



A projekt az Európai Unió támogatásával,
az Európai Szociális Alap
társfinanszírozásával valósul meg.



A JÖVŐ MUNKAHELYEIÉRT

I. KÖTET

KITEKINTÉS A HAZAI FOGLALKOZTATÁSPOLITIKA ELŐTT ÁLLÓ KIHÍVÁSOKRA
AZ UNIÓS FOGLALKOZTATÁSPOLITIKAI KERETEK TÜKRÉBEN
ÖSSZEFOGLALÓ ÉS HÁTTÉRTANULMÁNYOK

A tanulmány a TÁMOP 2.5.2
'A partnerség és a párbeszéd
szakmai háttérének
megerősítése, közös
kezdeményezések támogatása'
kiemelt projekt keretében
készült



A projekt az Európai Unió támogatásával,
az Európai Szociális Alap
társfinanszírozásával valósul meg.

A jövő munkahelyeiért

I. kötet

Kitekintés a hazai foglalkoztatáspolitikai előtt álló kihívásokra az uniós foglalkoztatáspolitikai keretek tükrében – Összefoglaló és háttér tanulmányok

SZERZŐK:

DR. ADLER JUDIT

DR. FREY MÁRIA

KOLTAI LUCA

SIMONYI ÁGNES

Kiadja a



Felelős kiadó:

BALÁS GÁBOR

Készült a Foglalkoztatási Hivatal megbízásából

2011.

TARTALOM

DR. ADLER JUDIT:

KITEKINTÉS A HAZAI FOGLALKOZTATÁSPOLITIKA ELŐTT ÁLLÓ KIHÍVÁSOKRA AZ UNIÓS FOGLALKOZTATÁSPOLITIKAI KERETEK TÜKRÉBEN – ÖSSZEFOGLALÓ TANULMÁNY „A JÖVŐ MUNKAHELYEIÉRT” CÍMŰ KUTATÁS ELSŐ KÖTETÉNEK TANULMÁNYAIBÓL	5
---	----------

FREY MÁRIA – KOLTAI LUCA – SIMONYI ÁGNES:

AZ EURÓPAI FOGLALKOZTATÁSI STRATÉGIA VÉGREHAJTÁSÁNAK ÉRTÉKELÉSE ÉS PERSPEKTÍVÁJA – AZ „EURÓPA 2020” ÉS MAGYARORSZÁG	32
--	-----------

DR. ADLER JUDIT:

A MUNKAERŐ-KÍNÁLAT ÉS -KERESLET ALAKULÁSÁNAK LEHETSÉGES PÁLYÁI AZ ELŐTTÜNK ÁLLÓ KÉT ÉVTIZEDBEN.....	125
--	------------

DR. ADLER JUDIT

**KITEKINTÉS A HAZAI FOGLALKOZTATÁSPOLITIKA ELŐTT ÁLLÓ
KIHÍVÁSOKRA AZ UNIÓS FOGLALKOZTATÁSPOLITIKAI KERETEK
TÜKRÉBEN**

**ÖSSZEFOGLALÓ TANULMÁNY „A JÖVŐ MUNKAHELYEIÉRT” CÍMŰ
KUTATÁS ELSŐ KÖTETÉNEK TANULMÁNYAIBÓL**

ABSTRACT

This paper contains the key findings of two complementary studies.

The first one evaluates the implementation of the EU employment strategy - the Lisbon Strategy – up to 2010. It states that partial results achieved by 2008 were more or less set aside by the crisis, but still Europe's employment conditions showed the highest stability in the world. Based on the successes and failures of the past ten years, the EU has developed an ambitious new concept, Europe 2020 Strategy, which attempts to find a solution to the new challenges for the employment policy.

The other study attempts to outline possible paths for the labour supply and demand trends expected in the next 20 years, based on demographic data,. A decline is expected on the supply side, but more qualified population is likely to appear. A major transformation happens on the demand side, but only its main directions are still visible. To ensure the approximate balance of supply and demand conscious deliberate and continuous actions are needed, it requires willingness to compromise by the major actors of the economy, and it is a significant challenge for the education system too.

ABSZTRAKT

Az összefoglaló két egymást kiegészítő tanulmány legfontosabb megállapításait tartalmazza.

Az egyik tanulmány az EU foglalkoztatási stratégiájának – a Lisszaboni Stratégiának – a megvalósulását értékeli 2010-ig. Megállapítja, hogy a 2008-ig elért részleges eredmények egy részét a válság megsemmisítette, de így is Európa foglalkoztatási kondíciói mutatták a legnagyobb stabilitást a világon. Az elmúlt tíz év sikerei és kudarcai alapján az EU újabb nagy ívű koncepciót dolgozott ki Európa 2020 Stratégia néven, amely megkísérel megoldást találni a foglalkoztatáspolitikai előtt álló újabb kihívásokra.

A másik tanulmány a demográfiai adatokra támaszkodva kísérel meg felvázolni lehetséges pályákat a munkaerő- kínálat és kereslet várható alakulására a következő 20 évre. A kínálati oldalon várhatóan csökkenő számú, de kvalifikáltabb populáció megjelenése valószínűsíthető. A keresleti oldal jelentős tartalmi átalakuláson megy keresztül, melynek ma még csak fő irányai látszanak. A kínálat és a kereslet hozzávetőleges összhangjának biztosítása tudatos átgondolt, folyamatos cselekvéseket, jelentős kompromisszumkészséget igényel a gazdaság szereplőitől, és jelentős kihívást jelent az oktatási rendszer fejlesztése számára.

TARTALOMJEGYZÉK

BEVEZETŐ.....	9
1. AZ EURÓPAI FOGLALKOZTATÁSI STRATÉGIA VÉGREHAJTÁSÁNAK ÉRTÉKELÉSE ÉS PERSPEKTÍVÁJA – AZ „EURÓPA 2020 STRATÉGIA” ÉS MAGYARORSZÁG.....	11
1.1. Célok, eredmények, kudarcok az Európai Unióban.....	11
1.2. Magyarország és a Lisszaboni Stratégia	13
1.3. „Az Európa 2020 Stratégia”	14
2. A MUNKAERŐ-KÍNÁLAT ÉS -KERESLET ALAKULÁSÁNAK LEHETSÉGES PÁLYÁI AZ ELŐTTÜNK ÁLLÓ KÉT ÉVTIZEDBEN	19
2.1. A népesség várható száma és korösszetétele.....	20
2.2. A munkaképes korú népesség.....	20
2.3. A népesség foglalkoztathatósága.....	21
2.4. A népesség tudásának változása.....	22
2.5. A nyugdíjrendszer szerepe a kínálat alakulásában.....	22
2.6. A munkaerő-kereslet alakulása.....	23
FELHASZNÁLT IRODALOM	26

BEVEZETŐ

Jelen tanulmány „A jövő munkahelyeiért” című kutatás első felének összefoglalója, amely „A lisszaboni stratégia európai és hazai teljesítésének értékelésére – javaslatok az EU és Magyarország „2020” stratégiájára a foglalkoztatáspolitikai terén” és „A munkaerő-kínálat és -kereslet alakulásának lehetséges pályái az előttünk álló két évtizedben” című tanulmányok alapján készült. A kutatás ezen felében két bizonyos szempontból egymást kiegészítő tanulmányt foglaltunk össze. Az első tanulmány a múlt értékelése mellett a nemzetközi és hazai célkitűzéseket foglalja össze a múltra és a jövőre nézve, míg a második az előttünk álló húsz év munkaerő-kínálatának- és -keresletének mérlegelésével arra próbál választ adni, hogy milyen valószínűsége van a múltban nem teljesült, illetve a jövőre vonatkozó elgondolások megvalósulásának. „A jövő munkahelyei” c. kutatás második fele, amely a hazai munkaerő-piaci folyamatok részletes elemzésével foglalkozik önálló kötetben kerül bemutatásra, így jelen összefoglalóban nem térünk ki rá.

E kutatás célja az első tanulmány esetében az volt, hogy bemutassa az elmúlt tíz év foglalkoztatáspolitikájának főbb jellemzőit, logikájában a lisszaboni foglalkoztatási stratégia céljainak teljesülése mentén haladva, továbbá hogy az **EU dokumentumai, nemzetközi összehasonlító kutatások és hazai elemzések alapján** összegezze, hogy milyen előrelépés történt az EU-tagállamokban a foglalkoztatás terén. Ennek érdekében mutatja be a foglalkoztatáspolitikai megújításának olyan elemeit, mint a 'gender mainstreaming', az idősödéssel kapcsolatos politikák, az aktiválás ('make work pay'), az egész életen át tartó tanulás, az alkalmazkodó készség növelése, a munka és magánélet egyensúlyának javítása és a társadalmi kohézió erősítése. Továbbá tárgyalja, hogy miként jött létre (vagy akadozott) az együttműködés a foglalkoztatáspolitikai és más olyan szakpolitikák között, mint az oktatáspolitikai, a népesedés- és szociálpolitika, a gazdaság- és vidékfejlesztés, a környezetvédelem.

A kutatás vizsgálja, hogy az Európai Unió által kitűzött célok és modernizációs elemek miként jelentek meg a hazai szakpolitikában és fejlesztési eszközökben, milyen programok mentén milyen mértékű és hatásfokú elmozdulás történt a hazai foglalkoztatáspolitikai és intézményrendszer területén.

E kutatás második tanulmányának célja a munkaerő-kínálat és -kereslet várható alakulására vonatkozó változatok bemutatása a magyar gazdaság és társadalom előtt álló kihívások figyelembe vételével. A kutatás a demográfiai prognózisok alapján a foglalkoztatás keretfeltételeit vizsgálja a következő 20 évre. A kínálati oldal elemzése kitér a munkavállalási korú népesség számának és összetételének várható alakulására, a gazdaság számára várhatóan rendelkezésre álló létszám jellemzőire. A kínálati prognózis a nyugdíjrendszer esetleges átalakításából adódó következményeket is érinti.

A tanulmány becsléseket tartalmaz a keresleti oldal várható mennyiségi és összetételbeli alakulására. A kereslet várható összetételének becslésénél különös figyelemmel kíséri az „Európa 2020 Stratégia” elveit és céljait, ezen belül is főként a fenntartható fejlődés és a környezetvédelem szempontjainak érvényesülését, az energiateljesítmény felhasználás összetételének módosulásait.

A kutatások módszerei között szerepel a meglévő dokumentumok, kutatások eredményeinek összegzése, másodelemzése a téma szemszögéből, továbbá a rendelkezésre álló statisztikák, előreszámítások eredményeinek felhasználása. A szintetizáló munka módot ad az elszórtn, elkülönülten rendelkezésre álló információk szinergikus hatásainak kimunkálására.

Az alábbiakban összefoglalásra kerülnek a két kutatás főbb megállapításai, illetve azok egymásra hatása.

1. AZ EURÓPAI FOGLALKOZTATÁSI STRATÉGIA VÉGREHAJTÁSÁNAK ÉRTÉKELÉSE ÉS PERSPEKTÍVÁJA – AZ „EURÓPA 2020 STRATÉGIA” ÉS MAGYARORSZÁG

1.1. Célok, eredmények, kudarcok az Európai Unióban

Az Európai Unió 1998-ban bocsátotta útjára az Európai Foglalkoztatási Stratégiát. Az ambiciózus koordinációs és reformfolyamat, ami a foglalkoztatás bővítése és a munkanélküliség visszaszorítása érdekében indult el a tagállamokban, 2000 márciusában kiegészült a Lisszaboni Európai Tanács által elfogadott komplex és nagyratörő célokkal. Ez a Lisszaboni Stratégia azt tűzte ki célul, hogy Európa legyen a világ legversenyképesebb, tudás alapú társadalma, amely környezetvédelmi szempontból megteremti a fenntartható fejlődés feltételeit, és a teljes foglalkoztatás mellett, illetve azon keresztül hozzájárul egy befogadó társadalom létrejöttéhez. Ez a célrendszer a munkaerőpiac vonatkozásában azt fogalmazta meg, hogy **tíz év alatt a tagállamok ériék el a teljes foglalkoztatottságot**. Eszerint 2010-re az Európai Unió tagállamaiban a 15–64 éves népesség átlagos foglalkoztatási rátájának 70 százalékra, ezen belül a nők esetében 60 százalékra, az 55–64 évesek körében pedig 50 százalékra kellett volna emelkednie.

Az évtized közepén az Európai Bizottság szakértői az ún. Kok-jelentésekben értékelték az Európai Foglalkoztatási Stratégia végrehajtását, és vizsgálták felül a Lisszaboni Stratégia végrehajtását. Ennek alapján az Európai Tanács 2005-ben fogadta el az Integrált Iránymutatásokat, amelyek együttesen kezelve a gazdaságpolitikai és foglalkoztatáspolitikai célokat, a gazdasági hatékonyság, valamint a versenyképesség növelését sürgették, és keretet adtak a tagállamok nemzeti foglalkoztatáspolitikai programjainak.

Az elmúlt 13 évre visszatekintve – annak ellenére, hogy több tagállamban nem teljesültek a számszerűen megfogalmazott foglalkoztatási célok – elmondható, hogy az uniós szakpolitika egészében, és a tagállamokban jelentős beruházásokkal, komplex intézményi reformokkal, szemléletű változásokkal több foglalkoztatáspolitikai területen elmozdulás történt.

A 90-es évek végén megfogalmazott Európai Foglalkoztatási Stratégia legfontosabb érdeme, hogy a növekedési stratégia filozófiájában paradigmaváltást képviselt azáltal, hogy a munkaerőre mint kihasználatlan termelési tényezőre, pótlólagos növekedési forrásra tekintett, és nem szociális teherként kezelte. Sőt a különböző szakpolitikák koordinálásának igen jelentős eredménye volt ebben a periódusban a szociálpolitika beemelése az európai uniós közösségi politikák sorába. Ez a foglalkoztatáspolitikától a nyugdíjrendszeren, egészségügyi ellátáson, migráción át egészen a társadalmi befogadással kapcsolatos szakpolitikákig széles területet foglal magába. Az európai foglalkoztatáspolitikai ezzel olyan komplex értelmezést nyert, amely szerint a jóléti politikához illeszkedve, annak eszközeivel, a társadalom peremére szorultakat is foglalkoztathatóvá kell tenni, és a számukra is tisztességes jövedelmet biztosító munkalehetőségek kialakítására kell törekedni. De szociálpolitikai

törekvéseket fogalmaztak meg akkor is, amikor célul tűzték ki, hogy a munkafeltételek javításával, az úgynevezett „jobb munkahelyek” elterjesztésére irányuló erőfeszítésekkel is szolgálni kell az életminőség javítását, a társadalmi egyenlőtlenségek csökkentését. Fontos elemei lettek ebben a periódusban az európai foglalkoztatáspolitikának az esélyegyenlőséget és a nemek társadalmi egyenlőségének munkaerő-piaci részvételének előmozdítását célzó törekvések is.

Az eredmények mellett fennmaradtak problémák is. Az elmúlt évtizedben a munkaerő-piaci részvétel és a szegénységből való kikerülés nem kapcsolódott úgy össze, mint ahogy arra szükség és lehetőség lett volna. A legnehezebb helyzetben élőknek továbbra is súlyos problémákkal kell szembenéznük, mert a kormányok nem fordítottak kellő figyelmet a munkaerőpiacok rugalmassá tételére, a munkahelyek minőségének javítására. A problémák megoldásában a vállalkozói szféra gyakran nem igazán partnere a kormányoknak.

A nemek közötti esélyegyenlőség javítása érdekében kitűzött célok megfogalmazása torzóban maradt. Az Európai Foglalkoztatási Stratégiának a nemek közti egyenlőség terén is fontos szemléletváltást tükröző kezdeteihez képest az évtized folyamán e téren szembeszökő a visszalépés. A deklarációk ellenére, a „gender mainstreaming” mint megközelítés és mint pozitív akciók sorozata háttérbe szorult a vizsgált országok nemzeti reformprogramjaiban, ami egyeseken követelménye az erre vonatkozó pillér, ill. specifikus iránymutatás eltűnésének az Európai Foglalkoztatási Stratégiából. Ezek a fejlemények azonban – mint az az alábbiakban látható – nem vált akadályává a női foglalkoztatás terén elért eredményeknek.

1997–2008 között az európai foglalkoztatottság történelmi magasságba emelkedett, a legtöbb tagállam növelte foglalkoztatottsági szintjét, különösen a nők és az idősebb munkavállalók foglalkoztatottságát. A sikerekben része volt a közösen elhatározott foglalkoztatáspolitikai reformoknak, a foglalkoztatási szolgálatok és a munkaerő-piaci szolgáltatások megújításának is.

Az 1997–2008 közötti időszakban, az Európai Unióban a 15–64 éves népesség átlagos foglalkoztatási rátája 60,7 százalékról 65,9 százalékra nőtt. Különösen a stratégia 2005-ös átdolgozása után gyorsult fel a foglalkoztatás bővülése, ami 2008-ra 8,9 százalékról 7 százalékra apasztotta az átlagos munkanélküliségi rátát is. Ezen belül a tartós munkanélküliek rátája ugyancsak csökkent, 4,2 százalékról 2,6 százalékra. Bár a munkahelyteremtésből mindkét nem és mindegyik korcsoport profitált, a legnagyobb növekedést a 15–64 éves nők foglalkoztatási aránya tekintetében regisztrálták (2000: 53,7 százalék; 2008: 59,1 százalék). Ugyanez elmondható az 55–64 éves korú idősokról is, akiknek a foglalkoztatási rátája 42,3 százalékról 45,6 százalékra nőtt 2005–2008 között.

A 27 tagállamból 2008-ban már 7 olyan ország volt, amely teljesítette a 2010-re kitűzött mindhárom lisszaboni célt. A 70 százalékos átlagos foglalkoztatási arányt 8 országban érték el, a nők 60 százalékos foglalkoztatottságát 20 tagállam érte el, az 55–64 évesek közül pedig 12 tagállamban dolgozott legalább minden második. Ez a siker teljes egészében ugyan nem tulajdonítható az Európai Foglalkoztatási Stratégiának, egy jelentős része azonban igen: a foglalkoztatás terén javult a teljesítmény, hiszen a tagállamok jobban végre tudják hajtani foglalkoztatáspolitikájukat, és tanulhatnak egymástól a tekintetben, hogy hogyan érik el a közös célokat.

2008-tól azonban a pozitív foglalkoztatási folyamatok a bekövetkezett gazdasági válság hatására megálltak, sőt vissza is fordultak. A válságra adott koordinált válasz – az Európai Gazdaság Fellendülési Terve – hatására ugyan Európa munkapiacai bizonyultak a legellenállóbbnak, de még itt is hozzávetőlegesen 7,5 millió álláshely tűnt el 2010 végére, a munkanélküliség pedig 9,6 százalékra emelkedett, és 2011-ben is ezen a szinten marad.

A válság kitörésekor, és azóta is, az Európai Unió a közös foglalkoztatáspolitikai folytatása és erősítése mellett foglalt állást, a munkanélküliség kezelését célzó intézmények és szolgáltatások mobilizálására pedig több összehangolt kezdeményezés történt. Egyúttal az is megfogalmazódott, hogy a gazdasági fejlődés beindulásával a hangsúlyt a rövid távú válságkezelésről a hosszú távú strukturális reformokra kell áthelyezni.

1.2. Magyarország és a Lisszaboni Stratégia

Magyarország munkaügyi kormányzata mindvégig igyekezett megfelelni az Európai Unió elvárásainak. A foglalkoztatási és szociális célkitűzéseket megfogalmazó dokumentumok kissé automatikusan követték az európai uniós célokat, s a végrehajtás során sem mindig voltak tekintettel a hazai sajátosságokra. Ennek egyik oka a közös kormányzati munkában rejlő hiányosságokban keresendő. Noha minden felkért kormányzati szerv hozzájárult a helyzetértékeléshez és az ún. válaszlépések kialakításához – részvételük inkább adatközlést és véleményezést jelentett, semmint a feltételek és hatások együttes mérlegelésén alapuló, koherens program megalkotásában való kezdeményező közreműködést.

Az Európai Uniótól érkezett nem kevés erkölcsi, szakmai és anyagi támogatás ellenére Magyarország az átlagosnál szerényebb eredményeket ért el a foglalkoztatás bővítésében és a szociális gondok megoldásában.

Magyarországon nem az önmagában alacsony foglalkoztatási ráta az egyetlen igazán égető gond, hanem e ráta **térbeli és társadalmi csoportok közötti szélsőséges és tartós különbségei**, amelyek az aktív kereső tag nélküli gyermekes háztartások nagy számában, s egyenlőtlen térbeli és társadalmi-demográfiai csoportok közötti eloszlásában nyilvánulnak meg. Figyelemre méltó ebből a szempontból az a tény, hogy **Magyarország alacsony gazdasági aktivitási és foglalkoztatási rátájában csaknem teljes egészében a legalacsonyabb iskolázottságúak** (nyolc osztályt vagy kevesebbet végzetek) **nemzetközileg kirívóan alacsony foglalkoztatása tükröződik.**

Magyarországon a Nemzeti Lisszaboni Akcióprogram foglalkoztatási fejezete nem töltötte be azt a funkciót, amit el kellett volna látnia, mert nem illeszkedett szorosan a megoldandó problémákhoz.

1.3. „Az Európa 2020 Stratégia”

Az „Európa 2020 Stratégia” célja, hogy meghatározza az európai fejlődés irányát 2020-ra és kijelölje az elö ttünk álló évtizedre azt a fejlődési utat, amit a közösség és az egyes tagállamok követni kívánnak. A stratégiai prioritások mellett – akárcsak a Lisszaboni Stratégiában – konkrét mutatók és elérendő célok is megnevezésre kerültek.

Az „Európa 2020 stratégia” **három prioritásra** épül, amelyeket a növekedés jellemzőiként fogalmaztak meg. A stratégia szerint az európai növekedésnek elö ször is **intelligensnek (tudáson és innováción alapulónak) kell lennie, másodsor fenntarthatónak, harmadszor pedig befogadónak (azaz társadalmi kohézió eredményezőnek)**. A Stratégia tovább visz számos korábban kimunkált célt és prioritást, de újakkal is kiegészül.

Az első prioritás, az intelligens növekedés azt jelenti, hogy erősíteni kell a tudás alapú fejlődést és az innovációt. Ennek a célnak az érvényesüléséhez elengedhetetlen az oktatás minőségének fejlesztése, a kutatási kapacitás növelése, az innováció és a tudás transzferfolyamatainak támogatása. Ugyancsak szükséges az információs technológiák lehető legjobb felhasználása. A siker kulcsa vállalkozások bevonása, a támogatások mellett a piaci igények és lehetőségek szem elö tt tartása.

A prioritás elérését a következı beavatkozási területeken kell elö mozdítani:

Az innováció területén, ahol Európa kutatásfejlesztésre költött forrásai jelenleg nem érik el a GDP 2 százalékát, ami jóval alacsonyabb, mint az USA 2,6 százalékos és Japán 3,4 százalékos rátája. Különösen problematikus a helyzet azért, mert Európában a beruházásoknak csak nagyon kis része valósul meg a piaci szektorban, szemben az Egyesült Államokkal vagy Japánnal. Európának tehát ösztönöznie kell a legújabb technológiákra épülı és kutatásokat folytató vállalkozások megtelepülését a térségben.

Az oktatás, képzés és az egész életen át tartó tanulás terén, hiszen Európában a tanulók negyedének gyengék az olvasási képességei, minden hetedik európai túl korán hagyja abba az iskolát. Körülbelül a lakosság fele legfeljebb középfokú iskolát végzett, ami sokszor nem elég munkaerı-piaci érvényesülésükhöz.

A digitális társadalom területén, mivel az információs és kommunikációs technológiák terjedése hatalmas piaci igényt jelent, mégis a keresletnek csak egynegyedét elégítik ki európai vállalkozások. Európa ugyancsak lemaradóban van a gyors internet kapcsolat terjedésében, aminek eredményeképpen csökken az innovációs képesség, különösen a vidéki térségekben.

Európa számára tehát elsődleges az innovációs kapacitások bővítése, az oktatásban résztvevők számának növelése, az oktatás minőségének fejlesztése és a digitális társadalom gazdasági és közösségi elö nyeinek kihasználása. Ezeket a politikákat regionális, nemzeti és európai szinten is meg kell valósítani.

A második prioritás a fenntartható növekedés, azaz erőforrás-hatékonyabb, környezetbarátabb és versenyképesebb gazdaság létrehozása, aminek révén Európa vezetővé válhat az új technológiák, köztük a zöld technológiák fejlesztésében.

A prioritás érdekében megfogalmazott beavatkozási területek a következők:

- **A versenyképesség**, amelynek növelése során az Európai Uniónak szembe kell néznie az export piacok új elvárásaival és a térségbe beáramló import áruk mennyiségével. Szükség van a versenyképesség növelésére az eurotérségben, és a szélesebb értelemben vett Európában is. Az Unió a zöld technológiák terén vezető, de ezt a szerepet meg kell őrizni, ehhez szükséges a kutatásfejlesztési beruházások növelése ezen a területen is.
- **A klímaváltozás kezelése** során a klímaváltozással kapcsolatos célok elérése érdekében jelentősen gyorsabban kell csökkenteni a szennyezőanyag-kibocsátást, mint ahogy az az elmúlt évtizedben történt. Az energiahatékonyságot szolgáló technológiák csökkentik a kibocsátást és emellett a termelési költségeket is, ezzel elősegítik a gazdasági fejlődést. Ugyancsak meg kell erősíteni a gazdaság klímahatásoknak való ellenálló képességét, valamint a katasztrófamegelőzés és -elhárítás kapacitását.
- **A tiszta és hatékony energiahasználat** érdekében jelentősen csökkenteni kell az olaj és gáz importját. Ez nem csak pénzügyi megtakarítást eredményez majd, hanem Európa GDP-jét is 1,6-1,8 százalékkal növelheti. Az energiacélok érvényesítése több mint egymillió munkahelyet teremtene.

A harmadik prioritás a széles rétegekre kiterjedő befogadó növekedés, azaz olyan növekedési modell követése, amely a foglalkoztatás magas szintjét, s ezzel szociális és területi kohéziót akar biztosítani.

A befogadó növekedés célja, hogy biztosítsa az európaiak számára a magas foglalkoztatási szintű, a készségekbe befektető, modern munkaerő-piaci, szociális és képzési rendszerrel rendelkező összetartó társadalmat, amely segíti az embereket a változások menedzselésében. Fontos, hogy a növekedés előnyei az egész Unióban érzékelhetőek legyenek, ezért erősíteni kell a területi kohéziót. Európának szüksége van teljes munkaerő-potenciáljának kihasználására, annak érdekében, hogy szembe tudjon nézni az idősödő társadalom, valamint a globális verseny kihívásaival. A nők esélyegyenlőségének szem előtt tartása elengedhetetlen munkaerő-piaci részvételük növelése céljából, hiszen így a társadalom aktív tagjaként hozzájárulnak a gazdasági növekedéshez és a társadalmi összetartozáshoz.

A prioritás megvalósításához szükségesnek jelölt beavatkozási területek a következők:

- **A foglalkoztatás**, amelynek legfőbb hosszú távú problémája, hogy a demográfiai változások következtében Európa munkaereje csökken. Csak a munkavállalási korú lakosság 2/3-a foglalkoztatott, szemben az USA és Japán 70 százalékos arányával. A nők és az idősebb korosztály foglalkoztatási rátája nagyon alacsony. A fiatalokat különösen sújtották a válság következményei, körükben a munkanélküliségi ráta 21 százalékra nőtt. A munkaerőpiacon a kiszoruló szegénységi kockázata pedig jelentős.
- **A képzettség**, hiszen az Unióban mintegy 80 millió ember képzettségi szintje alapfokú vagy alacsonyabb, és az egész életen át tartó tanulásban is főleg a magasabbban képzettek vesznek részt. 2020-ra 16 millió munkahely fog magas képzettséget igényelni, míg az alacsony képzettségi igényű munkahelyek száma 12 millióra csökken. Ahhoz, hogy a munkavállalók hosszú időt tölthessenek a munkaerőpiacon, folyamatos képesség- és tudásmegújításra van szükség.
- **A szegénység elleni küzdelem**, mivel már a jelenlegi válság előtt 80 millió ember élt a szegénység veszélyében, közülük pedig 19 millió gyermek. Az európai dolgozók 8 százalékának jövedelme nem elég ahhoz, hogy szegénységi küszöböt átlépje.

A fejlődést az Unió öt kiemelt célkitűzés megvalósulása alapján értékeli majd, és a tagállamok feladata lesz, hogy ezeket a célkitűzéseket lebontsák a kiindulási helyzetet is tükröző, nemzeti szintű célokra. Az **öt kiemelt uniós célkitűzés** a következő:

- A 20–64 évesek körében a **foglalkoztatás szintjét** a jelenlegi 65 százalékról legalább 75 százalékra kell emelni, a nők és idősebb munkavállalók valamint a bevándorlók jobb bevonásával.
- Az uniós GDP 3 százalékát **kutatásra és fejlesztésre** kell fordítani, mégpedig oly módon, hogy a piaci kutatásokat kell ösztönözni: olyan környezetet kell teremteni, hogy az magán erőforrásokból finanszírozott kutató intézeteket vonzzon a térségbe, hatékonyabbá és termelékenyebbé tegye a gazdaságot.
- Az **üvegházhatású gázok kibocsátását** tovább kell csökkenteni. Célkitűzés az 1990-es szint 20 százalékkal, jó körülmények esetén akár 30 százalékkal történő csökkentése. Ugyancsak szükség van a **megújuló energiaforrások** bevonására, az összes energiaforrás 20 százalékának e körből kell kikerülnie. Az energiafelhasználás hatékonyságát ugyancsak 20 százalékkal szükséges növelni.
- Az **iskolából kimaradók** arányát 10 százalék alá kell csökkenteni a jelenlegi 15 százalékról, és el kell érni, hogy az ifjabb generáció legalább 40 százaléka rendelkezzen **felsőoktatási** oklevéllel.
- **20 millióval csökkenteni kell a szegénység kockázatának kitett lakosok számát.**
- A stratégia **hét zászlóshajó projektet** fogalmaz meg, amelyek katalizálják a prioritások érvényesülését. A zászlóshajó projektek a következők:

- **Innovatív Unió** – a kutatásfejlesztési és az innovációs politikát a főbb kihívásokra kell koncentrálni, és elő kell segíteni, hogy a tudományos eredményekből mielőbb piacra dobható termékek szülessenek. Közösségi szabadalmak eredményeként például a vállalkozások minden évben 289 millió eurót takaríthatnának meg.
- **Mozgásban az ifjúság** – a diákok és a fiatal szakemberek mobilitásának ösztönzésével növelni kell az európai felsőoktatás minőségét és nemzetközi vonzerejét. Ide tartozó konkrét feladat, hogy a tagállamokban megnyíló lehetőségeket Európa-szerte hozzáférhetőbbé kell tenni, és megfelelően el kell ismerni a szakmai képezéseket és tapasztalatot.
- **Európai digitális menetrend** – a nagysebességű internetre épülő egységes digitális piac révén fenntartható gazdasági és társadalmi előnyöket kell teremteni. 2013-ra minden európai számára elérhetővé kell tenni a nagysebességű internetet.
- **Erőforrás-hatékony Európa** – támogatni kell az elmozdulást az erőforrás-hatékony és alacsony szén-dioxid-kibocsátású gazdaság felé. Tartani kell a 2020-ra kitűzött célokat az energiatermelés, energiafelhasználás és -fogyasztás hatékonysága tekintetében. Ennek eredményeként 2020-ra 60 milliárd euróval csökkenthet a kőolaj- és földgázimport költsége.
- **Környezetbarát iparpolitika** – az Unió háttéripárát segíteni kell abban, hogy a válságot követő világban is versenyképes legyen, ösztönözni kell a vállalozási kedvet és az új készségek elsajátítását. Ennek nyomán több millió új munkahely jöhet létre.
- **Új készségek és munkahelyek menetrendje** – meg kell teremteni a munkaerőpiac modernizálásának feltételeit, hogy növekedhessen a foglalkoztatás, és biztosítani lehessen társadalmi modelljeink fenntarthatóságát a háború után született nemzedék nyugdíjba vonulását követően is.
- **Szegénység elleni európai platform** – biztosítani kell a gazdasági, társadalmi és területi kohéziót azáltal, hogy segítjük a szegénységben és társadalmi kirekesztettségben élőket, és képessé tesszük őket arra, hogy aktív társadalmi szerepet játsszanak.

Az „Európa 2020 Stratégia” prioritásai, beavatkozási területei, kiemelt célkitűzései, „zászlóshajó projektjei” számos ponton hozzák vissza a Lisszaboni Stratégia foglalkoztatási prioritásait, célkitűzéseit. Legfontosabb, hogy a **foglalkoztatás az „Európa 2020 Stratégiában” is összekapcsolódik mind a növekedés, mind pedig a társadalmi kohézió céljaival**. Mindhárom prioritás – a tudáson és innováción alapuló gazdaság kialakítása, a fenntartható növekedés és a befogadó növekedés egyaránt – magában foglalja a foglalkoztatás bővítését, a több és jobb munkahely teremtését, a foglalkoztatás strukturális átalakítását. A megjelölt beavatkozási területek – mint az oktatás és képzés, az infokommunikációs vagy az energiahatékonyságot segítő technológiák, a munkaerő-piaci aktiválás vagy a szegénység elleni küzdelem – **közvetve vagy közvetlenül a foglalkoztatás bővülésének és struktúraváltásának feltételeit célozzák meg**. A kiemelt célkitűzések között pedig első helyen áll az uniós foglalkoztatási szint további ambiciózus növelése (75 százalékra!) a munkaerőpiactól távollevők, elsősorban a nők, az idősebb munkavállalók és a bevándorlók jobb bevonásával.

Az „Európa 2020 Stratégia” fő hozzáadott értéke az lehet, amire az elmúlt évtized elemzései és vitái felhívták már a figyelmet: az emberi erőforrásnak a növekedési politika középpontjába állításához szélesebb társadalmi kontextusban kell gondolkodni. Ehhez a szakpolitikák koordinált működtetése szükséges tagállami és uniós szinten egyaránt, hogy az emberi erőforrások kihasználásával biztosítani lehessen a tudásgazdaság, a fenntarthatóság és a befogadó társadalom céljainak elérését, azaz az új stratégia legfőbb prioritásainak érvényre juttatását.

Ugyanakkor az Európai Foglalkoztatási Stratégiát az „Európa 2020 Stratégia” keretében olyan új elemekkel is gazdagítani lehet, amelyek az elmúlt években kerültek a szakértői viták napirendjére. Az egyik ilyen, az elmúlt években körvonalazódó foglalkoztatáspolitikai irány szerint nem elég a kínálati oldalt ösztönözni, a keresleti oldal keynesi szellemű befolyásolására is hasonló súlyt kell helyezni. A vállalkozásalapítás és a vállalkozásbővítő beruházások beindíthatók az adminisztratív terhek csökkentésével, a finanszírozási források és támogató üzleti szolgáltatások szélesebb körű hozzáférhetőségével. Olyan ösztönzőket is érdemes szem előtt tartani, mint az innovatív és expanzív szektorok felé irányuló beruházások, továbbá a szociális gazdaság fejlesztése, amely fontos forrása a munkahelyteremtésnek, mert kevésbé van kitéve a gazdasági ciklusoknak, mint a piaci vállalkozások, ráadásul a munka intenzív és társadalmilag hasznos szolgáltatásokat nyújt.

2. A MUNKAERŐ-KÍNÁLAT ÉS -KERESLET ALAKULÁSÁNAK LEHETSÉGES PÁLYÁI AZ ELÓTTÜNK ÁLLÓ KÉT ÉVTIZEDBEN

A szakemberek és a kutatók körében örök igényként fogalmazódik meg a jövő megismerése, illetve alakítása. Jelen összeállításunk az erre irányuló próbálkozásokat tekinti át a foglalkoztatáshoz kapcsolódó témakörökben 2030-ig. Egy-egy részterületen többféle változatban is készülnek prognózisok, előreszámítások. A kutatás során a legvalószínűbbnek tartott szcenáriót preferáltuk, mert pillanatnyi lehetőségeink mellett nincs mód a résztemák különböző változatainak egybevetésére. Az egyes résztemák legvalószínűbb változataiból adódó következtetések levonása is meglehetősen bonyolult és sok bizonytalanságot rejtő vállalkozás, mert maguk az alapelképzések valószínűsége is korlátozott.

A tanulmány a munkaerő-kínálat várható nagyságát és strukturális összetételét válaszolja fel a demográfiai folyamatok és a nyugdíjrendszer átalakulása által meghatározottan. A kínálat oktatási oldali befolyásolásának kérdéseivel csak érintőlegesen foglalkozik, mert ezt egy másik tanulmány részletesen kimunkálja.

Mind a kínálat, mind a kereslet előrebecslésénél nehéz eltekinteni a gazdaságban és a társadalomban aktuálisan zajló eseményektől, döntésektől, azonban ezeket igyekeztünk érintőlegesen kezelni, különösen azokat, amelyekről pillanatnyi legjobb tudásunk szerint átmenetieknek vélünk a húszéves periódushoz viszonyítva. Az előrebecsléseknél elsősorban a tartósnak és markánsnak gondolt tényezőkre és folyamatokra kívánunk koncentrálni. Az előreszámítás során támaszkodtunk az előző fejezetben tárgyalt „Európa 2020 Stratégia” által megfogalmazott elvekre, célkitűzésekre.

Meggyőződésünk szerint az előreszámításoknak, becsléseknek nem az a fő funkciójuk, hogy a bennük foglalt számszerű eredmények teljesüljenek, hanem az, hogy adjanak egy jövőképet és mutassanak utat, utakat az elérésükhöz. Könnyen előfordulhat, sőt biztos – mint ezt a korábbi időkben végzett hosszú távú előrebecslések eredményei is mutatják – hogy nem oda fogunk jutni, és nem úgy, ahogy ezt 20 évvel korábban elgondoljuk, azonban ez nem baj. Időről-időre nyomon kísérve az eltérések mértékét és minőségét, további muníciót kaphatunk egy gördülő, folyamatosan megújuló előrebecslési folyamathoz és egy rugalmasan változó jövőkép kialakításához. Egy adott időpontban rögzítve elgondolásainkat, s rendszeresen vizsgálva az attól való eltérés okait és következményeit, megfelelő információk szolgáltatathatók a döntéshozók számára a jövőbeli kockázatok kivédésére, kezelésére, s a gazdaság, a társadalom fejlődésének kedvező úton tartására.

2.1. A népesség várható száma és korösszetétele

A foglalkoztatás színvonalát meghatározó kínálati oldali lehetőségek, keretek demográfiai megközelítésű vizsgálata a következő húsz évre vonatkozóan több változatban is elkészült.¹ Az előreszámítás megkülönböztet alap, idős, fiatal, alacsony és magas változatot². A két szélső érték – az alacsony és a magas változat – között több mint egymillió fős különbség van, ami az 5 százalékos hibasávnak felel meg. Az alap (optimális) változat szerint³ 2030-ig folytatódik a népesség számának csökkenése. Magyarország népessége 2010 és 2030 között várhatóan bő 4 százalékkal, 400 ezer fővel apad. A jelentős mértékű természetes fogyásból adódó veszteséget csak részben pótolja a migrációs nyereség.

Alapvető probléma, hogy a **népességszám** – más fejlett és fejlődő országokhoz hasonlóan – folyamatosan csökken. A hosszabb idő óta visszaeső születésszám miatt csökken a jövő humán erőforrását biztosító fiatal korosztályok létszáma. Ezzel párhuzamosan **nő az alacsonyabb aktivitásra képes időkoriak aránya** a társadalomban.

2030-ig valamelyest csökken a nők és férfiak közötti létszámbeli különbség, annak köszönhetően, hogy valamennyi korcsoportban enyhén nő a férfiak aránya. A legnagyobb különbség azonban továbbra is a 65 éves és annál idősebb népesség körében lesz tapasztalható, ahol a nők aránya (62 százalék) 24 százalékponttal meghaladja a férfiak arányát az időszak végére.

A népességfogyás a jövőben nem egyenlően érinti az egyes régiókat, és már a közeljövőben is komoly területi különbségek várhatók a munkaerő-kínálat nagyságrendjében. Közép-Magyarországon, ahol a teljes népesség mintegy egynegyede található, a következő 10 évben valószínűleg a legkevésbé fog csökkenni a munkaképes korúak száma, míg a többi régióban a munkavállalási korúak létszámcsökkenése lényegesen dinamikusabb lesz. Például Dél-Dunántúlon és Észak-Magyarországon 10 év alatt eléri a 10 százalék körüli értéket. Figyelembe véve a hazai munkaerőpiac komoly strukturális egyenetlenségeit, annyit mindenképpen megkockáztathatunk, hogy a létszámcsökkenés várható gyorsulása, ha országosan nem is, de a munkaerőpiac egy-egy területi szegmensében már fékezheti a munkaerő-kereslet kielégítését.

2.2. A munkaképes korú népesség

A közelmúltban kezdődött meg egy további jellegzetes, a korábbiakkal összefüggő és a fejlődés lehetőségeire ugyancsak komoly hatást gyakorló folyamat, a munkaképes korú népesség létszámának dinamikus csökkenése és ezzel együtt az össznépességen belüli

¹ KSH Népeségtudományi Kutató Intézet Előreszámítási adatbázis, 2009. [www.demografia.hu]

² A változatokról részletesebben: HABLICSEK LÁSZLÓ: A népesség szerkezete és jövője. In: Demográfiai Portré 2009. 12. fejezet. KSH NKI, Budapest, 2009. 133–144.

³ Országos népesség adatok 2050-ig. Alapváltozat. A feldolgozott demográfiai adatok adatforrása: KSH Népeségtudományi Kutató Intézet. Az Országos Területrendezési és Területfejlesztési Információs Rendszert (TeIR) az Önkormányzati és Területfejlesztési Minisztérium megbízásából a VÁTI Magyar Regionális Fejlesztési és Urbanisztikai Közhasznú Társaság működteti. [https://teir.vati.hu/szoc_agazat/index_public.html]

arányának mérséklődése. 2010 és 2030 között 15–64 éves népesség száma várhatóan 760 ezer fővel, 11 százalékkal csökken. A produktív korúak ilyen mértékű létszámcsökkenésére korábban még nem volt példa. Nem kizárt, hogy 2030-ra már magasabb lesz a nyugdíjkorhatár 65 évnél, s ez árnyalhatja a fenti eredményt, de ezzel a lehetőséggel egyelőre nem számolunk.

A hosszú távú demográfiai előreszámítás optimális változata szerint a 15–64 éves népesség 3 meghatározó csoportra tagolt korösszetétele alapján is érdemi átrendeződés várható. Az első két korcsoportba tartozók súlya és abszolút száma is csökken, míg az idősebbek esetében fordított a helyzet, azaz a munkaerő-kínálat is mind idősebb lesz. Különösen így lesz ez, ha esetleg 2030-ra már 65 év fölé emelkedik a nyugdíjkorhatár.

2.3. A népesség foglalkoztathatósága

Magyarországon a fenntartható gazdasági és társadalmi fejlődést veszélyeztető egyik legsúlyosabb jelenség a népesség alacsony foglalkoztatási rátája és rendkívül magas inaktivitása. Az alacsony aktivitási hajlandóság hazánkban a rendszerváltás hozadéka.

A csökkenő népességszám és kedvezőtlen korszerkezet csak részben gátja a fenntartható fejlődéshez szükséges foglalkoztatás kialakulásának. Nagy feladatot jelent a jövő számára, hogy az átmenet óta eltelt időszakban a társadalom egy része teljes mértékben – és nagy arányban véglegesen – kirekesztődött a munka világából. A helyzetet súlyosbítja, hogy a legális munkavégzés nélküli életforma az esetek többségében – a szocializáció révén – generációról generációra továbböröklődik, ezzel súlyosan korlátozza a felnövekvő nemzedékek produktivitását és életesélyeit.

A magyar munkaerő-piacnak statisztikai értelemben igen jelentős tartalékai vannak a munkavállalási korú nem dolgozók és a munkanélküliek köréből, azonban ennek a populációnak jelentős része nincsen foglalkoztatható állapotban, hiányos vagy nincs is munkakultúrája, s körükben nincs igény a munkaerő-piacra történő bekapcsolódásra. Az inaktív rétegek hátrányos helyzete halmozottan jelentkezik. A munkavállalási korú inaktívak és a tartós munkanélküliek nagyobb része az idősebb korosztályokhoz tartozik, szakképzetlen, depressziós térségben él, gyakran mentálisan és egészségileg leépült, vagy valamilyen hátrányos helyzetű etnikai csoporthoz tartozik.

A tartósan halmozottan hátrányos körülmények között élő emberekben idővel kihal a motiváció az aktív élet irányába. Az ő integrálásukhoz olyan komplex programokra van szükség, mely a hátrányos helyzetük valamennyi aspektusát egyszerre kezeli (egészségügyi, mentális, szociális stb. támogatás).

Tipikusan hosszú távú feladat a magas inaktivitás megtörése. A folyamatok természetes rendjéből adódóan az idősebb munkavállalási korú inaktívak folyamatosan kikerülnek a figyelembe vehető korcsoportból, a következő évtizedekben kinövi a társadalom a rendszerváltás kedvezőtlen utóhatásait. Ezzel párhuzamosan azonban kiemelt figyelmet érdemel az újratermelés megakadályozása a fiatalabb korosztályokban. Erre a már bevezetett intézkedések nyomán van esély, de a probléma felszámolása következetes gazdasági-társadalmi hozzáállást igényel. A munkára ösztönző gazdasági-társadalmi környezet kiépülése esetén sem lehet azzal számolni, hogy 20 év alatt az inaktívak aránya az európai uniós átlag alá süllyed.

2.4. A népesség tudásának változása

Az elmúlt évtizedben jelentósen emelkedett a lakosság formális (elvégezett iskolai években kifejezett) képzettségi szintje, ugyanakkor nem javult az oktatás eredményessége. Elvben kijelenthető, hogy a hosszabb tanulási periódussal eltöltött élettartam növeli a munkaerőpiacon való érvényesülés, az életszínvonal-emelkedés esélyét, mert szélesebb látókörséget, nagyobb rugalmasságot eredményez az egyén számára, ami elősegíti a könnyebb alkalmazkodást a környezet kihívásaira. Ugyanakkor fontos szempont az is, hogy az évek során felhalmozott ismerethalmaz mennyiben szolgálja az adott kor követelményeit, a fennálló gazdasági szerkezetet, a fenntartható fejlődéshez szükséges tudásbázist, és az egyes társadalmi csoportok egyenlő eséllyel indulnak-e a tudás megszerzésében. Ezekben a kérdésekben már jelentósek a hiányosságok.

Az oktatási rendszer a diákok létszámához képest túlzottan nagy kapacitást tart fenn, ez egyaránt vonatkozik a csökkenő gyerekszámhoz nem igazodó alapfokú képzésre, az érettségit adó középfokú oktatásra és a 20 év alatt négyeszeresére növekedett felsőoktatási hallgatói létszámra is. Az oktatás minősége és szerkezete jelentósen eltér a munkaerőpiac követelményeitől, és egyáltalán nem veszi figyelembe a fenntarthatósági és az esélyegyenlőségi követelményeket.

Az elkövetkező időszakban várhatóan továbbra is folyamatosan nő a lakosság iskolai végzettsége. A kevesebb mint 8 általánossal, illetve nyolc általánossal rendelkező 15 éves és idősebb népesség száma 2010-hez képest közel egymillió fővel fogyni. A szakmunkás végzettséggel rendelkezők száma enyhén nő. Ez a változás a ma még fiatal réteg idősebb korba lépésével és a csökkenő létszámú új végzettségű belépésével alakul ki. A középfokú végzettségűek (érettségizettek) száma kb. 400 ezer fővel emelkedik. A legnagyobb mértékű változás a felsőfokú végzettségűeknél várható: létszámuk kb. 400 ezer fővel bővül.

A humán erőforrás általános javulására lehet számítani, ha csak az iskolai végzettségi szint emelkedését vesszük figyelembe. Ugyanakkor ez a pozitív tendencia csak akkor tud valóban érvényesülni, ha a magasabb végzettség szakmai összetétele a munkaerő-piaci igényekkel összhangban áll, s magas minőséget is képvisel.

2.5. A nyugdíjrendszer szerepe a kínálat alakulásában

A nyugdíjrendszer egyes elemei hatást gyakorolnak a munkaerő-kínálat alakulására. A legfontosabb elem a nyugdíjkorhatár, de nem a törvényben rögzített elvi, hanem a nyugdíjba vonulás tényleges korcentruma. Ez utóbbi alakulásában jelentős szerepet játszik a nyugdíjrendszer által biztosított korai nyugdíjba vonulás lehetőségeinek igénybevétele.

A nyugdíjrendszer 2007–2009 között elvégzett felülvizsgálata – mely számos szigorító intézkedéshez vezetett – arra a következtetésre jutott, hogy **hozzávetőlegesen 2035-ig képes működni a rendszer anélkül, hogy növekvő támogatási igényekkel lépne fel a költségvetéssel szemben**. A számítások azonban nem tudtak teljes körűen figyelemmel lenni a 2008-ban elindult válság hatásaira. A nyugdíjrendszer további átalakítása érdekében a Nyugdíjas és Időskor Kerekasztal (NYIKA) keretében végzett modellezés korántsem meríti ki az összes reálisan számba vehető lehetőséget.

A NYIKA modelljei közül kizárólag azokat gondoljuk támogathatónak, amelyek megórzik a társadalombiztosítási nyugdíjrendszert.

Elvi döntést igényel a rokkantnyugdíjak sorsának kezelése, melyet nem biztos, hogy a társadalombiztosítási nyugdíj rendszerén belül kell megoldani. Ugyancsak társadalmi konszenzus szükséges a nyugdíjjogosultságot nem szerző egyre nagyobb számú idős ember sorsának valamilyen fajtájú rendezéséről, ami történhet a nyugdíjrendszeren belül, de azon kívül is, a szociális ellátórendszer berkeiben.

A NYIKA vizsgálódásai végén, illetve után bekövetkezett gazdasági válság nyomán a kormányzat a társadalombiztosítási nyugdíjrendszer megerősítése mellett döntött, egyidejűleg megszüntette a kötelező magánnyugdíj intézményét. A fejlemények csökkentették a jövőre nézve a költségvetés kötelezettségeit a nyugdíjrendszerrel szemben. A tanulmány leadásának időpontjában még nem ismertek a kormány változtatási szándékai, de valószínűleg azok a nyugdíjkorhatár gyorsabb emelését célozzák a korai nyugdíjba vonulás feltételeinek szigorítása, esetleg eltörlése mellett. Egy ilyen irányú változtatás tovább növelné az idősödő népesség körében a munkaerő-kínálatot.

2.6. A munkaerő-kereslet alakulása

A tanulmány által képviselt szemlélet alapvetően kínálati oldalról közelíti a kereslet várható alakulását. A demográfiai adottságok lényeges keretét adják a foglalkoztathatóságnak, azonban a nemzeti munkaerőpiacok zártságának feloldásával picit csökken a szerepük. A kereslet megjelenését is determinálhatja a rendelkezésre álló munkaerő-kínálat nagysága és struktúrája, például beruházási, fejlesztési döntések meghozatala esetén.

A munkaerő-keresletet ugyanakkor a kínálattól független tényezők is erőteljesen befolyásolják. A foglalkoztatás várható színvonalát a nemzetgazdaság egészében egymással ellentétesen ható folyamatok határozzák meg. Az egyik legfontosabb ható tényező a technikai-műszaki fejlődés létszámkiszorító hatása. Általában véve a gépesítettség, az automatizálás növekedése, a munkaszervezési eljárások korszerűsödése, az infokommunikációs vívmányok gyors terjedése egyre kevesebb munkaerőt igényel, természetesen a nemzetgazdaság ágazatai között jelentős különbségek adódnak. A munkaerő-kereslet nagyságát és összetételét ezen túlmenően a nemzetközi tőkeáramlás sajátosságai, a tulajdonviszonyok, a szervezetek méret nagysága, a gazdaság jövedelemtermelő képessége és még számos más tényező is motiválja.

Jövőképünk kialakításánál nem tudtuk valamennyi fontos tényező hatását számszerűsített módon figyelembe venni, ez meghaladja a kutatás időbeli és forrásbeli lehetőségeit egyaránt. A bemutatott verzió egy lehetséges jövőkép, ami jelenlegi ismereteinket összegzi.

A keresleti prognózis három változatban készült: optimista, mértéktartó és pesszimista scenárió került kimunkálásra. A **foglalkoztatottak száma** 2030-ban a pesszimista változat szerint 3,4 millió, a mértéktartó szerint 3,8 millió, az optimista szerint 4,3 millió fő lesz. A két szélső scenárió között 900 ezer fős különbség van, s az optimista változat esetén 20 év alatt Magyarország is eljutna a foglalkoztatási ráta EU által 2010-re elvárt 70 százalékos szintjére, a mértéktartó változat esetén azonban csak alig haladja meg a 60 százalékos szintet. A jelenleg reálisnak vélt jövőbeli mozgásterek

tehát nem teszik valószínűvé, hogy az „Európa 2020 Stratégia” által célként megfogalmazott 75 százalékos foglalkoztatási arányt elérjük.

A foglalkoztatás mértékének alakulásában kulcskérdés, hogy a kínálat mely szegmenseiből valósul meg a kereslet kielégítése a jövőben. A következő húsz évben erőteljes nyomás lesz az inaktivitás és a munkanélküliség visszaszorítására a fiatalabb korosztályokban, ezzel párhuzamosan további törekvések lesznek a részmunkaidős foglalkoztatás terjesztésére, mert a munkaidő-elosztás megváltoztatása látványosan tudja növelni a foglalkoztatási színvonalat. A kedvezőbb forgatókönyvek esetében a részmunkaidős foglalkoztatás vállalkozási szektorban bekövetkező bővülésének meglesznek a feltételei is.

A munkaerő-kereslet szerkezeti igényinek való megfelelést a képzés és átképzés az egész életen át tartó képzés folyamataiban beálló pozitív változások támogathatják. Ha ez a folyamat sikeres, akkor viszonylag kedvezőbb foglalkoztatási helyzet alakulhat ki. Ellenkező esetben viszont tartósan is eltűnhetnek hazai munkahelyek (vagy esetleg külföldi munkavállalók fokozottabb alkalmazására kerül sor).

A foglalkoztatási szerkezet változásának becslésénél a mértéktartó változatból indultunk ki. Elemzésünk szerint mindhárom változatban azonosak a szerkezeti átalakulás irányai, de eltérőek mértékei.

A mértéktartó változat esetében az ipar egésze, és ezen belül a feldolgozóipar is, továbbá a kereskedelem, a javítás, a szállítás, posta, raktározás, távközlés; a közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás, az oktatás nemzetgazdasági ágak veszítenek foglalkoztatási súlyúkból. Ezzel szemben **a foglalkoztatási képességüket javítani képes ágak a mezőgazdaság, az energiaipar, az építőipar, az információ-kommunikáció, a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás; a szakmai, tudományos, műszaki tevékenység, az adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység, valamint az egészségügyi, szociális ellátás** lesznek. A többi ágazat foglalkoztatási súlya gyakorlatilag nem változik.

A mértéktartó változatban a strukturális eltolódások mérsékeltek lesznek, általában egy százalékpontot sem érnek el. Ez alól kivétel az egészségügyi, szociális ellátás, a szakmai, tudományos, műszaki tevékenység, ahol ennél valamivel nagyobb emelkedés tekinthető reálisnak. A foglalkoztatási súly visszaesésében az ipart, illetve a feldolgozóipart, a kereskedelmet, a közigazgatást és az oktatást éri a legnagyobb veszteség. A pesszimista változatban a létszámvesztő ágazatokban magasabb lesz a létszám apadásának dinamikája, s az előbbi scenárióban alacsony hányadú létszámnövelésre képes ágak inkább csak stagnálni fognak foglalkoztatási súlyukat illetően. Az optimista változatban a szolgáltató ágazatok, valamint a mezőgazdaság foglalkoztatási súlya jobban emelkedik a kiinduló változathoz képest, a magasabb foglalkoztatási színvonal kedvező hatása főleg a vállalkozási rend szerint működő szolgáltatóknál csapódik le.

A munkaerő-kereslet zöme – a gazdaságban nagy valószínűséggel végbe menő szervezeti koncentráció miatt – a legalább ötven főt foglalkoztató, illetve annál nagyobb szervezetekben jelenik meg. A kisméretű gazdasági szervezetek foglalkoztatási képessége – többek között demográfiai okok miatt is – szűkül.

A hátrányos helyzetű, illetve megváltozott munkaképességű személyekből összetevődő kínálat legalább részbeni felszívására abban az esetben lesz esély, ha mindkét fél aktív hozzáállást mutat a probléma kezelésében. Az e körbe tartozó

személyek képzettsége nő, szakismeretei bővülnek, munkához való viszonyuk pozitív irányban változik. A költségvetési rend szerint gazdálkodó szervezetek példát mutatnak a foglalkoztatásban, illetve csak azokat próbálják a versenyszférába átvezetni, akiknek valóban jelentős teljesítménytartalékuk van. A társadalom tudomásul veszi, hogy továbbra is marad egy jelentős, több százezer fős állomány, akiknek a foglalkoztatása kizárólag támogatott keretek között valósítható meg egész életkorúk alatt.

A következő évtizedek munkaerő-keresletének kielégítésében – mint arra mindkét tanulmány több helyen is felhívta a figyelmet – meghatározó lesz, hogy az iskolarendszerű képzés és az egész életen át tartó tanulás együttesen meg tud-e majd felelni a gazdaság által támasztott igényeknek. A különböző szintű és célú szakképzések összehangolására a korábbiaknál nagyobb súlyt kell fektetni, a szakképzés színvonalának javításában jelentős előrelépésre lesz szükség. A célok megvalósítására csak akkor van esély, ha valamennyi szereplő kellő felelősségtudattal és pozitív hozzáállással viszonyul a probléma megoldásához. A munkaerő-kereslet kielégítése, a foglalkoztatási színvonal növelése elengedhetlenné teszi a jelenleg hátrányos helyzetűnek minősülő társadalmi csoportok tömeges érdemi bevonását a szakképzésbe.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- A foglalkoztatás közép- és hosszú távú feltételrendszerének, a várható munkaerő-kínálati és keresleti folyamatok változásának prognosztizálása. GKI, 2005. október.
- A gazdasági fejlődés regionális különbségei Magyarországon 2005-ben. KSH Debreceni Igazgatósága, Debrecen, 2006. július.
- A gazdasági növekedés hosszú távú előrejelzése [2006]. A gazdasági szerkezet termelékenység, munkaerő-kereslet, globális előrejelzése. ECOSTAT KSH Gazdaságelemző és Informatikai Intézet Budapest, 2006. augusztus.
- A jelenlegi magyar nyugdíjrendszer előrejelzése. Megrendelő: NYIKA, Készítő: Deloitte. 2008. október 9.
- A magyar gazdaság ágazati létszámstruktúrájának előrejelzése 2013-ig. OECD-országok ágazati létszámadatainak idősorai alapján MTA KTI 2006.
- A munkaerő-kereslet és az azt befolyásoló tényezők alakulásának vizsgálata 2006-ig, kitekintés 2013-ig. GKI 2004. november.
- ADLER JUDIT [2006]: A lisszaboni stratégia és a tudásalapú gazdaság magyarországi perspektívái. Tanulmányok Magyarország versenyképességéről. Stratégiai kutatások – Magyarország 2015. Vértés András – Viszt Erzsébet (Szerk.): ÚMK Budapest, 2006. 155–177.
- ADLER JUDIT [2010]: A szociális védelmi rendszer néhány fontosabb jellemzője. Közgazdaság, 2010/5. 2. 109–124.
- ÁGOSTON KOLOS CSABA – KOVÁCS ERZSÉBET [2007]: A magyar öngondoskodás sajátosságai. Közgazdasági Szemle, 2007. június.
- ANDOR L. [2009]: A növekedés támasza – az európai foglalkoztatáspolitikáról, Figyelő, 2009/52–53. December 23.
- ANTALÓCZY KATALIN – SASS MAGDOLNA [2005]: A külföldi működőtőke-befektetések regionális elhelyezkedése és gazdasági hatásai Magyarországon. Közgazdasági Szemle, 2005. május.
- BELICZA RÓZSA – DANKÓ ÁGNES – HALMAI RÉKA – SZEREPI ANNA [2007]: A megváltozott munkaképességű és fogyatékossgal élő emberek társadalmi és jogi helyzete a világban és Magyarországon – helyzetfeltáró tanulmány.
- BODA MARGIT – HOLP EDIT – SZABÓ RÉKA [2007]: Megváltozott munkaképességű személyek elhelyezkedésekor felmerülő fejlesztési igényekre épülő szolgáltatások, képzések, programok. In: Münnich Ákos (Szerk.): Pszichológiai szempontok a megváltozott munkaképességű emberek munkaerőpiaci integrációjának elősegítéséhez. Münnich Ákos (Szerk.) (Debrecen): Didakt Kiadó, Debrecen, 2007. 225–252.

- BÖTTCHER, BARBARA – DEUBER, GÜNTER [2009]: As time goes by....Mixed showing after five years of EU eastern enlargement, Deutsche Bank Research, Frankfurt am Main, Németország. www.dbresearch.com
- BÖTTCHER, BARBARA – SPRISLER, TIM [2009]: Post-Lisbon Agenda: Looking to make Europe fit for the future, Deutsche Bank Research, Frankfurt am Main, Németország. www.dbresearch.com
- BRÄUNINGEN, DIETER [2008]: EU labour market policy: Difficult balance between subsidiarity and centralisation, Deutsche Bank Research. www.dbresearch.com
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES [2007]: „A flexicurity közös alapelvei felé: több és jobb munkahelyet rugalmasság és biztonság révén – az Európai Bizottság 2007. június 27-én elfogadott közleménye a Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának. COM(2007) 359 final, Brussels.
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES [1993]: White Paper on Growth, Competitiveness and Employment. COM (93) 700, Brussels.
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES [2002]: Taking stock of five years of the European Employment Strategy, Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee for the Regions. COM (2002) 416 final, Brussels
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES [2003]: The future of the European Employment Strategy (EES), „A strategy for full employment and better jobs for all”; Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Brussels.
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES [2005]: Integrated Guidelines for growth and Jobs, 2005–2008, 12. April. COM (2005)141 final, Brussels.
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES [2008]: A Bizottság közleménye a Tanácsnak, az Európai Parlamentnek, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának a munkaerőpiacról kiszorultak aktív befogadásának elősegítéséről szóló bizottsági ajánlásról. COM (2008) 639, Brussels.
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES [2009]: A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának az Unióban az idősödő népesség hatásainak kezeléséről (2009-es jelentés az idősödésről). COM (2009) 180, Brussels.
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES [2009]: Draft report from the Commission to the Council. Draft Joint Employment Report (JER) 2009/2010. COM (2009) 764/3, Brussels.
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, 1998: From Guidelines to Action: the National, Action Plans for Employment. COM (1998)316, Brussels.
- COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION [2006]: Joint Report on Social Protection and Social Inclusion" 2006, Brussels.

- COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION [2009]: The Employment Crisis: Trends, Policy Responses and Key Actions, EC background paper to the EPSCO Council, 15995/09, 24. November.
- COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION, JER [2007]: Joint Employment Report 2006/2007, Brussels.
- COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION, JER [2009]: Joint Employment Report 2008/2009, Brussels.
- CSEKERLEI GÁBOR – FILE SZABOLCS [2007]: Egyenlő jogok, egyenlőtlen esélyek. Gyorsjelentés a magyarországi fogyatékosok helyzetéről. *Mozgó Világ*, 33 (5). 17–21.
- CSÍZIK TÍMEA – KOVÁCS JUDIT – MÁTH JÁNOS – MÜNNICH ÁKOS [2007]: A megváltozott munkaképességű emberek életvitelének és munkavállalásának jellemzői. In: Münnich Ákos (Szerk.): *Gyakorlati megfontolások és kutatási tapasztalatok a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásához*. Didakt Kiadó, Debrecen. 7–24.
- CSOBA JUDIT – FREY MÁRIA – G. FEKETE ÉVA – LÉVAI MÁRTA – SOLTÉSZ ANIKÓ [2007]: *Szociális Gazdaság Kézikönyv*, Kiadó: Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest. 236.
- DÁVID JÁNOS – FÜLÖP EDIT [2009]: Miért készítünk középtávú munkaerő-piaci előrejelzéseket? *Munkaügyi Szemle*, 2009/II.
- ERDŐS MIHÁLY [2007]: De fognak itt a pénztárak nyugdíjat fizetni? *Biztosítási Szemle*, 4.
- EUROMEMORANDUM CSOPORT [2007]: Teljes foglalkoztatás jó munkával, erős közszolgáltatások és nemzetközi együttműködés (Demokratikus alternatívák az európai szegénységgel és bizonytalansággal szemben). Memorandum, december.
- EUROMEMORANDUM GROUP [2003]: Full Employment, Welfare and a Strong Public Sector, Democratic Challenges in a Wider Union, Memorandum, Bremen.
- EURÓPAI BIZOTTSÁG [2005]: Közös munkával a növekedésért és a munkahelyekért. A lisszaboni stratégia új kezdete. Közlemény az Európai Tanács tavaszi ülészakának, február 2, Brüsszel.
- EURÓPAI BIZOTTSÁG [2007]: Az Európai Foglalkoztatási Stratégia tíz éve, Brüsszel, július.
- EURÓPAI BIZOTTSÁG [2010]: a Bizottság közleménye Európa 2020 Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája COM 2010 (2020), Brussels, 3.3. 2010.
- EUROPEAN COMMISSION [2005]: The economic costs of non-Lisbon. A survey of the literature on the economic impact of Lisbon-type reforms, March.
- EUROPEAN COMMISSION [2007]: Gender mainstreaming of employment policies. A comparative review of thirty European countries, Brussels.
- EUROPEAN COMMISSION [2008]: Employment in Europe 2008, Brussels, October.

- EUROPEAN COMMISSION [2009] The Social Protection Committee, 2009: Growth, Jobs and Social progress in the EU, A contribution to the evaluation of the social dimension of the Lisbon Strategy, Brussels, September.
- EUROPEAN COMMISSION [2009]: Employment in Europe 2009, Brussels, October.
- EUROPEAN ECONOMY: [2009]: Ageing Report: economic and budgeting projections for the EU-27 Member States (2008–2060), forthcoming.
- FAZEKAS K. (Szerk.) [2009]: Oktatás és foglalkoztatás, KTI könyvek, Budapest.
- FAZEKAS KÁROLY [2005]: A hazai és a külföldi tulajdonú vállalkozások területi koncentrációjának hatása a foglalkoztatás és munkanélküliség területi különbségeire. In: Fazekas Károly (Szerk.): A hely és a fej Munkapiac és regionalitás Magyarországon. MTA KTI Budapest, 2005.
- FAZEKAS, K. – KÖLLŐ, J. – VARGA, J. (Szerk.) [2008]: A magyar közoktatás megújításáért. In: Zöld könyv, Oktatási és Gyermekesély Kerekasztal, Budapest.
- FEDOR GYÖRGY – MÜNNICH ÁKOS – SIPOS SÁNDOR [2007]: A munkaadó szervezetek megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására való felkészültségének feltáró vizsgálata. In: Münnich Ákos (Szerk.): Gyakorlati megfontolások és kutatási tapasztalatok a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásához. Didakt Kiadó, Debrecen, 2007. 25–44.
- FREY MÁRIA – KOLTAI LUCA – SIMONYI ÁGNES [2010]: A Lisszaboni Stratégia eredményeinek értékelése és javaslatok a Poszt-Lisszaboni Stratégia kialakításával kapcsolatos magyar álláspont megalapozásához – foglalkoztatáspolitikai, munkaanyag. Nemzeti Fejlesztési Ügynökség – Szociálpolitikai és Munkaügyi Intézet, Budapest.
- FREY MÁRIA (Gerzsényi Ágnes és Tóth Renáta közreműködésével) [2005]: Az állami foglalkoztatási szolgálatokkal kapcsolatos uniós elvárások, fejlesztési stratégiák, Kézirat, Foglalkoztatási Hivatal, Kutatási Főosztály, november.
- FREY MÁRIA [2004]: Az Európai Unió foglalkoztatási stratégiája. In: Fazekas-Varga (Szerk.) 2004: Munkaerőpiaci Tükör, MTA Közgazdaságtudományi Intézet, OFA Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest. 145–194.
- GÁCS JÁNOS [2005]: Európai Foglalkoztatási Stratégia: Dilemmák, értékelés, jövő. In: Fazekas Károly és Koltay Jenő (Szerk.): Munkaerőpiaci Tükör 2005, MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest.
- GÁCS JÁNOS [2006]: A HERMIN makroökonometriai modell szerkezete, felhasználásának tapasztalatai és azok lehetséges hasznosítása a magyar munkaerő-kereslet és kínálat előrejelzésénél, illetve annak modellezésénél. MTA KTI, Budapest, 2006. február.
- GOELEN, WALLIS [2009]: Impact of the crisis on European labour markets challenging Public Employment Services with regards to the preservation of employment, (Head of Unit for Employment Services and Labour Mobility), Presentation for the Hungarian Social Dialogue Conference on challenges facing Public Employment Services at times of economical world crisis, Budapest, 28 April 2009.

- HAMAR JUDIT [2006]: Válságtól válságig? A magyar textil- és ruházati ipar helyzete és kilátásai *Külgazdaság*, 2006/6.
- HÁRS ÁGNES – TÓTH JUDIT [2010]: Változó migráció, változó környezet. Budapest, MTA Etnikai-nemzeti Kisebbségkutató Intézete, 201. 278.
- HIGH LEVEL EXPERT GROUP CHAIRED BY WIM KOK [2004]: Facing the Challenge. The Lisbon Strategy for Growth and Employment, Brussels.
- HOLCZER PÉTER (Szerk.) [2010]: Jelentés a Nyugdíj és Időskor Kerekasztal tevékenységéről. Miniszterelnökségi Hivatal, Budapest, 2010. 399.
Letölthető: <http://nyugdij.magyarorszagholnap.hu/wiki/A-Kerekasztal>
- INTERNATIONAL LABOUR OFFICE [2009]: Tackling the global jobs crisis, Recovery through decent work policies, Report of the Director-General, International Labour Conference, 98th Session.
- Jelentés a Nyugdíj és Időskor Kerekasztal 2007. március és 2009. között végzett tevékenységéről. (Kézirat) Letölthető: www.nyugdij.magyarorszagholnap.hu
- Jobs, Jobs, Jobs – creating more employment in Europe; Report of the Employment Taskforce chaired by Wim Kok, November 2003. Brussels.
- KÁTAI ANIKÓ [2010]: Az Európai Unió következő tíz évre szóló versenyképességi és foglalkoztatási stratégiája – az Európa 2020 stratégia. *Európai Tükör*, 2010/15. 5. 79–86.
- KEMÉNY ISTVÁN – JANKY BÉLA: 2003. évi országos cigánykutatás.
- KERTESI GÁBOR: Roma foglalkoztatás az ezredfordulón. *Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek BWP*, 2005/4, Budapest, 2005.
- KUTAS JÁNOS: Gondolatok a képzés és foglalkoztatás összehangolásának céljáról és módszereiről. *Munkaügyi Szemle*, 2009/II.
- LARSSON, ALLAN [1998]: The European Employment Strategy and EMU, The 1998. Meidner Lecture, Arbetslivsinstitutet Stockholm, 03. 18.
- LISKÓ I. [2008]: Szakképzés és lemorzsolódás. In: *Zöld könyv – A magyar közoktatás megújításáért. Oktatási és Gyermekesély Kerekasztal*, Budapest.
- MADSEN, P. K. [2009]: Successful labour market approaches for dealing with the crisis, Presentation for Thematic Review Seminar on “Labour market policies in response to the impact of the economic crises”, Brussels, 19 May.
- MAKÓ CSABA – CSIZMADIA PÉTER – ILLYÉSI MIKLÓS [2005]: A kis- és középvállalkozások néhány foglalkoztatási, munkaügyi és tudás-felhasználási jellemzője (Makro-, mezo- és mikro-megközelítés perspektívájában). *Kutatási beszámoló I-II. rész. Társadalom – Kutatás*, 2005/ 3. és 4.
- MARTIN C. – PALIER B. (Szerk.): "Reforming the Bismarckian Welfare Systems" Blackwell Publishing, 2008.
- MTA KÖZGAZDASÁGTUDOMÁNYI INTÉZETE [2005]: A magyar foglalkoztatáspolitikai átfogó értékelése az Európai Foglalkoztatási Stratégia kontextusában, az elmúlt öt év tapasztalatai alapján. (Tanulmánykötet és összegző értékelés, kutatásvezető: Köllő János) Budapest, augusztus 15.

- Munkaerő-piaci előrejelzések szakmacsoportonként. 3K Consens Iroda [2007].
Kutatásvezető: Dávid János. A teljes dokumentáció megtekinthető:
www.employmentpolicy.hu
- NEMES NAGY JÓZSEF – NÉMETH NÁNDOR [2005]: Az átmeneti és az új térszerkezet
tagoló tényezői. In: Fazekas Károly (Szerk.): A hely és a fej Munkapiac és
regionalitás Magyarországon. MTA KTI Budapest, 2005.
- OECD [1994]: Job study: facts analysis, strategies, OECD, Paris.
- OECD [1996]: Making work pay, in: Employment Outlook 1996, Paris, July, 25–58.
- OECD [2003]: Education at a Glance, OECD, Paris.
- PITTI ZOLTÁN [2010]: Munkaerőpiaci folyamatok és a foglalkoztatási szerkezet
változása. Egyenlítő, 2010/8. 4. 13.
- PUBLIC EMPLOYMENT SERVICES CONFERENCE [2009]: „Labour market institutions in
times of crisis: challenges and experiences, Brussels, 14–15 May.
- RADAELLI, CLAUDIO [2003]: The Open Method of Coordination: A new government
architecture for the European Union? Stockholm.
www.sieps.se/publ/rapporter/bilagor/20031pdf
- RÓBERT PÉTER [2002]: Átmenet az iskolából a munkaerőpiacra. Társadalmi Riport,
TÁRKI, 2002.
- RUBERY, J. – D. GRIMSHAW – M. SMITH – R. DONNELLY [2006]: The National Reform
Programme and the gender aspects of the European Employment Strategy, the
coordinator synthesis report prepared for the Equality Unit. European
Commission, University of Manchester, EWERC, Manchester.
- SZALAVETZ ANDREA [2006]: A piaci szolgáltatások és a gazdasági fejlődés.
Külgazdaság, 2006/1.
- TAYLOR-GOUBY P. (Szerk.) [2005]: "Ideas and Welfare State Reform in Western
Europe" Macmillan Publishers Limited, 2011.

FREY MÁRIA – KOLTAI LUCA – SIMONYI ÁGNES

**AZ EURÓPAI FOGLALKOZTATÁSI STRATÉGIA VÉGREHAJTÁSÁNAK
ÉRTÉKELÉSE ÉS PERSPEKTÍVÁJA**

AZ „EURÓPA 2020” ÉS MAGYARORSZÁG

ABSTRACT¹

The European Employment Strategy (EES) was introduced on EU-level at the beginning of 1998. The ambitious coordination- and reform programme, which aimed at increasing employment and decreasing unemployment, was supplemented by the complex and challenging targets of the Lisbon Strategy (LiS) in the year of 2000. LiS had set out a vision of Europe having the most competitive knowledge-based economy providing sustainable development, full employment and an inclusive society. Concerning labour market targets, the EU proposed the following targets to be achieved by 2010:

- 70% of the population aged 15-64 should be employed.
- The employment rate of women aged 15-64 should be increased up to 60%.
- At least every second of the elderly population aged 55-64 should be involved in paid work.

At the middle of the decade, a high-level expert group led by Wim Kok assessed the implementation of the European Employment Strategy and the Lisbon Strategy. Based on these evaluations, the European Council passed the Integrated Guidelines in 2005, which combined the broad economic and employment targets in order to improve the competitiveness and the economic effectiveness parallel with employment growth. To this end, the Integrated Guidelines served as a frame for the elaboration of the National Reform Programmes.

Looking back to the past 13 years significant progress can be concluded in EU policies in general and in the member states in particular, concerning investments in complex institutional reforms and changes in the attitudes despite the fact that concrete employment targets have not been fulfilled in several countries.

The most important benefit of the EES introduced at the end of the 90-ies was the change of paradigm relating to the philosophy of the economic growth, considering the labour force as an underutilised productive factor and as potential source for growth instead of dealing with it as a social burden. Moreover, a very important result of the coordination of different governmental policies represented the integration of social policy into the common EU policies. This process was extended to a lot of individual policies, like those of dealing with old age pension systems, health care, migration and social inclusion. As a result, the European employment policy was understood in a complex way meaning that people at the margins of society must be helped to become employable by using the broad schemes of welfare policies, and they also have to receive job offers providing faire earned incomes. Besides, social policy purposes were expressed also in intentions to increase the quality of life and to decrease social inequalities, among others by improving working conditions and by extending the

¹ Title of the paper in English: Assessment of the Implementation of the European Employment Strategy and its Perspective – from the point of view of the EU 2020 Strategy and Hungary.

supply of so called “better jobs”. Promoting gender equality has become an important element in the European employment policy of this period too.

Between 1997 and 2008, the employment rate in the EU increased up to a historically high degree, due to the common efforts of most member states to extend labour participation, especially in the case of working age women and elderly people. This success was encouraged by labour market reforms based on the Employment Guidelines accepted by all member states and by the renewal of Public Employment Services.

However, at the second half of the year 2008 the positive employment processes stopped and because of the economic crisis they even turned into a negative cycle. At the beginning of the crisis and later the European Commission has continued to advance the implementation of the European Employment Strategy and introduced a series of new measures to mobilise labour market institutions against the increasing unemployment. At the same time, the EC emphasized that when the recovery would start all efforts should be concentrated on long-term structural reforms instead of the short-term crisis management.

The value added by the new EU2020 Strategy following the LiS after 2010 might be its focus on the broader social context of economic growth and employment that was explored by earlier debates and assessments. Different policies must cooperate in a coordinated way both on EU level and in the member states for full exploitation of human resources insuring the achievement of the most important headline targets, like the establishment of a knowledge-based economy, a sustainable industry and an inclusive society.

Besides, the EES in the framework of the EU2020 Strategy can be extended by new elements, which have recently been put on the agenda of discussions. One of them is the finding that it is not enough to encourage labour supply but promoting the demand side of the labour market is also needed. Business start-ups and enterprise-enlarging investments can be stimulated by the cut of administrative burdens and by a broader access of financial sources and supporting business services for them. Innovative investments and developments in expansive sectors must be initiated parallel with the full exploitation of the employment potential in social economy enterprises. The latter are important sources of job creation, because they are much more protected against economic downturns than businesses in the competitive sectors; moreover, they provide labour-intensive and socially useful services.

The study gives a detailed explanation of how processes and plans of the European Employment Strategy have appeared in the Hungarian employment policy.

ABSZTRAKT

Az Európai Unió 1998-ban bocsátotta útjára az Európai Foglalkoztatási Stratégiát. Az ambiciózus koordinációs és reformfolyamat, ami a foglalkoztatás bővítése és a munkanélküliség visszaszorítása érdekében indult el a tagállamokban, 2000 márciusában kiegészült a Lisszaboni Európai Tanács által elfogadott komplex és nagyratörő célokkal. Ez a Lisszaboni Stratégia azt tűzte ki célul, hogy Európa legyen a világ legversenyképesebb, tudás alapú társadalma, amely környezetvédelmi szempontból megteremti a fenntartható fejlődés feltételeit, és a teljes foglalkoztatás mellett, illetve azon keresztül hozzájárul egy befogadó társadalom létrejöttéhez. Ez a célrendszer a munkaerő-piac vonatkozásában azt fogalmazta meg, hogy tíz év alatt a tagállamok ériék el a teljes foglalkoztatottságot. Eszerint 2010-re az Európai Unió tagállamaiban a 15–64 éves népesség átlagos foglalkoztatási rátájának 70 százalékra, ezen belül a nők esetében 60 százalékra, az 55–64 évesek körében pedig 50 százalékra kellett volna emelkednie.

Az évtized közepén az Európai Bizottság szakértői az ún. Kok-jelentésekben értékelték az Európai Foglalkoztatási Stratégia végrehajtását, és vizsgálták felül a Lisszaboni Stratégia végrehajtását. Ennek alapján az Európai Tanács 2005-ben fogadta el az Integrált Iránymutatásokat, amelyek együttesen kezelve a gazdaságpolitikai és foglalkoztatáspolitikai célokat, a gazdasági hatékonyság, valamint a versenyképesség növelését sürgették, és keretet adtak a tagállamok nemzeti foglalkoztatáspolitikai programjainak.

Az elmúlt 13 évre visszatekintve – annak ellenére, hogy több tagállamban nem teljesültek a számszerűen megfogalmazott foglalkoztatási célok – elmondható, hogy az uniós szakpolitika egészében, és a tagállamokban jelentős beruházásokkal, komplex intézményi reformokkal, szemléleti változásokkal több foglalkoztatáspolitikai területen elmozdulás történt.

A 90-es évek végén megfogalmazott Európai Foglalkoztatási Stratégia legfontosabb érdeme, hogy a növekedési stratégia filozófiájában paradigmaváltást képviselt azáltal, hogy a munkaerőre mint kihasználatlan termelési tényezőre, pótlólagos növekedési forrásra tekintett, és nem szociális teherként kezelte. Sőt a különböző szakpolitikák koordinálásának igen jelentős eredménye volt ebben a periódusban a szociálpolitika beemelése az európai uniós közösségi politikák sorába. Ez a foglalkoztatáspolitikától a nyugdíjrendszeren, egészségügyi ellátáson, migráción át egészen a társadalmi befogadással kapcsolatos szakpolitikákig széles területet foglal magába. Az európai foglalkoztatáspolitikával ezzel olyan komplex értelmezést nyert, amely szerint a jóléti politikához illeszkedve, annak eszközeivel a társadalom peremére szorultakat is foglalkoztathatóvá kell tenni, és a számukra is tisztességes jövedelmet biztosító munkalehetőségek kialakítására kell törekedni. De szociálpolitikai törekvéseket fogalmaztak meg akkor is, amikor célul tűzték ki, hogy a munkafeltételek javításával, az úgynevezett „jobb munkahelyek” elterjesztésére irányuló erőfeszítésekkel is szolgálni kell az életminőség javítását, a társadalmi egyenlőtlenségek csökkentését. Fontos elemei lettek ebben a periódusban az európai

foglalkoztatáspolitikának az esélyegyenlőséget és a nemek társadalmi egyenlőségének munkaerő-piaci részvételének előmozdítását célzó törekvések is.

1997–2008 között az európai foglalkoztatottság történelmi magasságba emelkedett, a legtöbb tagállam növelte foglalkoztatottsági szintjét, különösen a nők és az idősebb munkavállalók foglalkoztatottságát. A sikerekben része volt a közösen elhatározott foglalkoztatáspolitikai reformoknak, a foglalkoztatási szolgálatok és a munkaerő-piaci szolgáltatások megújításának is. 2008-tól azonban a pozitív foglalkoztatási folyamatok a bekövetkezett gazdasági válság hatására megálltak, sőt vissza is fordultak. A válság kitörésekor és azóta is az Európai Unió a közös foglalkoztatáspolitikai folytatása és erősítése mellett foglalt állást, a munkanélküliség kezelését célzó intézmények és szolgáltatások mobilizálására pedig több összehangolt kezdeményezés történt. Egyúttal az is megfogalmazódott, hogy a gazdasági fejlődés beindulásával a hangsúlyt a rövid távú válságkezelésről a hosszú távú strukturális reformokra kell helyezni.

A Lisszaboni Stratégiát követő új stratégia, a 2010-ben meghirdetett „Európa 2020 Stratégia” fő hozzáadott értéke az lehet, amire az elmúlt évtized elemzései és vitái felhívták már a figyelmet: az emberi erőforrásnak a növekedési politika középpontjába állításához szélesebb társadalmi kontextusban kell gondolkodni. Ehhez a szakpolitikák koordinált működtetése szükséges tagállami és uniós szinten egyaránt, hogy az emberi erőforrások kihasználásával biztosítani lehessen a tudásgazdaság, a fenntarthatóság és a befogadó társadalom céljainak elérését, azaz az új stratégia legfőbb prioritásainak érvényre juttatását.

Ugyanakkor az Európai Foglalkoztatási Stratégiát az „Európa 2020” keretében olyan új elemekkel is gazdagítani lehet, amelyek az elmúlt években kerültek a szakértői viták napirendjére. Az egyik ilyen, az elmúlt években körvonalazódó foglalkoztatáspolitikai irány szerint nem elég a kínálati oldalt ösztönözni, a keresleti oldal keynesi szellemű befolyásolására is hasonló súlyt kell helyezni. A vállalkozásalapítás és a vállalkozásbővítő beruházások beindíthatók az adminisztratív terhek csökkentésével, a finanszírozási források és támogató üzleti szolgáltatások szélesebb körű hozzáférhetőségével. Olyan ösztönzőket is érdemes szem előtt tartani, mint az innovatív és expanzív szektorok felé irányuló beruházások, továbbá a szociális gazdaság fejlesztése, amely fontos forrása a munkahelyteremtésnek, mert kevésbé van kitéve a gazdasági ciklusoknak, mint a piaci vállalkozások, ráadásul a munka intenzív és társadalmilag hasznos szolgáltatásokat nyújt.

A tanulmány jelzi azt is, hogy az európai foglalkoztatáspolitikai folyamatai és tervei miként jelentek meg a magyar foglalkoztatáspolitikában.

TARTALOMJEGYZÉK

BEVEZETŐ.....	38
1. AZ EURÓPAI FOGLALKOZTATÁSI STRATÉGIA – A LISSZABONI STRATÉGIA.....	41
1.1. Az uniós foglalkoztatáspolitikai megközelítés változása	41
1.2. Gender Mainstreaming az Európai Foglalkoztatási Stratégia alakulásával.....	46
1.3. A tagállami együttműködés eredményei a foglalkoztatáspolitikában.....	49
1.4. Az állami foglalkoztatási szolgálatok modernizálására irányuló uniós politika	62
1.5. A Lisszaboni Stratégiába való bekapcsolódás foglalkoztatáspolitikai értékei Magyarország számára	65
2. Az „EURÓPA 2020 STRATÉGIA”	75
3. FOGLALKOZTATÁSPOLITIKAI FEJLESZTÉSI IRÁNYOK A LISSZABONITÓL AZ EURÓPA 2020 STRATÉGIÁIG	80
4. AZ EURÓPAI FOGLALKOZTATÁSPOLITIKA MEGÚJÍTÁSÁNAK TOVÁBB ÉLŐ ÉS A VÁLSÁGBÓL KIMUTATÓ ELEMEI	86
4.1. A foglalkoztatási szint növelése.....	86
4.2. Foglalkoztathatóság, megfelelően képzett munkaerő, egész életen át tartó tanulás	87
4.3. A munkavállalók és vállalkozások alkalmazkodóképességének növelése	94
4.4. „Make work pay”, „aktiválás” – legyen kifizetődő a munka!	101
4.5. A társadalmi kohézió feltételeinek megerősítése a hátrányos helyzetű emberek felzárkóztatása érdekében.....	104
4.6. Migráció és területi egyenlőtlenségek	110
4.7. A szakpolitikai koordináció jelentőségének erősítése	114
HIVATKOZOTT IRODALOM.....	120

BEVEZETŐ²

Az Európai Unió 1998-ban bocsátotta útjára az Európai Foglalkoztatási Stratégiát (EFS). Ez az ambiciózus koordinációs és reformfolyamat, amely a foglalkoztatás bővítése és a munkanélküliség visszaszorítása érdekében indult el a tagállamokban, 2000 márciusában kiegészült a Lisszaboni Európai Tanács által elfogadott komplex és nagyratörő célokkal. Ez a Lisszaboni Stratégia azt tűzte ki célul, hogy Európa legyen a világ legversenyképesebb, tudás alapú társadalma, amely környezetvédelmi szempontból megteremti a fenntartható fejlődés feltételeit, és a teljes foglalkoztatás mellett, illetve azon keresztül hozzájárul egy befogadó társadalom létrejöttéhez. Ez a célrendszer a munkaerőpiac vonatkozásában azt fogalmazta meg, hogy tíz év alatt a tagállamok ériék el a teljes foglalkoztatottságot. Eszerint 2010-re az Európai Unióban a 15–64 éves népesség átlagos foglalkoztatási rátájának 70%-ra, ezen belül a nők esetében 60%-ra, az 55–64 évesek körében pedig 50%-ra kellett volna emelkednie, (utóbbi a Göteborgi Európai Csúcson fogalmazták meg a Lisszaboni ET ülés után egy évvel).

2003-ban került sor az Európai Foglalkoztatási Stratégia első öt évének értékelésére, immár a lisszaboni célok tükrében. Ezt a munkát a Wim Kok, volt holland miniszterelnök vezetésével létrejött szakértői munkacsoport végezte el, amelynek arra a kérdésre kellett választ adnia, hogy elérhető távolságban vannak-e a lisszaboni célok, és mit kell tenni megvalósulásuk érdekében? A teendőket már címében is hangsúlyosan megfogalmazó („Jobs, jobs, jobs” – „Munkahelyek, munkahelyek, munkahelyek”) ún. „Kok-jelentés” 2003 novemberére készült el, és a következő választ adta a felvetett problémára:

„A lisszaboni célok nagy kihívást jelentenek, de Európa nem engedheti meg magának, hogy lemondjon róluk. Egyrészt demográfiai okokból (a csökkenő és öregedő népesség miatt), másrészt versenypozíciója megerősítésének a kényszere miatt (a globalizáció, innováció és a tudás alapú társadalom térnyerése közepette). A tagállamoknak meg kell erőltetniük magukat, hogy lépést tartsanak ezekkel a célokkal.

A sikeres foglalkoztatás-bővítés négy alapkövetelmény teljesítésétől függ:

- a vállalatok és munkavállalók alkalmazkodásának megerősödésétől,
- attól, hogy sikerül-e több embert bevonni a munkaerőpiacra,
- hogy több és nagyobb hatékonyságú beruházásokkal sikerül-e fejleszteni a humán tőkét,

² A tanulmány épít azokra a megállapításokra, amelyekkel a Szociálpolitikai és Munkaügyi Intézet munkatársai hozzájárultak a Nemzeti Fejlesztési Ügynökségnél a Poszt-Lisszaboni Stratégia kialakításával kapcsolatos magyar álláspont megalapozásához. (Lásd: FREY M. – KOLTAI L. – SIMONYI Á.: „A Lisszaboni Stratégia eredményeinek értékelése és javaslatok a Poszt-Lisszaboni Stratégia kialakításával kapcsolatos magyar álláspont megalapozásához – foglalkoztatáspolitikai”. Munkaanyag, SZMI, Budapest, 2010. január.)

- valamint a reformok eredményes végrehajtásától, aminek a jobb kormányzás a feltétele.”

A tagállamok erősítsék meg elkötelezettségüket azon foglalkoztatási célok iránt, amelyeket maguk határoztak meg!

Az Európai Unió szintjén a foglalkoztatási stratégia végrehajtására kell koncentrálni. A kibővülő EU-ban szigorúbb monitorozásra és pontosabb ajánlásokra van szükség. Az EU költségvetését szorosabban hozzá kell kapcsolni a lisszaboni célok eléréséhez.”³

A „Kok-jelentés” által a régi és új tagállamoknak megfogalmazott konkrét feladatok részévé váltak a Bizottság új, 2004 áprilisában elfogadott foglalkoztatási csomagjának, amellyel az Európai Foglalkoztatási Stratégia megerősítése volt a cél.⁴ Ez a nyári ülésen elfogadott tanácsi határozat megerősítette a 2003–2006-ra szóló foglalkoztatási irányvonalakat és kiterjesztette azokat az új tagállamokra is. Egyúttal az eredményes végrehajtást elősegítő ajánlásokkal együtt minden tagállamnak általános kötelezettségként írta elő a „Kok-jelentés” négy alapkövetelményének végrehajtását és annak országspecifikus ajánlásait a foglalkoztatási irányvonalak adaptálásához.

Az ajánlások végrehajtásáról a tagállamoknak be kellett számolniuk nemzeti foglalkoztatási akciótervük 2004 októberében esedékes követő jelentésében, az új tagállamoknak pedig az addigra benyújtandó első nemzeti foglalkoztatási akciótervükben.

2004-ben a Bizottság immár a Lisszaboni Stratégia teljes – a gazdasági és foglalkoztatási célok teljesítésének együttes - felülvizsgálatával bízta meg a Kok-féle munkacsoportot. Ennek a munkának az eredménye lett a „Szembenézni a kihívással” című tanulmány („Facing the challenge...”), az ún. „2. Kok-jelentés”, amely kemény kritikával illette a Lisszaboni Stratégia végrehajtását, és az elmaradás okát az elszánt politikai cselekvés hiányában jelölte meg. Azt is kifogásolta, hogy a 2000-ben megfogalmazott célrendszer túl sok és egymásnak ellentmondó prioritást tartalmazott. Javaslatára szerint két célra ajánlatos összpontosítani a további erőfeszítéseket: a nagyobb növekedésre és a foglalkoztatás bővítésére. Ez a javaslat beépült a Lisszaboni Stratégiának a Bizottság általi féldős értékelésébe is, aminek az volt az üzenete, hogy olyan új cselekvési irányokat kell kijelölni európai és nemzeti szinten, amelyek jobban hozzájárulnak a lisszaboni célok valóra váltásához. (EB [2005])

A Bizottság 2005 februárjában új kezdetet javasolt a Lisszaboni Stratégiának, két fő feladatra összpontosítva: az erősebb és tartósabb növekedés megvalósítására, valamint több és jobb minőségű munkahely létrehozására. Az Európai Tanács 2005. márciusi ülése egybehangzóan támogatta a Bizottságnak a Lisszaboni Stratégia újratekintésére vonatkozó javaslatát, amely három cselekvési irányt jelölt ki: 1) Európa legyen vonzó hely a beruházóknak és a munkavállalóknak egyaránt, 2) a tudást és az innovációkat a növekedés szolgálatába kell állítani, 3) több és jobb munkahelyet kell teremteni.

³ Job, jobs, jobs, Employment Taskforce Report, 5.old.

⁴ Communication from the Commission: Strengthening the implementation of the European Employment Strategy; Proposal for a Council Decision on guidelines for the employment policies of the Member States; Council Recommendation on the Implementation of Member States' Employment Policies, Brussels, 7. April 2004.

Az Európai Tanács együttesen kezelte a gazdaságpolitikai és foglalkoztatási célokat akkor, amikor egyúttal felkérte a Bizottságot, hogy egységes csomagot dolgozzon ki a gazdaságpolitikai és foglalkoztatási iránymutatásokra. 2005 áprilisában jelentek meg az Integrált Iránymutatások (CEC [2005]), amelyek stabil és koherens keretet adtak az Uniónak és az egyes tagállamoknak is ahhoz, hogy érvényesítsék az Európai Tanács által elfogadott prioritásokat. Ezek képezték az alapját mind a 2005–2008-ra, mind pedig a 2008–2010-re szóló nemzeti reformprogramok kidolgozásának. A kvantitatív célok két témára fókuszáltak: a teljes foglalkoztatottság 2010-es elérésére, aminek mércéjeként fenntartották a 2000-ben elfogadott irányszámokat, továbbá arra, hogy az Unió tagállamai a GDP 3%-át fordítsák K+F-re. Az integrált iránymutatásokkal az Európai Foglalkoztatási Stratégia beolvadt a – Kok-jelentések alapján újrafogalmazott – Lisszaboni Stratégiába.

A „2. Kok-jelentés” által képviselt újrafogalmazás Európa-szerte aggályokat vetett fel a társadalmi szolidaritás és a gazdasági hatékonyságra törekvés viszonyának alakulását illetően mind a tagállamokban, mind nemzetközi szervezetekben. Az európai szociális vívmányok védelmére irányuló ellenvetéseket a leghatározottabban az Európai Gazdasági és Szociális Tanács képviselte a brüsszeli szintéren, de vannak nyomai tagállami szinten is az akkori vitáknak. A Lisszaboni Stratégia ágazati-szakmapolitikai integráló szerepe az Európai Foglalkoztatási Stratégia vonatkozásában explicit volt, de ez egyúttal a társadalmi jóléti politikák alakítását is érintette, amelyre a foglalkoztatás témájánál bevált koordinációs mechanizmus, a „nyitott koordináció” volt és maradt érvényes. A foglalkoztatási és szociális ügyek koordinációjának módszerbeli, intézményi különbözőségei azóta is nagy kihívást jelentenek az Unió szervezetében. E mögött természetesen a tagállamok eltérő fejlettsége, a hosszú és igen különböző folyamatok eredményeként kiépült jóléti politikák és komplex intézményrendszerek állnak, amelyek ugyan már a Lisszaboni Stratégia újrafogalmazásakor is reformok előtt/alatt voltak, de amelyekkel kapcsolatban a szakmai, szakmapolitikai viták továbbra sem zárultak le.

1. AZ EURÓPAI FOGLALKOZTATÁSI STRATÉGIA – A LISSZABONI STRATÉGIA

1.1. Az uniós foglalkoztatáspolitikai megközelítés változása

Az elmúlt 13 évre visszatekintve – annak ellenére, hogy több tagállamban nem teljesültek a számszerűen megfogalmazott foglalkoztatási célok – elmondható, hogy az uniós szakpolitika egészében és a tagállamokban jelentős beruházásokkal, komplex intézményi reformokkal, szemléleti változásokkal több foglalkoztatáspolitikai területen figyelemre méltó elmozdulás történt.

Az 1998-ban újjára bocsátott Európai Foglalkoztatási Stratégia legfontosabb érdeme, hogy a **növekedési stratégia filozófiájában paradigmaváltást** képviselt azáltal, hogy a munkaerőre mint kihasználatlan termelési tényezőre, pótlólagos növekedési forrásra tekintett, és nem szociális teherként kezelte azt.

Allan Larsson, az EU Bizottság V. (Foglalkoztatási és Szociálisügyi) Főigazgatóságának akkori főigazgatója az új foglalkoztatási stratégia közgazdasági indoklása során kifejtette, hogy a nem foglalkoztatottak (a munkanélküliek és az inaktívak együttesének) magas aránya Európában rövid távon kétségkívül gazdasági bajok és hatalmas szociális ráfordítások forrása. Ugyanakkor ezt az óriási munkaerő-tartalékot fontos pótlólagos növekedési erőforrásnak is tekinthetjük, olyannak, ami a munkatermelékenység javulásából származó növekedési potenciálon kívül, azt kiegészítve jelentkezik. Ilyen lehetőség nem áll rendelkezésre sem az USA-ban, sem Japánban, hisz ott a foglalkoztatottság már magas szintet ért el. Ezekkel a fő kereskedelmi partnerekkel összehasonlítva, Európában 25-30 milliónyi olyan ember él, aki eddig ki nem használt forrását jelentheti a gazdasági növekedésnek. Az ő bevonásuk a munka világába enyhíthetné a tagállamok közfinanszírozási és tb-terheit, elősegítené a közös európai értékek megőrzését és fejlesztését, ugyanakkor csökkentené az adóterhelést mind a vállalatok, mind az egyének felé. Persze csak akkor, ha megváltozik az a munkaerő-piaci és szociális védelmi rendszer, amit eredetileg arra a modellre szabtak, amelyben tipikusan az iparban és építőiparban dolgozó férfiak voltak a családban az egyedüli kenyérkeresők. (Larsson [1998])

Az Európai Foglalkoztatási Stratégia elindításáról szóló döntés idején (1997) az Európai Unió 11%-os munkanélküliségéből kb. 2%-ra becsülték a ciklikus munkanélküliséget, a fennmaradó 9%-ról pedig azt tartották, hogy a fele némi rásegítéssel vissza tudna térni a munkába, feltéve, hogy új állások keletkeznek és ajánlhatók fel számukra. Csupán a másik felének – ez a valódi strukturális munkanélküliség, ami a tartós munkanélküliség fő forrása – az elhelyezéséhez van szükség aktív munkaerő-piaci eszközökre, illetve más intézkedésekre. A foglalkoztatási potenciál azonban még ennél is nagyobb, mert amikor a foglalkoztatási kilátások javulnak, az sokkal több embert – főleg nőt – készíten munkavállalásra, mint a munkaerőpiac pangásakor. Ők hagyományos értelemben nem munkanélküliek, mert akkor nem keresnek állást, ha nincs munka, de akkor igen, ha van esély az elhelyezkedésre („csendes tartaléknak” is nevezik őket). Az ily módon mobilizálandó munkaerő-tartaléknak nemcsak a 18 millió munkanélkülit lehet számításba venni,

hanem annál 10 millióval többet. El tudnak-e érni a tagállamok magasabb gazdasági aktivitási szintet? Igen, mégpedig nemcsak a közkiadások és a költségvetési hiány növelésével. Ezt mutatják Dánia adatai, ahol a szociálpolitika és a munkaerő-piaci politika irányváltásával pozitív foglalkoztatási eredményeket értek el, a közkiadások lényeges megtakarítása mellett.⁵

Fontos üzenet a kormányok és a szociális partnerek számára: míg a gazdaságban előbb megtakarítást kell elérni, hogy növelni lehessen a beruházásokat, a szociális védelmi rendszerekben a kapcsolat fordított: előbb be kell ruházni az emberi tőkébe, hogy a munkapiacot rugalmasabbá lehessen tenni és a jövedelempótló támogatásokban megtakarítást lehessen elérni. Larsson szerint az Európai Unióban új fejezet kezdődött azzal, hogy egységes pénzt vezettek be. Egyidejűleg azonban elindult egy másik közeledési folyamat is az új foglalkoztatási stratégia jegyében, ami a munkaerő-állomány növekedési potenciáljának eddigieknél jobb kihasználását ígérte. Tudható volt, hogy a megvalósulás két dologtól függ:

Megteszik-e a tagállamok azokat a „foglalkoztathatóságot” javító intézkedéseket, amelyek ahhoz szükségesek, hogy mozgósítsák Európa potenciális munkaerőforrását: végrehajtják-e az igényelt humántőke-beruházásokat és kínálnak-e valódi lehetőséget annak érdekében, hogy csökkenjen azoknak az embereknek a száma, akiket a munkanélküli és szociális ellátórendszerek tartanak el?

Felismerik-e a monetáris rendszer irányítói, a pénzpiacok és a Központi Bank, hogy van mozgástér az eddigieknél erőteljesebb munkahelyteremtő növekedésre Európában, anélkül, hogy az az infláció felgyorsulásának a kockázatával járna?

A 90-es évek végétől az Európai Unió e szakpolitikai paradigmaváltás alapján az emberi erőforrásba mint növekedési tényezőbe való beruházások és a munkahelyteremtés együttes céljainak érdekében törekedett a közösség **makro- és mikro-gazdaságpolitikájának, valamint foglalkoztatáspolitikájának összehangolt fejlesztésére**. Egyúttal ösztönözte a tagállamok kormányainak felkészítését a konzisztens cselekvésre, a szociális partnereket pedig szakmapolitikai álláspontok kialakítására és képviselésére.

Az Európai Foglalkoztatási Stratégia és a vele összefüggő szakpolitikák alakításában kitüntetett szerepe volt az elmúlt évtizedben annak, hogy az Unió kidolgozta és **meghonosította a nyitott koordináció módszerét** (open method of coordination, OMC). Ez többlépcsős módszer a célok közös meghatározásához és a tagállamok általi végrehajtásuk támogatásához, amit első ízben az Európai Foglalkoztatási Stratégiában alkalmaztak. Célja, hogy elindítson és ösztönözzön olyan koordinált és decentralizált reformfolyamatokat, amelyekért a felelősség a tagállamokat terheli. Ennél fogva a nyitott koordináció szorosan kapcsolódik a szubszidiaritás elvéhez, de azt ebben az esetben jelentősen módosítja a közös célmeghatározás és az ajánlások megtétele különböző akciókra. A nyitott koordináció módszerével az Unió

⁵ Dániában a kilencvenes évek elején bevezetett reformok hatására nagyon egészségesen fejlődött a munkaerőpiac. Az ifjúsági és tartós munkanélküliség megelőzése és aktív kezelése érdekében tett erőfeszítések eredményeként az ifjúsági munkanélküliségi ráta 8,9%-ról 6%-ra, a tartós munkanélküliek alapján számított ráta pedig 2,4-ről 1,5%-ra csökkent 1992-97 között. Ezek sokkal jobb mutatók voltak az uniós átlag, ami az előbbi esetben 9,8%-ot, az utóbbinál 5,2%-ot tett ki 1997-ben. A munkanélküliek aktiválásának egyik Európa-szerte követett példáját is ők találták ki, munkarotációs modellek formájában. Ezek a megoldások együtt jártak a szociális ellátások hozzáférhetőségének és feltételeinek megszigorításával. (CEC: Joint Employment Report, Part II - Country fiches, Denmark, 1997.)

megpróbálta javítani a tagállamok foglalkoztatáspolitikai és szociálpolitikai stratégiájának minőségét és összehasonlíthatóságát. Ennek érdekében a tagállamoknak folyamatos információ- és tapasztalatcserében kell részt venniük, akcióterveket kell kidolgozniuk, és olyan mutatókat előállítani, amelyek lehetővé teszik a célok mentén történő előrehaladás mérését, és azoknak a jó példáknak a beazonosítását, amelyek modellként szolgálhatnak mások számára is. A nyitott koordináció módszerével előírt célok és eljárások jogilag nem kötelezőek, tehát csak „puha” jogi mechanizmust jelentenek. Nincsenek szankciók sem azokkal a tagállamokkal szemben, amelyek nem tartják magukat a célokhoz. Közvetlen szankcionálási mechanizmus nélkül is jelentős kényszer gyakorolható azonban a tagállamokra a közös célok érdekében, a benchmarkingtól kezdve a részvételük korlátozásáig.

Mindezt a nyitott koordináció következő alapelemei írják elő az Európai Foglalkoztatási Stratégiában:

A szubszidiaritás, ami itt azt jelenti, hogy egyensúlyt kell tartani a közösségi szintű koordináció – különös tekintettel a közös célok meghatározása – és a tagállamok hatásköre között e célok teljesítését illetően. A foglalkoztatáspolitikai tagállami kompetencia marad. A tagállamok szabadon megválaszthatják saját foglalkoztatáspolitikai eszközeiket.

A konvergencia, ami ez esetben a foglalkoztatáspolitikai keretei között a tagállamoknak az Európai Unió hatékonyságának növeléséhez való hozzájárulást jelenti, a szakterületre vonatkozó iránymutatások betartásával.

A kölcsönös tanulás egyike a nyitott koordináció kulcsfogalmainak. „A” tagállam tanulhat attól a „B” tagállamtól, amelyik már sikeresen alkalmazott bizonyos problémamegoldó stratégiát. Egy közelítési folyamatban a legeredményesebb politikák ismeretét a közösség egészében elterjesztik.

A közös célok elérésére szolgáló iránymutatások, amelyek mennyiségi mérhetőség, célok és előirányzatok konkretizálásával teszik lehetővé a célok mentén történő előrehaladás megfigyelését és értékelését a tagállamokban. Az eredményeket publikálják és vitára bocsátják a közvélemény számára. Az indikátorok kijelölésében és monitorozásában a Bizottság szorosan együttműködik az Eurostat-tal és a nemzeti statisztikai hivatalokkal.⁶

A nyitott koordináció módszerének előnye, hogy olyan területen viszi előre a tagállami együttműködést, aminek nincs jogi alapja az EU-szerződésben. Ezáltal potenciális szinergiákat mozgósít. Emellett a közös célok segítik a tagállamokat reformjaik kidolgozásában és a prioritások meghatározásában. Ugyanakkor a szubszidiaritás elvének megőrzése miatt lehetőség van a különböző politikákkal való versenyre és kísérletezésre. Ideális esetben a jó példák követése ösztönzi a kölcsönös tanulást. A legnagyobb hozadéka mégis a reformok végrehajtására irányuló nyomásnak van. A módszer más országok sikereire hivatkozva segíti a kormányokat a nemzeti reformoktól való félelmük leküzdésében. Ez egyúttal csökkenti a reformokkal kapcsolatos tájékoztatás költségeit is.

A nyitott koordinációnak vannak hátrányai is. Nevezetesen, a közös reformcélok azt a veszélyt hordozzák magukban, hogy a tagállamok azonos módon határozzák meg foglalkoztatáspolitikájukat, holott ezek kiinduló feltételei gyökeresen különbözhetnek

⁶ Brauningen [2008]: 10.

egymástól. Ebben az összefüggésben a módszert amiatt is kritizálták, hogy szembemegy a különböző intézményrendszerek legjobb megoldásokért folytatott versenyével.⁷ Legkomolyabb hátránya azonban az, hogy a reformok elmaradását nehéz szankcionálni, mivel a felelősség a reformok tartalmáért a tagállamoké. Ezért az EU-nak olyan puha büntető mechanizmusokra kell hagyatkoznia, mint a nyilvánosság ereje vagy a kormányok félelme népszerűségük elvesztésétől.

Az 1998-ban elindított foglalkoztatási stratégiát eleinte 5 évre tervezték. A Foglalkoztatási iránymutatások 4 pillér mentén határozták meg a tagállamok foglalkoztatáspolitikájának kívánatos változásait.

2003 őszén új szakasz kezdődött az Európai Foglalkoztatási Stratégia történetében azt követően, hogy lezajlott első 5 évének mélyreható és optimizmusra okot adó értékelése. A változások, amelyeket a második szakaszra előirányoztak, a következők voltak:

- Az Európai Foglalkoztatási Stratégia összekapcsolása más kulcspolitikákat koordináló folyamatokkal, elsősorban az átfogó gazdaságpolitikai iránymutatásokkal és a belső piaci stratégiával.
- Három átfogó és egymással is összefüggő cél elfogadása: a teljes foglalkoztatottság elérése, a munka minőségének és termelékenységének javítása, valamint a szociális kohézió erősítése.
- Az iránymutatások 4-pilléres struktúrájának eltörlése.
- Az éves helyett három évre (2003–2006) szóló iránymutatások bevezetése.
- 10 leegyszerűsített, ún. specifikus iránymutatás elfogadása, a korábbi 18-22 iránymutatással szemben.

A gyenge gazdasági növekedés és az elégtelen munkahely-teremtés miatt a 2005 tavaszi Európai Tanács úgy döntött, hogy az Európai Foglalkoztatási Stratégiát összevonja az átfogó gazdaságpolitikai iránymutatásokkal, és két fontos célra alapozva újraindítja a Lisszaboni Stratégiát, ezek: a gazdasági növekedés élénkítése és a foglalkoztatás bővítése. Három évre szóló Integrált Iránymutatásokat bocsátottak ki 2005–2008-ra, amelyeknek 24 részfeladatából 8 tartozott a Foglalkoztatási Irányvonalak közé.⁸

A versenyképesség, szociális kohézió és fenntartható fejlődés együttes céljait elősegítő reformokat a Lisszaboni Stratégia a munkaerőpiac kínálati oldalát érintő strukturális átalakításokra irányította a gazdaságpolitika, kutatás, oktatás és munkaerőpiaci politika területén, amelyek végrehajtása a tagállamok kompetenciája. A korábbi közösségi kezdeményezésekkel szemben a Lisszaboni Stratégia átfogóbb: számos olyan témát és területet foglal magában, amelyek a tagállamok hatáskörébe tartoznak, és több nemzeti és nemzetközi szervezetet érintenek. A tagállamok feladata a reformok kezdeményezése, az uniós testületeké pedig azok koordinálása, irányítása és kommunikációja. A szakpolitikai integráció igen jelentős eredménye ebben a periódusban a **szociálpolitika beemelése az uniós közösségi politikák sorába**. Ez a foglalkoztatáspolitikától a nyugdíjrendszeren, egészségügyi ellátáson, migráción át

⁷ Radaelli [2003]

⁸ Európai Bizottság [2005]

egészen a társadalmi befogadással kapcsolatos szakpolitikákig széles területet foglal magába.

A Tanácsi döntést megalapozó „2. Kok-jelentésben” a foglalkoztatáspolitikát olyan komplex értelmezésben jelent meg, amely szerint a **jóléti politikához illeszkedve**, annak eszközeivel, a társadalom peremére szorultakat is foglalkoztathatóvá kell tenni, és amely számukra is tisztességes jövedelmet biztosító munkalehetőségek kialakítására törekszik. De szociálpolitikai törekvéseket szolgál annyiban is, hogy a munkafeltételek javításával, az úgynevezett „jobb munkahelyek” elterjesztésére irányuló erőfeszítésekkel is szolgálja az életminőség javítását, a társadalmi egyenlőtlenségek csökkentését. Mindezt a társadalmi partnerek, a munkaadók és a munkavállalók párbeszédére alapozva segíti elő, úgy, hogy a felgyorsult gazdasági változásokhoz az alkalmazkodás – mind a munkaerőpiacon, mind a munkavégzés szervezeteiben – rugalmas legyen, de ne rendítse meg, sőt segítse elő a társadalmi biztonságot.

A változó feladatok ellátására képes, képzett, felelősséget vállaló, munkájában elkötelezett dolgozók tartós foglalkoztatása a gazdálkodók, a munkát végző szervezetek alkalmazkodásának belső erőforrásait jelentik. Ehhez a belső rugalmassághoz a foglalkoztatáspolitikát a felnőttképzés, az egész életen át tartó tanulás eszközeivel és ösztönzőivel éppúgy hozzá tud járulni, mint ahhoz a munkaerő-piaci – külső – rugalmassághoz, ami a gazdálkodók – piaci stratégiáktól és konjunkturális helyzetektől függően – változó igényeinek kielégítéséhez szükséges. Nem egyes munkahelyeket véd, hanem úgy nyújt a rugalmas foglalkoztatáshoz biztonságos hátteret, hogy a munka világában való bent maradásra, a munkahelyhez jutásra, a mobilitásra teremt sokféle foglalkoztatási formát, lehetőséget, rásegítő eszközt.

A gazdaság változó igényeit követni képes, de egyúttal a munka világától távol esőket is integrálni képes, rugalmas foglalkoztatási rendszer érdekében a hagyományostól eltérő munkaerő-piaci és szociális szolgáltatásokra van szükség. Olyanokra, amelyek a hagyományos munkavállaló és a hagyományos vállalkozó közé ékelődött munkavégzési formákat gazdagítják, s ezeken keresztül is előmozdítják és vonzóvá teszik a munkához jutást. A rugalmas alkalmazkodást segítő különböző foglalkoztatáspolitikai és szociálpolitikai eszközöknek egymással összehangoltan úgy kell a megélhetés minimális társadalmi biztonságát nyújtaniuk, hogy **egyúttal esélyt és ösztönzést teremtsenek** a munka világába való visszajutásra mindazoknak, akik a gazdasági változásokhoz való alkalmazkodás során elvesztik munkájukat.

A Lisszaboni Stratégia felfogása tehát a munkahely-teremtést, a foglalkoztathatóságot erősítő emberi erőforrás fejlesztést, a munka világának szabályozását, a foglalkoztatás intézményrendszerét szolgáló eszközöket a **versenyképességre alapozott növekedés és a társadalmi kohézió egymással összefüggő céljainak** szolgálatába állította. Ennek érdekében sürgette mind a munkaadók, mind a munkavállalók, valamint a munkaerőpiacról kiszorultak sikeres alkalmazkodásához szükséges – ágazati, regionális, kistérségi – gazdasági, társadalmi feltételek és lehetőségek feltérképezését, és azt, hogy a foglalkoztatáspolitikát és a jóléti politika eszközeit ezekkel összhangban értékeljék és alakítsák a tagállamok.

A Lisszaboni Stratégia a helyzetértékelésen túl valójában a foglalkoztatás egész feltételrendszerére kiterjedően ösztönözte a kormányokat a foglalkoztatás növelésének útjában álló akadályok elhárítására. Azaz: a foglalkoztatás növelése nem egyszerűen a munkaügyekért felelős tárca, hanem az egész kormányzat, valamennyi minisztérium

közös feladata. A kormányok ilyen irányú jobb, összehangoltabb működésében látta az alapfeltételét annak, hogy változtatni lehessen a részpolitikák megrögzült rendszerein, működési gyakorlatán, elősegítve, hogy valamennyi európai polgárnak módja legyen kereső foglalkozás eredményeként gondoskodni önmagáról és családjáról, egészsége védelméről és idős koráról, hozzájárulva egyúttal a magas szintű tudáson alapuló, versenyképes gazdaság működéséhez.

A foglalkoztatás és a növekedés összekapcsolása azért is előnyös, mert a munkahely birtoklása a legfőbb garancia a szegénység és a társadalmi kirekesztettség elkerülésére, illetve korlátozására. Az eddigi tapasztalatok azt mutatják, hogy a munkaerő-piaci részvétel és a szegénységből való kikerülés az elmúlt évtizedben nem kapcsolódott úgy össze, mint ahogy arra szükség és lehetőség is lett volna. A legnehezebb helyzetben lévő embereknek (alacsony képzettségűeknek, gyermeküket egyedül nevelő szülőknek, migráns munkavállalóknak) továbbra is súlyos problémákkal kell szembenézniük, mert a kormányok nem fordítottak kellő figyelmet a munkaerőpiacok rugalmassá tételének és a munkahelyek minőségének a kölcsönös összehangolására sem. Miközben tudott, hogy a munka minőségének javítása a munkaerő-piaci szegmentáció elleni fellépés és a tartós foglalkoztatási integráció biztosításának legfőbb eszköze.

1.2. Gender Mainstreaming az Európai Foglalkoztatási Stratégia alakulásával

A „gender mainstreaming” a magyar nyelvben csak körülírással visszaadható fogalom. Jelentése: a nemek szerinti közelítésmód alkalmazása a szakpolitikák formálásának minden egyes szintjén: a tervezésnél, a végrehajtás során, a nyomon követésben és az értékelésben. Mindezt azzal a céllal, hogy elősegítsék a nők és férfiak közötti társadalmi egyenlőség érvényesülését.

Mint már utaltunk rá, 1998-ban az Európai Foglalkoztatási Stratégia elindításakor az iránymutatásokat négy pillér alá sorolták: az első pillér a **foglalkoztathatóság**, a második a **vállalkozókészség** fejlesztésére vonatkozott, a harmadik a **munkáltatók és munkavállalók alkalmazkodóképességének** az ösztönzésére, a negyedik pillér pedig a **nők és férfiak esélyegyenlőségét elősegítő politikák megerősítésére** irányult. Az esélyegyenlőségi politika ilyen szintű és ilyen részletezettséggel való megfogalmazása szintén jelentős szemléleti változást mutatott.

A nők és férfiak esélyegyenlőségét elősegítő foglalkoztatáspolitikai pillér alá három iránymutatás tartozott, ezek: a nemek között a munkaerőpiacon fennálló különbségek mérsékelése, a munka és családi élet összehangolása, valamint a munkába való visszatérés elősegítése. Az Európai Foglalkoztatási Stratégia első éve után az iránymutatások számát növelték, elsősorban azzal, hogy a nők és férfiak esélyegyenlőségét támogató pillért kiegészítették a „gender mainstreaming” közelítésmóddal. Emellett az iránymutatások között nevesítették a nők férfiakétól elmaradó keresetének a kiegyenlítését is. Így 1999-ben a negyedik pillér alatt a következő négy elvet fogalmazták meg a nők és férfiak esélyegyenlőségének a biztosításához.

- Az első a gender mainstreaming általános alkalmazásának az elvárására vonatkozott. Ebbe beleértették a munkanélküli nők és férfiak arányos hozzáférését az aktív munkaerő-piaci eszközökhöz, az adó- és szociális ellátórendszer társadalmi nemekre gyakorolt hatásának értékelését, továbbá az azonos értékű munkáért azonos bér elvének érvényre juttatását.
- A második iránymutatás megkövetelte a tagállamoktól a munkanélküliség, a foglalkozási szegregáció és a munkahelyi előmenetel tekintetében megnyilvánuló nemi különbségekkel szembeni fellépést.
- A harmadik elv előírta a tagállamoknak, hogy segítsék a munkahelyi és családi kötelezettségek összehangolását.
- A negyedik iránymutatás a munkaerőpiactól hosszú ideig távol lévők munkába való újbóli beilleszkedésének a megkönnyítését szorgalmazta.

2000 márciusában az Európai Tanács lisszaboni csúcsértekezletén megerősítették az Európai Foglalkoztatási Stratégia „gender” dimenzióját, kimondva, hogy „a tagállamok tegyenek nagyobb erőfeszítéseket annak érdekében, hogy a nemek szerinti közelítésmód beépüljön és láthatóvá váljon valamennyi pillérben.”⁹ Miközben Lisszabonban döntött első ízben a Tanács arról is, hogy számszerűsíti a magasabb foglalkoztatási rátákra vonatkozó uniós célkitűzéseket, a nők foglalkoztatását illetően is magas elvárást fogalmazott meg a tagállamok felé: mégpedig azt, hogy biztosítsák 2010-re az Európai Unió átlagában a 15–64 éves nők foglalkoztatottságának legalább 60%-os szintre emelését. Amikor a Lisszaboni Stratégiában 2000-ben előirányzott távlati célkitűzéseket beépítették a 2001. évi foglalkoztatási iránymutatókba, egy sor horizontális célt is előirányoztak, hogy megteremtsék a feltételeket „a teljes foglalkoztatás eléréséhez a tudás alapú társadalomban”. Ezek között a nők magasabb foglalkoztatásának és a számukra létrehozott jobb minőségű állásoknak kiemelt szerepet szántak. „E célból (a teljes foglalkoztatottság elérése érdekében) a tagállamok jelöljenek ki nemzeti célokat a foglalkoztatási ráta növelésére vonatkozóan, azért, hogy maguk is hozzájáruljanak a 2010. évi 70%-os EU-átlag (nők esetében 60%) eléréséhez. Ennek során a munkahelyek minőségének a javítását is vegyék figyelembe.”¹⁰ 2001-ben, amikor a stockholmi csúcsértekezleten köztes célokat jelöltek ki 2005-re a teljes foglalkoztatáshoz vezető úton, a 15–64 éves nőkre vonatkozóan 67%-ban határozták meg a foglalkoztatási célt.

⁹ EC [2007]

¹⁰ U. o.

NŐK ÉS FÉRFIAK EGYENLŐSÉGE (6. Foglalkoztatási iránymutatás)

A tagállamok integrált megközelítéssel, a nemek közötti egyenlőség horizontális szempontjának érvényesítésére és specifikus intézkedésekre egyaránt építve ösztönzik a nők munkaerő-piaci részvételét, és 2010-ig jelentősen csökkentik a nemek közötti különbségeket a foglalkoztatási ráta, a munkanélküliségi ráta és a keresetek tekintetében. Ezek megvalósításában meghatározó a szociális partnerek szerepe.

A szakmapolitikai intézkedéseknek elsődlegesen arra kell irányulniuk, hogy 2010-re jelentősen csökkentsék minden tagállamban a kereseti különbségeket – törekedve azok teljes megszüntetésére – olyan többirányú megközelítésre építve, amely figyelembe veszi a kereseti különbségeket meghatározó tényezőket, beleértve az ágazati és foglalkozási szegregációt, az oktatást és képzést, a foglalkozások besorolását és bérrendszereket, a tudatosság növelését és az átláthatóságot. (lásd:4. táblázat.)

Kiemelt figyelmet kell fordítani a munka és a családi élet összeegyeztetésére, elsősorban a gyermekek és más eltartottak gondozását biztosító szolgáltatásokkal, a családi és munkahelyi kötelezettségek megosztásának ösztönzésével és a munkaerőpiactól való távolmaradás időszakát követően a munkába való visszatérés segítségével. A tagállamoknak meg kell szüntetniük a nők munkaerő-piaci részvételének ellenőztőit, és – a gyermekek napközbeni ellátását biztosító szolgáltatások iránti keresletet, továbbá a nemzeti ellátórendszer jellemzőit figyelembe véve – törekedniük kell arra, hogy 2010-ig a 3 évesnél idősebb, de az iskolaköteles kort még el nem érő gyermekek legalább 90%-ának, és a 3 évesnél fiatalabb gyermekek legalább 33%-ának biztosítsanak gyermekgondozási szolgáltatásokat.

[2003/578/EK tanácsi határozat (2003. július 22.) a tagállamok foglalkoztatáspolitikai irányvonalairól]

Az Európai Foglalkoztatási Stratégiának a Lisszaboni Stratégiával való 2005 évi összevonásakor azonban a „gender mainstreaming” és a nemek egyenlőségének támogatása csak általános alapelvként maradt bent az Integrált Irányvonalak preambulumban. Ez a szakpolitikai feladatkör önállóan sajnos nem jelent meg a részfeladatok között. Ugyanakkor a nemek egyenlősége közvetett módon szerepel az iránymutatásokban, például úgy, hogy a 17. sz. iránymutatás továbbra is a nők 60%-os foglalkoztatási rátájának elérését irányozta elő, mint 2010-re elérendő célt, a 18. sz. iránymutatás pedig a nemek közti különbségek mérséklését várja el a tagállamoktól, a következők szerint: „...fel kell lépni a nők és férfiak közti különbséggel szemben a foglalkoztatási arányok, munkanélküliségi ráták és a bérek tekintetében; jobb összhangot kell biztosítani a munka és a magánélet között, beleértve az elérhető és megfizethető gyermekgondozási lehetőségeket és más hozzátartozó gondozását is.”¹¹

Azzal, hogy a nemek egyenlőségére vonatkozó, önálló specifikus cél eltűnt az iránymutatásokból, a nemzeti akcióprogramokban is visszaszorult a nemek szerinti közelítésmód átláthatósága és a „gender mainstreaming” érvényesülése. Az

¹¹ 2003/578/EK tanácsi határozat (2003. július 22.) a tagállamok foglalkoztatáspolitikai irányvonalairól.

akcióprogramokat vizsgáló jelentésekből az is kiolvasható, hogy a nemek egyenlőségét célzó politikák megvalósítására fordított figyelem is csökkent.¹² A nemek láthatóságának térvészését megemlíti a 2006/2007 évi Közös Foglalkoztatási Értékelésben is: „A nemek egyenlőségét célzó európai paktumon keresztül megkérték a tagállamokat, hogy építsék be a nemek egyenlőségének perspektíváját a követő jelentésükbe. Ennek ellenére a női foglalkoztatás ösztönzése és a politikák rendszeres értékelése a társadalmi nemek szemszögéből csak ritkán kapott hangsúlyt.”¹³

Az Európai Foglalkoztatási Stratégiának a nemek közti egyenlőség terén is fontos szemléletváltást tükröző kezdeteihez képest tehát e téren szembeszökő a visszalépés. A deklarációk ellenére a „gender mainstreaming” mint megközelítés és mint pozitív akciók sorozata háttérbe szorult a vizsgált országok nemzeti reformprogramjaiban, ami egyesén következménye az erre vonatkozó pillér, illetve specifikus iránymutatás eltűnésének az Európai Foglalkoztatási Stratégiából.

1.3. A tagállami együttműködés eredményei a foglalkoztatáspolitikában

Az Európai Foglalkoztatási Stratégia sikereinek megítéléséhez látni kell, hogy elindítására még a jelenlegi, 2008 óta tartó válságot megelőző nagy munkanélküliség időszakában, 1997 novemberében került sor. Az Európai Tanács a luxembourgi foglalkoztatási csúcstalálkozón bocsátotta útjára ezt a stratégiát, amely előkészítette a terepet a tagállamok és a Bizottság számára ahhoz, hogy – együttműködés és tapasztalatcsere révén – közös célkitűzéseket és célokat érjenek el az **európai foglalkoztatás bővítésében és a munkanélküliség csökkentésében**. Később, 2000-től **a munkanélküliség csökkentése helyett immár a teljes foglalkoztatás feltételeinek a megteremtése** került az ekkor már „lisszaboni” jelzővel fémjelzett uniós stratégia középpontjába. 2005-ben pedig az Európai Tanács és a Bizottság megállapodott abban, hogy a lisszaboni stratégia módosításra szorul, és annak fókuszába a **gazdasági növekedést és a munkahely-teremtést** állította.

1997-es elindítása óta az Európai Foglalkoztatási Stratégia központi szerepet játszik az uniós politikának a mindenki számára javuló munkalehetőségek érdekében történő összehangolásában. Ennek a tagállami együttműködésnek a legfontosabb előnye, hogy **konkrét eredményeket ért el olyan problémák megoldásában, amelyek az európai polgárokat a leginkább foglalkoztatják**: abban, hogy több és jobb munkahely jöjjön létre.

1997–2008 között az Európai Foglalkoztatási Stratégia az európai foglalkoztatottságot történelmi magasságba emelte. Ez idő alatt a 15–64 éves népesség átlagos foglalkoztatási rátája 60,7%-ról 65,9%-ra nőtt. Különösen a stratégia 2005-ös átdolgozása után gyorsult fel a foglalkoztatás bővülése, ami 2008-ra 8,9%-ról 7%-ra apasztotta az átlagos munkanélküliségi rátát is. Ezen belül a tartós munkanélküliek rátája ugyancsak csökkent, 4,2%-ról 2,6%-ra. Bár a munkahely-teremtésből mindkét nem és mindegyik korcsoport profitált, a legnagyobb növekedést a 15–64 éves nők foglalkoztatási aránya tekintetében regisztrálták (2000: 53,7%; 2008: 59,1%). Ugyanez

¹² Rubery és társai [2006]

¹³ JER [2007]

elmondható az 55–64 éves korú idősokról is, akiknek a foglalkoztatási rátája 42,3%-ról 45,6%-ra nőtt 2005–2008. között.

A 27 tagállamból 2008-ban már 7 olyan ország volt, amely teljesítette a fenti, 2010-re kitűzött mindhárom lisszaboni célt. A 70%-os átlagos foglalkoztatási arányt 8 országban érték el, a nők 60 %-os foglalkoztatottságát 20 tagállam érte el, az 55–64 évesek közül pedig 12 tagállamban dolgozott legalább minden második. Ez a siker teljes egészében ugyan nem tulajdonítható az Európai Foglalkoztatási Stratégiának, egy jelentős része azonban igen: a foglalkoztatás terén javult a teljesítmény, hiszen a tagállamok jobban végre tudják hajtani foglalkoztatáspolitikájukat, és tanulhatnak egymástól a tekintetben, hogy hogyan érik el a közös célokat. (Lásd: 2., 3., 5. táblázatok.)

1. táblázat. Munkanélküliségi ráta változása

Munkanélküliségi ráta	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
EU27	8,7	8,5	8,9	9,0	9,1	9,0	8,2	7,2	7,1	9,0	9,6
Belgium	6,9	6,6	7,5	8,2	8,4	8,5	8,3	7,5	7,0	7,9	8,3
Bulgária	16,4	19,5	18,2	13,7	12,1	10,1	9,0	6,9	5,6	6,8	10,2
Csehország	8,7	8,0	7,3	7,8	8,3	7,9	7,2	5,3	4,4	6,7	7,3
Dánia	4,3	4,5	4,6	5,4	5,5	4,8	3,9	3,8	3,3	6,0	7,4
Németország	7,5	7,6	8,4	9,3	9,8	11,2	10,3	8,7	7,5	7,8	7,1
Észtország	13,6	12,6	10,3	10,0	9,7	7,9	5,9	4,7	5,5	13,8	16,9
Írország	4,2	3,9	4,5	4,6	4,5	4,4	4,5	4,6	6,3	11,9	13,7
Görögország	11,2	10,7	10,3	9,7	10,5	9,9	8,9	8,3	7,7	9,5	12,6
Spanyolország	11,1	10,3	11,1	11,1	10,6	9,2	8,5	8,3	11,3	18,0	20,1
Franciaország	9,0	8,3	8,6	9,0	9,3	9,3	9,2	8,4	7,8	9,5	9,7
Olaszország	10,1	9,1	8,6	8,4	8,0	7,7	6,8	6,1	6,7	7,8	8,4
Ciprus	4,9	3,8	3,6	4,1	4,7	5,3	4,6	4,0	3,6	5,3	6,5
Lettország	13,7	12,9	12,2	10,5	10,4	8,9	6,8	6,0	7,5	17,1	18,7
Litvánia	16,4	16,5	13,5	12,5	11,4	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8
Luxembourg	2,2	1,9	2,6	3,8	5,0	4,6	4,6	4,2	4,9	5,1	4,5
Magyarország	6,4	5,7	5,8	5,9	6,1	7,2	7,5	7,4	7,8	10,0	11,2
Málta	6,7	7,6	7,5	7,6	7,4	7,2	7,1	6,4	5,9	7,0	6,8
Hollandia	3,1	2,5	3,1	4,2	5,1	5,3	4,4	3,6	3,1	3,7	4,5
Ausztria	3,6	3,6	4,2	4,3	4,9	5,2	4,8	4,4	3,8	4,8	4,4
Lengyelország	16,1	18,3	20,0	19,7	19,0	17,8	13,9	9,6	7,1	8,2	9,6
Portugália	4,0	4,1	5,1	6,4	6,7	7,7	7,8	8,1	7,7	9,6	11,0
Románia	7,3	6,8	8,6	7,0	8,1	7,2	7,3	6,4	5,8	6,9	7,3

Munkanélküliségi ráta	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Szlovénia	6,7	6,2	6,3	6,7	6,3	6,5	6,0	4,9	4,4	5,9	7,3
Szlovákia	18,8	19,3	18,7	17,6	18,2	16,3	13,4	11,1	9,5	12,0	14,4
Finnország	9,8	9,1	9,1	9,0	8,8	8,4	7,7	6,9	6,4	8,2	8,4
Svédország	5,6	5,8	6,0	6,6	7,4	7,7	7,1	6,1	6,2	8,3	8,4
Egyesült Királyság	5,4	5,0	5,1	5,0	4,7	4,8	5,4	5,3	5,6	7,6	7,8
Norvégia	3,2	3,4	3,7	4,2	4,3	4,5	3,4	2,5	2,5	3,1	3,5
USA	4,0	4,8	5,8	6,0	5,5	5,1	4,6	4,6	5,8	9,3	9,6
Japán	4,7	5,0	5,4	5,3	4,7	4,4	4,1	3,9	4,0	5,1	5,1

Forrás: Eurostat

2. táblázat. A foglalkoztatási ráta alakulása (15–64 éves korosztály)

Foglalkoztatási ráta	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
EU27	62,2	62,6	62,4	62,6	63,0	63,5	64,5	65,4	65,9	64,6	64,2
Belgium	60,5	59,9	59,9	59,6	60,3	61,1	61,0	62,0	62,4	61,6	62,0
Bulgária	50,4	49,7	50,6	52,5	54,2	55,8	58,6	61,7	64,0	62,6	59,7
Csehország	65,0	65,0	65,4	64,7	64,2	64,8	65,3	66,1	66,6	65,4	65,0
Dánia	76,3	76,2	75,9	75,1	75,7	75,9	77,4	77,1	77,9	75,7	73,4
Németország	65,6	65,8	65,4	65,0	65,0	66,0	67,5	69,4	70,7	70,9	71,1
Észtország	60,4	61,0	62,0	62,9	63,0	64,4	68,1	69,4	69,8	63,5	61,0
Írország	65,2	65,8	65,5	65,5	66,3	67,6	68,7	69,2	67,6	61,8	60,0
Görögország	56,5	56,3	57,5	58,7	59,4	60,1	61,0	61,4	61,9	61,2	59,6
Spanyolország	56,3	57,8	58,5	59,8	61,1	63,3	64,8	65,6	64,3	59,8	58,6
Franciaország	62,1	62,8	63,0	64,0	63,8	63,7	63,7	64,3	64,9	64,1	64,0
Olaszország	53,7	54,8	55,5	56,1	57,6	57,6	58,4	58,7	58,7	57,5	56,9
Ciprus	65,7	67,8	68,6	69,2	68,9	68,5	69,6	71,0	70,9	69,9	69,7
Lettország	57,5	58,6	60,4	61,8	62,3	63,3	66,3	68,3	68,6	60,9	59,3
Litvánia	59,1	57,5	59,9	61,1	61,2	62,6	63,6	64,9	64,3	60,1	57,8
Luxembourg	62,7	63,1	63,4	62,2	62,5	63,6	63,6	64,2	63,4	65,2	65,2
Magyarország	56,3	56,2	56,2	57,0	56,8	56,9	57,3	57,3	56,7	55,4	55,4
Málta	54,2	54,3	54,4	54,2	54,0	53,9	53,6	54,6	55,3	54,9	56,0
Hollandia	72,9	74,1	74,4	73,6	73,1	73,2	74,3	76,0	77,2	77,0	74,7
Ausztria	68,5	68,5	68,7	68,9	67,8	68,6	70,2	71,4	72,1	71,6	71,7
Lengyelország	55,0	53,4	51,5	51,2	51,7	52,8	54,5	57,0	59,2	59,3	59,3
Portugália	68,4	69,0	68,8	68,1	67,8	67,5	67,9	67,8	68,2	66,3	65,6
Románia	63,0	62,4	57,6	57,6	57,7	57,6	58,8	58,8	59,0	58,6	58,8

Foglalkoztatási ráta	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Szlovénia	62,8	63,8	63,4	62,6	65,3	66,0	66,6	67,8	68,6	67,5	66,2
Szlovákia	56,8	56,8	56,8	57,7	57,0	57,7	59,4	60,7	62,3	60,2	58,8
Finnország	67,2	68,1	68,1	67,7	67,6	68,4	69,3	70,3	71,1	68,7	68,1
Svédország	73,0	74,0	73,6	72,9	72,1	72,5	73,1	74,2	74,3	72,2	72,7
Egyesült Királyság	71,2	71,4	71,4	71,5	71,7	71,7	71,6	71,5	71,5	69,9	69,5
Izland	:	:	:	83,3	82,3	83,8	84,6	85,1	83,6	78,3	78,2
Norvégia	77,5	77,2	76,8	75,5	75,1	74,8	75,4	76,8	78,0	76,4	75,3
Svájc	78,3	79,1	78,9	77,9	77,4	77,2	77,9	78,6	79,5	79,0	78,6
USA	74,1	73,1	71,9	71,2	71,2	71,5	72,0	71,8	70,9	67,6	:
Japán	68,9	68,8	68,2	68,4	68,7	69,3	70,0	70,7	70,7	70,0	:

Forrás: Eurostat

3. táblázat. Nők foglalkoztatási rátája (15–64 éves korosztály)

Nők foglalkoztatási rátája	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
EU27	53,7	54,3	54,4	54,9	55,6	56,3	57,3	58,3	59,1	58,6	58,2
Belgium	51,5	51,0	51,4	51,8	52,6	53,8	54,0	55,3	56,2	56,0	56,5
Bulgária	46,3	46,8	47,5	49,0	50,6	51,7	54,6	57,6	59,5	58,3	56,4
Csehország	56,9	56,9	57,0	56,3	56,0	56,3	56,8	57,3	57,6	56,7	56,3
Dánia	71,6	72,0	71,7	70,5	71,6	71,9	73,4	73,2	73,9	73,1	71,1
Németország	58,1	58,7	58,9	58,9	59,2	60,6	62,2	64,0	65,4	66,2	66,1
Észtország	56,9	57,4	57,9	59,0	60,0	62,1	65,3	65,9	66,3	63,0	60,6
Írország	53,9	54,9	55,4	55,7	56,5	58,3	59,3	60,6	60,2	57,4	56,0
Görögország	41,7	41,5	42,9	44,3	45,2	46,1	47,4	47,9	48,7	48,9	48,1
Spanyolország	41,3	43,1	44,4	46,3	48,3	51,2	53,2	54,7	54,9	52,8	52,3
Franciaország	55,2	56,0	56,7	58,2	58,3	58,4	58,6	59,7	60,4	60,0	59,9
Olaszország	39,6	41,1	42,0	42,7	45,2	45,3	46,3	46,6	47,2	46,4	46,1
Ciprus	53,5	57,2	59,1	60,4	58,7	58,4	60,3	62,4	62,9	62,5	63,0
Lettország	53,8	55,7	56,8	57,9	58,5	59,3	62,4	64,4	65,4	60,9	59,4
Litvánia	57,7	56,2	57,2	58,4	57,8	59,4	61,0	62,2	61,8	60,7	58,7
Luxembourg	50,1	50,9	51,6	50,9	51,9	53,7	54,6	56,1	55,1	57,0	57,2
Magyarország	49,7	49,8	49,8	50,9	50,7	51,0	51,1	50,9	50,6	49,9	50,6
Málta	33,1	32,1	33,9	33,6	32,7	33,7	33,4	35,7	37,4	37,5	39,2
Hollandia	63,5	65,2	66,2	66,0	65,8	66,4	67,7	69,6	71,1	71,5	69,3
Ausztria	59,6	60,7	61,3	61,6	60,7	62,0	63,5	64,4	65,8	66,4	66,4
Lengyelország	48,9	47,7	46,2	46,0	46,2	46,8	48,2	50,6	52,4	52,8	53,0
Portugália	60,5	61,3	61,4	61,4	61,7	61,7	62,0	61,9	62,5	61,6	61,1
Románia	57,5	57,1	51,8	51,5	52,1	51,5	53,0	52,8	52,5	52,0	52,0

Nők foglalkoztatási rátája	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Szlovénia	58,4	58,8	58,6	57,6	60,5	61,3	61,8	62,6	64,2	63,8	62,6
Szlovákia	51,5	51,8	51,4	52,2	50,9	50,9	51,9	53,0	54,6	52,8	52,3
Finnország	64,2	65,4	66,2	65,7	65,6	66,5	67,3	68,5	69,0	67,9	66,9
Svédország	70,9	72,3	72,2	71,5	70,5	70,4	70,7	71,8	71,8	70,2	70,3
Egyesült Királyság	64,7	65,0	65,2	65,3	65,6	65,8	65,8	65,5	65,8	65,0	64,6
Izland	:	:	:	80,1	78,8	80,5	80,8	80,8	79,6	76,5	76,2
Norvégia	73,6	73,6	73,7	72,6	72,2	71,7	72,2	74,0	75,4	74,4	73,3
Svájc	69,3	70,6	71,5	70,7	70,3	70,4	71,1	71,6	73,5	73,6	72,5
USA	67,8	67,1	66,1	65,7	65,4	65,6	66,1	65,9	65,5	63,4	:
Japán	56,7	57,0	56,5	56,8	57,4	58,1	58,8	59,5	59,7	59,8	:

Forrás: Eurostat

4. táblázat. Férfiak és nők fizetési különbsége

	2002	2006	2007	2008
EU27	:	17,7	17,6	17,5
Belgium	:	9,5	9,1	9
Bulgária	18,9	12,4	12,4	13,6
Csehország	22,1	23,4	23,6	26,2
Dánia	:	17,6	17,7	17,1
Németország	:	22,7	23	23,2
Észtország	:	29,8	30,9	:
Írország	15,1	17,2	17,1	:
Görögország	25,5	20,7	21,5	22
Spanyolország	20,2	17,9	17,1	16,1
Franciaország	:	15,4	16,9	17,9
Olaszország	:	4,4	5,1	4,9
Ciprus	22,5	21,8	23,1	21,6
Lettország	:	15,1	15,4	13,4
Litvánia	13,2	17,1	20	21,6
Luxembourg	:	10,7	12,5	12,4
Magyarország	19,1	14,4	16,3	17,5
Málta	:	5,2	7,6	9,2
Hollandia	18,7	23,6	23,6	19,6
Ausztria	:	25,5	25,5	25,5
Lengyelország	7,5	7,5	7,5	9,8
Portugália	:	8,4	8,3	9,2
Románia	16	7,8	12,7	9

Szlovénia	6,1	8	8,3	8,5
-----------	-----	---	-----	-----

Szlovákia	27,7	25,8	23,6	20,9
Finnország	:	21,3	20	20
Svédország	:	16,5	17,9	17,1
Egyesült Királyság	27,3	24,3	21,1	21,4
Izland	:	:	:	:
Liechtenstein	:	:	:	:
Norvégia	:	16	15,7	17,2
Svájc	:	18,6	18,7	18,4

Forrás: Eurostat

5. táblázat. Idősebb korosztály foglalkoztatási rátája (55–64 évesek)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
EU27	36,9	37,7	38,5	40,0	40,7	42,3	43,5	44,6	45,6	46,0	46,3
Belgium	26,3	25,1	26,6	28,1	30,0	31,8	32,0	34,4	34,5	35,3	37,3
Bulgária	20,8	24,0	27,0	30,0	32,5	34,7	39,6	42,6	46,0	46,1	43,5
Csehország	36,3	37,1	40,8	42,3	42,7	44,5	45,2	46,0	47,6	46,8	46,5
Dánia	55,7	58,0	57,9	60,2	60,3	59,5	60,7	58,6	57,3	57,5	57,6
Németország	37,6	37,9	38,9	39,9	41,8	45,4	48,4	51,5	53,8	56,2	57,7
Észtország	46,3	48,5	51,6	52,3	52,4	56,1	58,5	60,0	62,4	60,4	53,8
Írország	45,3	46,8	48,0	49,0	49,5	51,6	53,1	53,8	53,7	51,0	50,0
Görögország	39,0	38,2	39,2	41,3	39,4	41,6	42,3	42,4	42,8	42,2	42,3
Spanyolország	37,0	39,2	39,6	40,7	41,3	43,1	44,1	44,6	45,6	44,1	43,6
Franciaország	29,9	31,9	34,7	37,0	37,8	38,5	38,1	38,2	38,2	38,8	39,7
Olaszország	27,7	28,0	28,9	30,3	30,5	31,4	32,5	33,8	34,4	35,7	36,6
Ciprus	49,4	49,1	49,4	50,4	49,9	50,6	53,6	55,9	54,8	56,0	56,8
Lettország	36,0	36,9	41,7	44,1	47,9	49,5	53,3	57,7	59,4	53,2	48,2
Litvánia	40,4	38,9	41,6	44,7	47,1	49,2	49,6	53,4	53,1	51,6	48,6
Luxembourg	26,7	25,6	28,1	30,3	30,4	31,7	33,2	32,0	34,1	38,2	39,6
Magyarország	22,2	23,5	25,6	28,9	31,1	33,0	33,6	33,1	31,4	32,8	34,4
Málta	28,5	29,4	30,1	32,5	31,5	30,8	29,8	28,5	29,2	27,9	30,2
Hollandia	38,2	39,6	42,3	44,3	45,2	46,1	47,7	50,9	53,0	55,1	53,7
Ausztria	28,8	28,9	29,1	30,3	28,8	31,8	35,5	38,6	41,0	41,1	42,4
Lengyelország	28,4	27,4	26,1	26,9	26,2	27,2	28,1	29,7	31,6	32,3	34,0
Portugália	50,7	50,2	51,4	51,6	50,3	50,5	50,1	50,9	50,8	49,7	49,2
Románia	49,5	48,2	37,3	38,1	36,9	39,4	41,7	41,4	43,1	42,6	41,1

Szlovénia	22,7	25,5	24,5	23,5	29,0	30,7	32,6	33,5	32,8	35,6	35,0
Szlovákia	21,3	22,4	22,8	24,6	26,8	30,3	33,1	35,6	39,2	39,5	40,5
Finnország	41,6	45,7	47,8	49,6	50,9	52,7	54,5	55,0	56,5	55,5	56,2
Svédország	64,9	66,7	68,0	68,6	69,1	69,4	69,6	70,0	70,1	70,0	70,5
Egyesült Királyság	50,7	52,2	53,4	55,4	56,2	56,8	57,3	57,4	58,0	57,5	57,1
Izland	:	:	:	83,0	81,8	84,3	84,3	84,7	82,9	80,2	79,8
Norvégia	65,2	65,9	66,2	66,9	65,8	65,5	67,4	69,0	69,2	68,7	68,6
Svájc	63,3	67,1	64,6	65,8	65,2	65,1	65,7	67,2	68,4	68,3	68,0

Forrás: Eurostat

Az 1–5 táblázatokból is látható, hogy a pozitív foglalkoztatási folyamatok szinte mindegyik tagállamban 2008/2009-től megálltak vagy vissza is fordultak. Európa 2009 óta a II. világháború utáni legsúlyosabb válságot éli át, ami hirtelen visszafordította a foglalkoztatás-bővülés folyamatát, és új kihívások elé állította az Európai Uniót. A válságra adott koordinált válasz – az Európai Gazdaság Fellendülési terve – hatására ugyan Európa munkapiacai bizonyultak a legellenállóbbnak, de még itt is előreláthatólag 7,5 millió álláshely tűnik el 2010 végére, a munkanélküliség pedig 9,6%-ra emelkedett, és 2011-ben is ezen a szinten marad¹⁴. Azaz, a jelenlegi válság nagyrészt megsemmisítette a nehezen elért foglalkoztatási eredményeket. Hozzá kell tenni, hogy a 2000 óta tapasztalható javulás a munkaerőpiacon jobbra strukturális eredetű volt, a mostani recesszió viszont inkább ciklikus. A jelenlegi visszaesés alkalom annak tesztelésére, hogy azok a strukturális reformok, amelyeket a közelmúltban számos országban bevezettek a foglalkoztatás területén, kiállják-e az idők próbáját.

2009-ben a Tanács a következőket állapította meg: „Egyelőre úgy tűnik, hogy az európai munkapiacok jól átvészelik a válságot. A munkanélküliség itt kevésbé nőtt, mint ahogy az a recesszió mélységéből következne, ill. ahogy azt a drámai bizalomvesztés alapján hihetnénk. ...2009 szeptemberében az EU munkanélküliségi rátája 9,2%-ot ért el, ami mögött a munkanélküliek számának több mint egyharmados (38%-os) növekedése áll. A 22,1 milliót kitevő munkanélküli állomány zöme a pályakezdők, alacsony iskolai végzettségűek és a migránsok köréből került ki, különösen, ha azok határozott idejű szerződéssel, vagy kölcsönmunkásként dolgoztak. A munkanélküliség növekedése drámai méreteket öltött Spanyolországban, a balti államokban és Írországban.”¹⁵

A gyors válságkezelés első lépéseként 2008 novemberében az Európai Bizottság Fellendülési Tervet bocsátott ki, amelynek nagy része megvalósult. A miniszteri és

¹⁴ Employment in Europe [2010]: 10.

¹⁵ Council of the European Union [2009]: 3. 15995/09.

kormányfői tanácsok állásfoglalásai nyomán a tagállamok is határozottan és gyorsan reagáltak. A Bizottság világosan kifejtette annak szükségességét, hogy „a foglalkoztatási szolgálatok legyenek felkészülve arra, hogy az embereket személyes tanácsokkal és álláskeresési segítséggel vértessék fel, intenzív képzési programokat, támogatott foglalkoztatást nyújtsanak számukra, továbbá kapjanak támogatást vállalkozás alapításához, ill. önfoglalkoztatóvá válásukhoz.”¹⁶

A közös európai válságkezelési koncepció foglalkoztatáspolitikai irányai között nagy hangsúlyt kaptak az állami foglalkoztatási szolgálatok teendőit illető iránymutatások. Az egyes tagállamokat a Bizottság felszólította, hogy erősítsék meg foglalkoztatási szolgálataik kapacitásait, mégpedig úgy, hogy képesek legyenek:

1. elkerülni a növekvő tartós munkanélküliséget és az emberi tőke szertefoszlását,
2. szembenézni a munkaerőpiacok növekvő turbulenciájával (az ügyfelek növekvő beáramlásával, a felgyorsult foglalkoztatási átalakításokkal),
3. végrehajtani olyan „flexicurity” intézkedéseket, amelyek biztosítják az állampolgároknak foglalkoztathatóságuk támogatását, betereleik őket új állásokba és segítenek a munkavállalóknak abban, hogy kapcsolatban maradjanak a munkaerőpiacal.

A jelenlegi válság közepette az állami foglalkoztatási szolgálatok szolgáltatási modelljének a kulcseleme az **„erős kezdet” és a gyors válasz stratégiája**. Ez azt jelenti, hogy a támogatás szabadon és gyorsan elérhető minden ügyfél számára, és a szükségleteket olyan gyorsan beazonosítják, ahogy csak lehet. Ez lehetővé teszi, hogy rövidüljön a munkanélküliség időtartama, gyorsabban sikerüljön betölteni az üres állásokat, és hatékonyan biztosítsanak magas színvonalon szolgáltatásokat az ügyfeleknek a kapcsolatba lépés első pillanatától.

Sok állami foglalkoztatási szolgálat **korai beavatkozási intézkedéseket és gyorsan reagáló mechanizmusokat dolgozott ki** a munkavállalóknak attól kezdve, hogy bejelentették számukra elbocsátásukat. Ezzel sikerült drasztikusan leszorítani a munka nélkül töltött időt.

A specifikus állami foglalkoztatási szolgáltatási beavatkozások magukban foglalhatják a **gyors képzési tanácsadást** is, amivel felkészítik az embereket a munkaerőpiacra való visszatérésre. Ugyanakkor része a szolgáltatásoknak a karriertervezés, a meglévő munkatapasztalatok szakképzettség formájában történő elismerése, a foglalkozási rehabilitáció, az álláskeresők motiválása, a munkahelyet változtatók segítése – mindezt azokra a csoportokra fókuszálva, akik a legnagyobb nehézségekkel küzdenek a munkaerőpiacra való belépéssel kapcsolatban. Mindez kiegészíthető álláskeresési támogatással és a munkaerő-piaci információk közreadásával, továbbá felvételi támogatással a munkáltatók felé, amelyek a foglalkoztatási szolgálatok standard szolgáltatásai.

A jelenlegi válság mélysége azt indokolja, hogy folytatódjon és erősödjön a közös foglalkoztatáspolitikai. Ha a gazdaság megindul – aminek időpontját az előrejelzések 2010/2011-re tették –, a **hangsúlyt előremutató módon át kell helyezni a rövid távú válságkezelésről a hosszú távú strukturális munkaerő-piaci**

¹⁶ Goellen W. [2009]

reformokra, amelyek célja a növekedés ösztönzése és az emberek munkaerőpiacra lépésének elősegítése kell, hogy legyen. Ebben a reformfolyamatban pedig az állami foglalkoztatási szolgálatoknak a válság tapasztalatain is alapuló további modernizációjára is építeni kell.

1.4. Az állami foglalkoztatási szolgálatok modernizálására irányuló uniós politika

Az Európai Foglalkoztatási Stratégia aktiválásra és megelőzésre vonatkozó célkitűzéseinek eléréséhez az Unió minden tagállamának erőfeszítéseket kellett/kell tennie a saját **eszközrendszere javítása, hatékonyabbá tétele** érdekében. A tagállamok többségében jelenleg is folyamatban van az aktív munkaerő-piaci politikák és/vagy a foglalkoztatási szolgálatok valamiféle modernizációja. Bár a kiindulási helyzet, a munkaerő-piaci és intézményi feltételrendszer tekintetében nagyok a különbségek a tagországok között, voltak és vannak közös fejlesztési irányok is. Ezek közé tartoznak az alábbiak:

- **Differenciált és személyre szabott szolgáltatások kialakítása:** Összhangban a foglalkoztatási iránymutatásokban megfogalmazott célokkal, az elmúlt évek reformjainak egyik fő irányát az egyéni szükségletekhez igazodó, személyre szabott szolgáltatások biztosítása jelentette/jelenti. Az egyéni esetkezelések alapját az egyéni akciótervek vagy megállapodások rendszere teremtette meg. Emellett néhány tagállamban – elsősorban a hátrányos helyzetű csoportok sajátos szükségleteihez igazodó szolgáltatások kialakítása érdekében – erősödött a foglalkoztatási szolgálatok és a szociális szolgáltatások közötti kapcsolat, együttműködés, sőt helyenként a rendszerek valamiféle integrációja is megkezdődött.
- **Integrált szolgáltatásnyújtás:** A másik fontos változás az utóbbi években – amely a tagállamok többségét érintette – a nem állami szolgáltatók szerepének erősödése volt. A régi tagállamok jelentős részében a kilencvenes évek elejéig-közepéig az állami foglalkoztatási szolgálatnak kizárólagos joga és feladata volt bizonyos szolgáltatások – például az állásközvetítés – biztosítása. Az állami monopólium már megszűnt, aminek egyik következménye a magán-munkaközvetítők megjelenése, ami versenyhelyzetet teremtett az állami szolgáltatók számára. Néhány tagállamban (például Hollandiában) a hatékonyság növelése és a munkaerő-piaci igényekhez rugalmasabban alakítható szolgáltatás-szerkezet kialakítása érdekében a pusztán liberalizáción túlmenően a korábban államilag biztosított szolgáltatások kiszervezésére is sor került. Itt a foglalkoztatási szolgálat a szolgáltatások döntő részét külső szolgáltatóktól vásárolja meg. A külső szolgáltatók bevonása egyfajta engedélyeztetési vagy minősítési/akkreditációs rendszer kialakítását is feltételezi, melynek révén minőségi elvárások fogalmazhatók meg a szolgáltatókkal szemben.
- **Az állásközvetítés rendszerének fejlesztése:** Az állásközvetítés rendszerének fejlesztése szinte mindenütt részét képezi a foglalkoztatási szolgálat modernizációjának. Az állásközvetítés fent említett liberalizációja önmagában igen jelentős kihívás elé állította az állami foglalkoztatási szolgálatokat. Ha növelni akarják részesedésüket az állásközvetítés piacán,

magasabb színvonalú és szélesebb körű szolgáltatásokat kell nyújtaniuk a munkáltatók és az álláskereső felé egyaránt. A szolgáltatási színvonal növelésének, rugalmasabbá és elérhetőbbé tételének fontos eszköze a korszerű információs és kommunikációs technológiák egyre több területen és formában történő alkalmazása. Az állásközvetítés rendszerének fejlesztését a piaci részesedés növelésére való törekvésen túlmenően a nem hagyományos (non-standard) foglalkoztatási formák elterjedése is szükségessé teszi.

- **Az egyéni álláskereső ösztönzése és nyomon követése:** Szintén általánosnak tekinthető, hogy erősödött az a megközelítés, miszerint az álláskereső egyfelől ügyfél, aki igénybe veszi a foglalkoztatási szolgálat szolgáltatásait, másfelől együttműködő partner, akinek a regisztrációba való belépést követően magának is erőfeszítéseket kell tennie helyzetének javításáért. Ezt jól kifejezésre juttatják azok az „elvek”, amelyek a reformok jelszavaivá váltak: „Work first” (Egyesült Királyság: Első a munka!); „More people at work” (Dánia: Dolgozzanak többen!); „Fördern und Fordern” (Németország, Svájc: Támogatni és követelni!). Mindezek az egyéni álláskereső szerepének hangsúlyozását és az álláskeresői tevékenység fokozott nyomon követését, monitorozását eredményezték.
- **Az európai munkaerő-mobilitás elősegítése:** Bár a munkaerő-mobilitás a tagállamok között az európai munkaerőpiacnak rugalmas alkalmazkodóképességet nyújtó strukturális elemévé válhatna, mégsem terjed. A munkaerő-felmérés adatai szerint a 27 tagállam aktív népességének mindössze 2,2%-a vesz részt benne. Nagyobb földrajzi mobilitásra van szükség, hogy a dolgozók élvezhessék a létező álláslehetőségek előnyeit és hozzáférhetőségét. Ezért ezt regionális és európai szinten egyaránt ösztönözni kell. A közösségen belüli mobilitásnak a szakmai életpálya természetes lépcsőfokává kell válnia. Ehhez pedig az állami foglalkoztatási szolgálatok mint „mobilitási ügynökségek” szerepét meg kell erősíteni, és a Bizottság javasolja az EURES rendszerének modernizálását is, hogy az megfeleljen a válság kihívásainak. Az EURES-en keresztül a Bizottság új online információs szolgáltatást is fog kínálni a munkáltatóknak és a munkavállalóknak.¹⁷

Az Európai Gazdasági Fellendülési Terv egyértelműen kifejezi annak szükségességét, hogy az állami foglalkoztatási szolgálatok döntő szerepet vállaljanak a válság foglalkoztatási következményeinek enyhítésében és a jövő fő kihívásainak megválaszolásában, így többek között a strukturális és tartós munkanélküliség kockázatának elkerülése, és a gazdasági és társadalmi változásokra adható válaszok kialakítása terén. A konkrét tennivalókat illetően 2009 májusában európai konferenciát rendeztek, amelynek az volt a célja, hogy összehozza az uniós tagállamok, Norvégia és Izland állami foglalkoztatási szolgálatainak vezetőit azoknak a lépéseknek a

¹⁷ Ez a „MATCH and MAP”, ami egy olyan felhasználóbarát, átlátható online szolgáltatás az állampolgárok számára, amely minőségi információkat nyújt a foglalkozásokról, szakképzettségekről, oktatási és képzési lehetőségekről szerte Európában. Ez ingyenesen hozzáférhető lesz valamennyi európai polgár számára, az EURES portál részeként. 2009 novemberétől az álláskeresők használni tudják az EUROPASS CV-t, ami információ-beviteli lehetőség az egyéni profiljukról és ennek adatbázisáról. Ez lehetővé teszi számukra, hogy kiválasszák azokat az álláslehetőségeket, amelyek megfelelnek annak a foglalkozásnak, amelyre vágyanak.

megvitatására, amelyek befogadóbbá teszik a munkaerőpiacokat a gyorsan változó globális gazdaságban, mind a jelenlegi válság alatt mind pedig azt követően.¹⁸ A konferencián az állami foglalkoztatási szolgálatok vezetői javaslatokat fogalmaztak meg a válság kihívásaira adható szervezeti válaszokat illetően. A javaslatok 2009 folyamán számos uniós foglalkoztatáspolitikai fórumon tovább gazdagodtak, és számos ország elhatározta, hogy megerősítve válságmenedzselési kapacitásait, beavatkozásait a felsorolt intézkedések kombinációira alapozza:

- Mivel a legtöbb tagállamban a gazdasági válság tömeges elbocsátásokhoz vezetett, az állami foglalkoztatási szolgálatoknak képesnek kell lenniük arra, hogy szembenézzenek a munkapiacok hektikus ingadozásaival (az álláskeresők tömeges beáramlásával és a gazdasági szervezetek átalakulásának gyors ütemével). A munkahely-teremtés ugyan kívül esik az állami foglalkoztatási szolgálatok hatókörén, az azonban feladatuk, hogy közvetítsenek, és hidalják át a szakadékot a kereslet és kínálat között. Mivel a munkaerő-piaci történések előre nem ismertek, ezért 1) váratlan terhelés nehezedik a foglalkoztatási szolgálatok kapacitásaira, s növekvő az elvárás azok hatékony kihasználására; 2) fokozódik az igény az álláskeresők részéről az integrált esetkezelésre (egyéni életpályák felépítésére a személyre szabott pálya- és képzési tanácsadás útján); 3) szükségessé válnak a korai beavatkozások és az egyéni szerződésekre alapozott szolgáltatások a biztonságos munkahelyváltás gyors lebonyolítására; 4) jobb szolgáltatásokat várnak a munkáltatók és 5) a munkaerő-piaci folyamatok célirányosabb követése, illetve a szükségletek jobb beazonosítása is nélkülözhetetlen.
- Az állami foglalkoztatási szolgálatoknak fel kell készülniük a munkáltatók által megkövetelt egyre bonyolultabb állásprofilok beazonosítására (egy állás növekvő számú szakképzettséget és általános ismeretet igényel).
- Az állami foglalkoztatási szolgálatoknak végig kell gondolniuk, hogyan tudnak az embereknek érdekes munkákat kínálni. Növekvő elvárás a foglalkoztatási szolgálattal szemben, hogy legyen eredményesebb az Európai Unión belüli álláskeresésben.
- Ha az állami foglalkoztatási szolgálatok pénzt áldoznak szakképzésre, biztosítaniuk kell, hogy nemcsak a válság idejére készítik fel az embereket, de az azt követő növekedési periódusra is. Ezért kötelességük, hogy segítsenek előre jelezni, mire van szükség most és a jövőben, továbbá mozgósítsák a hátrányos helyzetű csoportokat. A munkaerő-piaci intézmények fontos feladata, hogy definiálják ezeket a csoportokat és képzési szükségleteiket – ez lényegbevágó az Európai Unió alkalmazkodása és versenyképessége számára.
- Kihívás az állami foglalkoztatási szolgálatok számára, hogy eldöntsék, miként tudják támogatni a képzett új ügyfeleket (többnyire önkiszolgálással) és a pályakezdőket, mivel ők különös figyelmet és célzott intézkedéseket követelnek, tekintettel az ifjúsági munkanélküliség gyors növekedésére.
- Az állami foglalkoztatási szolgálatoknak helyzetbe kell hozniuk saját magukat is, hogy képesek legyenek átcsoportosítani a munkaerő-állományt, a

¹⁸ PES Conference, Brussels, 14–15 May 2009.

munkaerőpiac keresleti oldalával való együttműködés megerősítésén keresztül (a munkáltatóknak nyújtott szolgáltatásokkal).

- Elvárás az állami foglalkoztatási szolgálatokkal szemben, hogy új ügyfélkezelési módszereket fejlesszenek ki és beruházzanak a jövőbe annak érdekében, hogy előre lássák a foglalkoztatási kilátásokat és ahhoz illesszék kapacitásaikat, mivel a válság felgyorsítja a munkaerő-piaci mozgásokat már a fellendülés kezdetén.
- Az állami foglalkoztatási szolgálatoknak nagyobb forrásokkal kell rendelkezniük az aktív munkaerő-piaci eszközök növekvő ráfordításainak és a saját működési költségeiknek a finanszírozásához, gondosan mérlegelve, hogy legyen elég kapacitásuk a munkanélküliség megelőzésére, de ne a saját szolgáltatási színvonaluk csökkentése árán.

1.5. A Lisszaboni Stratégiába való bekapcsolódás foglalkoztatáspolitikai értékei Magyarország számára

Az Európai Unió Foglalkoztatási Iránymutatásai szerint Magyarországnak – a többi tagállamhoz hasonlóan – olyan akciótervek kidolgozására kell törekednie a foglalkoztatás egész feltételrendszerére kiterjedően, amelyek célja, hogy polgárainak módjuk legyen kereső foglalkozás eredményeként gondoskodniuk önmagukról és családjukról, egészségük védelméről és idős korukról, hozzájárulva egyúttal a magas szintű tudáson alapuló, versenyképes gazdaság működéséhez. Foglalkoztatási akcióterveink kidolgozásának és végrehajtásának a tapasztalatai szerint nálunk az elmúlt években több szempontból sem kedveztek a feltételek az e célokat tudatosan és következetesen szem előtt tartó, átfogó foglalkoztatáspolitikai stratégia kidolgozásához és megvalósításához.

Az akciótervek leszögezték ugyan, hogy a foglalkoztatáspolitikai stratégiát más szakpolitikákkal összehangoltan kell kialakítani és megvalósításában is biztosítani kell az érintett tárcák közötti szoros együttműködést és koordinációt. Egyúttal felsorolták úgyszólván az összes minisztériumot és számos főhatóságot, amelyeknek az FMM/SZMM által koordináltan közre kellett működniük az akciótervek elkészítésében és felelősek voltak azok végrehajtásáért. Valójában azonban – **noha minden felkért kormányzati szerv hozzájárult a helyzetértékeléshez és az ún. válaszlépések kialakításához – részvételük inkább adatközlést és véleményezést jelentett, semmint a feltételek és hatások együttes mérlegelésén alapuló, koherens program megalkotásában való kezdeményező közreműködést.**

Az Európai Unió lényegében a csatlakozási partnerség kezdete, 1999 óta ösztönözte, segítette Magyarországot az Európai Foglalkoztatási Stratégia (EFS) céljaihoz való alkalmazkodásban, a helyzet elemzésén alapuló nemzeti célok meghatározásában. Az ún. nyitott koordináció módszerével folyó együttműködés állomásaként 2001-ben, a teljes jogú tagságra való felkészülés során került sor a magyar foglalkoztatáspolitikára vonatkozó első dokumentum, a JAP (Joint Assessment of Employment Policy Priorities) elfogadására. Ebben az Európai Bizottság és a magyar kormány a gazdasági és munkaerő-piaci helyzet alapján, középtávon elrendő célokat határozott meg a magyar foglalkoztatáspolitikára számára. Ezek végrehajtását az EU

anyagilag is támogatta a Phare projektekkel, amelyek közül kiemelkedtek a célcsoport-orientált komplex foglalkoztatási programok, továbbá az állami foglalkoztatási szolgálat modernizálására irányuló program.

A 2001 óta adott tanácsok, a némileg változó témák és hangsúlyok ellenére, a magyar foglalkoztatási helyzet neuralgikus pontjaira mutattak rá. Ugyanakkor magukon viselik az ún. nyitott koordináció kapcsán több országban is megfogalmazott kritikát, a tagállamok helyzetének hiányos ismeretét. Mindenesetre a magyar foglalkoztatáspolitikai saját törekvéseinek kifejezőjeként fogadta a tanácsokat. Annál is inkább, mert a foglalkoztatási helyzet javítására a kilencvenes évek elején tett lépései – amit a statisztikák is alátámasztanak – nem bizonyultak sikeresnek. Miután a rendszerváltozás kezdetétől egymást váltó kormányzó pártok között alig néhány témában jött létre konszenzus, a foglalkoztatáspolitikai alapvető kérdéseiben sem alakulhatott ki az érdemi együttgondolkodáshoz és összehangolt cselekvéshez szükséges szervezeti és személyi stabilitás, illetve folytonosság.

Az uniós csatlakozással együtt járó foglalkoztatáspolitikai követelmények jó fogódzót, követendő irányvonalakat adtak a magyar kormánynak. Az Európai Foglalkoztatási Stratégiában és az évről évre Magyarországnak címzett ajánlásokban megjelölt kitörési pontok, bár nem „egyenszilárdságúak”, és esetenként inkább tükrözik az európai célokat, mint a hazai realitásokat, visszamenőleg megjelöltek egyre kevésbé halasztható teendőket, mint pl. az adó- és járulékrendszer megreformálását.

Nemzeti Foglalkoztatási Akciótervet Magyarország először 2004-ben készített. Az uniós iránymutatásokhoz igazodó akcióterv illeszkedése Magyarország adottságaihoz némely vonatkozásban kérdéses ugyan, fontos pozitívuma viszont, hogy nagyobb hangsúlyt helyez a gazdaságpolitika általános irányával, az oktatási-szakképzési és szociális politikákkal való összhangra, mint ami az EFS iránymutatások szelleméből következnek. Szintén eltérően az uniós iránymutatások szemléletétől, de a kifejezetten Magyarországnak szóló ajánlásoknak megfelelően, a magyar akcióterv a bérek-keresetek alakítására irányuló politikára is meghatároz teendőket. Kiemelendő a nők mellett a férfiak foglalkoztatottságának javítására előirányzott foglalkoztatási cél is. Pozitívuma továbbá a dokumentumnak, hogy kritikus kérdéseiről kikérték, s így végrehajtása során figyelembe vehették a szociális partnerek véleményét, valamint, hogy az előirányzott politikák költségeit mellékesen kezelő uniós iránymutatások szemléletével szemben igyekeztek tételesen számszerűsíteni a szükséges intézkedések költségvetési forrásigényét.

Amióta 2005-ben az Európai Foglalkoztatási Stratégia beolvadt a Lisszaboni Stratégiába, azóta integrált iránymutatások alapján kell a tagállamoknak, így hazánknak is, Nemzeti Lisszaboni Akcióprogramot készíteni. Fölöttébb sajnálatos, hogy éppen akkor, amikor tagjai lettünk az Európai Uniónak, megszűnt a Nemzeti Foglalkoztatási Akcióterv készítésének a kötelezettsége, holott épp a hozzánk hasonló új országoknak lett volna arra a tanulási folyamatra a leginkább szükségük, amelyben szakapparátusaik elsajátíthatják az olyan szakstratégiák kidolgozásának és uniós elfogadtatásának módszereit, amelyek az illető ország saját követelményeinek is megfelelnek.

Több jel utal arra, hogy Magyarországon a Nemzeti Lisszaboni Akcióprogram nem töltötte be azt a funkciót, amit el kellett volna látnia: azt, hogy kerete legyen egy legalább középtávra szóló nemzeti reformprogramnak. Igaz, hogy sokfelé elküldték véleményezésre az anyagot és az internetes portálokon a tartalmához bárki hozzászólhatott, ezt azonban nem lehet társadalmi vitának nevezni. A szerzőin és a közvetlen véleményalkotókon kívül nem volt publicitása ennek a dokumentumnak, így nem is vált a szakmai közbeszéd tárgyává.

Zavaró körülmény, hogy a konvergencia program és a Nemzeti Lisszaboni Akcióprogram Magyarországon egymással párhuzamosan készülő dokumentumok, amelyeknek az elkészítése feleslegesen terhelte ugyanazt a közigazgatási apparátust, ráadásul a két dokumentum nem is állt mindig és minden vonatkozásban összhangban egymással.

Amit a statisztika a hazai munkaerőpiac térbeli metszetéről mutat, az egyrészt a munkanélküliség és a (relatív) gazdasági fejlettség szoros (negatív) kapcsolata, másrészt a nagyon erőteljes térbeli differenciálódás. Ez már így is elégséges bizonyíték arra, hogy egyik oldalról valóban szükségesek a központi foglalkoztatáspolitikai programok, az országos kezdeményezések, de az is biztos, hogy egy ennyire eltérő közegben egyenmegoldásokkal nem lehet eredményre jutni. Személyre szabott, illetve az adott csoport, réteg sajátosságait figyelembe vevő, a foglalkoztatás tartalmát, szervezését illetően a helyi társadalmi-gazdasági adottságokhoz és lehetőségekhez igazodó megoldásokra van szükség. A regionalitás és lokalitás érvényre juttatásához az kellene, hogy a nemzeti foglalkoztatási stratégia ne csupán egy átfogó nemzeti koncepciót fogalmazzon meg, hanem azt is definiálja, hogy a megvalósítás során mi a központi (szervezési, döntési, finanszírozási) feladat, és mi az, amit regionális/lokális körben kell megoldani, s amihez nemzeti szinten „csak” elveket, kereteket, valamint a megvalósításhoz szükséges feltételeket kell biztosítani. Ehhez képest a jelenlegi foglalkoztatási stratégia (mint a Lisszaboni Stratégia egésze) egyszintű: abban csak a nemzeti szintet értelmezi a kormány. Holott ez alatt is minimum három szintet meg lehet még különböztetni: a régiót, a megyét és a kistérséget. A nemzeti stratégiában (és a foglalkoztatási törvényben) pontosan meg kellene határozni ezek feladatait, munkamegosztását, különös tekintettel arra, hogy a megyei szintnek van hagyománya, de nem nagyon van eszköze, a kistérségi és a régiós szint pedig egyszerűen nincs még beleillesztve a foglalkoztatáspolitikai rendszerébe.

Az, hogy Magyarországon a Nemzeti Lisszaboni Akcióprogram foglalkoztatási fejezete nem töltötte be azt a funkciót, amit el kellene látnia, összefügg azzal, hogy nem illeszkedett szorosan a megoldandó problémákhoz.

A foglalkoztatási stratégia céljainak megítélése szempontjából a magyarországi foglalkoztatási helyzet egyik fő sajátossága a vizsgált időszakban, hogy a nemzetközi összehasonlításban munkaképes korúnak tekintett népességben belül nálunk feltűnően nagy a nem foglalkoztatottak részaránya, de csak viszonylag kis – bár növekvő – részüik jelenik meg a munkanélküliek állományában. Különösen a férfiak, illetőleg az alacsony iskolázottságúak körében feltűnő a nem foglalkoztatottak nagy arányához képest az alacsony munkanélküliségi ráta. Míg a diplomások és a középiskolát végzettek foglalkoztatási rátája nem vagy alig marad el az OECD megfelelő átlagaitól, az alacsony iskolázottságúaké kétszámjegyű százalékponttal alacsonyabb. Az általános iskolát vagy azt sem végzettek foglalkoztatási lemaradása olyan fokú, hogy – e népesség viszonylag alacsony részaránya ellenére is – ebből adódik Magyarország foglalkoztatási lemaradásának szinte teljes egésze.

A nemzetközileg szokásosnál alacsonyabb nyugdíjkorhatár és a korhatár elérése előtt nyugdíjazottak nagy száma egyszerre csökkentette mind a foglalkoztatási, mind a munkanélküliségi rátát. Megjegyezzük ugyanakkor, hogy a korai nyugdíjba vonulás az ezredforduló tájékán már nem tapadt olyan szorosan a munkaerő-piaci esélyekhez, mint a rendszerváltást követő években.

Ugyancsak mind a foglalkoztatási, mind a munkanélküliségi rátát csökkentő hatású a reményvesztett állástanok nagy száma. Azoké, akik a munkaerő-kereslet rendszerváltozást követő drasztikus visszaesése és szakmai-foglalkozási-területi szerkezetének e visszaesést kísérő radikális átalakulása folytán tartósan kiszorultak a foglalkoztatásból, és miután feladták az elhelyezkedéssel való próbálkozást, gazdaságilag inaktívnak minősülnek.

Végül, alacsony foglalkoztatási és munkanélküliségi rátánkban a munkaképes korú lakosság – régebbi uniós tagországokhoz képest – nagyobb arányú nem regisztrált gazdasági aktivitása is szerepet játszhat.

Térközi viszonylatban nálunk is negatív kapcsolat van a foglalkoztatottság és munkanélküliség között: az alacsonyabb foglalkoztatási szint rendszerint magasabb munkanélküliség rátával, a nagyobb foglalkoztatottság alacsonyabb munkanélküliség-aránnyal párosul. Emellett a reményvesztett állástanlanságra utaló tény, hogy az ország magasabb munkanélküliségi rátájú térségeiben nemcsak a foglalkoztatottság alacsonyabb, hanem rendszerint a munkavállalási hajlandóság is. Ugyancsak a nemzetközi tapasztalatokkal egybevágóan érvényesül nálunk is az ún. bérgörbe jelenség: a térségi munkanélküliségi ráták és a térségi bérszintek negatív kapcsolata. Minél rosszabb valamely térség helyzete a munkanélküliség tekintetében, általában annál rosszabb a bérszintet illetően is, ami legkézenfekvőbben a magasabb munkanélküliségű térségbeli munkavállalók gyengébb munkaerő-piaci alkuerejére vezethető vissza. A régebbi uniós országokhoz képest sajátosság ugyanakkor e területi különbségek szélsőséges mértéke és tartóssága, ami részben az alacsony munkaerő-mobilitási ráták következménye.

A vázolt körülmények között Magyarországon megítélésünk szerint nem az önmagában alacsony foglalkoztatási ráta az igazán égető gond, hanem e ráta **térbeli és társadalmi csoportok közötti szélsőséges és tartós különbségei**, amelyek – az elmondottakon túl – például **az aktív kereső tag nélküli gyermekes háztartások nagy számában, s egyenlőtlen térbeli és társadalmi-demográfiai csoportok közötti eloszlásában** nyilvánulnak meg. Figyelemre méltó ebből a szempontból az az említett tény, hogy **Magyarország alacsony gazdasági aktivitási és foglalkoztatási rátájában csaknem teljes egészében a legalacsonyabb iskolázottságúak (nyolc osztályt vagy kevesebbet végzetek) nemzetközileg kirívóan alacsony foglalkoztatási aránya tükröződik.**

Az Európai Unió különböző strukturális alapjaiból jelentős anyagi támogatással járult hozzá csatlakozásunk óta a hazai foglalkoztatás bővítéséhez. A 2004–2006-os Nemzeti Fejlesztési Terv és az azt követő Új Magyarország Fejlesztési Terv abból indultak ki, hogy a munkaerő-piaci helyzet sajátosságait figyelembe véve a foglalkoztatás bővítéséhez az aktivitás növelésén keresztül vezet az út. Az e tervek keretei között megfogalmazott projektek a gazdasági aktivitás társadalmi, oktatási, kulturális, intézményi feltételeinek bővítésével és erősítésével egyúttal a társadalmi különbségek csökkentésének, végső soron pedig a társadalmi összetartozás (kohézió) megteremtésének is alapot képeznek.

A 2006–2013 között futó **Társadalmi Megújulás Operatív Program (TÁMOP)** átfogó célja a munkavállalási korúak munkaerő-piaci aktivitásának növelése. A munkaerő-piaci részvétel növelésének együtt kell járnia a foglalkoztatás bővítésével. Az aktivitás növeléséhez természetesen több eszköz is hozzájárulhat, azonban a TÁMOP a Közösségi szabályozás értelmében, az Európai Szociális Alap

alkalmazhatósági területét is figyelembe véve, elsősorban a humán erőforrásra fókuszálva kívánja azt elérni. Az aktivitás növelésének elengedhetetlen feltétele a humán erőforrás minőségének (foglalkoztathatóságának, alkalmazkodóképességének, képzettségi szintjének, kompetenciáinak, egészségi állapotának) a javítása.

A foglalkoztatási szint növelésének egyik fontos eszköze a munkaerőpiacról kiszorulók reintegrációja, melynek érdekében fokozott segítséget kell nyújtani a hátrányos helyzetű területeken élőknek, vagy életkor (pl. az 55+ életkor), nem, fogyatékoság, szociális vagy családi környezet miatt hátrányt szenvedőknek.

Mivel az Európai Unióban 2020-ra várhatóan a munkahelyek 85 %-a esetében nem lesz elegendő betöltésükhöz az általános iskolai végzettség, a foglalkoztatási szint megtartásának és emelésének is elengedhetetlen feltétele lesz a munkaerő képzése, a munkaerő-piaci elhelyezkedéshez szükséges kompetenciák elsajátítása. Emellett törekedni kell arra, hogy az alacsony iskolai végzettségűek körében is növekedjék az aktivitás és a foglalkoztatás.

A TÁMOP-nak és más uniós támogatású fejlesztési programoknak keretet adó Új Magyarország Fejlesztési Terv (UMFT) a foglalkoztatás helyzetének javulásából következő növekedést tűzte ki legfőbb céljának. Előírta, hogy 2013-ig 120 ezerrel több munkavállalót foglalkoztassanak a versenyszférában, a vállalkozások pedig 10%-kal többet termeljenek 2006-hoz képest. Az UMFT 3.1.2 pontja megfogalmazta: „Átfogó célunk, hogy minél több embernek legyen lehetősége belépni a munkaerőpiacra, hogy ezáltal emelkedjen a foglalkoztatás szintje. Ez képezi az alapját mind a gazdasági növekedésnek, mind a társadalmi különbségek csökkentésének, végső soron a társadalmi összetartozás megteremtésének.” Ehhez 933,3 Mrd Ft támogatásra számíthatott Magyarország (2004-es áron, 265Ft/euró árfolyamon, 15% nemzeti társfinanszírozás figyelembe vételével).

A valóságban mégsem érzékelhető eléggé, hogy a kohéziós politika és a Strukturális Alapok kellően alátámasztanak a Lisszaboni Stratégia növekedésre és foglalkoztatásbővítésre irányuló céljait. Pedig a kormánynak lett volna rá lehetősége – sőt az unió gyakorolt is némi pressziót ebbe az irányba -, hogy az EU-források 60%-át közvetlenül a Lisszaboni Stratégia megvalósítására fordítsa, de ezzel a döntéshozók nem éltek (ez fejeződik ki abban a gyakran elhangzó kritikában, hogy „az ország betonba önti az uniós pénzeket”). Az operatív programok prioritásai nem fókuszálnak egyértelműen a növekedés és a foglalkoztatás élénkítésére, és a gazdasági operatív programoknak sem mutatható ki a foglalkoztatásra gyakorolt hatása. Mindazonáltal említhetők pozitívumok is:

- Amióta létezik az Európai Foglalkoztatási Stratégia, azóta az Európai Szociális Alap forrásait csak az abban megfogalmazott célok teljesítésére lehet felhasználni. Ez főleg az új tagállamok számára fontos, melyek közé hazánk is tartozik, mert ez **forrást jelent olyan intézményfejlesztésekhez, amire enélkül nem lenne fedezet.**
- Az Európai Szociális Alap **kikényszeríti az Integrált Iránymutatások egymást erősítő hatásainak érvényre juttatását, amire a nyílt koordináció módszere eddig gyengének bizonyult.**

A munkaerő-piaci részvétel növelése cél elérését a Társadalmi Megújulás Operatív Program elsősorban a munkaerőpiac kínálati oldalára irányuló intézkedésekkel kívánja elősegíteni. Az operatív program stratégiája a foglalkoztatáspolitikai, az oktatás

és képzés, a szociális szolgáltatások és az egészség megőrzését és helyreállítását célzó szolgáltatások eszközeire építve valósul meg. A különböző szakterületek intézkedései az alábbi közös specifikus célok elérését segítik elő:

1. A munkaerő-piaci kereslet és kínálat összhangjának javítása
2. Az aktivitás területi különbségeinek csökkentése
3. A változásokhoz való alkalmazkodás segítése
4. Az egész életen át tartó tanulás elősegítése
5. Az egészségi állapot és a munkavégző-képesség javítása
6. A társadalmi összetartozás erősítése, az esélyegyenlőség támogatása

A férfiak és nők, a fogyatékossgal élők és a roma emberek esélyegyenlőségének javítása, a fenntarthatóság biztosítása, illetve a területi kohézió elősegítése horizontális szempontokként jelennek meg. Minden beavatkozás tervezése és végrehajtása során érvényesíteni kell a horizontális szempontokat. Emellett az esélyegyenlőség érvényesítését specifikus – közvetlenül erre irányuló – intézkedések is segítik.

A további tervezéshez immár felhasználhatóak az első Nemzeti Fejlesztési Terv (2004–2006) keretein belül megvalósult **Humán Erőforrás Fejlesztés Operatív Program (HEFOP)** tapasztalatai is. A program végrehajtása során megfogalmazott foglalkoztatáspolitikai javaslatok hatékonyabbá tehetnék az európai uniós források felhasználását a Lisszaboni Stratégia átfogalmazásra kerülő, de továbbra is a növekedést és foglalkoztatást megcélzó irányok fokozottabb érvényesítése érdekében.

A 2004–2006 közötti időszakra vonatkozóan a HEFOP teljes költségvetése összesen 750 millió euró volt. Ebből mintegy 562 millió euró közösségi támogatás, amelyet a hazai – elsősorban állami – források további 187 millió euróval egészítettek ki.

A HEFOP stratégiája három fő célkitűzésre épült:

1. A program első célkitűzése a foglalkoztatás bővítése a gazdasági növekedés fenntartása érdekében. Ezt a munkaerő foglalkoztathatóságának javításával, valamint a munkanélküliek, az inaktívak és különösen a nők munkaerőpiacra való visszatérésének elősegítésével, magas színvonalú és hatékony foglalkoztatási szolgáltatások nyújtásával tervezte elérni.
2. Ahhoz, hogy a tudás, a szakképzettség hiánya ne akadályozza a gazdasági fejlődést, versenyképes munkaerőre van szükség. A tudásalapú társadalom kihívásainak való megfelelés az ismeretek, a készségek és alkalmazkodóképesség folyamatos fejlesztését igényli, amelyet az egész életen át tartó tanulás lehetőségei biztosíthatnak. Ehhez erősíteni kell az oktatás és a gazdaság közötti kapcsolatokat, és mindenki számára biztosítani kell a versenyképes tudás és készségek megszerzésének lehetőségét. A népesség rossz egészségi állapota jelentősen rontja a munkaerő foglalkoztathatóságát, magas inaktivitáshoz és a munkaerőpiacon töltött időszak megrövidüléséhez vezet. Ezért az egészségügyi okok miatt kieső produktív idő csökkentését célzó aktív intézkedések, köztük a munkából jelenleg kiszorultak rehabilitációja és átképzése útján tervezték a munkaerő-kínálat növekedésének támogatását.

3. A munkaerő-piaci részvétel elősegítését kulcsfontosságú eszköznek tekintették a társadalmi kirekesztődés és a szegénység megelőzése szempontjából. Célként tűzték ki, hogy a foglalkoztatás, az oktatás, a képzés és a szociális szolgáltatások eszközeivel egyenlő esélyt kell teremteni mindenki számára a munkaerőpiacra való belépéshez. A szociális szolgáltatások és az egészségügy területén mutatkozó regionális különbségeket csökkenteni kell annak érdekében, hogy a hátrányos helyzetűek – különösen a roma emberek – megfelelő minőségű és hatékony szolgáltatásokhoz jussanak.

A HEFOP célkitűzéseinek elérését az alábbi négy prioritás végrehajtásában tervezték megvalósítani:

- Aktív munkaerő-piaci politikák támogatása;
- A társadalmi kirekesztődés elleni küzdelem a munkaerő-piacra való belépés segítésével;
- Az egész életen át tartó tanulás és az alkalmazkodóképesség előmozdítása;
- Az oktatás, a szociális szolgáltatások és az egészségügyi ellátórendszer infrastruktúrájának fejlesztése.

A HEFOP foglalkoztatáspolitikai intézkedései közül a következők emelhetők ki:

Az 1.1.1-es intézkedés volt az első decentralizált program, amely azt a célt tűzte ki, hogy a regisztrált munkanélküliek közül azoknál, akiknél a munkaügyi szervezet a hagyományos eszközeivel nem tud eredményt elérni, ott az Európai Szociális Alap forrásainak segítségével újszerű megoldások (szolgáltatások, támogatások) alkalmazásával segítse elő a munkaerő-piaci (re)integrációt. Az intézkedés alkalmas volt arra is, hogy kiegészítse a Munkaügyi Központok szűk forrásait, ezzel együtt új módszertanként vezette be és terjesztette el azokat a gyakorlatokat, amelyek az EU-ban a munkaerő-piaci politika és eszközrendszer alapjait jelentik.

Az 1.2-es intézkedésének középpontjában egy korábbi PHARE-projektben kifejlesztett és 20 kirendeltségen bevezetett szolgáltatási modell továbbfejlesztése, valamint további 60 kirendeltségen történő bevezetése állt. Az intézkedés költségvetése 8 milliárd 160 millió forint. A program célja az Állami Foglalkoztatási Szolgálat teljes rendszerének korszerűsítése volt. Ennek eredményeképpen egyszerűsödött és lerövidült az ügyintézés, az eddiginél megbízhatóbb előrejelzések készültek a munkaerőpiacról, és nem utolsósorban az új módszerek fejlesztése segít az ügyfeleknek az eredményesebb elhelyezkedésben.

A 2.2 intézkedés átfogó célkitűzése az aktív korú nem foglalkoztatott népesség aktiválására irányuló foglalkoztatási és szociális szolgáltatások hatékonyságának javítása volt, a szociális területen tevékenykedő szakemberek és önkéntesek kompetenciáinak fejlesztésén („A” komponens), valamint a szociális és foglalkoztatási szolgáltatások integrációján alapuló együttműködési modell kialakításán („B” komponens) keresztül.

A 2.3 intézkedés elsődleges célja a munkavállalás szempontjából hátrányos helyzetű, személyi, pszichoszociális és társadalmi hátrányai miatt komplex fejlesztő szolgáltatásokat igénylő emberek munkaerő-piaci integrációjának segítése volt. A program mechanizmusa azonban a szakpolitikába integrálást sajnos nem tette

lehetővé, melynek következtében a civil szervezetek intézkedés keretében támogatott projektjei elszigetelt kezdeményezésekként jelentek csak meg.

A HEFOP tervezésekor a fenntarthatóság kritériuma nem, illetve csak nagyon általánosan került megfogalmazásra. A humán kapacitások, kapcsolatrendszer és szellemi fejlesztések fenntartása kívánatos, sok projekt esetében igen jó színvonalon járultak hozzá a sikerességhez; ugyanakkor ezek igen költségigényesek is – a tapasztalat alapján azonban megállapítható, hogy az ezen a területen elért eredmények további felhasználásához, más projektekbe való adaptálásához további támogatások hiányában nincs reális esély.

A munkaerő kínálatát javító oktatáspolitikai intézkedések közül kiemelhetők a következők:

A HEFOP 2.1.1-es intézkedése egy központi program keretében került lebonyolításra, melynek keretében hátrányos helyzetű diákok, valamint a sajátos nevelésű igényű tanulók oktatásában érintett szakemberek és intézmények részére az integrált oktatás bevezetését, fejlesztését segítő képzéseket, tananyagokat, mentori szolgáltatást, illetve egyéb szakmai-módszertani háttéranyagokat szolgáltattak.

A 2.1.8-as intézkedés esetében olyan egyiskolás települések iskoláinak fejlesztése történt, ahol többségében halmozottan hátrányos helyzetű tanulók tanulnak. A fejlesztés a pedagógusok képzésével és a tanulói környezet modernizációjához szükséges infrastrukturális feltételek biztosításával történt.

A 3.2 intézkedéseinek célja a szakképzés hatékonyságának növelése volt a szakképzési kínálat megfelelő koordinációjának biztosításával, valamint a XXI. századi igényeknek megfelelő csúcstechnológia összehangolt alkalmazása a szakképzésben résztvevő fiatalok naprakész, korszerű gyakorlati ismereteinek bővítésére. Az intézkedés egyben a képzés és munkaerőpiac közötti összhang megteremtését kívánta előmozdítani a gazdaság szereplőinek közreműködésével és együttműködésével, a gazdasági kamarákkal, illetve a szociális partnerekkel. A célok elérése érdekében, illetve a csúcstechnológiát felvonultató berendezések közös, összehangolt használatára jött létre 16 Térségi Integrált Szakképző Központ (TISZK). E központok keretei között a szakképzést folytató intézmények szoros együttműködésben vagy összevontan, ésszerű feladatmegosztásban harmonizálják irányítási rendszerüket. Ezáltal – a moduláris rendszerű képzés bevezetése mellett – alkalmassá válik az integrált szervezet arra, hogy gyakorlatorientált szakképzési bázisként működjön, hangsúlyozottan erősítve a gyakorlati képzést minden régióban. Így lehetőség nyílik az üzemi gyakorlati alapképzés funkciójának is megfelelő iskolai tanműhelyek kialakítására s egy munkaerő-piaci irányultságú szakképzési rendszer jöhet létre országszerte. A TISZK-ek úgynevezett közösségi funkciókat is ellátnak, amelyek keretében elsősorban tanulók számára biztosítanak komplex szolgáltatásokat a pályaválasztás és pályorientáció, karrier-tanácsadás területén, de a hátrányos helyzetű fiatalok és családjaik számára is kínálnak külön szolgáltatásokat.

A 3.5.4-es intézkedés alapvető célkitűzése a felnőttképzés rendszerének fejlesztése volt. Az intézkedés alapkonceptiója az volt, hogy a közművelődési intézmények bevonásával a kistélepeken is elérhetővé váljon a munkaerő-piaci foglalkoztatást elősegítő felnőttképzés és a tanulást segítő szolgáltatások köre. Mindezekon túlmenően az intézkedés szerepet kapott az ellehetetlenülő kistélepeken kulturális intézmények finanszírozási helyzetének javításában is.

A 2004–2006 közötti periódusban, de a HEFOP-tól eltérő szervezeti keretek között lebonyolított **EQUAL Közösségi Kezdeményezés** célja olyan innovatív megközelítések és módszerek kidolgozása és elterjesztése volt, amelyek hozzájárulnak a munkaerőpiachoz kapcsolódó diszkrimináció és egyenlőtlenségek megszüntetéséhez. Az EQUAL által támogatott kezdeményezések az Európai Foglalkoztatási Stratégia és a társadalmi kirekesztés elleni küzdelem közösségi stratégiái által meghatározott szakmapolitikai keretekbe illeszkednek. Magyarországon az EQUAL rendelkezésre álló teljes összege a 2005–2008-as időszakra 40 389 513 euró, amelyből 30 292 135 eurót az Európai Szociális Alap, 10 097 378 eurót pedig a központi költségvetés biztosított.

A magyar EQUAL-program a következő témákban megvalósuló kísérleti kezdeményezéseket támogatta:

- A munkaerőpiac szempontjából hátrányos helyzetű emberek munkaerőpiacra való belépésének vagy visszailleszkedésének segítése;
- Az egész életen át tartó tanulás és az olyan befogadó munkahelyi gyakorlatok támogatása, amelyek a munkaerő-piaci diszkrimináció és egyenlőtlenségek szempontjából érintett emberek álláshoz jutását és munkában maradását segítik;
- A nemek közötti munkaerő-piaci különbségek és a foglalkozási szegregáció csökkentése;
- Menedékkérők társadalmi integrációjának és szakmai képzésének támogatása.

Az uniós támogatású programok végrehajtásának tapasztalatai alapján megfogalmazható, hogy a források hatékonyabb felhasználása érdekében szükséges lenne:

- az operatív programok közti egyeztetés hatékonyságának növelése,
- a civil szervezetek és más potenciális kedvezményezettek, valamint az állami intézményrendszer közti együttműködés növelése,
- a projektek eredményeit mérő indikátorok egyértelmű definiálása, és olyan adminisztratív rendszereket kialakítása, amelyek segítik, hogy ugyanazok a személyek ne kerüljenek be érintettként több projektbe,
- a forrásoknak a regionális foglalkoztatási helyzet és a helyi szükségletek nagyobb figyelembevételével történő elosztása,
- a helyi és innovatív kezdeményezések ösztönzése.

2. AZ „EURÓPA 2020 STRATÉGIA”¹⁹

Az európai foglalkoztatási, növekedési és versenyképességi célok újrafogalmazására 2009-től intenzív elemző és értékelő munkák folytak mind az EU irányító testületeiben, mind a tagállamokban. A Lisszaboni Stratégiát követő ún. poszt-lisszaboni stratégia végül 2010 tavaszán az „Európa 2020 Stratégiában” fogalmazódott meg.

Az „Európa 2020 Stratégia” célja, hogy meghatározza az európai fejlődés irányát 2020-ra. Kijelölje az előttünk álló évtizedre azt a fejlődési utat, amit a közösség és az egyes tagállamok követni kívánnak. A stratégiai prioritások mellett – akárcsak a Lisszaboni Stratégiában – konkrét mutatók és elérendő célok is megnevezésre kerültek. Barroso elnök a következőket nyilatkozta a stratégiáról: „Az Európa 2020 Stratégia arról szól, mit kell tennünk ma és holnap ahhoz, hogy az uniós gazdaságot visszaállítsuk a növekedési pályára. A válság olyan alapvető kérdéseket és fenntarthatatlan folyamatokat hozott felszínre, amelyeket többé nem hagyhatunk figyelmen kívül. Európában a növekedés elmaradt a lehetőségektől, és ez a jövőnket veszélyezteti. Határozottan kell fellépniük gyengeségeink orvoslására, és arra a – nem is kevés – területre kell építenünk, ahol erősek vagyunk. Új gazdasági modellt kell kialakítanunk, amely a tudáson, a környezetbarát gazdaságon és a foglalkoztatás magas szintjén alapul. Ehhez a küzdelemhez minden európai szereplő hozzájárulására szükség van.”

Az „Európa 2020 Stratégia” **három prioritásra** épül, amelyeket a növekedés jellemzőiként fogalmaztak meg. A stratégia szerint az európai növekedésnek először is **intelligensnek (tudáson és innováción alapulónak) kell lennie, másodsor fenntarthatónak, harmadszorra pedig befogadónak (azaz társadalmi kohéziót eredményezőnek)**. A három prioritás elérése érdekében **három-három beavatkozási területet** jelöltek meg, a fejlődés megvalósulását pedig **öt kiemelt célkitűzés** alapján tervezik értékelni. Mindehhez a stratégia **hét ún. zászlóshajó-projektet** rendel.

Az első prioritás, az intelligens növekedés azt jelenti, hogy erősíteni kell a tudás alapú fejlődést és az innovációt. Ennek a célnak az érvényesüléséhez elengedhetetlen az oktatás minőségének fejlesztése, a kutatási kapacitás növelése, az innováció és a tudástranszfer folyamatok támogatása. Ugyancsak szükséges az információs technológiák lehető legjobb felhasználása. A siker kulcsa vállalkozások bevonása, a támogatások mellett a piaci igények és lehetőségek szem előtt tartása.

A prioritás elérését a következő beavatkozási területeken kell előmozdítani:

- **Az innováció** területén, ahol Európa kutatásfejlesztésre költött forrásai jelenleg nem érik el a GDP 2%-át, ami jóval alacsonyabb, mint az USA 2,6%-os és Japán 3,4%-os rátája. Különösen problematikus a helyzet azért, mert Európában a beruházásoknak csak nagyon kis része valósul meg a piaci szektorban, szemben az Egyesült Államokkal vagy Japánnal. Európának tehát ösztönöznie kell a legújabb technológiákra épülő és kutatásokat folytató vállalkozások megalapítását a térségben.

¹⁹ COM [2010] 2020

- **Az oktatás, képzés és az egész életen át tartó tanulás** terén, hiszen Európában a tanulók negyedének gyengék az olvasási képességei, minden hetedik európai túl korán hagyja abba az iskolát. Körülbelül a lakosság fele legfeljebb középfokú iskolát végzett, ami sokszor nem elég munkaerő-piaci érvényesülésükhöz. A 25–34 éves korosztály kevesebb, mint 10%-a rendelkezik felsőfokú diplomával, ez az arány az USA-ban 40% és Japánban 50% felett van.
- **A digitális társadalom** területén, mivel az információs és kommunikációs technológiák terjedése hatalmas piaci igényt jelent, mégis a keresletnek csak egynegyedét elégítik ki európai vállalkozások. Európa ugyancsak lemaradóban van a gyors internet kapcsolat terjedésében, aminek eredményeképpen csökken az innovációs képesség, különösen a vidéki térségekben.

Európa számára tehát elsődleges az innovációs kapacitások bővítése, az oktatásban résztvevők számának növelése, az oktatás minőségének fejlesztése és a digitális társadalom gazdasági és közösségi előnyeinek kihasználása. Ezeket a politikákat regionális, nemzeti és európai szinten is meg kell valósítani.

A második prioritás a fenntartható növekedés, azaz erőforrás-hatékonyabb, környezetbarátabb és versenyképesebb gazdaság létrehozása, aminek révén Európa vezetővé válhat az új technológiák, köztük a zöld technológiák fejlesztésében.

A prioritás érdekében megfogalmazott beavatkozási területek a következők:

- **A versenyképesség**, amelynek növelése során az Európai Uniónak szembe kell néznie az export piacok új elvárásaival és a térségbe beáramló import áruk mennyiségével. Szükség van a versenyképesség növelésére az eurotérségben és a szélesebb értelemben vett Európában is. Az Unió a zöld technológiák terén vezető, de ezt a szerepet meg kell őrizni, ehhez szükséges a kutatásfejlesztési beruházások növelése ezen a területen is.
- **A klímaváltozás kezelése** során a klímaváltozással kapcsolatos célok elérése érdekében jelentősen gyorsabban kell csökkenteni a szennyezőanyag kibocsátást, mint ahogy az az elmúlt évtizedben történt. Az energiahatékonyságot szolgáló technológiák csökkentik a kibocsátást és emellett a termelési költségeket is, ezzel elősegítik a gazdasági fejlődést. Ugyancsak meg kell erősíteni a gazdaság klímahatásoknak való ellenálló képességét, valamint a katasztrófa-megelőzés és -elhárítás kapacitását.
- **A tiszta és hatékony energiahasználat** érdekében jelentősen csökkenteni kell az olaj és gáz importját. Ez nem csak pénzügyi megtakarítást eredményez majd, hanem Európa GDP-jét is 1,6-1,8%-al növelheti. Az energiacélok érvényesítése több mint 1 millió munkahelyet teremtené.

A harmadik prioritás a széles rétegekre kiterjedő befogadó növekedés, azaz olyan növekedési modell követése, amely a foglalkoztatás magas szintjét s ezzel szociális és területi kohéziót akar biztosítani.

A befogadó növekedés célja, hogy biztosítsa az európaiak számára a magas foglalkoztatási szintű, a készségekbe befektető, modern munkaerő-piaci, szociális és képzési rendszerrel rendelkező összetartó társadalmat, amely segíti az embereket

változások menedzselésében. Fontos, hogy a növekedés előnyei az egész Unióban érzékelhetőek legyenek, ezért erősíteni kell a területi kohéziót. Európának szüksége van teljes munkaerő-potenciáljának kihasználására annak érdekében, hogy szembe tudjon nézni az idősödő társadalom és a globális verseny kihívásaival. A nők esélyegyenlőségének szem előtt tartása elengedhetetlen munkaerő-piaci részvételük növelése céljából, hiszen így a társadalom aktív tagjaként hozzájárulnak a gazdasági növekedéshez és a társadalmi összetartozáshoz.

A prioritás megvalósításához szükségesnek jelölt beavatkozási területek a következők:

- **A foglalkoztatás**, amelynek legfőbb hosszú távú problémája, hogy a demográfiai változások következtében Európa munkaereje csökken. Csak a munkavállalási korú lakosság 2/3-a foglalkoztatott, szemben az USA és Japán 70%-os arányával. A nők és az idősebb korosztály foglalkoztatási rátája nagyon alacsony. A fiatalokat különösen sújtották a válság következményei, körükben a munkanélküliségi ráta 21%-ra nőtt. A munkaerőpiacról kiszoruló szegénységi kockázata pedig jelentős.
- **A képzettség**, hiszen az Unióban mintegy 80 millió ember képzettségi szintje alapfokú vagy alacsonyabb, és az egész életen át tartó tanulásban is főleg a magasabban képzettek vesznek részt. 2020-ra 16 millió munkahely fog magas képzettséget igényelni, míg az alacsony képzettségi igényű munkahelyek száma 12 millióra csökken. Ahhoz, hogy a munkavállalók hosszú időt tölthessenek a munkaerőpiacon, folyamatos képesség- és tudásmegújításra van szükség.
- **A szegénység elleni küzdelem**, mivel már a jelenlegi válság előtt 80 millió ember élt a szegénység veszélyében, közülük pedig 19 millió gyermek. Az európai dolgozók 8%-ának jövedelme nem elég ahhoz, hogy szegénységi küszöböt átlépje.

A fejlődést az Unió öt kiemelt célkitűzés megvalósulása alapján értékeli majd, és a tagállamok feladata lesz, hogy ezeket a célkitűzéseket lebontsák a kiindulási helyzetet is tükröző, nemzeti szintű célokra. Az **öt kiemelt uniós célkitűzés** a következő:

- A 20–64 évesek körében a **foglalkoztatás szintjét** a jelenlegi 65%-ról legalább 75%-ra kell emelni, a nők és idősebb munkavállalók, valamint a bevándorlók jobb bevonásával.
- Az uniós GDP 3 %-át **kutatásra és fejlesztésre** kell fordítani. Mégpedig oly módon, hogy a piaci kutatásokat kell ösztönözni, olyan környezetet kell teremteni, hogy az magán erőforrásokból finanszírozott kutató intézeteket vonzzon a térségbe, hatékonyabbá és termelékenyebbé tegye a gazdaságot.
- Az **üvegházhatású gázok kibocsátását** tovább kell csökkenteni. Célkitűzés az 1990-es szint 20%-kal, jó körülmények esetén akár 30%-kal való csökkentése. Ugyancsak szükség van a **megújuló energiaforrások** bevonására, az összes energiaforrás 20%-ának e körből kell kikerülnie. Az energiafelhasználás hatékonyságát ugyancsak 20%-kal szükséges növelni.

- Az **iskolából kimaradók** arányát 10% alá kell csökkenteni a jelenlegi 15%-ról, és el kell érni, hogy az ifjabb generáció legalább 40%-a rendelkezzen **felsőoktatási** oklevéllel.
- **20 millióval csökkenteni kell a szegénység kockázatának kitett lakosok számát.**
- A stratégia **hét zászlóshajó-projektet** fogalmaz meg, amelyek katalizálják a prioritások érvényesülését. A zászlóshajó-projektek a következők:
- **Innovatív Unió** – a kutatásfejlesztési és az innovációs politikát a főbb kihívásokra kell koncentrálni, és elő kell segíteni, hogy a tudományos eredményekből mielőbb piacra dobható termékek szülessenek. Közösségi szabadalmak eredményeként például a vállalkozások minden évben 289 millió eurót takaríthatnának meg.
- **Mozgásban az ifjúság** – a diákok és a fiatal szakemberek mobilitásának ösztönzésével növelni kell az európai felsőoktatás minőségét és nemzetközi vonzerejét. Ide tartozó konkrét feladat, hogy a tagállamokban megnyíló lehetőségeket Európa-szerte hozzáférhetőbbé kell tenni, és megfelelően el kell ismerni a szakmai képezéseket és tapasztalatot.
- **Európai digitális menetrend** – a nagysebességű internetre épülő egységes digitális piac révén fenntartható gazdasági és társadalmi előnyöket kell teremteni. 2013-ra minden európai számára elérhetővé kell tenni a nagysebességű internetet.
- **Erőforrás-hatékony Európa** – támogatni kell az elmozdulást az erőforrás-hatékony és alacsony szén-dioxid-kibocsátású gazdaság felé. Tartani kell a 2020-ra kitűzött célokat az energiatermelés, energiateljesítmény és -fogyasztás hatékonysága tekintetében. Ennek eredményeként 2020-ra 60 milliárd euróval csökkenthet a kőolaj- és földgázimport költsége.
- **Környezetbarát iparpolitika** – az Unió háttéripárát segíteni kell abban, hogy a válságot követő világban is versenyképes legyen, ösztönözni kell a vállalkozási kedvet és az új készségek elsajátítását. Ennek nyomán több millió új munkahely jöhet létre.
- **Új készségek és munkahelyek menetrendje** – meg kell teremteni a munkaerőpiac modernizálásának feltételeit, hogy növekedhessen a foglalkoztatás és biztosítani lehessen társadalmi modelljeink fenntarthatóságát a háború után született nemzedék nyugdíjba vonulását követően is.
- **Szegénység elleni európai platform** – biztosítani kell a gazdasági, társadalmi és területi kohéziót azáltal, hogy segítjük a szegénységben és társadalmi kirekesztettségben élőket, és képessé tesszük őket arra, hogy aktív társadalmi szerepet játsszanak.

Az „Európa 2020 Stratégia” prioritásai, beavatkozási területei, kiemelt célkitűzései, „zászlóshajó-projektjei” számos ponton hozzák vissza a Lisszaboni Stratégia foglalkoztatási prioritásait, célkitűzéseit. Legfontosabb, hogy a **foglalkoztatás az „Európa 2020 Stratégiában” is összekapcsolódik mind a növekedés, mind pedig a társadalmi kohézió céljaival**. Mindhárom prioritás – a tudáson és innováción alapuló gazdaság kialakítása, a fenntartható növekedés és a befogadó növekedés egyaránt – magában foglalja a foglalkoztatás bővítését, a több és jobb munkahely teremtését, a foglalkoztatás strukturális átalakítását. A megjelölt beavatkozási területek – mint az oktatás és képzés, az infokommunikációs vagy az energiahatékonyságot segítő technológiák, a munkaerő-piaci aktiválás vagy a szegénység elleni küzdelem – **közvetve vagy közvetlenül a foglalkoztatás bővülésének és struktúra váltásának feltételeit célozzák meg**. A kiemelt célkitűzések között pedig első helyen áll az uniós foglalkoztatási szint további ambiciózus növelése (75 %-ra!) a munkaerőpiactól távollevők, elsősorban a nők, az idősebb munkavállalók és a bevándorlók jobb bevonásával.

3. FOGLALKOZTATÁSPOLITIKAI FEJLESZTÉSI IRÁNYOK A LISSZABONITÓL AZ EURÓPA 2020 STRATÉGIÁIG

A foglalkoztatáspolitikai további modernizációja – mint a Lisszaboni Stratégia végrehajtása során láttuk – komplex és több szakpolitika uniós szintű összehangolását igényli. Fejlesztési irányainak átgondolása már a 2008/2009-es gazdasági visszaesés előtt is szükségesnek látszott, hiszen a biztató folyamatok ellenére sem sikerült volna elérni a 2010-re előirányzott teljes foglalkoztatottságot. A mély pénzügyi és gazdasági válság ugyanakkor 2009 elejétől a munkaerőpiacon is érezteti hatását, és aláássa a nehezen kiharcolt eddigi eredményeket. A Lisszaboni Stratégia által megkezdett modernizációt tehát mind a foglalkoztatás bővítése, mind pedig a növekedés élénkítése érdekében tovább kell folytatni. Erre már csak azért is nagy szükség van, mert az Európai Unió alapvető foglalkoztatási törekvéseinek megvalósítása Európa szerte, de különösen a kevésbé fejlett új tagállamokban évtizedekig tartó, nagy társadalmi változásokkal járó, rendkívül nehéz feladat lesz. Felvethető, hogy azok az országok, amelyek már teljesítették a Lisszaboni Stratégia foglalkoztatási céljait, vállaljanak mentori szerepet a lemaradók felzárkóztatásának támogatására.

Lényegében ez az álláspont fejeződött ki a Foglalkoztatási Bizottság 2009. november 9-én kelt véleményében is, amelyben az Európai Foglalkoztatási Stratégia szerepéről nyilatkoztak a Lisszaboni Stratégiát 2010 után követő folytatásában.

„Az Európai Unióban nagyobb szükség van több és jobb munkahelyekre, mint valaha. A Poszt-Lisszaboni Stratégia keretében ezért az Európai Foglalkoztatási Stratégiának központi szerepet kell kapnia, hogy választ adjon a jelenlegi válság munkaerő-piaci következményeire és a hosszú távú kihívásokra. Az Európai Unió tagállamainak eddigi intézkedései munkahelyek millióit hozták létre vagy őrizték meg. Ugyanakkor, a gazdaság élénkülésének jelei ellenére rövidtávon olyan beavatkozásokat igényel a válság késleltetett foglalkoztatási hatása, amelyek elkerülhetővé teszik, hogy a munkaerőpiacról való kikerülés tartós társadalmi kirekesztődéshez vezessen. Az újjáépítés felgyorsítását célzó politikának és a strukturális reformoknak egymást kiegészítve kell megtörténniük, hogy megerősítsék az Európai Unió gazdaságait.”²⁰

A Lisszaboni Stratégiát követő új stratégia, az „Európa 2020 Stratégia” fő hozzáadott értéke az lehet, amire a már itt többször idézett „Kok-jelentések” és annak vitái is felhívták a figyelmet: az emberi erőforrásnak a növekedési politika középpontjába állításához szélesebb társadalmi kontextusban kell gondolkodni. A **szakpolitikák koordinált működtetése** egyaránt szükséges tagállami és uniós szinten, hogy az emberi erőforrások kihasználásával biztosítani lehessen a tudásgazdaság, az alkalmazkodóképesség, a fenntarthatóság és a befogadó társadalom céljainak elérését, azaz az új stratégia prioritásainak érvényre juttatását. Ugyanakkor az Európai Foglalkoztatási Stratégiát az „Európa 2020 Stratégia” keretében olyan új elemekkel is gazdagítani lehet, amelyek az elmúlt években kerültek a szakértői viták napirendjére.

²⁰ Council of the European Union, 2009: EMCO Opinion on the European Employment Strategy within the post-2010 Lisbon Agenda.

Az egyik ilyen, az elmúlt években körvonalazódó foglalkoztatáspolitikai irány szerint nem elég a kínálati oldalt ösztönözni, a **keresleti oldal keynesi szellemű befolyásolására is hasonló súlyt kell helyezni.** A még a 90-es évek végének tapasztalataiban gyökerező Európai Foglalkoztatási Stratégia a munkanélküliséget alapvetően kínálati problémának tekinti, így elsősorban a foglalkoztathatóság feltételeire és a munkára ösztönzés rendszabályozó elemeire összpontosít, ami zömében a társadalom gyengébb csoportjait érinti. A foglalkoztatás és a munkaerőpiac szabályozására fókuszál, feltételezve, hogy a piacnyitás, a bérkiáramlás mérséklése és a munkaerőpiac rugalmassá, a munkavállalók alkalmazkodó-képessé tétele automatikusan elvezet a nagyobb növekedéshez és a munkahely-teremtés élénküléséhez. A 2000-es évek végén azonban a munkaerő iránti kereslet növelésére irányuló fejlesztési irányok is megfogalmazódtak mind uniós szinten, mind az egyes tagállamokban. „A munkaerő-piaci helyzet javítása nagyobb erőfeszítéseket követel a keresleti oldalon is, amit egy sor országban meg is tettek, olyan pénzügyi ösztönzők és felvételi támogatások bevezetésével, amelyek elősegítik a munkahelyek létrehozását vagy fenntartását, különösen a munkavállalók speciális csoportjai számára. A vállalkozásalapítás és a vállalkozásbővítő beruházások beindíthatók az adminisztratív terhek csökkentésével, továbbá az új vállalkozóknak és cégeknek nyújtott finanszírozási források és támogató szolgáltatások szélesebb körű hozzáférhetőségével. Olyan ösztönzőket is érdemes szem előtt tartani, mint az innovatív és expanzív szektorok felé irányuló beruházások, továbbá a szociális gazdaság fejlesztése, amely fontos forrása a munkahely-teremtésnek, mert kevésbé van kitéve a gazdasági ciklusoknak, mint a piaci vállalkozások, ráadásul munkaintenzív és társadalmilag hasznos szolgáltatásokat nyújt.”²¹

A munkaerő-keresletet növelését illetően igen nagyok a várakozások az ún. „zöld munkahelyek” létrehozásával kapcsolatban. „Az előttünk álló ciklus (*értsd: EU Bizottsági ciklus, a szerzők*) egyik új, ámde kritikus területe a „zöld Európa” megvalósítása. Ez a cél kell, hogy orientálja a válság utáni munkahely-teremtést is. A klímaváltozás következtében felértékelődnek a zöld technológiák. Ebben az öreg kontinens élenjár a többi nagy gazdasági térséghez képest, ezt az előnyt ki kell használni. A zöld technológiák egyszerre jelentenek kutatást, fejlesztést, modern ipart a centrumokban, ugyanakkor helyben, kis falvakban a képzetlen munkaerőnek is állást, jövedelmet nyújtanak a bioenergia lokális felhasználásával.”²²

E gazdaság- és foglalkoztatásfejlesztési irány követése ismét csak komplex, kormányzati szintű, a szakpolitikák együttműködésére épülő beavatkozásokkal valósítható meg. A „szén gazdaságról” a környezetvédelmi szempontokat szem előtt tartó „zöld gazdaságra” való áttéréstől ugyanis több termelő és szolgáltató ágazatra kiterjedően, az energiaellátás, a közlekedés, az agrárgazdaság, az élelmiszer feldolgozás, a vegyipar és számos más ágazat környezetkímélő „zöld technológiákon” alapuló új tevékenységeihez rendelt, új fejlesztéseken, új tudásokon és szakmákon alapuló új munkahelyek létrejötte várható. Ezek a „zöld munkahelyek” ugyanakkor kiváltak régieket is, ezért különösen fontos szem előtt tartani a környezetvédelmi fenntarthatóság szempontjai mellett a társadalmi fenntarthatóság szempontjait és a **„zöld gazdasági” beruházások során széles körben teríteni a több és jobb munkahely teremtéséből fakadó társadalmi integrációs előnyöket.** Ehhez a foglalkoztatáspolitikai eszközök mellett, fokozott szakpolitikai

²¹ 15995/09 Council of the European Union [2009]: 8.

²² Andor L. [2009]

koordináció révén az oktatás, a szakképzés, a mobilitást segítő regionális és az esélyegyenlőségi politikák eszközeit is intenzíven kell tudni használni.

Az elmúlt évek szakértői és társadalmi vitái hangsúlyosan fogalmazták meg foglalkoztatáspolitikai feladatként is **a szegénység elleni fellépést és a szociális kirekesztettség elleni küzdelem megerősítését**. Ebben az irányban – **a foglalkoztatáspolitikai és a szociálpolitikai szakterületek együttműködésére alapozva** – intenzíven dolgozott az Európai Unió Bizottsága 2006-tól kezdődően. A 2006-os a "Szociális védelemről és társadalmi befogadásról szóló közös jelentés"²³ az európai jóléti politikák gyakorlatát áttekintve felszólította a tagállamokat, hogy a társadalmi befogadást elősegítő 2006–2008-as nemzeti cselekvési terveikben (a nemzeti jóléti politikákat megalapozó dokumentumban) kapjon elsőbbséget a munkaerő-piaci részvétel erősítése. A komplex aktiválási politika szereplőiként **a munkaerő-piaci intézmények mellett és velük szoros együttműködésben a szociális szolgáltatásokat is nevesítették a közös jelentésben, mint az aktiválás kulcsszereplőit**. Egyúttal pedig a foglalkoztatásból kiesettek, kimaradók számára az információnyújtástól, oktatási, képzési, egészségügyi, családi, munkaközvetítési szolgáltatásokig, különböző szolgáltatások egyéni élethelyzetekre szabott megoldásait sürgette a dokumentum.

Ugyancsak 2006-ban elfogadtak egy közleményt²⁴ a munkaerőpiactól legtávolabb levők „aktív befogadásáról”, amely összepárosította a munkaerő-piaci programokban használatos „aktiválás” kifejezést a szociálpolitikában használatos „társadalmi befogadás” kifejezéssel. **A három elem együtteséből, a foglalkoztatásba segítségből, a megélhetéshez szükséges jövedelemtámogatásból és a beilleszkedés akadályait elmozdítani képes szociális szolgáltatásokból látja ez a közlemény felépíthetőnek az „aktív befogadás” politikai mixét**, amelyben nem nehéz felismerni a 2020-as stratégia „befogadó társadalom” prioritásának megalapozását. E közlemény alapján a Bizottság széleskörű társadalmi konzultációkat kezdeményezett és folytatott le a tagállamokban és a tagállamok között a teendőkről, jó gyakorlatokról.

E konzultációk alapján született meg a Bizottság 2007-es közleménye, amely az uniós foglalkoztatás- és szociálpolitika külön munkacsoportokban²⁵ dolgozó nemzeti szakértőit egy közös ad hoc munkacsoport keretében közös teendők kidolgozására szólította fel. Ez az uniós dokumentum már az **„aktív befogadás” politikájának három pilléréként** jelölte meg 1) a megélhetést biztosító minimális jövedelemtámogatást, 2) a befogadó munkaerőpiacot és 3) a minőségi szociális szolgáltatásokhoz való hozzáférés biztosítását.

A foglalkoztatás- és szociálpolitikus szakértőkből álló ad hoc bizottság az Európai Unió Tanácsának 1992-es ajánlását követve, arra hivatkozva és azt megismételve szögezte le a megélhetéshez szükséges **jövedelemtámogatás** jogát, mint az Unió szegénység elleni és társadalmi befogadásért folytatott küzdelmének alapelvét. Szükségesnek mondta ki egyúttal azt, hogy a tagországok szakértői dolgozzák ki a minimum jövedelem szintek megfelelő voltát jelezni képes nemzeti mutatókat. Megfogalmazódtak, illetve megismétlésre kerültek (korábbi 1992-es) javaslatok a jövedelemtámogatásoknak az aktív munkakeresés, munkára vagy képzésre való rendelkezésre álláshoz kötött feltételének érvényesítéséről, amely alól csak "kor, egészségi és családi állapot függvényében" lehet eltérni. A jövedelemszerző képesség erősítésére, az ellátásokra való ráutaltság csökkentésére irányuló erőfeszítések mellett ugyanakkor a bizottsági közlemény, majd az

²³ Joint Report on Social Protection and Social Inclusion 2006

²⁴ Lásd az irodalomjegyzékben: Commission [2007]

²⁵ Social Policy Committee (SPC) és Employment Policy Committee (EMCO)

ad hoc munkacsoport javasolta figyelemmel kísérni azt, hogy ezek az ún. „feltételelességi szabályok” hogyan hatnak a leginkább sérülékenyekre, „különösen azért, mert a szociális támogatás minimális szintje a legtöbb tagállamban már azt a szintet sem éri el, amely kiküszöbölné az elszegényedés kockázatát”²⁶.

A közlemény tehát tartózkodik a „segély” és a „munka” alternatívaként történő szembeállításától, elismeri a megfelelő forrásokhoz és szociális támogatáshoz való jogot, viszont a jogok és köteleességek összhangja jegyében fogalmazza meg a munkára ösztönzést, a munkába állást, a foglalkoztatást előmozdító eszközök, szolgáltatások (így az adórendszerek, ellátási rendszerek, szociális és munkaerő-piaci szolgáltatások) felülvizsgálatának, kialakításának szükségességét.²⁷

A **befogadó munkapiacok** követelményének megfogalmazásakor a 2007-es közlemény – a Közös Foglalkoztatási Jelentés²⁸ elveire és célkitűzéseire alapozva – sürgeti a társadalmi és foglalkoztatási integrációt előmozdítani képes szolgáltatások körének bővítését, oly módon, hogy azok révén az alacsony képzettségű, a fogyatékossgal élő és a kisebbségi társadalmi csoportok foglalkoztathatósága növekedjen. A befogadás csatornáinak tágítása érdekében az alacsony keresetűek adóztatási gyakorlatából is javasolja elmozdítani az ellenősztönző elemeket, miközben sürgeti a szociális gazdaság munkahelyteremtő képességének erősítését is.

Az aktív befogadás harmadik pilléréként körvonalazott területen, a **minőségi szociális szolgáltatások** biztosításának terén a közlemény leszögezte, hogy ezeknek mindenki számára, hátrányos megkülönböztetés nélkül elérhetőnek kell lenniük, biztosítaniuk kell a foglalkoztatástól távol tartó akadályok korai beazonosításának és az akadályok elhárítására irányuló beavatkozás egyénre szabott eszközeit és ennek érdekében az ügyfelekkel való szoros együttműködést. A **szolgáltatások átláthatósága és elszámoltathatósága, valamint folyamatos, az ügyfelek bevonásával történő hatásvizsgálatuk** is e pillér elemeként került megfogalmazásra. Ahogy – mint láttuk – az előző két pillér esetében is integrált foglalkoztatáspolitikai és szociálpolitikai megközelítésre alapozott a bizottsági közlemény, itt is együttesen kezeli a munkaerő-piaci, képzési, lakhatási, gyereknevelési, egészségügyi szolgáltatásokat. A munkanélküli ellátások és szociális támogatások közötti viszony kialakítása, az ellátások feltételekhez kötésének (az ún. kondicionalitásnak) a szabályozása, az ellenősztönzés és a munkára ösztönzés hatásainak gondos és folyamatosan monitorozott összehangolása éppúgy a **különböző szakpolitikák összehangolt működését igényli**, mint a szolgáltatások biztosításának területén a szervezeti és intézményi – egyes országokban az integráció bizonyos formáig eljutó – együttműködés.

Az Unió Foglalkoztatási és Szociális Ügyek Miniszteri Tanácsa 2008 végén elfogadta a Bizottságnak ezt az aktív társadalmi befogadásra vonatkozó ajánlását, amellyel megerősítette a minimum jövedelemtámogatáshoz és lakhatáshoz való szociális jogokat. A Tanács egyetértett abban, hogy az aktív befogadás politikája révén (a) biztosítsák az alapvető emberi jogokat, (b) juttassák érvényre a nemek közti egyenlőség és az esélyegyenlőség elveit, (c) számoljanak a társadalmi hátrányok összetettségével és vegyék figyelembe a sérülékeny társadalmi csoportok sajátos helyzetét és szükségleteit, (d) erősítsék a különböző régiók, kistérségek helyi társadalmainak összetartását, és (e) a foglalkoztatás- és szociálpolitikák az életszakaszból adódó igényeknek megfelelően

²⁶ Commission [2007]: 4.

²⁷ U.o.: 7.

²⁸ Joint Employment Report [2007]

támogassák a generációk közötti szolidaritást, és törjék meg a szegénység generációk közötti átörökítésének folyamatát.

Az elmúlt évek foglalkoztatáspolitikai vitái felerősítették a „jobb munkahelyek” követelményét, ami már a Lisszaboni Stratégiát újrafogalmazó Kok-jelentésekben is erős hangsúlyt kapott. A **„jó munka” (decent work) a szociális fenntarthatóság záloga** és a következő elemeket foglalja magában:

- Olyan munkafeltételeket, amelyek javítják a foglalkoztatás minőségét.
- Preventív és munkaerő-piaci részvételre orientált munkaegészségügyi és biztonsági előírásokat, amelyek olyan munkakörnyezetet garantálnak, amelyben az emberek fittek és egészségesek maradnak, s megőrzik munkaképességüket nyugdíjas koruk eléréséig és azon túl is.
- A munkavállalók jogosultságát az oktatáshoz, továbbképzéshez, élethosszig tartó tanuláshoz.
- A „flexicurity” koncepció alapján differenciálódó munkaviszonyok és szervezeti feltételek mentén az állás- és foglalkoztatás-biztonság rendszerének kialakítását és megerősítését.
- Az otthoni és munkahelyi kötelezettségek összehangolását biztosító munkaidőt és munkafeltételeket.
- Az aktív idősödés munkahelyi, egészségügyi, képzési, infrastrukturális feltételeinek megteremtését.

E feltételek hiányában nem jön létre tartós foglalkoztatás és társadalmi integráció. A rossz munkakörülmények között végzett munka egészségi problémákhoz, és végső soron a foglalkoztatásból való fokozatos kiszoruláshoz vezet. A családi, gyereknevelési, idős vagy beteg gondozási kötelezettségekkel össze nem egyeztethető munka is akadály a tartós munkavállalásnak. A továbbfejlődést, a folyamatos tanulást és képzést nem biztosító munka is növeli a foglalkoztatásból való kiszorulás kockázatát. Az alacsony képzettség-igényű és ennek alapján rosszul is fizetett munkával elérhető jövedelem pedig nem nyújt védelmet a szegénység ellen, így a gyermekek szegénysége ellen. Ugyanakkor viszont az idősödéssel nem kellene a munkaerő-piaci kiszorulás kockázatának bekövetkeznie, hiszen a korosabb munkavállalók tapasztalatainak, tudásának, képességeinek elvesztése a társadalmi erőforrások pazarlását is jelenti.

Bár a munkahely továbbra is a legbiztosabb védelem a szegénység és a társadalmi kirekesztődés ellen, nem minden munka emeli ki a munkavállalót a szegénységből, és biztosítja a tartós foglalkoztatási integrációt. A munkák minőségét tekintve a munkaerőpiac igencsak szegmentált. A rendszertelen, bizonytalan, (családi vagy lakóhelyi) kényszerből vállalt részmunkák világa pedig jelentős mértékben a nők és a kisebbségek diszkriminálásának eszköze. A „jó” vagy „megfelelő” (angolul: *decent*) munka hiányában a szegénység kockázatának kitett uniós lakosság egyharmadát az ún. „dolgozó szegények” alkotják.²⁹ **A „dolgozó szegénység” léte olyan munkafeltételekből fakad, mint az alacsony bér, az alacsony képzettségigényű munkakör, a rendszertelen munkák és az alulfoglalkoztatás.** Az ilyen típusú munkák pedig leginkább az amúgy is „munkahiányos”,

²⁹ EU-SILC [2007] In: European Commission, Social Protection Committee: Growth, Jobs and Social Progress in the EU – A contribution to the evaluation of the social dimension of the Lisbon Strategy, manuscript, September, 2009. Brussels. 36.

gyakran egykeresős családokban fordulnak elő, amelyekben az egyedüli kereső a családi kötelezettségek terhei miatt nem is tud magasabb képzettséget szerezni, stabilabb munkahelyhez jutni.

A „rossz munkahelyek” tehát több szempontból is pazarlást jelentenek: lemondanak az emberi erőforrásokban rejlő tartalékokról, miközben társadalmi transzferekkel (segélyezéssel, család-és gyereknevelési támogatással, ártámogatásokkal) próbálják kezelni az így előálló szegénységi kockázatot. A munkahelyek minőségének növelése viszont a nők, fiatalok, etnikai kisebbségek tartósabb foglalkoztatási beillesztésével, az idősebbek munkában-tartásával a növekedés erőforrásait tudná bővíteni.

Az Európai Foglalkoztatási Stratégiában a **demográfiai perspektívák miatt az elmúlt években egyre erősebb hangsúlyt kapott a migráció problémájának kezelése.** „Eddig kevés előrelépés történt a migráns munkavállalók foglalkoztatási rátáinak felzárkóztatása érdekében. 2008-ban az unió területén kívül született migráns munkavállalók foglalkoztatottsága 4,9%-kal volt alacsonyabb az unión belül születettekéénél, ami kissé magasabb a 2005 évi 4,5%-nál. E mögött azonban markáns tagállami különbségek húzódnak meg. Azokban a tagállamokban, amelyek már hosszú ideje a bevándorlás célországainak számítanak (Belgium, Dánia, Németország, Franciaország, Hollandia, Ausztria, Svédország és az Egyesült Királyság), a migránsok foglalkoztatási rátái sokkal alacsonyabbak, mint a vendéglátó országok munkavállalóié, s a különbség a franciaországi 7,6%-ponttól a dán 21%-pont között szóródik. Ez a rés 2005–2008 között változatlan maradt, vagy kissé csökkent.”³⁰ Az előrelépés érdekében a tagállamok között egyetértés van abban, hogy a migráció szociális aspektusait integrálni kell szociálpolitikájukba és a társadalmi kirekesztés elleni küzdelmükbe. Emellett felismerték a **jól menedzselte migrációs politika jelentőségét a hosszú távú demográfiai és foglalkoztatási problémák kezelésében** is.

Az előrejelzésekből immár biztosan tudható, hogy az Európai Unió jelentős demográfiai változások előtt áll, amelyek belátható időn belül szűkülő munkaerő-kínálathoz vezetnek. A most kezdődő évtizedben az uniós népesség korstruktúrája erőteljesen eltolódik az idősek irányába. Ezek a változások a gazdasági válság következményeivel együtt jelentős gazdasági, szociális és költségvetési kihatással lesznek a munkaerőpiacra. A munkavállalási korú népesség már 2012-ben elkezd csökkenni, a munkaerő-állomány pedig 2018-tól. Az öregedéssel kapcsolatos kiadások az Európai Unióban (főleg a nyugdíjak és az egészségügyi szolgáltatások ráfordításai) a GDP-n belül 0,5%-ponttal nőnek 2020-ra, és 4,7%-ponttal 2060-ra, miközben az időskorúak függőségi rátája³¹ a jelenlegi 0,25%-ról 0,50%-ra emelkedik. Gyökeres reformok nélkül mindez elviselhetetlen anyagi terhet ró a tagállami költségvetésekre.³²

³⁰ EC Social Protection Committee [2009]: 45.

³¹ A 65 éven felüli népesség aránya a 15–64 éves népességhez viszonyítva.

³² European Economy [2009]

4. AZ EURÓPAI FOGLALKOZTATÁSPOLITIKA MEGÚJÍTÁSÁNAK TOVÁBB ÉLŐ ÉS A VÁLSÁGBÓL KIMUTATÓ ELEMEI

4.1. A foglalkoztatási szint növelése

Az intelligens, fenntartható és befogadó növekedés prioritásai mellett azért is aktuális marad a foglalkoztatási szint növelésének célja, mert a 2008-tól kibontakozó gazdasági válság lényegében megsemmisítette azokat a foglalkoztatási eredményeket, amelyeket az elmúlt évtizedben sikerült elérni. A munkaerő mint kihasználatlan termelési tényező pótlólagos növekedési forrás jelentősége – demográfiai okok miatt – a jövőben felértékelődik.

A gazdasági válság nemcsak a foglalkoztatottak számát és arányát vetette vissza, hanem a munkanélküliségi rátát és a munkanélküliek számát is az Európai Foglalkoztatási Stratégia 1998-as elindításakor jellemző szintre növelte (10% = 23 millió). Ez rövid távon kétségkívül komoly gazdasági bajokat és hatalmas szociális ráfordításokat okoz. Ugyanakkor hosszú távon ezt az óriási munkaerő-tartalékot fontos pótlólagos növekedési forrásnak kell tekinteni, – olyannak, ami a munkatermelékenység javulásából származó növekedési potenciálon kívül, azt kiegészítve mobilizálható. Emellett gyarapodott a passzív munkanélküliek száma is, ami annak a következménye, hogy az álláskeresés reménytelensége miatt sokan kivonultak a munkaerőpiacról. A nem foglalkoztatottak (munkanélküliek és inaktívak) bevonása a foglalkoztatásba enyhítheti a tagállamok közfinanszírozási és társadalombiztosítási terheit, elősegíti a közös európai értékek megőrzését és fejlesztését, ugyanakkor csökkentheti az adóterhelést mind a vállalatok, mind az egyének felé. Persze csak akkor, ha beindul a gazdaság és újból teremődnek munkahelyek, továbbá megváltoznak azok a szabályok, amelyek távol tartják az embereket a munkaerőpiactól.

El tudnak-e érni a tagállamok magasabb foglalkoztatási szintet? Erre pozitív választ ad azoknak az uniós tagállamoknak a példája, amelyek még a válság kitérésé előtt teljesítették a 2010-re kitűzött mindhárom lisszaboni foglalkoztatási célt: elérték a 70%-os átlagos foglalkoztatási arányt, a nők foglalkoztatottságát 60%-os szintre emelték és sikerült megvalósítaniuk, hogy az 55–64 évesek közül legalább minden második dolgozzon (lásd: 2., 3., 4. táblák). Ezeknek az országoknak a tapasztalatai azt bizonyítják, hogy a szociálpolitika és a munkaerő-piaci politika irányváltásával komoly foglalkoztatás-bővülést lehet generálni, a közkiadások lényeges megtakarítása mellett. Ebből fontos üzenet adódik a kormányok és a szociális partnerek számára: míg a gazdaságban előbb megtakarítást kell felhalmozni, hogy növelni lehessen a beruházásokat, a **jóléti rendszerekben a kapcsolat fordított: ott előbb be kell ruházni az emberi tőkébe, hogy a munkapiacot rugalmasabbá és bővülővé lehessen tenni, majd ennek révén lehet a jövedelempótló támogatásokban megtakarítást elérni.**

A jelenlegi válság mélysége azt indokolja, hogy folytatódjon és erősödjön a közös foglalkoztatáspolitikai. Ha a gazdaság megindul, és élénkül a munkaerő-kereslet, a hangsúlyt át kell helyezni a **hosszú távú strukturális reformokra**, amelyek célja a

növekedés **ösztönzése** és az emberek munkaerőpiacra lépésének elősegítése. Tudomásul kell venni, hogy önmagában a termelékenység emelésére – alacsony vagy stagnáló foglalkoztatási szint mellett – nem lehet fenntartható gazdasági növekedést építeni. Ezért érdemes odafigyelni arra a tényre, hogy **családi keretek között számos olyan kielégítetlen szükséglet (gyermekfelügyelet, idősgondozás, betegápolás, házkörüli munka) van, amire építve munkaalkalom teremthető a helyi szinten kihasználatlan munkaerő foglalkoztatásához.**

4.2. Foglalkoztathatóság, megfelelően képzett munkaerő, egész életen át tartó tanulás

Az „Európa 2020 Stratégia” is hangsúlyosan szól arról, hogy a minél szélesebb körű foglalkoztathatóság érdekében fejleszteni kell az oktatási és képzési rendszert. Egyaránt cél marad **a gazdaság és társadalom megújítására képes fiatalok munkaerőpiacra bocsátása és az alacsony képzettségű idősebb korosztályok újratermelődésének a megakadályozása.**

A foglalkoztathatóság fejlesztése és megőrzése az egyik kulcskérdés a gazdasági válságból való kilábalás szempontjából. A tagállamoknak arra kell fókuszálniuk, hogy a munkavállalók megőrizzék a foglalkoztathatóságukat és fejlesszék képzettségüket, képességeiket annak érdekében, hogy alkalmazkodni tudjanak a gazdasági változásokhoz. Csak így tudják biztosítani, hogy a gazdasági fejlődés elindulásakor megfelelő munkaerő álljon rendelkezésre.

A foglalkoztatás rendszerébe való integráció minden nemzetközi kutatás szerint szorosan összefügg az iskolázottság színvonalával.³³ A foglalkoztathatóság leglényegesebb komponensének tekintett iskolázottsági szint emeléséhez és a megszerzett tudások foglalkoztatási eséllyé alakításához olyan közoktatási rendszerre van szükség, amely – miközben segíti a tanulókat az iskolai előmenetelben, ugyanakkor – a korszerű és alapvető ismeretek átadása mellett azokat a készségeket, képességeket is fejleszti, amelyek (mint az együttműködés, problémamegoldás, a csapatmunkában való részvétel képessége, kommunikációs készségek, stb.) elősegítik az iskolázást követő és az egész életpálya során megvalósítandó foglalkoztatási integrációt. Az ilyen jó minőségű közoktatási rendszer mindenki számára hozzáférhető, megakadályozza a lemorzsolódást és a képezhetőség-átképezhetőség magasabb szintjén alapozza meg az élethosszig tartó tanulást (lásd: 6. táblázat).

A válságból való kilábalás és az azt követő fenntartható fejlődés érdekében kiemelt prioritásként kell kezelni az oktatást és a képzést, mert ezzel lehet megakadályozni, hogy az állásukat veszített emberek a strukturális munkanélküliséget növelje. A jó minőségű alapfokú képzés a munkaerőpiacra jutás kiinduló feltétele. A képzési programoknak reflektálniuk kell a munkaerő-piaci szükségletre és elérhetőkné kell lenniük mindazok számára, akiknek erre a leginkább szükségük van. A szociális partnerek fontos szerepet játszanak a szakképzési szükséglet meghatározásában és kielégítésében, továbbá a képzési programok kínálatának alakításában.

A szakképzési szerkezet összehangolása a munkaerő-piaci kereslettel számos feltételen alapul: megfelelő gazdasági, foglalkoztatási információkkal kell rendelkezni a képző intézmények folyamatos tájékoztatására, a beiskolázási arányokat megbízható

³³ OECD [2003], Fazekas (Szerk.) [2009]

középtávú munkaerı-keresleti elırejelzésekre kell alapozni. A szakképzés és az átképzés intézményi rendszerének mind a munkaadók rövid távú, konjunkturális és speciális szervezeti szükségleteit, mind pedig a hosszú távú alkalmazkodóképességükhöz szükséges tudásigényeket rugalmasan kielégítı, egymást kiegészítı, egymásra épülı képzési programokkal kell rendelkezniük. Az informális és nem formális tudás elismerése is segíti a munkaerı-piaci reintegrációt, ami különösen az alacsony képzettségűeknek elınyös. A duális szakképzési rendszer – mint amilyen a tanoncképzés – értékét el kell ismerni, és ösztönözni kell a fiatalok bekerülését a jó minőségű gyakorlati képzıhelyekre.

A foglalkoztathatóság **másik lényeges komponense a készségekkel, képességekkel** függ össze. Az egyének foglalkoztatási esélyeit a legnagyobb mértékben e tényezık befolyásolják. Ide tartoznak a formális tudások és képzettségek mellett a gyakorlati és informális készségek, valamint a munkavállaláshoz kapcsolódó attitűdök. A foglalkoztathatóságnak ugyancsak fontos összetevıje az egyéni fejlődıképesség, alkalmazkodóképesség. Mindennek része a karriertervezés, az önmenedzselés képessége, az álláskeresési technikák és az egész életen át tartó tanulásban való részvétel képessége. Kulcselem az egyéni képesség bemutatása is.

A foglalkoztathatóságot jelentısen befolyásolják az egyén helyzetébıl és személyiségébıl adódó tulajdonságok. Az egyéni tulajdonságok közül nagy jelentıséggel bír például a családi helyzetbıl fakadó kötelezettségek megléte (pl. kisgyermek gondozása), egészségügyi és mentális állapot, lakhatási lehetıségek. **A foglalkoztathatóság legnagyobb korlátja gyakran az egyéni szociális, családi vagy egészségügyi helyzetben rejlik.** Különösen igaz ez a munkaerıpiactól legtávolabb lévı csoportokra. Az ő esetükben a családi környezet, a nem megfelelı lakhatás, egészségi vagy mentális állapot a foglalkoztatás olyan akadályát jelenti, **amelyet csak a szociálpolitika és foglalkoztatáspolitikai eszköztárának összehangolt beavatkozása küzdhet le.**

A fiatalok munkanélküliségének (lásd: 6. táblázat) és a tartós munkanélküliség kialakulásának megelızése a foglalkoztathatóság egyik prioritása. Ennek érdekében szükség van az oktatási rendszer és a munkaerıpiac keresleti oldalának, elvárásainak összehangolására. A felnőttkori foglalkoztathatóság fenntartása és az alkalmazkodóképesség javítása azt feltételezi, hogy a lakosság minél nagyobb része lépjen be a felnőttképzés rendszerébe (lásd: 8. táblázat). Különösen fontos ez a munkaerıpiacon amúgy is hátrányos helyzetben lévı csoportok számára. Az ő esetükben külön nehézséget jelent, hogy jellemzıen alacsonyabbak a tanulási képességeik és motivációik, így számukra a hagyományos képzési formák sokszor nem vezetnek eredményre. Az Európai Szociális Alap több programeleme segítette a nem hagyományos képzési formák létrehozását.

6. táblázat. Fiatalok munkanélküliségi rátájának alakulása (15–24 éves korosztály)

TOTAL	2000	2009
EU27	18.3	19.8
EU15	16.1	19.5
BE	15.2	21.9
BG	33.3	16.2
CZ	17.0	16.6
DK	6.7	11.2
DE	8.5	11.2
EE	23.5	27.5
IE	6.5	24.2
EL	29.2	25.8
ES	25.3	37.8
FR	20.6	22.6
IT	31.5	25.4
CY	10.2	13.8
LV	21.3	33.6
LT	28.6	29.2
LU	-6.4	17.2
HU	12.3	26.5
MT	11.8	14.4
NL	5.3	6.6
AT	6.3	10.0

PL	35.7	20.6
PT	8.2	20.0
RO	17.8	20.8
SI	16.4	13.6
SK	36.9	27.3
FI	28.4	21.5
SE	9.5	25.0
UK	12.0	19.1

Forrás: Eurostat

7. táblázat. Oktatásból lemorzsolódók aránya

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
EU27	17,6	17,2	17	16,6	16,1	15,8	15,5	15,1	14,9	14,4
Belgium	13,8	13,8	14,1	14,3	13,1	12,9	12,6	12,1	12	11,1
Bulgária	:	20,5	20,7	21,9	21,4	20,4	17,3	14,9	14,8	14,7
Csehország	:	:	5,7	6,5	6,3	6,2	5,1	5,2	5,6	5,4
Dánia	11,7	9,2	9	10,4	8,8	8,7	9,1	12,5	11,5	10,6
Németország	14,6	12,3	12,5	12,8	12,1	13,5	13,6	12,5	11,8	11,1
Észtország	15,1	14,4	13,2	12,9	13,1	13,4	13,5	14,4	14	13,9
Írország	:	:	14,6	13,1	13,1	12,5	12,1	11,6	11,3	11,3
Görögország	18,2	17,1	16,5	16	14,7	13,6	15,5	14,6	14,8	14,5
Spanyolország	29,1	29,7	30,7	31,6	32	30,8	30,5	31	31,9	31,2
Franciaország	13,3	13,5	13,4	13,2	12,8	12,2	12,4	12,6	11,9	12,3
Olaszország	25,1	25,9	24,2	23	22,3	22	20,6	19,7	19,7	19,2
Ciprus	18,5	17,9	15,9	17,3	20,6	18,2	14,9	12,5	13,7	11,7
Lettország	:	:	16,9	18	14,7	14,4	14,8	15,1	15,5	13,9
Litvánia	16,5	14,9	13,4	11,4	10,5	8,1	8,2	7,4	7,4	8,7
Luxembourg	16,8	18,1	17	12,3	12,7	13,3	14	12,5	13,4	7,7
Magyarország	13,9	13,1	12,2	12	12,6	12,5	12,6	11,4	11,7	11,2
Málta	54,2	54,4	53,2	49,9	42,1	38,9	39,9	38,3	39	36,8
Hollandia	15,4	15,1	15,3	14,3	14,1	13,5	12,6	11,7	11,4	10,9
Ausztria	10,2	10,2	9,5	9	9,5	9,1	9,8	10,7	10,1	8,7
Lengyelország	:	7,4	7,2	6	5,6	5,3	5,4	5	5	5,3
Portugália	43,6	44,2	45	41,2	39,4	38,8	39,1	36,9	35,4	31,2
Románia	22,9	21,7	23	22,5	22,4	19,6	17,9	17,3	15,9	16,6

Szlovénia	:	6,4	5,1	4,6	4,3	4,9	5,6	4,1	5,1	5,3
Szlovákia	:	:	6,7	5,3	6,8	6,3	6,6	6,5	6	4,9
Finnország	9	9,5	9,7	10,1	10	10,3	9,7	9,1	9,8	9,9
Svédország	7,3	10,2	10	9,2	9,2	10,8	13	12,2	12,2	10,7
Egyesült Királyság	18,2	17,8	17,6	12,1	12,1	11,6	11,3	16,6	17	15,7
Izland	29,8	30,9	28,8	20,3	24,9	24,9	25,6	23,2	24,4	21,4
Norvégia	12,9	8,9	13,5	6,3	4,7	4,6	17,8	18,4	17	17,6
Svájc	7,3	6,6	6,7	9,7	9,5	9,7	9,6	7,6	7,7	9,2

Forrás: Eurostat

8. táblázat. Az életen át tartó tanulásban való részvétel

Total	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU27	7.1	7.1	7.2	8.5	9.3	9.8	9.7	9.5	9.6
EU15	8.0	8.0	8.1	9.8	10.7	11.3	11.2	10.9	11.0
BE	6.2	6.4	6.0	7.0	8.6	8.3	7.5	7.2	6.8
BG	1.4	1.4	1.2	1.3	1.3	1.3	1.3	1.3	1.4
CZ	5.6	5.6	5.6	5.1	5.8	5.6	5.6	5.7	7.8
DK	19.4	18.4	18.0	24.2	25.6	27.4	29.2	29.2	30.2
DE	5.2	5.2	5.8	6.0	7.4	7.7	7.5	7.8	7.9
EE	6.5	5.4	5.4	6.7	6.4	5.9	6.5	7.0	9.8
IE	5.5	5.5	5.5	5.9	6.1	7.4	7.3	7.6	10.2
EL	1.0	1.2	1.1	2.6	1.8	1.9	1.9	2.1	2.9
ES	4.1	4.4	4.4	4.7	4.7	10.5	10.4	10.4	10.4
FR	2.8	2.7	2.7	7.1	7.1	7.1	7.6	7.4	7.2
IT	4.8	4.5	4.4	4.5	6.3	5.8	6.1	6.2	6.3
CY	3.1	3.4	3.7	7.9	9.3	5.9	7.1	8.4	8.5
LV	7.3	7.3	7.3	7.8	8.4	7.9	6.9	7.1	6.8
LT	2.8	3.5	3.0	3.8	5.9	6.0	4.9	5.3	4.9
LU	4.8	5.3	7.7	6.5	9.8	8.5	8.2	7.0	8.5
HU	2.9	2.7	2.9	4.5	4.0	3.9	3.8	3.6	3.1
MT	4.5	4.6	4.4	4.2	4.3	5.3	5.4	6.0	6.2
NL	15.5	15.9	15.8	16.4	16.4	15.9	15.6	16.6	17.0
AT	8.3	8.2	7.5	8.6	11.6	12.9	13.1	12.8	13.2
PL	4.3	4.3	4.2	4.4	5.0	4.9	4.7	5.1	4.7
PT	3.4	3.3	2.9	3.2	4.3	4.1	4.2	4.4	5.3

RO	0.9	1.0	1.0	1.1	1.4	1.6	1.3	1.3	1.5
SI	7.3	7.3	8.4	13.3	16.2	15.3	15.0	14.8	13.9
SK	8.5	8.5	8.5	3.7	4.3	4.6	4.1	3.9	3.3
FI	17.5	17.2	17.3	22.4	22.8	22.5	23.1	23.4	23.1
SE	21.6	17.5	18.4	31.8	32.1	33.4	32.0	32.4	32.4
UK	20.5	20.9	21.3	27.2	29.0	27.6	26.7	20.0	19.9

Forrás: Eurostat

4.3. A munkavállalók és vállalkozások alkalmazkodóképességének növelése

Az Európai Uniónak további lépéseket szükséges tennie annak érdekében, hogy az „Európa 2020 Stratégiában” megfogalmazott várható strukturális gazdasági változásokhoz, a versenyképesség foglalkoztatási, technológiai, szervezeti követelményeihez mind a munkavállalók, mind a vállalkozások sikerrel alkalmazkodjanak.

Az alkalmazkodóképesség növelése különösen nagy jelentőséggel bír a válság kapcsán. 2008 közepe és 2010 közepe között a foglalkoztatás 1,9%-al esett vissza Európában, azaz 4.3 millió munkahely szűnt meg. A munkanélküliség nagyobb mértékben sújtotta azokat, akik mint a fiatalok, az alacsonyan képzettek vagy a migránsok hátrányos helyzetben voltak a munkaerőpiacon. A legtöbb tagállam számára jelentős kihívást jelentett a szociális ellátórendszerben megjelenő nagyszámú munkanélküli. Az Európai Uniónak szükséges lépéseket tennie annak érdekében, hogy a jelenlegi és a jövőben várható gazdasági változásokhoz mind a munkavállalók, mind a vállalkozások sikerrel alkalmazkodjanak.

Az európai foglalkoztatás rendszerének hosszú évtizedek során kiépült több eleme, egyes foglalkoztatási és munkaügyi szabályok és eljárások megmerevítették a munkaerőpiac működését. Ez különösen az uniós kontinentális országokra jellemző. E probléma megoldási lehetőségeit az ezredforduló kutatási és társadalompolitikai vitáinak tapasztalatai alapján a „flexicurity”-konceptió keretében keresik a tagállamok és az európai döntéshozók. Az európai munkaerő-piaci politikában már legalább két évtizede jelen van a rugalmasság – a „flexibilitás” – előmozdításának igénye. A kezdetben a munkaerő-piaci szabályok liberalizálását és deregulációját célzó törekvéseknek az Európai Unió megfelelő kereteket kívánt létrehozni a termelékenység, az innováció és a versenyképesség növelése érdekében, ugyanakkor válaszolni akart a magas munkanélküliség, a szegmentált munkaerőpiac, a rendszertelen foglalkoztatásból fakadó bizonytalanság okozta szociális kirekesztettség – a „dereguláció” által felidézett – kihívására is. Így vált elfogadottá a rugalmasság és a biztonság kombinálásának elve, az angol fogalmak (*flexibility*, *security*) összevonásával kifejezett „flexicurity” (rugalmas biztonság) elve, aminek összetevői a következők:

- olyan szerződéses és szervezeti feltételek, amelyek megfelelő rugalmasságot biztosítanak a munkavállalóknak és a munkáltatóknak a belső, munkahelyi és a külső, munkaerő-piaci mobilitáshoz,
- aktív munkaerő-piaci politika, amely támogatja a munkahelyek közötti mobilitást, továbbá a munkanélküliek és inaktívak munkába lépését,
- az élethosszig tartó tanulás rendszere, amely lehetővé teszi a munkavállalóknak, hogy egész életükön át foglalkoztathatók maradjanak, segítve őket abban, hogy meg tudjanak birkózni a gyors változásokkal, a munkanélküli állapottal és az új munkahelyre való átmenettel,
- modern társadalombiztosítási rendszerek, amelyek kombinálják a munkaerő-mobilitással kapcsolatos elvárásokat a megfelelő szintű jövedelempótlással a munkaerőpiactól való távollét minden szakaszában.

A rugalmas biztonság terén a legfontosabb célkitűzés a munkaerő-piaci átmenetek könnyítése, a foglalkoztatási és munkahelyi biztonság megőrzésével. Különös hangsúlyt kell fektetni a munkaerőpiacra történő be-, illetve visszalépés megkönnyítésére a szociális biztonsági háló erősítésével és a munkaerő-piaci szolgáltatások hatékonyságának növelésével. Az Európai Szociális Alap eddig is jelentős szerepet játszott a rugalmasság támogatásában. Fontos, hogy a jövőben ez a támogatás Európa humán erőforrásának fejlesztését, képzését is a lehető legnagyobb mértékben támogassa.

A szerződések rugalmassága és az aktív munkaerő-piaci politikák együttese gyors politikai választ adhat a tömeges elbocsátások vagy a munkahely-megszűnések miatti problémákra, mert utána gyors átmenetet tesz lehetővé másik, a gazdasági versenyben megmaradó vagy éppen újonnan létrehozott munkahelyekre. A jelenlegi bizonytalanság közepette a „flexicurity” demonstrálja az átállás lehetőségét a képzés és az aktív munkaerő-piaci eszközök és megfelelő szociális védelmi rendszerek segítségével, amelyek semlegesíthetik a válság negatív következményeit. Erősítik az állampolgárok bizalmát, és a hátrányos helyzetűek, illetve elbocsátottak gyors munkaerő-piaci (re)integrációját teszik lehetővé. A munkanélküliség alakulásának 2008 végi összehasonlító elemzése rávilágít arra, hogy ennek trendje Európában lassúbb növekedést mutatott, mint az USA-ban. Ez a belső rugalmasság (pl. vállalaton belüli rugalmas munkaidő-rendszerek) kiterjedt alkalmazásának a következménye, ami kiváltva az elbocsátásokat, lehetővé teszi a munkaerő-állomány alkalmazkodását. Ezért van az, hogy a legtöbb európai állami foglalkoztatási szolgálat jelenleg azon dolgozik, hogy gyors, rugalmas és eredményes megoldást találjon a megfelelő állást kereső embereknek és a munkahelyüket betölteni kívánó munkáltatóknak. Gazdasági visszaesés idején az állami foglalkoztatási szolgálatok különösen fontos szerepet játszanak a „flexicurity” stratégia bevezetésében (lásd: 9. táblázat).

9. táblázat. Példák a flexicurity koncepció válság esetén alkalmazott változataira

Rugalmasság	Biztonság			
	Állásbiztonság	A foglalkoztatás biztonsága	Jövedelem-biztonság	Kombinált biztonság (gondoskodás és munka)
Külső numerikus rugalmasság (felvétel és elbocsátás)	<ul style="list-style-type: none"> Átmeneti elhelyezés más vállalatoknál (kölcsonadás) 	<ul style="list-style-type: none"> Munkaerő-tartaléklás (elbocsátás helyett) 	<ul style="list-style-type: none"> Munkanélküli ellátások felhasználása bértámogatás, vagy képzési támogatás formájában 	<ul style="list-style-type: none"> Jelzőlog-kölcson támogatás
Belső numerikus rugalmasság (munkaidő-flexibilizálás)	<ul style="list-style-type: none"> Rövidített munkaidő Munkaidő-bankolás 	<ul style="list-style-type: none"> A munkaerő-állomány több munkáltató általi közös foglalkoztatása 	<ul style="list-style-type: none"> Részleges munkanélküli segély a kieső időre Csökkentett munkaidő 	<ul style="list-style-type: none"> Különböző típusú szabadságok
Funkcionális rugalmasság (a munkafunkciók között)	<ul style="list-style-type: none"> Munkakör-gazdagítás 	<ul style="list-style-type: none"> Belső átcsoportosítás Átképzés 	<ul style="list-style-type: none"> Új munkakörbe való átképzés 	<ul style="list-style-type: none"> A korábbi képzettségek akkreditálása
Munkaerő-költség-/bér-rugalmasság	<ul style="list-style-type: none"> Válság miatti bércorrekció 	<ul style="list-style-type: none"> Bérpótlék az új állásban 	<ul style="list-style-type: none"> Kiegészítő munkanélküli járadék, mint kompenzáció 	<ul style="list-style-type: none"> Megnövelt családi pótlék

Forrás: Wilthagen előadása 2009. március 25-én Prágában megtartott konferencián: „Implementing flexicurity in time of crisis”, idézi: Madsen, P. K, 2009.

„Támogatások nyújtásával és szolgáltatások biztosításával az állami foglalkoztatási szolgálatok aktívan közreműködnek a 'flexicurity' közös EU-s elveinek alkalmazásában. Az állami foglalkoztatási szolgálatok működésének középpontjában a sikeres munkaerő-piaci átmenetek megszervezése és segítése áll. Ezek az államilag szervezett foglalkoztatási szolgáltatások elősegítik, hogy egyensúly jöjjön létre a foglalkoztatás rugalmassága és folyamatossága között egyfelől, továbbá, hogy a munkahely változtatása biztonságos legyen. A karrierpálya így úgy mehet előre, mint az életciklusok egymásutánisága.”³⁴

Már az elmúlt években is növekedett a rugalmas foglalkoztatási formák elterjedése. Sok országban hoztak olyan válságkezelő intézkedéseket, amelyekkel a vállalkozásokat abban támogatták, hogy a munkavégzés formáit alakítsák rugalmasabbá. A rugalmasabb foglalkoztatási formák terjedése ugyanakkor nem csökkentette a munkaerőpiac szegmentálódásának veszélyét. Több európai tagállamban alakult ki kettős munkaerőpiac, amelyben megnőtt a távolság a tartósan, hagyományos

³⁴ The contribution of PES to flexicurity, Joint Opinion of Heads of PES, 1112/2008, Nice

szereződéses keretek közt foglalkoztatottak és a rugalmasabb formákban dolgozók közt. Így fennáll a lehetősége, hogy az amúgy is hátrányos helyzetű csoportokba tartozók rosszabbul fizetett, kevésbé biztos munkahelyekre szorulnak.

Szerte Európában a kormányok olyan intézkedéseket is hoztak, amelyek a munkaerőköltségeket csökkentették, elsősorban az adók csökkentésével, illetve a hátrányos helyzetűek foglalkoztatását ösztönző bértámogatásokkal.

A rugalmas biztonság terén a munkaerő-piaci átmenetek könnyítése, azok biztonságának megőrzése kell, hogy a legfontosabb célkitűzés maradjon. Különös hangsúlyt kell fektetni a munkaerőpiacra történő be-, illetve visszalépés megkönnyítésére, a szociális biztonsági háló erősítésével és az állami, civil és magán foglalkoztatási szolgáltatások hatékonyságának növelésével. Az Európai Szociális Alap eddig is jelentős szerepet játszott a rugalmasság támogatásában. Fontos, hogy a jövőben ez a támogatás Európa humán erőforrásának fejlesztését, képzését is a lehető legnagyobb mértékben támogassa.³⁵

A gazdasági visszaesés leküzdéséhez és a kitöréshez szükséges hatékony alkalmazkodás sikeréhez – csakúgy, mint az előbb tárgyalt foglalkoztathatóság széleskörű megvalósításához – elengedhetetlen az európai képzettségbe és humán erőforrásba való fokozottabb befektetés. A képességek fejlesztése érdekében, akár a munkahelymegőrzés céljával kombinálva, szükséges olyan képzéseket támogatni, amelyek a munkaerőpiac keresleti igényeit is kielégítik.

Az elkövetkező évtizedben egyre nagyobb lesz az igény a jól képzett és alkalmazkodó képes munkaerőre, a magas képzettséget igénylő munkahelyek aránya a jelenlegi 25%-ról 30%-ra nő,³⁶ így a képzettség növelése elengedhetetlen lesz Európa versenyképessége szempontjából. A munkaerő-piaci kereslet feltérképezése és előrejelzése tehát óriási jelentőséggel fog bírni. Az Európai Bizottság célul tűzte, hogy európai szintű előrejelzést készítsen 2020-ig a várható képzési szükségletekről. A tagállamoknak maguknak is szükségük lesz arra, hogy nemzeti munkaerő-piaci prognózist készítsenek, amely lehetővé teszi a regionális különbségek, a hátrányos helyzetű csoportok (elsősorban a nők, fogyatékos személyek és romák) munkaerő-piaci lehetőségeinek előrejelzését a mobilitás és az idősödő népesség befolyásának figyelembe vételével.

³⁵ Joint Employment Report 2008–2009, Council of the European Union

³⁶ CEDEFOP becslés.

10. táblázat. Részmunkaidős foglalkoztatás aránya

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
EU27	16,4	16,3	16,2	16,6	17,2	17,8	18,1	18,2	18,2	18,8
Belgium	20,7	18,5	19,4	20,6	21,6	22,0	22,2	22,1	22,6	23,4
Bulgária	:	3,5	3,1	2,4	3,1	2,1	2,0	1,7	2,3	2,3
Csehország	5,4	5,0	4,8	5,0	5,0	4,9	5,0	5,0	4,9	5,5
Dánia	21,7	20,1	20,6	20,9	22,5	22,1	23,6	24,1	24,6	26,0
Németország	19,4	20,3	20,8	21,7	22,3	24,0	25,8	26,0	25,9	26,1
Észtország	6,8	7,5	6,7	8,0	7,8	7,8	7,8	8,2	7,2	10,5
Írország	16,8	16,6	16,6	17,0	16,9	17,1	17,0	17,7	18,6	21,2
Görögország	4,6	4,1	4,4	4,1	4,6	5,0	5,7	5,6	5,6	6,0
Spanyolország	8,1	8,1	8,1	8,3	8,9	12,4	12,0	11,8	12,0	12,8
Franciaország	16,9	16,4	16,2	16,7	16,7	17,2	17,2	17,3	16,9	17,3
Olaszország	8,8	9,1	8,6	8,6	12,7	12,8	13,3	13,6	14,3	14,3
Ciprus	8,4	8,4	7,2	8,9	8,7	8,9	7,7	7,3	7,8	8,4
Lettország	11,1	10,0	9,3	10,0	10,5	8,3	6,5	6,4	6,3	8,9
Litvánia	9,1	8,8	9,8	9,1	8,6	7,1	9,9	8,6	6,7	8,3
Luxembourg	11,3	11,3	11,7	13,4	16,4	17,4	17,1	17,8	18,0	18,2
Magyarország	3,6	3,5	3,6	4,4	4,6	4,1	4,0	4,1	4,6	5,6
Málta	6,5	7,7	8,8	9,3	8,1	9,6	10,0	10,9	11,5	11,3
Hollandia	41,2	42,2	43,8	45,0	45,6	46,1	46,2	46,8	47,3	48,3
Ausztria	17,0	17,2	19,0	18,6	20,2	21,1	21,8	22,6	23,3	24,6
Lengyelország	10,6	10,2	10,7	10,3	10,5	10,8	9,8	9,2	8,5	8,4
Portugália	10,8	11,3	11,4	11,8	11,2	11,2	11,3	12,1	11,9	11,6
Románia	16,4	16,8	11,4	12,0	10,2	10,2	9,7	9,7	9,9	9,8

DR. FREY MÁRIA – KOLTAI LUCA – SIMONYI ÁGNES
Az Európai Foglalkoztatási Stratégia végrehajtásának értékelése és perspektívája
Az „Európa 2020” és Magyarország

Szlovénia	6,1	6,1	6,6	6,6	9,6	9,0	9,2	9,3	9,0	10,6
Szlovákia	1,9	2,4	1,9	2,4	2,7	2,5	2,8	2,6	2,7	3,6
Finnország	12,2	12,0	12,4	12,9	13,1	13,7	14,0	14,1	13,3	14,0
Svédország	22,8	21,0	21,4	22,9	23,9	24,7	25,1	25,0	26,6	27,0
Egyesült Királyság	25,2	25,1	25,3	25,9	26,0	25,2	25,3	25,2	25,3	26,1
Izland	28,2	26,9	27,8	19,5	19,9	22,2	17,1	21,7	20,5	23,6
Norvégia	26,1	26,0	26,3	29,0	29,6	28,2	28,7	28,2	28,2	28,6
Svájc	30,5	31,8	31,7	32,7	33,0	33,1	33,3	33,5	34,3	34,6

Forrás: Eurostat

11. táblázat. Határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatottak aránya

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
EU27	12,2	12,5	12,4	12,6	13,2	14	14,4	14,5	14	13,5
Belgium	9	8,8	7,6	8,6	8,7	8,9	8,7	8,6	8,3	8,2
Bulgária	:	6,8	6,1	6,3	8	6,4	6,2	5,2	5	4,7
Csehország	8,1	8,1	8,3	9,2	9,5	8,6	8,7	8,6	8	8,5
Dánia	10,2	9,4	8,9	9,6	9,8	9,8	8,9	8,7	8,4	8,9
Németország	12,7	12,4	12	12,2	12,4	14,1	14,5	14,6	14,7	14,5
Észtország	2,2	2,9	2,2	3	3	2,7	2,7	2,1	2,4	2,5
Írország	5,4	4,6	4,9	4,7	3,4	3,7	6	8,1	8,5	8,5
Görögország	13,8	13,5	11,8	11,3	12,4	11,8	10,7	10,9	11,5	12,1
Spanyolország	32,3	32	32	31,8	32,1	33,3	34	31,7	29,3	25,4
Franciaország	15,4	14,9	14,1	13,4	13	14,1	14,1	14,4	14,2	13,5
Olaszország	10,1	9,5	9,9	9,5	11,9	12,3	13,1	13,2	13,3	12,5
Ciprus	10,7	10,8	9,1	12,5	13,1	14	13,1	13,2	13,9	13,4
Lettország	6,8	7,1	11,6	9,5	9,2	8,4	7,1	4,2	3,3	4,3
Litvánia	3,7	6,6	7,5	8	6,6	5,5	4,5	3,5	2,4	2,2
Luxembourg (Grand-Duché)	3,4	4,4	4,3	3,1	4,8	5,3	6,1	6,8	6,2	7,2
Magyarország	6,9	7,5	7,5	7,6	6,9	7	6,7	7,3	7,9	8,5
Málta	4,1	4,2	4,2	4,2	3,3	4,5	3,7	5,1	4,3	4,8
Hollandia	14	14,3	14,3	14,5	14,6	15,5	16,6	18,1	18,2	18,2
Ausztria	7,9	8,1	7,4	7,2	9,5	9,1	9	8,9	9	9,1
Lengyelország	5,8	11,9	15,5	18,9	22,6	25,7	27,3	28,2	27	26,5
Portugália	19,9	20	21,6	20,6	19,9	19,5	20,6	22,4	22,8	22
Románia	2,9	3	0,9	2,1	2,8	2,4	1,8	1,6	1,3	1

Szlovénia	12,9	13,1	14,7	13,7	18	17,4	17,3	18,5	17,4	16,4
Szlovákia	4	5	4,8	5	5,5	5	5,1	5,1	4,7	4,4
Finnország	17,7	17,9	17,3	17,9	17,1	16,5	16,4	15,9	15	14,6
Svédország	14,7	15,9	15,7	15,8	15,7	16	17,3	17,5	16,1	15,3
Egyesült Királyság	6,8	6,7	6,2	5,9	5,7	5,8	5,8	5,9	5,4	5,7
Izland	5,4	5,7	5,4	7,7	7,7	6,9	11,5	12,3	9,5	9,7
Norvégia	9,7	9,1	10,3	9,5	10,2	9,5	10,1	9,6	9,1	8,1
Svájc	11,5	11,6	12,2	12	12,1	12,8	13,5	12,9	13,2	13,2

Forrás: Eurostat

4.4. „Make work pay”, „aktiválás” – legyen kifizető a munka!

Az „Európa 2020-as Stratégia” befogadó társadalom prioritása arra épít, hogy európai jóléti rendszerek különböző területein, a foglalkoztatás- és jövedelempolitikában, a család- és adópolitikában, a segélyezés és a szolgáltatásfejlesztés területén a tagállamok egyaránt mozdítsák elő az aktív társadalmi befogadást. Az elmúlt években több tagállam vezetett és vezet be olyan intézkedéseket, hogy a foglalkoztatásból kieső és attól távol levő rétegeknek érje meg dolgozni, és ehhez kapják is meg a célzott munkapiaci, képzési, egészségügyi, közlekedési, lakhatási, családtámogatási szolgáltatásokat.

A foglalkoztatás bővülését célzó aktiválási politika a társadalmi újraelosztás rendszerének céljai és keretei által alakított adórendszer, valamint általában a szociális és társadalombiztosítási ellátások ellenőztető hatásait feltáró elemzésekre épülő koncepció. Az „érje meg dolgozni” követelmény az időskorúkat, az egészségkárosodottakat, a kisgyermekes anyákat és általában a munkaerőpiactól különböző okokból távol esőket illetően egyaránt megfogalmazódott, és több ellátórendszer átalakítását is felvetette. A gazdaság emberi erőforrásainak bővítéséhez jelentős mértékben járulhat hozzá a foglalkoztatást nem ösztönző jóléti rendszer elemek kiiktatásával megvalósítható „aktiválási politika”.

A „segélyezési csapdába” azonban nemcsak a segélyt igénybe vevők, a hiábavaló munkahelykeresésben elfáradt, a közlekedési vagy mobilitási problémákkal megküzdni nem tudó álláskeresők esnek bele. A jóléti és munkaerő-piaci intézményeket működtetők is gyakran könnyebbnek és egyszerűbbnek látják, ha valamilyen ellátással oldják meg ügyfeleik megélhetési gondjait, mintha a hosszabb, netán bonyolult egyéni egészségi problémákat, családi igényeket intenzíven egyeztetni próbáló munkakereséshez differenciált, személyre szabott, folyamatos és mindebből következően költséges szolgáltatásokat rendelnek hozzá. **A foglalkoztathatóvá tétel ugyanis nemcsak képzést, oktatást, készségfejlesztést jelent, hanem számos, a munkakeresést és a munkavállalást akadályozó lakhatási, egészségi, közlekedési, családi probléma megoldásában való sokoldalú, időt és szakértelmet igénylő, jó minőségű támogató szolgáltatást is.**

A "legyen a munka kifizetődő" elv egyúttal azt is jelzi, hogy az aktiválás a szociálpolitika, az adó- és jövedelempolitika, valamint a foglalkoztatáspolitikai együttes feladata. Ezek eszközrendszerei – ellátásai, szolgáltatásai, szabályozása – együttesen teremthetnek ösztönzést a segélyekre és támogatásokra alapozott létfenntartásból – a „csapdahelyzetből” – a munkaerőpiacra való belépés irányába. A munkaerő-piaci intézmények mellett és velük szoros együttműködésben a szociális szolgáltatások is az aktiválás kulcsszereplői. A foglalkoztatásból kiesettek, kimaradók számára az információnyújtástól, oktatási, képzési, egészségügyi, családi, munkaközvetítési szolgáltatásokig, különböző szolgáltatások egyéni élethelyzetekre szabott megoldásaival lehet aktiválni a tagállamok emberi erőforrásait a gazdasági versenyképesség növelése érdekében. Az aktiválás, az „aktív befogadás” európai politikája három elem együtteséből; a foglalkoztatásba segítségből, a megélhetéshez szükséges jövedelemtámogatásból és a beilleszkedés akadályait elmozdítani képes szociális szolgáltatásokból kell álljon.

A nemzetközi szociálpolitikai és foglalkoztatáspolitikai szakirodalomban a 90-es évek közepe óta a jóléti rendszerek és a munkaügyi politikák eszközeit egymással való összehatásukban értékelő munkákban érzékletes és gyakran találó angol kifejezések terjedtek el.³⁷ Ezek – a fordítások gyakran nehézkes volta ellenére is – hamar teret nyertek a magyar szociálpolitikai és foglalkoztatáspolitikai szakmákban is, mert igen képletesen fejezték ki a kutatásokban tapasztalt ellentmondásokat és a kiút keresés irányait. Az "employment friendly welfare" = "foglalkoztatásbarát jóléti rendszer" kifejezés egyértelműen utalt arra, hogy a jóléti rendszereknek vannak/lehetnek olyan elemei, amelyek bizonyos társadalmi feltételek mellett működhetnek úgy, hogy látszólag könnyebb és egyszerűbb utat nyitnak a megélhetés egy minimális szintjéhez, mint a munkahelykeresésen keresztül a munkajövedelemhez vezető út. A „foglalkoztatásbarátság” tehát a foglalkoztatást nem ösztönző jóléti rendszer elemek beazonosításával, korrekciójával, módosításával, vagy ha szükséges, kiiktatásával valósítható meg.

A „foglalkoztatásbarát jóléti rendszer” kifejezés arra is utal, hogy a foglalkoztatáspolitikai aktív eszközein túlmenően a jóléti rendszer összességének kell a foglalkoztatás bővítését célzó rendszerré válnia. Ez a kívánalom jóval leegyszerűsítettebb módon fejeződött ki a "welfare", a "jóléti rendszer" helyébe a "workfare", a "munkához kötődő ellátásokra épülő rendszer" megfogalmazása során, ami éppen a két fogalom hamis szembeállításának durván sematikus volta miatt sok szakmai kritikát is kapott, így az utóbbit inkább publicisztikai hatás érdekében használják.

A kiterjedt jóléti ellátások egyes munkaerő-piaci ellenőztönző hatásai kapcsán a "making work pay" = a "legyen a munka kifizetődő" elv megfogalmazása nyert leginkább teret. Ez azonban nem a munka híján a jóléti ellátásokból való kizárást, a munkához kötődő támogatások és ellátások kizárólagosságát fogalmazta meg (mint a "welfare" helyébe "workfare"-t javaslok), hanem a jóléti ellátásokra alapozott megélhetéshez képest a munkából való jobb megélhetés perspektívájának igényét. A "legyen a munka kifizetődő" elv már a Lisszaboni Stratégia elemeként is jelezte azt, hogy ez a szociálpolitika, az adó- és jövedelempolitika, valamint a

³⁷ A munkaerőpiaci és jóléti reformfilozófiák áttekintéséről összefoglaló mű Taylor-Gooby P. szerkesztésében az "Ideas and Welfare State Reform in Western Europe, 2005 és Martin C., Palier B. szerkesztésében a "Reforming the Bismarckian Welfare Systems".

foglalkoztatáspolitikai együttes feladata, hiszen ezek együttes eszközszerkezetei teremthetnek ösztönzést a segélyekre és támogatásokra alapozott létfenntartásból a munkaerőpiacra való belépés irányába. Ezt a célzottságot, nem pedig vagylagosságot fejezi ki az utóbbi évek brit "welfare to work" = "jóléti rendszer révén a munkába" szakmapolitikai célkitűzése is. Az elmúlt néhány évben a Lisszaboni Stratégia által elindított foglalkoztatás- és szociálpolitikai modernizációs törekvésekben az "activation" = "aktiválás" kifejezés lett a leggyakrabban használatos a jóléti rendszer átalakítását célzó törekvések és a foglalkoztatáspolitikai megújítását illetően.³⁸

³⁸ Ennek az aktiváló politikának az irányelveként szokták említeni a magyar szakzsargonban "*a segély helyett munkát*" elvet. Fel kell hívni a figyelmet e megfogalmazás értelmezhetetlen és slampos voltára. Míg a munka, a munkahely, a foglalkoztatás mint a segélyeztettség alternatívája viszonylag pontosan definiálható tagja ennek a kifejezésnek, addig a "segély" és a "segélyen élés" igen bizonytalanul használt és értelmezett a közbeszédben és sajnos a helytelen szakpolitikai zsargonban is. A kifejezésben a "segély" leggyakrabban a munkanélkülieknek járó ellátásnak vagy a munkajövedelem hiányában (munkanélküli vagy inaktív) rászorulóknak nyújtott szociális segélynek felel meg. A munkaerőpiactól való távol tartó funkciója miatt azonban számos elemzés a különböző társadalombiztosítási jövedelmeket (pl. korai nyugdíj, rokkant nyugdíjak) vagy a családtámogatási juttatásokat is beleérti a "segélyen élésbe", bár szakszerűbben "jóléti ellátásokként" (esetenként "túlságosan bőkezű jóléti ellátásokként"), "szociális transzferként" emlegetik ezeket. A "helyett" szó pedig egy nem létező választási lehetőséget hibásan létezőnek tüntet fel, hiszen nincs olyan társadalmi szereplő vagy intézmény, amely döntési helyzetben lenne, amelynek eszközei lennének ilyen döntéshez, hogy az egyiket vagy a másikat nyújtsa, mivel a hozzájárulások és a kifizetések különböző ellátási rendszerekben szabályozottak. A közbeszéd és a szakpolitikai zsargon e kifejezése, szakpolitikuskok, kormányzati vagy önkormányzati vezetők szájából a segélyezési rendszer és a munkaerő-piac működése, szabályozása közötti társadalmi, gazdasági, demográfiai, kulturális mechanizmus bonyolultságát és összetettségét tagadva/eltakarva vezeti tévútra az olvasót, az adófizető állampolgárt és a döntéshozót egyaránt.

4.5. A társadalmi kohézió feltételeinek megerősítése a hátrányos helyzetű emberek felzárkóztatása érdekében

A szociális kirekesztés és a szegénység elleni küzdelem az Európai Unió prioritásai közé tartozik az EK-Szerződés 137. cikke alapján, és az „Európa 2020 Stratégiában” kiemelt prioritást kapott. A tagállamok foglalkoztatáspolitikájára vonatkozó iránymutatások eddig is hangsúlyozták, hogy a munkaerőpiacról leginkább kiszorult munkaképes korú személyek mozgósítása érdekében együttműködésre van szükség a foglalkoztatáspolitikai, szociálpolitikai és adórendszerek között.

A jövőben ezt a célt különböző újabb koordinált beavatkozásokkal akarja szolgálni az unió, mivel az Európában megjelenő új szociális kockázatokra a nemzeti szakpolitikák mindeddig nem tudtak megfelelő válaszokat találni. A szegénység és a társadalmi kirekesztés realitása még összetettebbé vált; halmozott hátrányok jelentkeznek, mint pl. családi problémák, tanulási képesség és digitális jártasság hiánya, egészségi állapot, lakhatási problémák, és sok esetben ezekhez etnikai megkülönböztetés társul. A tagállamok foglalkoztatáspolitikájára vonatkozó iránymutatások hangsúlyozzák, hogy a munkaerőpiacról leginkább kiszorult munkaképes korú személyek mozgósítása és társadalmi befogadása érdekében együttműködésre van szükség a foglalkoztatáspolitikai, szociálpolitikai és adórendszerek közt.

A **minimáljövedelmi rendszerek** vitathatatlanul a legnagyobb hatású eszközök a szegénység elleni küzdelemben. A legtöbb tagállamban a különböző családtípusok legtöbbjében a szociális segélyek önmagukban nem elegendők a szegénységből való kikerülésre. A minimáljövedelmi rendszereket össze kell hangolni a munkavállalás ösztönzőivel, szélesebb stratégiába kell ágyazni őket a munkakeresési támogatásokkal és a megfelelő szociális támogatásokkal összhangban.

A munkaképes embernek a **munkába állás** a legbiztosabb kiút a szegénységből. De a tartósan munkanélküliek aránya Európában továbbra is 3%, a szegénység a népesség 16%-át fenyegeti, az oktatási rendszerből lemorzsolódók aránya 15%. Kereső nélküli háztartásokban él az unió lakosságának 10%-a.

A munkavállalás egyes esetekben továbbra sem kifizetődő, sok tagállamban az ellátási és adózási rendszerek jelentős visszatartó erőt jelentenek a munkaerőpiac bizonyos szegmenseiben (például az alacsonyan fizetett munkák esetében). Ezt a **visszatartó hatást oldják néhány tagállamban a munkavállalói támogatással kombinált munkanélküli ellátások.**

A munkaerőpiacról leginkább kiszorult személyek nehezen tudják kihasználni a szokásos képzéseket vagy reintegrációs szolgáltatásokat, sokan tartósan munkanélküliek maradnak, mert tanulási képességeik hiánya akadályozza őket a sikeres munkakeresésben. Az elhelyezkedés pedig sokszor ingatag helyzetben történik, vagyis nagy annak a kockázata, hogy újra a szegénység csapdájában találják magukat. Sok tagállam nyújt egyéni és specifikáltabb **támogató eszközöket és szolgáltatásokat** e csoportok hatékony reintegrációja érdekében.

Az aktív integrációt hátráltatják más ellátó rendszerek hiányai. Jellemző például a **megfizethető nappali gyermekellátás** hiánya. Azokban az esetekben, ahol a

szülő munkába állásának kisebb a hozadéka, mint amibe a gyermekellátás kerül, egyértelműen korlátozott a munkába állási hajlandóság.

A munkaerőpiactól legtávolabb lévők számára az **egészségi állapot** is sokszor akadályozó tényező. Ha nem hozzáférhetőek a megfelelő egészségügyi ellátások mindenki számára, akkor jelentős csoportok egészségi állapota romlik olyannyira, hogy az már nem teszi lehetővé a munkavégzést.

Ugyancsak általános probléma ezekben a csoportokban a nem **megfelelő lakhatás**. Bár nehéz a hajléktalansággal kapcsolatos adatokat összegyűjteni, mégis elmondható, hogy különösen a fiatal felnőttek körében nő a nem megfelelő lakhatással rendelkezők aránya.

Az aktív befogadás integrált megközelítése értelmében olyan **átfogó stratégia szükséges, amely a jövedelemtámogatást, a befogadó munkaerőpiacokat és a minőségi szolgáltatásokhoz való hozzáférést ötvözi.**

A társadalmi kohéziót erősítő aktív befogadási politikáknak az alábbi célkitűzéseket kell biztosítaniuk:

- az alapvető jogok érvényesülésének támogatását,
- a nemek közti esélyegyenlőség elősegítését,
- a halmozottan hátrányos helyzetűek összetett nehézségeinek kezelését, szükségleteik jobb felmérését,
- szociális és foglalkoztatáspolitikák életciklus alapú megközelítésével összhangban a generációk közti szolidaritás támogatását.

Az egyes tagállamokban különböző csoportokat sorolunk a leszakadó csoportok közé, illetve az egyes csoportok nagysága és súlya is különböző lehet, mégis **ki kell emelni a kisgyermeket nevelők, az idősebbek és fiatalok, a fogyatékossgal élők, a migránsok, a nők és a romák felzárkóztatásának szükségességét.**

A roma népesség az Európai Unió tagállamainak jelentős részében jelen van és jelenleg 10-12 milliósra becsült létszámával az unió legnagyobb kisebbségét alkotja. Helyzetük javítása kiemelkedően fontos az új tagállamok számára. A romák a kirekesztettség és diszkrimináció egyik leggyakoribb áldozata; jellemző az oktatási és foglalkoztatási szintbeli lemaradásuk, a szegénység elterjedtsége körükben és a lakóhelyi szegregációjuk. A roma közösség gazdasági aktiválása nem csak a társadalmi összetartozás szempontjából elengedhetetlen, hanem a foglalkoztatási ráta növelése, az Európai Unió humán erőforrásainak jobb kihasználása szempontjából is.

12. táblázat. Szegénységi kockázatban élők aránya szociális transzferek után

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU27	:	:	:	:	:	15,9	16,1	16,7	16,5
EU (25 countries)	16	16	:	15	16	15,9	16,1	16,2	16,1
EU (15 countries)	15	15	:	15	17	15,7	15,9	16,5	16,4
Euro area (16 countries)	:	:	:	:	:	15,2	15,4	16,1	16
Belgium	13	13	:	15,4	14,3	14,8	14,7	15,2	14,7
Bulgária	14	16	14	14	15	14	18,4	22	21,4
Csehország	:	8	:	:	:	10,4	9,9	9,6	9
Dánia	:	10	:	11,7	10,9	11,8	11,7	11,7	11,8
Németország	10	11	:	:	:	12,2	12,5	15,2	15,2
Észtország	18	18	18	18	20,2	18,3	18,3	19,4	19,5
Írország	20	21	:	20,5	20,9	19,7	18,5	17,2	15,5
Görögország	20	20	:	20,7	19,9	19,6	20,5	20,3	20,1
Spanyolország	18	19	19	19	19,9	19,7	19,9	19,7	19,6
Franciaország	16	13	12	12	13,5	13	13,2	13,1	13,3
Olaszország	18	19	:	:	19,1	18,9	19,6	19,9	18,7
Ciprus	:	:	:	15	:	16,1	15,6	15,5	16,2
Lettország	16	:	:	:	:	19,2	23,1	21,2	25,6
Litvánia	17	17	:	:	:	20,5	20	19,1	20
Luxembourg	12	12	:	11,9	12,7	13,7	14,1	13,5	13,4
Magyarország	11	11	10	12	:	13,5	15,9	12,3	12,4
Málta	15	:	:	:	:	13,7	13,6	14,3	14,6
Hollandia	11	11	11	12	:	10,7	9,7	10,2	10,5
Ausztria	12	12	:	13,2	12,8	12,3	12,6	12	12,4

DR. FREY MÁRIA – KOLTAI LUCA – SIMONYI ÁGNES
Az Európai Foglalkoztatási Stratégia végrehajtásának értékelése és perspektívája
Az „Európa 2020” és Magyarország

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Lengyelország	16	16	:	:	:	20,5	19,1	17,3	16,9
Portugália	21	20	20	19	20,4	19,4	18,5	18,1	18,5
Románia	17	17	18	17	18	18	19	24,8	23,4
Szlovénia	11	11	10	10	:	12,2	11,6	11,5	12,3
Szlovákia	:	:	:	:	:	13,3	11,6	10,5	10,9
Finnország	11	11	11	11	11	11,7	12,6	13	13,6
Svédország	:	9	11	:	11,3	9,5	12,3	10,5	12,2
Egyesült Királyság	19	18	18	18	:	19	19	18,9	18,8
Izland	:	:	:	:	10	9,7	9,6	9,9	10,1
Liechtenstein	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Norvégia	:	11	10	10,8	10,8	11,4	11,3	12,4	11,3
Svájc	:	:	:	:	:	:	:	:	:

Forrás: Eurostat

13. táblázat. Dolgozó szegények aránya

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
EU27	:	:	7,8	7,7	8,5	8,5	:
Belgium	6,5	4	3,9	4,1	4,3	4,8	4,6
Bulgária	:	:	:	5,4	5,8	7,5	:
Csehország	:	:	3,5	3,5	3,3	3,6	3,2
Dánia	4,5	4,8	4,8	4,5	4,1	5	:
Németország	:	:	4,8	5,5	7,4	7,1	6,8
Észtország	:	9,1	7,5	7,5	7,8	7,3	8,1
Írország	7,4	6,7	6	6,2	5,6	6,5	:
Görögország	13,5	13,1	12,9	13,8	14,2	14,3	:

Spanyolország	:	10,8	10,4	9,9	10,7	10,6	11,4
Franciaország	:	5,4	6,1	6	6,5	6,8	:
Olaszország	:	9,4	8,8	9,6	9,8	8,9	:
Ciprus	:	:	6,5	7,2	6,3	6,4	:
Lettország	:	:	9	11,2	9,7	11	11,2
Litvánia	:	:	10	10	8	9,3	10,4
Luxembourg	7,2	8,5	9,8	10,3	9,3	9,4	10
Magyarország	:	:	8,7	6,8	5,8	5,4	6,2
Málta	:	:	4,7	4,5	4,4	5,1	6
Hollandia	:	:	5,8	4,4	4,6	4,8	5
Ausztria	7,6	7,4	6,8	6,4	6,1	6,3	6
Lengyelország	:	:	13,8	12,8	11,7	11,5	:
Portugália	:	12,4	11,9	11,2	9,7	11,8	10,3
Románia	:	:	:	:	18,3	17,5	17,6
Szlovénia	:	:	4,6	4,8	4,7	5,1	4,8
Szlovákia	:	:	8,9	6,3	4,9	5,8	5,2
Finnország	:	4,4	3,7	4,5	5	5,1	3,7
Svédország	:	6,1	5,5	7,4	6,4	6,8	6,9
Egyesült Királyság	:	:	8,2	7,8	8	8,6	:
Izland	:	6,9	7,9	6,5	6,9	6,7	:
Norvégia	4,4	4,4	4,5	6,1	6,4	5,3	5,7

Forrás: Eurostat

14. táblázat. A munkaerő-piaci kilépés átlagos kora

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU27	59,9	60,1	61	60,5	61	61,2	61,2	61,4
Belgium	56,8	58,5	58,7	59,4	60,6	:	61,6	:
Bulgária	:	58,7	58,7	60,7	60,2	64,1	:	:
Csehország	58,9	60,2	60,1	60	60,6	60,4	60,7	60,6
Dánia	61,6	60,9	62,2	62,1	61	61,9	60,6	61,3
Németország	60,6	60,7	61,6	61,3	:	61,9	62	61,7
Észtország	61,1	61,6	60,8	62,3	61,7	62,6	62,5	62,1
Írország	63,2	63,1	62,9	62,8	64,1	64,1	:	:
Görögország	:	61,3	62,7	:	61,7	61,1	61	61,4
Spanyolország	60,3	61,5	61,5	62,2	62,4	62	62,1	62,6
Franciaország	58,1	58,8	60	59	59	59	59,4	59,3
Olaszország	59,8	59,9	61	:	59,7	60,2	60,4	60,8
Ciprus	62,3	61,4	62,7	62,7	:	:	63,5	:
Lettország	62,4	:	:	62,9	62,1	62,7	63,3	62,7
Litvánia	58,9	:	:	60,8	60	59,9	:	:
Luxembourg	56,8	59,3	57,4	58,3	59,4	:	:	:
Magyarország	57,6	59,1	61,6	60,5	59,8	:	:	:
Málta	57,6	58,2	58,8	58	58,8	58,5	:	59,8
Hollandia	60,9	62,2	60,5	61,1	61,5	62,1	63,9	63,2
Ausztria	59,2	59,3	58,8	:	59,9	61	60,9	:
Lengyelország	56,6	56,9	57,9	57,7	59,5	:	59,3	:
Portugália	61,9	63	62,1	62,2	63,1	:	62,6	:
Románia	59,8	:	62,7	59,5	63	64,3	:	:

Szlovénia	:	56,6	56,2	:	58,5	59,8	:	:
Szlovákia	57,5	57,5	57,8	58,5	59,2	:	58,7	:
Finnország	61,4	60,5	60,4	60,5	61,7	62,4	61,6	:
Svédország	62,1	63,3	63,1	62,8	63,6	63,6	63,9	63,8
Egyesült Királyság	62	62,3	63	62,1	62,6	63,2	62,6	63,1
Izland	62,5	64,4	:	64	66,3	:	:	64,4
Liechtenstein	:	:	:	:	:	:	:	:
Norvégia	63,3	62,5	62,8	62	63,1	63,8	64,4	64
Svájc	63,9	:	63	62,1	62,5	62,7	63,5	63,7

Forrás: Eurostat

4.6. Migráció és területi egyenlőtlenségek

Az öregedő Európában a bevándorlás és a migráció problémáival a munkaerő-piaci erőforrások mozgósítása és a társadalmi beilleszkedés előmozdítása szempontjából egyaránt szembe kell nézni. A társadalmi kohézió szempontjából különösen figyelni kell az egyenlőtlenségek térbeli megjelenésére.

Mint már eddig is hangsúlyoztuk, az Európai Unió jelentős demográfiai változások előtt áll, amelyek belátható időn belül szűkülő munkaerő-kínálatot vezetnek. A most kezdődő évtizedben az európai népesség korstruktúrája erőteljesen eltolódik az idősök irányába. Ezek a változások a gazdasági válság következményeivel együtt jelentős gazdasági, szociális és költségvetési kihatással lesznek a munkaerőpiacra. Gyökeres reformok nélkül mindez elviselhetetlen anyagi terhet ró a tagállami költségvetésekre.

Bár a jelenlegi válság szűkíti a munkalehetőségeket és enyhíti a munkaerőhiányt, a bevándorlók továbbra is szerepet játszanak majd a megfelelő munkaerő biztosításában. Mind a bevándorlók, mind leszármazottaik integrálása folyamatosan jelentős kihívást nyújt majd az uniós tagállamoknak.

Az alacsony foglalkoztatás rögzülése, a társadalmi csoportok közötti szélsőséges és tartós különbségek megnyilvánulnak az aktív kereső nélküli gyermekes háztartások nagy számában. **A társadalmi egyenlőtlenségek koncentrálódása a gazdasági fejlődés fő irányaitól leszakadt térségekben vagy a bevándorolókat nagy számban tömörítő városi lakótelepeken súlyos feszültségekhez vezet. Ezeket komplex vidékfejlesztési, szolgáltatásfejlesztési és a beilleszkedést erősítő társadalompolitikai eszközökkel kell tudni leküzdeni.**

15. táblázat. A foglalkoztatási ráta regionális különbségei

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
EU27	13	13,2	13,2	12,9	12,1	11,9	11,4	11,1	11,3	11,8
Belgium	7,9	8	8	7,7	8,7	8,4	8,7	8,6	8,4	8,7
Bulgária	:	:	:	6,6	6,9	7,2	7,3	7,1	7,2	8,1
Csehország	5,8	5,7	5,6	5,8	5,6	5,5	5,2	4,6	4	4,7
Dánia	:	:	:	:	:	:	:	1,3	1,6	1,8
Németország	5,4	5,8	5,7	5,9	6	5,6	5,2	4,8	4,8	4,3
Észtország	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Írország	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Görögország	5,1	4,3	3,8	3,2	4,1	4,3	3,7	3,5	3,6	3,4
Spanyolország	10,7	10	9,3	9	8,7	8,3	7,8	7,5	8,2	8,8
Franciaország	6,9	8,3	8	7,2	7,1	7,2	7,4	6,6	6,8	6,9
Olaszország	17,5	17,1	16,7	17	15,6	16	16	16,3	17	17,4
Ciprus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Lettország	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Litvánia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Luxembourg	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Magyarország	9	8,8	9,4	8,5	9,4	9,9	9,1	9,7	10	9,7
Málta	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Hollandia	2,2	2,3	2,2	2,3	2,3	2	2,2	2,2	2,3	2,3
Ausztria	2,5	2,6	2,5	3	3,5	4,1	3,4	3,8	3,8	3,3
Lengyelország	6,9	7,2	7,3	7,2	6,4	5,6	5,1	4,5	5,1	4,5
Portugália	4,3	3,5	3,8	3,9	3,5	3,3	3,1	3,3	3,3	3,3
Románia	4,6	5,6	3,2	3,5	4,9	:	:	4,6	4,3	5

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Szlovénia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Szlovákia	9,1	8,3	7,3	7,6	9	9,8	8,6	8,3	8,1	8
Finnország	6,8	7	6,7	6,1	5,5	5,5	5,4	5,6	5,2	5,3
Svédország	4,5	4,2	4,6	4,3	4,4	:	:	2,4	2,7	3,1
Egyesült Királyság	7,1	6,8	6,6	6,1	5,9	5,6	5,4	5,3	5,6	5,9
Izland	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Liechtenstein	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Norvégia	2,4	2,2	1,6	1,6	1,7	1,3	2,3	2,5	2,3	2,3
Svájc	:	2,7	3,1	3,3	3,8	4	3,5	3,5	:	3,6

Forrás: Eurostat

16. táblázat. Idegen állampolgárságúak foglalkoztatási rátája

	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
EU27	55,8	58,6	58,0	57,2	55,3	53,5	53,3	53,2	53,3	51,9
Belgium	45,4	46,9	45,5	43,3	43,2	42,2	39,4	40,9	42,4	43,6
Bulgária	:	:	:	48,6	:	57,8	56,6	53,7	47,2	:
Csehország	70,3	70,8	73,7	70,1	68,8	64,2	49,2	51,9	60,3	64,9
Dánia	61,8	57,8	54,2	59,8	55,5	50,9	50,5	54,1	50,1	54,0
Németország	53,2	53,3	52,0	50,4	49,7	49,7	51,2	53,3	54,7	53,7
Észtország	48,0	54,1	53,2	53,7	50,2	47,1	47,7	47,3	47,9	50,5
Írország	60,8	69,0	71,9	70,1	:	59,4	57,9	61,4	60,8	57,8
Görögország	65,5	67,2	66,2	66,3	66,4	63,8	65,8	66,6	63,4	62,1
Spanyolország	54,7	62,8	66,2	67,5	66,3	64,7	62,8	62,7	61,4	54,7
Franciaország	45,3	48,0	45,7	45,9	46,0	47,3	45,9	44,9	45,8	44,4
Olaszország	63,4	65,9	66,1	66,1	63,9	:	:	:	:	:
Ciprus	66,0	68,5	66,3	67,2	66,9	69,2	65,9	65,3	63,4	58,0
Lettország	44,0	53,8	43,8	46,9	34,4	37,2	:	:	:	:
Litvánia	36,9	52,8	54,3	59,7	59,2	54,2	53,6	51,4	:	45,0
Luxembourg (Grand-Duché)	63,1	61,7	63,3	61,2	62,1	61,1	62,1	62,7	64,1	58,6
Magyarország	61,1	61,2	60,5	57,5	59,1	59,3	54,2	55,1	55,2	:
Málta	44,8	47,0	45,0	44,0	46,8	:	:	:	:	:
Hollandia	59,3	60,8	57,3	55,4	51,0	52,9	53,2	53,5	55,8	50,0
Ausztria	59,6	60,7	60,7	59,7	58,7	57,0	64,0	63,9	64,9	65,3
Lengyelország	59,4	64,9	60,5	47,2	46,0	42,0	:	:	:	:
Portugália	64,5	70,8	68,5	69,3	69,3	62,7	68,5	72,3	64,2	65,9
Románia	53,1	52,4	57,5	59,6	56,4	49,7	:	:	:	:

Szlovénia	53,2	63,9	57,0	50,0	52,7	45,6	45,0	48,2	:	:
Szlovákia	65,6	74,2	60,9	68,1	57,0	71,7	58,9	:	:	:
Finnország	53,6	56,6	55,3	51,0	46,7	46,4	54,1	58,5	51,1	48,0
Svédország	56,5	57,6	55,2	55,0	53,9	51,6	53,2	51,7	54,7	49,7
Egyesült Királyság	62,1	63,1	61,8	61,5	58,6	57,5	55,8	54,9	53,1	53,2
Izland	75,6	81,3	84,2	86,5	85,9	81,4	86,6	87,9	88,6	87,7
Norvégia	69,7	73,5	71,4	65,2	62,4	64,4	62,9	67,7	67,2	68,8

Forrás: Eurostat

4.7. A szakpolitikai koordináció jelentőségének erősítése

Az Európai Foglalkoztatási Stratégia egyik innovatív eleme volt a szakpolitikák koordinációja. Az „Európa 2020 Stratégia” keretei között a beavatkozási területek, a kiemelt célkitűzések és a zászlóshajó-projektek is csak intenzív szakpolitikai koordinációval lehetnek eredményesek. A 75%-os foglalkoztatási szint eléréséhez a szakpolitikák összehangolt működtetése szükséges mind a tagállamok, mind pedig az Európai Unió szintjén. Ez a feltétele annak, hogy az emberi erőforrások kihasználásával biztosítani lehessen a tudásgazdaság, az alkalmazkodóképesség, a fenntarthatóság és a befogadó társadalom céljainak elérését.

Melyek azok a területek, amelyeken e célok jegyében a foglalkoztatáspolitikának kölcsönösen együtt kell működnie más szakpolitikák képviselőivel? E tanulmányban a különböző munkaerő-piaci és szociális összefüggések bemutatásánál már utaltunk a foglalkoztatási folyamatokat befolyásoló különböző szakpolitikai területekre: az oktatáspolitikára, a gazdaság- és vidékfejlesztésre, a pénzügyi, adó és költségvetési politikára, a jóléti politikára, a vállalkozásfejlesztésre, a népesedés- és családpolitikára, a lakáspolitikára, infrastrukturális fejlesztésekre, a környezetvédelemre. Itt most összefoglaljuk az Európai Foglalkoztatási Stratégia és az „Európa 2020 Stratégia” foglalkoztatási céljait szolgáló különböző, intenzív koordinálást igénylő szakpolitikai irányokat, lehetőségeket.

Az oktatáspolitikával közösen kell fejleszteni az oktatási és képzési rendszert a gazdaság és társadalom megújítására képes fiatalok munkaerőpiacra bocsátása érdekében és az alacsony képzettségű idősebb korosztályok újratermelődésének a megakadályozására. Ehhez – mint ezt már írtuk korábban – jó minőségű közoktatási rendszerre és a szak- és átképzés, valamint az életen át tartó tanulás felnőttképzési rendszereire van szükség. A foglalkoztatáspolitikának ösztönöznie kell a munkaerő-piaci igények megjelenítését a képzési rendszer felé és támogatni az alkalmazkodóképességhez szükséges tudások és készségek megszerzését segítő képzési programokat. Közösen kell tudni megerősíteni a fiatalok felkészítését a foglalkoztatásba való belépésre és szolgáltatásokat kell tudni működtetni az iskolából lemorzsolódók és a pályakezdők támogatására.

A gazdaságfejlesztési politikával összehangoltan a foglalkoztatáspolitikának a munkaerőpiac keresleti oldalának befolyásolására kell törekednie és keynesi szellemű makro- és mikro-gazdasági eszközökkel maximalizálnia kell a foglalkoztatást generáló hatásokat; ki kell aknáznia a kisvállalkozásokban rejlő munkahely-teremtési potenciált.

Fontos feladata a munkahely-teremtés ösztönzése új vállalkozások alapításának és a meglévők bővítésének a támogatásával, illetve a nekik nyújtott szolgáltatások megerősítésével. Különösen nagy lehetőség kínálkozik a nők vállalkozóvá válásának elősegítésére, amit maximálisan ki kell használni. Folytatni kell azokat a kezdeményezéseket, amelyek bővítik a pénzügyi forrásokhoz való hozzáférést és a hitelek elérhetőségét, továbbá szélesebb körben biztosítanak támogatást vállalatoknak új munkahelyek létrehozásához és a meglévők megőrzéséhez vagy tanoncképző helyek felkínálásához. Az Európai Szociális Alapot, az Európai Regionális Fejlesztési Alapot és más uniós alapokat az eddigieknél nagyobb mértékben kívánatos felhasználni a vállalkozások, önfoglalkoztatók ösztönzésére, továbbá a kis- és középvállalatok, valamint a mikrovállalkozások támogatására.

A munkaerő iránti kereslet jelentős növelése várható – mint már jeleztük – az ún. „zöld munkahelyektől”. A gazdaságfejlesztésben a „zöld gazdaságra” való áttérés, a „zöld technológiák” alkalmazása az oktatás és szakképzés területével ismét csak szoros koordinációt igényel a foglalkoztatáspolitikai szakterület mellett annak érdekében, hogy a munkaerő-kínálata minőségben, struktúrában és területi elhelyezkedésében is követni tudja a megteremtendő új, „zöld munkahelyek” kínálatát.

A pénzügyi és költségvetési politikával közösen kell törekedni olyan adó- és társadalombiztosítási szabályok bevezetésére, amelyek mellett a nem foglalkoztatottaknak megéri bejelentett munkát vállalni a szervezett munkaerőpiacon, a munkáltatók pedig érdekeltek abban, hogy a ténylegesen kifizetett bérért alkalmazzák őket.

Ebben az esetben a munkahely a legjobb garancia a szegénység és társadalmi kirekesztettség elkerülésére és a fenntartható, befogadó növekedés elősegítésére. A szociális partnereknek konstruktív párbeszédet kell folytatniuk annak érdekében, hogy a bérfejlesztések a termelékenység alakulásával összhangban valósuljanak meg, és igazodjanak az ágazati és helyi munkapiacok feltételeihez is.

A vidékfejlesztési politikával közös feladat az, hogy a vidéki térségek termelési feladataik mellett, növekvő mértékben tudjanak ellátni népességmegtartó, foglalkoztatási, kulturális és környezetstabilizáló feladatokat is. Ennek a világban és Európában is terjedő, a vidéki táj és környezet szerepét megváltoztató, „ökoszociális piacgazdasági modellnek” a háttérben az a felismerés áll, hogy a vidéki térség nem csupán a mezőgazdasági termelés színtere, hanem egyben biológiai és társadalmi léttér is, amely komoly veszélybe kerülhet, ha beavatkozásainkat – a társadalmi/foglalkoztatási és természeti/környezeti hatékonyság rovására – kizárólag a termelés hatékonyságának növelése vezérli. Határozott kontúrokat öltött az elmúlt években a multifunkcionális mezőgazdaság koncepciója, amit az Európai Unió törvényalkotása több szempontból is megerősített. A Közös Agrárpolitika (CAP) reformja a támogatások súlypontját fokozatosan a többfunkciós mezőgazdálkodás nem termelési, hanem társadalmi, szociális, foglalkoztatási, kulturális, környezeti funkcióira helyezte át. Az európai mezőgazdasági politikának tovább kell haladnia abba az

irányba, hogy a gazdálkodókat a termékpiacokon segítő ágazati célokon túlmenően, területileg meghatározott integrált politikává váljon, amely az állami politika más elemeivel – beleértve a foglalkoztatáspolitikát is – együtt hozzájárul a vidéki térségek fejlesztéséhez. Ennek legfontosabb összetevői a következők lehetnek:

- elfogadható jövedelem biztosítása a lehető legtöbb ember számára,
- a vidék kulturális és mezőgazdálkodási értékeinek megőrzése,
- a talajt, vizeket, levegőt érintő környezetterhelés csökkentése, illetve elkerülése,
- a meg nem újítható nyersanyagok energiatakarékos felhasználása,
- értékes beltartalmú, szermaradvány-mentes termékek előállítása.

A vállalkozásfejlesztési és a foglalkoztatáspolitikai közös feladata a szociális gazdaságban rejlő foglalkoztatási kapacitás kiaknázása azáltal, hogy a helyi áru- és szolgáltatási piacokon megjelenő kielégítetlen szükségleteket összekapcsolják a kihasználatlan helyi munkaerő-forrásokkal. Szűkebb értelmezésben a szociális gazdaság olyan szociális-közösségi vállalkozási rendszert jelent, amely:

- köztes helyet foglal el az állam és a piac között,
- gazdasági és szociális küldetést egyaránt teljesít,
- közérdeket szolgál és
- célja nem a profit felosztása, hanem újrahaznosítása szociális küldetésének alárendelten.

Tágabb értelmezésben a szociális gazdaság olyan „szolidáris gazdaságot” jelent, ami az erőforrások hasznosításának új módszerét testesíti meg, válaszként a XXI. század kihívásaira. Miben nyilvánulnak meg ezek? Egyfelől olyan társadalmi problémákban, mint a fizetett munka hiánya, szegénység és társadalmi kirekesztettség, a kulturális sokszínűség elutasítása, a társadalmi tőkehiány, valamint a lepusztuló térségek és városrészek. Másfelől olyan környezeti kihívások is ide sorolhatók, mint például a hulladékok felhalmozódása, az éghajlatváltozás, a kimerülő vízkészletek, az energiakészletek elapadása és a biológiai diverzitás csökkenése.

Ezekre a kihívásokra válaszolva két fejlődési irány körvonalazódik.³⁹ Az egyik az eddigi gyakorlat folytatását jelenti, amely ún. „versenyző világot” vetít előre, lemaradókkal és növekvő területi különbségekkel. Ennek jellemzői:

- a növekedési pólusok fejlesztése,
- a méretgazdaságosság érvényesítése,
- a tőkekoncentráció,
- az erős integrációs törekvések,
- az egységes és uniformizált bánásmód,
- és az, hogy munkahely csak az ún. „jó” munkaerőnek terem.

³⁹ G Fekete Éva [2005]: A szociális gazdaság szerepe és fejlesztésének lehetőségei a hátrányos adottságokkal rendelkező kistérségek és aprófalvak foglalkoztatási helyzetének javításában. MTA Regionális Kutatások Központja, Miskolc, 2005.

A másik irány „élhetőbb” világot teremt, amelyben átértékelődik a vidéki térségek, helyi erőforrások szerepe. Ennek jellemzői:

- a közlekedési és információs elérhetőség,
- a vidék közhasznának elismerése,
- a természet- és tudásalapú termékek,
- a helyi termék-előállítás és -értékesítés,
- a településtípusonként differenciált bánásmód és
- a befogadó munkaerőpiac.

A hagyományos modernizációs verseny eddigi pályáin a perifériáknak nincs esélyük, mert nem tudnak kedvező gazdasági környezetet biztosítani a növekedést generáló ágazatoknak. Sőt új versenypályák nyílnak, mert a modernizáció áráként új szükségességek keletkeznek, többek között az egészség, az energia, a természet, az épített örökség, az egyediség, a személyre szabottság terén. A szociális gazdaság e tágabb értelmezésben viszont új játékszabályokkal alternatív tartalmat adhat a gazdasági fejlődésnek.

A hagyományos nonprofit szervezetekkel szemben a szociális gazdaság szervezeteire az jellemző, hogy

- magatartásukat a vállalkozó jelleg dominálja,
- kifejezetten ambicionálják a munkahely-teremtést, főleg a hátrányos helyzetűek számára, hiszen e foglalkoztatási elem nélkül nincs szociális vállalkozás,
- autonómabbak, mert a fogyasztók sokszínűségére alapozva jutnak olyan forrásokhoz, amelyek biztosítják öfenntartóvá válásukat,
- olyan tulajdonosi struktúrával rendelkeznek, amely képes garantálni az összes érdekelt bevonását és az önigazgatást,
- a településekre fókuszálnak, együttműködnek a helyi közösséggel a szükségletek meghatározásában és kielégítésében,
- új szolgáltatások és innovatív termékek létrehozására koncentrálnak,
- bár nem osztják szét profitjukat, nem a profitkorlát lesz mindörökké a megkülönböztető jegyük; sokkal inkább a szociális küldetés teljesítése, az alapítók megfelelő képviselete, a demokratikus kontroll és ellenőrzés.

A szociális gazdaság létrejötte és terjedése három fő okra vezethető vissza. Először is a demográfiai, családszerkezeti, munkaerő-piaci okok miatt a szociális, a személyi és a közösségi szolgáltatások iránti növekvő szükségletre, másodsor pedig ezeknek az igényeknek a helyi erőforrásokból kevésbé költséges kielégíthetőségére. Harmadik okként pedig azt kell megemlíteni, hogy a magas munkanélküliség mellett a formális gazdaság nem tud kellő számú munkahelyet teremteni a helyi munkaerőforrások felszívására. A szociális gazdaság így kettős munkaerő-piaci szerepet tölt be. Egyfelől, közvetlen foglalkoztató, hiszen munkahelyeket teremt a munkaerőpiac fő áramlatával határos területeken. Másfelől programkivitelező, amikor foglalkoztatási

lehetőséget teremt a munkaerőpiacról kiszorult embereknek, azaz munkahelyet teremt a munkaerőpiac fő áramlatán kívül.

A foglalkoztatáspolitikának a **népesedéspolitikával, családpolitikával összehangolt feladatai** közé tartozik a gyermekvállalás ösztönzése, gyermekgondozási szolgáltatások elérhetőségének és megfizethetőségének biztosítása, a családon belüli munkamegosztás modernizálása, az otthoni és munkahelyi kötelezettségek összehangolása a munkaidő-politika eszközeivel.

A foglalkoztatás területén fennálló nemek közti különbségek csökkentése nemcsak a női foglalkoztatás növelése szempontjából lényeges, hanem a gyermekvállalás ösztönzését, a családpolitika céljait is szolgálja. E tekintetben a munka és a magánélet összehangolását elősegítő politikáknak és intézményeknek kiemelkedő szerepük van.

A demográfiai megújulás előmozdítása és a családok számára kedvezőbb termékenységi feltételek megteremtése érdekében a **családok szükségletei iránti nagyobb fogékonyság szükséges**. A gyerekbarát társadalom mellett a munka és magánélet összeegyeztetésének lehetőségeit fokozottabban támogatni kell. Azokban az országokban, ahol a munkát és a magánéletet nehéz összeegyeztetni a nők foglalkoztatási rátája alacsonyabb, a szülések száma pedig ugyancsak csökken. Különösen fontos a szülői szabadságok kedvezőbb feltételrendszerének kialakítása, az apák ösztönzése a szabadság igénybevételére, a minőségi gyermekgondozási szolgáltatások bővítése, valamint a második keresők adóterheinek csökkentése.

A **szociálpolitikával** – már az előzőekben jelzett szolgáltatások és ellátások kialakításával és folyamatos korrekciójával kapcsolatos közös feladatok mellett – a foglalkoztatáspolitikának együtt kell működnie az aktív öregedés és a migrációs stratégiák kidolgozása és végrehajtása, valamint az esélyegyenlőség biztosítása területén is.

Az idősödésről szóló 2009-es jelentésekből pontosan látható, hogy a születések alacsony száma és a várható élettartam növekedése miatt az európai népesség miként öregszik.⁴⁰

A **több munkahely és a hosszabb munkában töltött életszakasz** az európai fejlődés fenntarthatósága szempontjából alapvető jelentőségű. Az államháztartás számára az idősödés elsősorban azért jelent kihívást, mert egyre nagyobb számú inaktív idős embert kell majd támogatni egyre kevesebb adófizetői befizetésből. A munkaképes korú népesség foglalkoztatási rátája a 2008/2009-es válság óta ismét elmarad a Lisszaboni Stratégiában kitűzött céltől, sőt, a perspektívát súlyosbítja, hogy a gazdasági válság elsősorban az idősebb és a fiatalabb dolgozókat érintette. Ezzel összetételében is kedvezőtlenül változott az ellátásokra szoruló és a potenciális adófizetők aránya. Ezért közös foglalkoztatási és szociálpolitikai prioritást kell, hogy kapjon az idősebb és fiatalabb korosztály válság utáni gyors reintegrációja.

Az idősebb dolgozók foglalkoztatási arányainak növelése szempontjából szükséges a rokkantnyugdíj-rendszer, valamint a korengedményes nyugdíjazási rendszer felülvizsgálata annak érdekében, hogy a tényleges nyugdíjba vonulási kor növekedjen. Ugyancsak szükséges a **nyugdíjazási rendszer rugalmasabbá és ösztönzőbbé tétele**,

⁴⁰ 2009 Ageing Report: Economic and budgetary projections for EU-27 Member States (2008–2060), European Economy.

annak érdekében, hogy a nyugdíjkorhatárnál tovább is megérje dolgozni az idősebbeknek.

Az adózási és nyugdíjrendszerekbe épített ösztönzőkön túl szükséges a **munkakörülmények** megfelelő kialakítására is nagyobb hangsúlyt fektetni. A munkahelyeken az esélyegyenlőség és a generációk közötti szolidaritás léghőjét ösztönözni kell. Emellett a megfelelő munkakörülményekre, rugalmasabb munkaszervezésre van szükség.

Az életkor előrehaladtával csak akkor tartható fenn az aktív munkaerő-piaci részvétel, ha a **várható egészséges élettartam is növekszik**. E területen olyan célkitűzések jelennek meg, amelyek nem csak az egészségesebb életmódhoz járulnak hozzá, hanem az egészségügyi és szociális szolgáltatások terén új munkahelyeket is teremtenek.

A termelékenyebb és dinamikusabb Európa azon társadalmaiban, amelyeknek tagjai tovább élnek, **új termékek és szolgáltatások kifejlesztésére is lehetőség** nyílik. Az idősebb népesség igényeire szabott termékek és szolgáltatások nem csak arra nyújtanak lehetőséget, hogy az európaiak tovább maradjanak aktívak, hanem egyedi piacot és munkahelyet teremtenek.⁴¹

Az uniós tagállamok munkaerejének hosszabb távú utánpótlása terén az európai foglalkoztatáspolitikát **a migrációs politikákkal is szoros összehangolást** igényel. A bevándorlók befogadása és integrálása terén a jelenlegi válság ugyan szűkítette a munkalehetőségeket és szűkítette a munkaerőhiányt, a bevándorlók azonban továbbra is szerepet játszanak majd a megfelelő munkaerő biztosításában. Mind a bevándorlók, mind leszármazottaik integrálása folyamatosan jelentős kihívást nyújt majd az uniós tagállamok szociális és esélyegyenlőségi politikáinak.

A környezetvédelmi politikával való együttműködésben az ún. „zöld munkahelyek” létrehozásával jelentős foglalkoztatási lehetőség nyílik. Az innovációk pénzügyi ösztönzésével és a képzés, átképzés rendszerével a foglalkoztatáspolitikát egyfelől segítheti ennek a növekedési potenciállal bíró szektornak a fejlődését, másfelől támogathatja az új típusú vállalkozások meghonosítását a „zöld” szolgáltatások generálására.

Az infrastrukturális fejlesztésekkel, elsősorban a lakáspolitikával és a közösségi közlekedés fejlesztésével együttműködve a foglalkoztatáspolitikát a mobilitás előmozdítása révén a munkaerő-piaci kereslet és kínálat jobb összhangját mozdítja elő. Kormányzati szintű koordinációval kell elérni, hogy a lakáspolitikát és a közösségi közlekedés stratégiáiban megjelenjen a területi mobilitás megkönnyítése a munkahelyhez utazás vagy költözés feltételeinek javításával.

Segítene a magasabb foglalkoztatottság irányába terelni a kormányzati szakpolitikák közötti együttműködést, ha **az egyes tárcák által kezdeményezett fejlesztési programok munkahely-teremtő, illetve foglalkoztatás-bővítő hatását számszerűsítének, továbbá kidolgoznák ezek emberi erőforrás-fejlesztéssel kapcsolatos követelményeit és társadalmi feltételrendszerét**.

⁴¹ COM [2007]: 332., COM [2007]:329.

HIVATKOZOTT IRODALOM

- EURÓPAI BIZOTTSÁG [2010]: a Bizottság közleménye Európa 2020 Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája COM 2010 (2020), Brussels, 3.3. 2010.
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES [2007]: „A flexicurity közös alapelvei felé: több és jobb munkahelyet rugalmasság és biztonság révén – az Európai Bizottság 2007. június 27-én elfogadott közleménye a Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának, COM(2007) 359 final, Brussels.
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES [2009]: A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának az Unióban az idősödő népesség hatásainak kezeléséről (2009-es jelentés az idősödésről), COM (2009) 180, Brussels.
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES [2009]: Draft report from the Commission to the Council. Draft Joint Employment Report (JER) 2009/2010, COM (2009) 764/3, Brussels.
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES [1993]: White Paper on Growth, Competitiveness and Employment, COM(93)700, Brussels.
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, 1998: From Guidelines to Action: The National, Action Plans for Employment, COM(1998)316, Brussels.
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES [2002]: Taking stock of five years of the European Employment Strategy, Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee for the Regions, Brussels, COM (2002)416 final.
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES [2003]: The future of the European Employment Strategy (EES), „A strategy for full employment and better jobs for all”; Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Brussels.
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES [2005]: Integrated Guidelines for growth and Jobs, 2005–2008, Brussels, 12. April, COM(2005)141 final.
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES [2008]: A Bizottság közleménye a Tanácsnak, az Európai Parlamentnek, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának a munkaerőpiacról kiszorultak aktív befogadásának elősegítéséről szóló bizottsági ajánlásról. COM (2008) 639, Brussels.
- COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION [2006]: Joint Report on Social Protection and Social Inclusion" 2006, Brussels.
- COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION, JER [2007]: Joint Employment Report 2006/2007, Brussels.

- COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION, JER [2009]: Joint Employment Report 2008/2009, Brussels.
- COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION [2009]: The Employment Crisis: Trends, Policy Responses and Key Actions, EC background paper to the EPSCO Council, 15995/09, 24. November.
- EURÓPAI BIZOTTSÁG [2005]: Közös munkával a növekedésért és a munkahelyekért. A lisszaboni stratégia új kezdete. Közlemény az Európai Tanács tavaszi ülészakának, február 2, Brüsszel.
- EURÓPAI BIZOTTSÁG [2007]: Az Európai Foglalkoztatási Stratégia tíz éve, Brüsszel, július.
- EUROPEAN COMMISSION [2005]: The economic costs of non-Lisbon. A survey of the literature on the economic impact of Lisbon-type reforms, March.
- EUROPEAN COMMISSION [2007]: Gender mainstreaming of employment policies. A comparative review of thirty European countries, Brussels.
- EUROPEAN COMMISSION [2008]: Employment in Europe 2008, Brussels, October.
- EUROPEAN COMMISSION [2009]: Employment in Europe 2009, Brussels, October.
- EUROPEAN COMMISSION [2009] The Social Protection Committee, 2009: Growth, Jobs and Social progress in the EU, A contribution to the evaluation of the social dimension of the Lisbon Strategy, Brussels, September.
- FAZEKAS, K. – KÖLLŐ, J. – VARGA, J. (Szerk.) [2008]: A magyar közoktatás megújításáért. In: Zöld könyv, Oktatási és Gyermekesély Kerekasztal, Budapest.
- ANDOR L. [2009]: A növekedés támasza – az európai foglalkoztatáspolitikáról, Figyelő, 2009/52–53. December 23.
- BÖTTCHER, BARBARA – DEUBER, GÜNTER [2009]: As time goes by....Mixed showing after five years of EU eastern enlargement, Deutsche Bank Research, Frankfurt am Main, Németország. www.dbresearch.com
- BÖTTCHER, BARBARA – SPRISLER, TIM [2009]: Post-Lisbon Agenda: Looking to make Europe fit for the future, Deutsche Bank Research, Frankfurt am Main, Németország. www.dbresearch.com
- BRÄUNINGEN, DIETER [2008]: EU labour market policy: Difficult balance between subsidiarity and centralisation, Deutsche Bank Research. www.dbresearch.com
- CSOBA JUDIT – FREY MÁRIA – G. FEKETE ÉVA – LÉVAI MÁRTA – SOLTÉSZ ANIKÓ [2007]: Szociális Gazdaság Kézikönyv, Kiadó: Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest. 236.
- EUROMEMORANDUM CSOPORT [2007]: Teljes foglalkoztatás jó munkával, erős közszolgáltatások és nemzetközi együttműködés (Demokratikus alternatívák az európai szegénységgel és bizonytalansággal szemben). Memorandum, december.
- EUROMEMORANDUM GROUP [2003]: Full Employment, Welfare and a Strong Public Sector, Democratic Challenges in a Wider Union, Memorandum, Bremen.

- EUROPEAN ECONOMY: [2009]: Ageing Report: economic and budgeting projections for the EU-27 Member States (2008–2060), forthcoming.
- FAZEKAS K. (Szerk.) [2009]: Oktatás és foglalkoztatás, KTI könyvek, Budapest.
- FREY MÁRIA – KOLTAI LUCA – SIMONYI ÁGNES [2010]: A Lisszaboni Stratégia eredményeinek értékelése és javaslatok a Poszt-Lisszaboni Stratégia kialakításával kapcsolatos magyar álláspont megalapozásához – foglalkoztatáspolitikai, munkaanyag. Nemzeti Fejlesztési Ügynökség – Szociálpolitikai és Munkaügyi Intézet, Budapest.
- FREY MÁRIA (Gerzsényi Ágnes és Tóth Renáta közreműködésével) [2005]: Az állami foglalkoztatási szolgálatokkal kapcsolatos uniós elvárások, fejlesztési stratégiák, Kézirat, Foglalkoztatási Hivatal, Kutatási Főosztály, november.
- FREY MÁRIA [2004]: Az Európai Unió foglalkoztatási stratégiája. In: Fazekas–Varga (Szerk.) 2004: Munkaerő-piaci Tükör, MTA Közgazdaságtudományi Intézet, OFA Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest. 145–194.
- GÁCS JÁNOS [2005]: Európai Foglalkoztatási Stratégia: Dilemmák, értékelés, jövő. In: Fazekas Károly és Koltay Jenő (Szerk.): Munkaerő-piaci Tükör 2005, MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest.
- GOELEN, WALLIS [2009]: Impact of the crisis on European labour markets challenging Public Employment Services with regards to the preservation of employment, (Head of Unit for Employment Services and Labour Mobility), Presentation for the Hungarian Social Dialogue Conference on challenges facing Public Employment Services at times of economical world crisis, Budapest, 28 April 2009.
- HIGH LEVEL EXPERT GROUP CHAIRED BY WIM KOK [2004]: Facing the Challenge. The Lisbon Strategy for Growth and Employment, Brussels.
- INTERNATIONAL LABOUR OFFICE [2009]: Tackling the global jobs crisis, Recovery through decent work policies, Report of the Director-General, International Labour Conference, 98th Session.
- Jobs, Jobs, Jobs – creating more employment in Europe; Report of the Employment Taskforce chaired by Wim Kok, November 2003. Brussels.
- LARSSON, ALLAN [1998]: The European Employment Strategy and EMU, The 1998. Meidner Lecture, Arbetslivsinstitutet Stockholm, 03. 18.
- LISKÓ I. [2008]: Szakképzés és lemorzsolódás. In: Zöld könyv – A magyar közoktatás megújításáért. Oktatási és Gyermekesély Kerekasztal, Budapest.
- MADSEN, P. K. [2009]: Successful labour market approaches for dealing with the crisis, Presentation for Thematic Review Seminar on “Labour market policies in response to the impact of the economic crises”, Brussels, 19 May.
- MARTIN C. – PALIER B. (Szerk.): "Reforming the Bismarckian Welfare Systems" Blackwell Publishing, 2008.

- MTA KÖZGAZDASÁGTUDOMÁNYI INTÉZETE [2005]: A magyar foglalkoztatáspolitikai átfogó értékelése az Európai Foglalkoztatási Stratégia kontextusában, az elmúlt öt év tapasztalatai alapján. (Tanulmánykötet és összegző értékelés, kutatásvezető: Köllő János) Budapest, augusztus 15.
- OECD [1994]: Job study: facts analysis, strategies, OECD, Paris.
- OECD [1996]: Making work pay, in: Employment Outlook 1996, Paris, July, 25–58.
- OECD [2003]: Education at a Glance, OECD, Paris.
- PUBLIC EMPLOYMENT SERVICES CONFERENCE [2009]: „Labour market institutions in times of crisis: challenges and experiences, Brussels, 14–15 May.
- RADAELLI, CLAUDIO [2003]: The Open Method of Coordination: A new government architecture for the European Union? Stockholm. www.sieps.se/publ/rapporter/bilagor/20031pdf
- RUBERY, J. – D. GRIMSHAW – M. SMITH – R. DONNELLY [2006]: The National Reform Programme and the gender aspects of the European Employment Strategy, the coordinator synthesis report prepared for the Equality Unit. European Commission, University of Manchester, EWERC, Manchester.
- TAYLOR-GOUBY P. (Szerk.) [2005]: "Ideas and Welfare State Reform in Western Europe" Macmillan Publishers Limited, 2011.

DR. ADLER JUDIT

**A MUNKAERŐ-KÍNÁLAT ÉS -KERESLET ALAKULÁSÁNAK LEHETSÉGES
PÁLYÁI AZ ELŐTTÜNK ÁLLÓ KÉT ÉVTIZEDBEN**

TARTALOMJEGYZÉK

BEVEZETÉS	127
1. A FOGLALKOZTATÁS SZÍNVONALÁT MEGHATÁROZÓ KÍNÁLATI OLDALI LEHETŐSÉGEK, KERETEK ÉS EZEK VÁRHATÓ ALAKULÁSA	128
1.1. A népesség számának és korösszetételének várható alakulása.....	128
1.1.1. A teljes népesség prognózisa	129
1.1.2. A munkaképes korú népesség prognózisa.....	136
1.1.3. A migráció hatásai és mérésének korlátai.....	142
1.1.4. A regionális különbségek alakulása	144
1.2. A népesség tudásának várható alakulása	147
1.2.1. A magyar oktatási rendszer hatékonysága.....	147
1.2.2. Az oktatás-kibocsátás várható mennyiségi jellemzői.....	151
1.3. A munkaerő-kínálattal kapcsolatos társadalmi problémák.....	152
1.3.1. Hátrányos helyzetű, leszakadt társadalmi rétegek Magyarországon.....	152
1.3.2. A munkavállalási korú inaktív népesség jellemzői.....	156
1.3.3. Egészségi állapot és annak foglalkoztatásra gyakorolt hatása.....	157
1.4. A nyugdíjrendszer szerepe a munkaerő kínálat alakulásában	158
1.4.1. A nyugdíjrendszer fejlesztésének irányai	158
1.4.2. A Nyugdíj és Időskor Kerekasztal által vizsgált nyugdíjstruktúra változatok	160
1.4.3. A NYIKA három modelljének (paradigmájának) részletesebb ismertetése	162
1.4.4. A NYIKA-modellek hatásvizsgálatának összesítése	166
1.4.5. Egyéb felmerülő változtatási utak.....	169
1.4.6. Problémák, hiányosságok a nyugdíjrendszer kockázatainak előrevetítésében.....	171
1.4.7. Rövid távon várható beavatkozások.....	173
2. A FOGLALKOZTATÁS JELLEMZŐI, A MUNKAERŐPIAC KORLÁTAI ÉS LEHETŐSÉGEI 2030-IG.....	175
2.1. Foglalkoztatottak számának várható alakulása.....	176
2.2. Ágazati eloszlás, munkaerő-struktúra	178
2.2.1. Foglalkoztatási szerkezet ágazatonként.....	181
2.2.2. A gazdálkodó szervezetek mérete és a foglalkoztatásban játszott szerepük.....	191
2.3. Szakma és munka.....	192
2.4. A fiatalok tudása és foglalkoztatásának lehetőségei	196
2.5. A hátrányos helyzetű társadalmi csoportok foglalkoztatásának lehetőségei a vállalatok attitűdjeinek ismeretében.....	199
2.6. A vállalatok társadalmi felelősségvállalása.....	202
2.7. Munka és magánélet összehangolása.....	204
HIVATKOZOTT IRODALOM.....	206
FELHASZNÁLT SZAKIRODALOM.....	207

BEVEZETÉS

A szakemberek és a kutatók körében örök igényként fogalmazódik meg a jövő megismerése, illetve alakítása. Jelen összeállításunk az erre irányuló próbálkozásokat tekinti át a foglalkoztatáshoz kapcsolódó témakörökben 2030-ig. Egy-egy részterületen többféle változatban is készülnek prognózisok, előreszámítások. A tanulmányban nem mindig mutatjuk be az összes változatot, aminek nemcsak terjedelmi okai vannak, hanem tartalmiak is. A legvalószínűbbnek tartott scenárió preferálását az indokolja, hogy pillanatnyi lehetőségeink mellett nincs mód a résztémák különböző változatainak egybevetésére. Az egyes résztémák legvalószínűbb változataiból adódó következtetések levonása is meglehetősen bonyolult és sok bizonytalanságot rejtő vállalkozás, mert maguk az alapelképzelések valószínűsége is korlátozott.

A tanulmány a munkaerő-kínálat várható nagyságát és strukturális összetételét válaszolja fel a demográfiai folyamatok és a nyugdíjrendszer átalakulása által meghatározottan. A kínálat oktatási oldali befolyásolásának kérdéseivel csak érintőlegesen foglalkozunk, mert ezt egy másik tanulmány részletesen kimunkálja.

A munkaerő-kereslet előrebecslésénél a pillanatnyilag rendelkezésünkre álló ismereteket és elvárásokat, szorító szűk keresztmetszeteket vettük figyelembe a változatok kimunkálásánál.

Mind a kínálat, mind a kereslet előrebecslésénél nehéz eltekinteni a gazdaságban és a társadalomban aktuálisan zajló eseményektől, döntésektől, azonban ezeket igyekeztünk érintőlegesen kezelni, különösen azokat, amelyekről pillanatnyi legjobb tudomásunk szerint átmenetieknek vélünk a húszéves periódushoz viszonyítva. Az előrebecsléseknél elsősorban a tartósnak és markánsnak gondolt tényezőkre és folyamatokra kívánunk koncentrálni.

Meggyőződésünk szerint az előreszámításoknak, becsléseknek nem az a fő funkciójuk, hogy a bennük foglalt számszerű eredmények teljesüljenek, hanem az, hogy adjanak egy jövőképet és mutassanak az elérésükhöz. Könnyen előfordulhat, sőt biztos – mint ezt a korábbi időkben végzett hosszú távú előrebecslések eredményei is mutatják – hogy nem oda fogunk jutni, és nem úgy, ahogy ezt 20 évvel korábban elgondoljuk, azonban ez nem baj. Időről-időre nyomon kísérve az eltérések mértékét és minőségét, további muníciót kaphatunk egy gördülő, folyamatosan megújuló előrebecslési folyamathoz és egy rugalmasan változó jövőkép kialakításához. Egy adott időpontban rögzítve elgondolásainkat, s rendszeresen vizsgálva az attól való eltérés okait és következményeit, megfelelő információk szolgáltatathatók a döntéshozók számára a jövőbeli kockázatok kivédésére, kezelésére, s a gazdaság, a társadalom fejlődésének kedvező úton tartására.

1. A FOGLALKOZTATÁS SZÍNVONALÁT MEGHATÁROZÓ KÍNÁLATI OLDALI LEHETŐSÉGEK, KERETEK ÉS EZEK VÁRHATÓ ALAKULÁSA

Magyarország demográfiai folyamatai a XX. század harmadik harmadától a fogyó népességek tipikus jegyeit viselik magukon, és ez a tendencia folytatódik a XXI. század első harmadában is. A népességcsökkenés korunk fejlett és közepesen fejlett társadalmainak és különösen Európa fejlettebb országainak közös jellemzője. A magyar népességet európai összehasonlításban az alábbiak jellemzik:

fogyó népesség,

közepesen tekinthető termékenység,

az átlagosnál lényegesen kedvezőtlenebb halandóság (bár az utóbbi időben a születéskor várható élettartam valamelyest javult),

a népesség markáns öregedése,

erős korcsoportonkénti népesség hullámzás,

a népességszámot és -összetételt európai viszonylatban kismértékben módosító nemzetközi vándorlás,

növekvő társadalmi különbségek,

tartósan eltérő területi esélyegyenlőség,

a népesség rossz egészségi állapota,

a korai kiválás a munkaerőpiacról.

1.1. A népesség számának és korösszetételének várható alakulása

Egy ország várható demográfiai változásai behatárolják a foglalkoztatási lehetőségeket, ez utóbbiak hatással bírnak a gazdasági fejlődésre és a nagy társadalmi ellátó rendszerek fenntarthatóságára, s mindezek – más tényezők mellett – visszahatnak a fejlődés irányára, mértékére. A továbbiakban röviden szemléltetjük, hogy a hazai adottságokat figyelembe véve milyen demográfiai változások várhatók Magyarországon 2030-ig.

A népességszám jövőbeli alakulásának szemléltetéséhez a KSH Népeségtudományi Kutató Intézetének előreszámítási adatbázisát használtuk fel¹. Az előreszámítás megkülönböztet alap, idős, fiatal, alacsony és magas változatot².

A két szélső érték – az alacsony és a magas változat – között több mint egymillió fős különbség van, ami az 5 százalékos hibasávnak felel meg. Az alapváltozat közepes növekedési értékekkel számol a gyerekszám, a szülő nők életkora, a várható élettartam, valamint vándorlási egyenleg tekintetében. A Népeségtudományi Kutató Intézet

¹ KSH Népeségtudományi Kutató Intézet. Előreszámítási adatbázis, 2009. [www.demografia.hu]

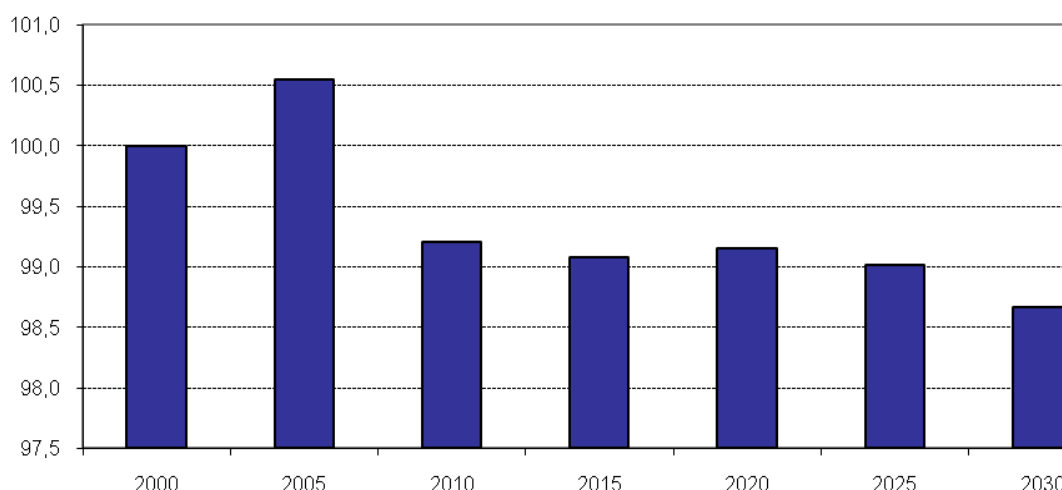
² A változatokról részletesebben: HABLICSEK LÁSZLÓ: A népesség szerkezete és jövője. In: Demográfiai Portré 2009., 12. fejezet. KSH NKI, Budapest, 2009. 133–144.

megállapítása alapján ez a változat tekinthető optimálisnak, és a továbbiakban jelen tanulmányunkban is csak ezzel foglalkozunk.

1.1.1. A teljes népesség prognózisa

A természetes szaporodás előjele hosszabb ideje negatív Magyarországon. Ennek oka az alacsony termékenységben, a viszonylag magas halandóságban és az idős népesség magas arányában egyszerre keresendő. A folyamat továbbélése miatt több százezerrel többen halnak, mint születnek a következő 20 évben is. Annak ellenére ez várható, hogy a hipotézisek a meginduló termékenység-emelkedés mellett erőteljesen növekvő élettartamokkal számolnak. A magas halálozási arányszám összefügg az idős népesség számának markáns növekedésével, ami önmagában nem kedvezőtlen tendencia, hiszen azt jelenti, hogy nő a népesség várható élettartama, továbbélési esélye, ugyanakkor más kedvezőtlen következményei miatt külön figyelemmel kell kísérni hatásait.

1. ábra. A népesség számának változása 2000 és 2030 között (előző időpont = 100), %



Forrás: KSH NKI. Országos Népeség-előreszámítási adatbázis 2009.

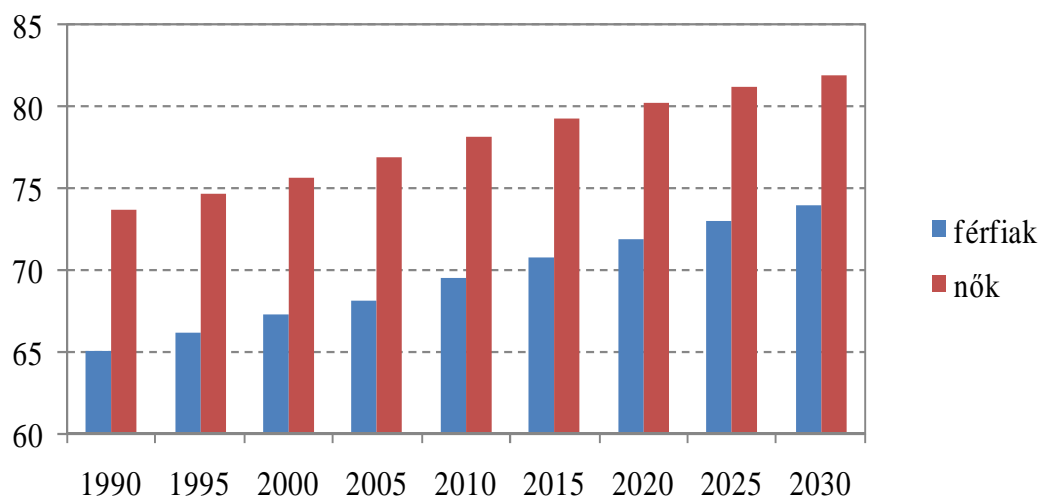
A népesség-előreszámítás országos összesítése szerint³ 2030-ig folytatódik a népesség számának csökkenése. Magyarország népessége 2010 és 2030 között várhatóan bő 4 százalékkal csökken. A vándorlási hipotézis szerint 2030-ig megközelítően 400 ezer fő vándorlási nyereség képződik, ami részben ellensúlyozza az egyre nagyobb mértékű természetes fogyást.

A népesség-előreszámítási adatok szerint a következő 20 év alatt tehát hozzávetőlegesen 400 ezer fővel csökken hazánk lakossága. A tartós népességfogyás elsősorban **társadalomlélektanilag** kedvezőtlen jelenség. Ugyanakkor az

³ Országos népesség adatok 2050-ig Alapváltozat. A feldolgozott demográfiai adatok adatforrása: KSH Népeségtudományi Kutató Intézet. Az Országos Területrendezési és Területfejlesztési Információs Rendszert (TeIR) az Önkormányzati és Területfejlesztési Minisztérium megbízásából a VÁTI Magyar Regionális Fejlesztési és Urbanisztikai Közhasznú Társaság működteti. A Szociális Ágazati Információs Rendszert a VÁTI Kht. a Szociális és Munkaügyi Minisztérium megbízásából fejleszti és üzemelteti. [https://teir.vati.hu/szoc_agazat/index_public.html]

államháztartás egyensúlyát nem elhanyagolható módon negatívan befolyásolja, elsősorban a társadalom **öregedése** révén. Elvileg annyiban pozitív következménye is lehet, hogy lehetőséget biztosíthat a munkanélküliség jelentősebb csökkenésére. Ez viszont csak akkor lehet igaz, ha a munkaképes korosztályon belül megfelelő számban állnak rendelkezésre képzettségüket tekintve alkalmas szakemberek a nyugdíjazások miatt növekvő számban felszabaduló állások betöltésére, illetve az idősödő munkaerő-kínálat alkalmazkodni tud a bekövetkező keresleti változásokhoz.

2. ábra. Várható élettartam nemenként, 2000–2030 (év)



Forrás: KSH Demográfiai Évkönyv 2009, U.S. Census Bureau, International database

1. táblázat. Országos népesség előreszámítás korcsoportonként, 2001–2030

Korcsoport	Népesség, ezer fő						
	2001	2005	2010	2015	2020	2025	2030
0–14 éves	1 695	1 580	1 482	1 476	1 478	1 436	1 356
15–64 éves	6 963	6 940	6 867	6 674	6 387	6 191	6 107
65–x éves	1 545	1 578	1 667	1 775	1 974	2 116	2 150
Összesen	10 203	10 098	10 017	9 924	9 840	9 743	9 613
Korcsoport	előző időpont = 100						
	2001	2005	2010	2015	2020	2025	2030
0–14 éves	100	93,2	93,8	99,6	100,2	97,2	94,4
15–64 éves	100	99,7	99,0	97,2	95,7	96,9	98,7
65–x éves	100	102,1	105,7	106,4	111,2	107,2	101,6

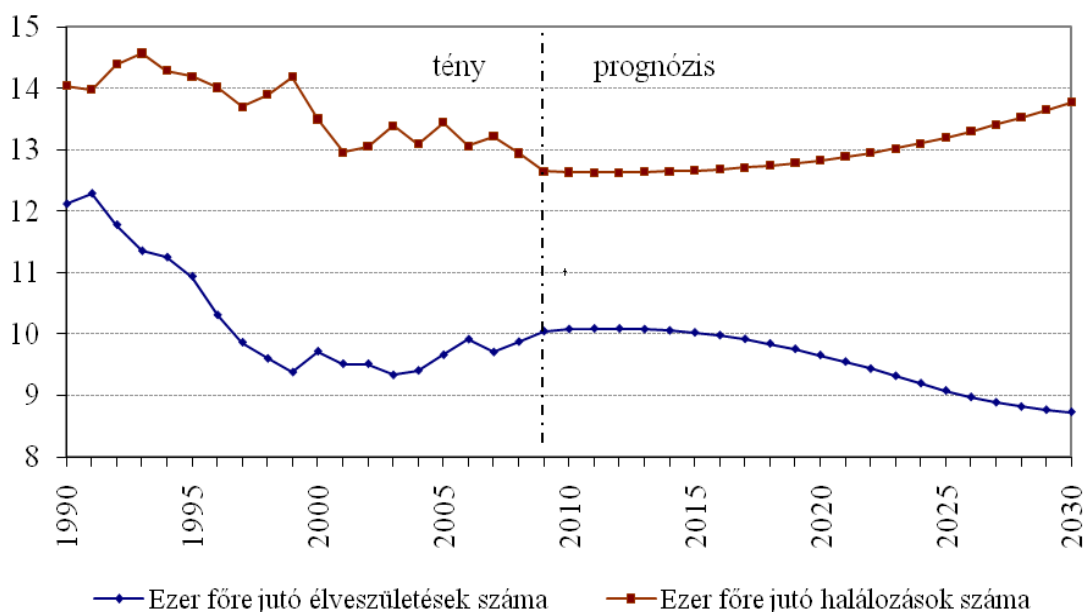
Összesen	100	99,0	99,2	99,1	99,1	99,0	98,7
----------	-----	------	------	------	------	------	------

Forrás: KSH NKI. Országos Néesség-előreszámítási adatbázis 2009.

Az általában alacsony – az 1990-es években túlságosan is alacsony – születésszámok miatt a 0–14 évesek száma és aránya csökken. Az aránymérséklődés 2010 és 2030 között 8,5 százalékos, ami 126 ezer fős fogyást jelent ebben a korcsoportban. A 15–64 éves aktív korúak száma jelentősen mérséklődik, számuk 2030-ra 6,1 millióra csökken, ami 11 százalékos mérséklődésnek felel meg a vizsgált időszakban. Ezzel ellentétes irány figyelhető meg a 65 éven felüliek esetében, akik száma 20 esztendő alatt 29 százalékkal, több mint 480 ezer fővel lesz több.

Mindez azt jelenti, hogy 2030-ban a mainál közel fél millióval több 65 éven felüli lakos él majd Magyarországon, az össznéesség 22 százalékát reprezentálva. Nyilvánvalóan ez komoly kihívást jelent a nyugdírendszer, az egészségbiztosítás és az egyéb szociális ellátás területén. Az idősödő társadalom kialakulása – hasonlóan a fejlett országokhoz – alapvetően a **negatív népességreprodukció** tartós érvényesülésére vezethető vissza.

3. ábra. Ezer főre jutó élveszületések és halálozások száma, 1990–2030 (fő)



Forrás: KSH Demográfiai Évkönyv 2009, KSH NKI. Országos Néesség-előreszámítási adatbázis 2009.

Jellemző e folyamat determináló jellegére, hogy miközben az utóbbi időszakban Magyarországon a születéskor várható élettartam a korábbi rendkívül alacsony mutatóhoz képest növekedni kezdett, és e javulást a népességprognózis a jövőre nézve is feltételezi, mindez a halandóság szokásos mutatóiban nem tükröződik, mert a magas halálozási arányszámmal jellemezhető idős korosztályok súlya a népességen belül markánsan emelkedik.

2. táblázat. A férfi népesség számának és változásának várható alakulása nemenként 2001–2030

Korcsoport	Férfi népesség, ezer fő						
	2001	2005	2010	2015	2020	2025	2030
0–14 éves	864	810	761	760	762	741	699
15–64 éves	3 411	3 407	3 383	3 296	3 203	3 090	3 055
65–x éves	574	577	611	657	719	807	826
Összesen	4 850	4 793	4 755	4 713	4 677	4 637	4 581
Korcsoport	előző időpont = 100						
	2001	2005	2010	2015	2020	2025	2030
0–14 éves	100	93,6	94,1	99,8	100,3	97,2	94,4
15–64 éves	100	99,9	99,3	97,4	96,2	97,4	98,9
65–x éves	100	100,4	105,9	107,5	113,3	108,4	102,4
Összesen	100	98,8	99,2	99,1	99,3	99,1	98,8

Forrás: KSH NKI. Országos Népeség-előreszámítási adatbázis 2009.

3. táblázat. A női népesség számának és változásának várható alakulása nemenként 2001–2030

Korcsoport	Női népesség, ezer fő						
	2001	2005	2010	2015	2020	2025	2030
0–14 éves	831	770	720	716	716	696	657
15–64 éves	3 552	3 533	3 485	3 378	3 216	3 101	3 052
65–x éves	971	1 001	1 056	1 118	1 230	1 309	1 324
Összesen	5 354	5 304	5 261	5 212	5 162	5 106	5 033
Korcsoport	előző időpont = 100						
	2001	2005	2010	2015	2020	2025	2030
0–14 éves	100	92,7	93,5	99,4	100,0	97,1	94,4
15–64 éves	100	99,5	98,6	96,9	95,2	96,4	98,4
65–x éves	100	103,1	105,6	105,8	110,0	106,5	101,1
Összesen	100	99,1	99,2	99,1	99,1	98,9	98,6

Forrás: KSH NKI. Országos Népeség-előreszámítási adatbázis 2009.

Nemek szerint vizsgálva megállapítható, hogy 2030-ig a nők és férfiak körében megközelítően azonos arányban, 8 és 9 százalékkal csökken a legfiatalabb 0–14 éves korosztályok aránya 2010-hez képest. Az idősebb korosztályok számának változásában azonban már különbségek tapasztalhatók a nemek között. Amíg a 15–64 évesek körében a 2010–2030 között a nők számának és arányának csökkenése meghaladja a férfiakét,

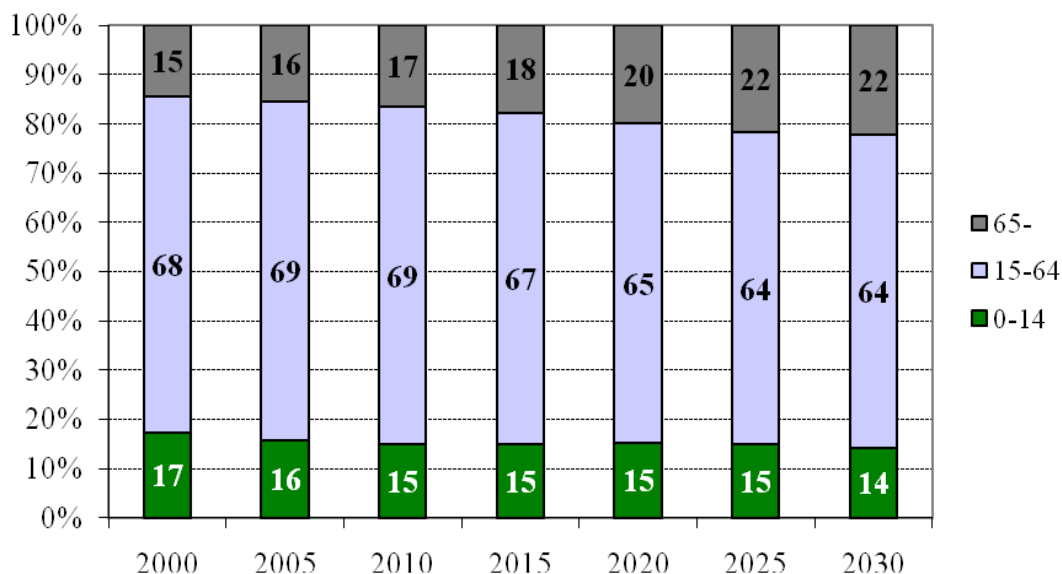
addig a 65 évnél idősebb korosztályok esetén a nők körében jóval nagyobb lesz a népességnövekedés.

2010-ben a nők és férfiak eloszlásának aránya a teljes népességen belül 53 és 47 százalék, 2030-ig valamelyest csökken a két nem közötti különbség: 52 és 48 százalékra módosul az arány. Mindez annak köszönhető, hogy a férfiak száma 175 ezer fővel, a nők száma megközelítően 230 ezer fővel csökken a vizsgált időszakban. Mindkét nem esetén a 64 évnél fiatalabb korosztályok száma és aránya csökken, a 65 év felettieké nő. Amíg azonban a nők esetén a növekedés 267 ezer fő lesz, addig a férfiak számának növekedése ettől 50 ezer fővel elmarad a legidősebb korosztályok körében.

Összességében tehát megállapítható, hogy 2030-ig valamelyest csökken a nők és férfiak közötti létszámbeli különbség, annak köszönhetően, hogy valamennyi korcsoportban enyhén nő a férfiak aránya. A legnagyobb különbség azonban továbbra is a 65 éves és annál idősebb népesség körében lesz tapasztalható, ahol a nők aránya (62 százalék) 24 százalékponttal meghaladja a férfiak arányát.

Általánosságban mindenképpen kedvezőtlen az, hogy az össznépességen belül egyre kisebb a munkaképes, így elvben értékteremtő munkára alkalmas és egyúttal adók, járulékok fizetésével a költségvetés bevételeit növelő korosztályok aránya. A nyugdíjkorhatár időről-időre történő emelése ezen csak lassan és kis mértékben segít. Ez különösen akkor jár érezhető hátrányokkal, ha párhuzamosan a népesség öregszik is, azaz az a nem járulékfizető, viszont a társadalmi újraelosztás során komoly költségvetési ráfordítást igénylő, nyugdíjas korosztályok száma emelkedik.

4. ábra. A munkaképes kor alatti, a munkaképes és az afölötti korosztályok megoszlása a teljes népességben 2000–2030



Forrás: KSH Demográfiai Évkönyv 2009, KSH NKI. Országos Népeesség-előreszámítási adatbázis 2009.

Az eltartottsági ráták megmutatják a fiatalok és idősök arányát a munkaképes korú lakossághoz viszonyítva. Az eltartottsági ráták fontos mutatóként szolgálnak, hiszen tájékoztatást adnak a nagy ellátási rendszerek fenntarthatóságáról, melyek figyelembe vétele nélkül nem valósulhat meg a társadalom és gazdaság kiegyensúlyozott fejlődése.

4. táblázat. Függőségi ráták alakulása (%) 2010–2030

	2010	2015	2020	2025	2030
Alap változat					
Teljes*	46	48	53	56	57
Fiatalkori**	21	22	23	23	22
Időskori***	24	26	31	34	35
Magas változat					
Teljes*	46	49	55	61	63
Fiatalkori**	21	22	24	26	27
Időskori***	24	27	31	35	37
Alacsony változat					
Teljes*	46	48	51	53	52
Fiatalkori**	21	21	21	20	19
Időskori***	24	26	30	33	33

Forrás: KSH Demográfiai Évkönyv 2009, KSH NKI. Országos Népeség-előreszámítási adatbázis 2009.

*Teljes függőségi ráta: a 65 évnél idősebb és a 14 évnél fiatalabbak aránya a 15–64 éves korúak százalékában 2010–2030.

**Fiatalkori függőségi ráta: 0–14 évesek és a 15–64 évesek aránya.

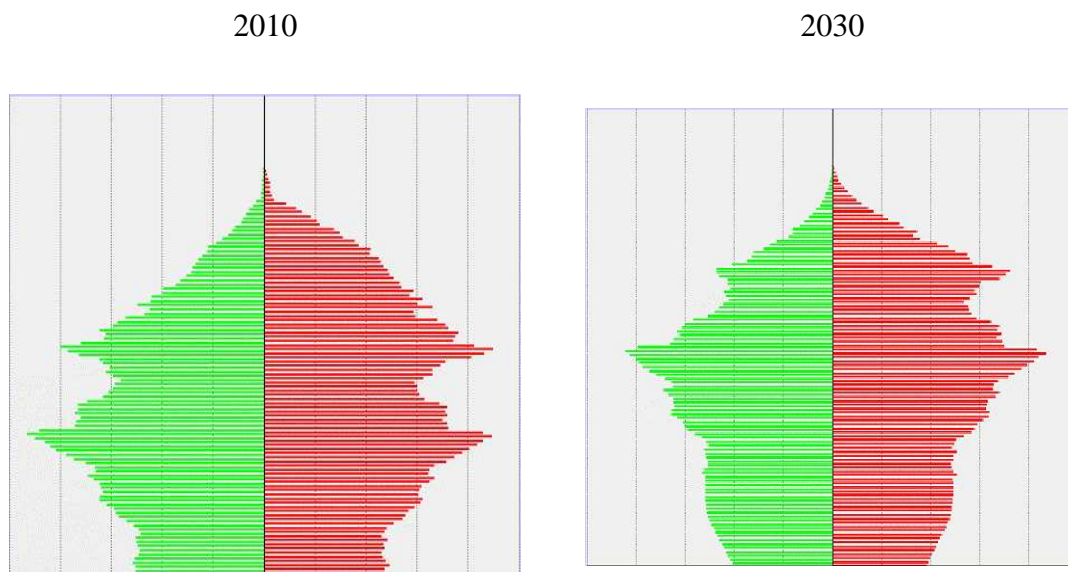
***Időskori függőségi ráta: A 65 éves és idősebb népesség a 15-64 éves korúak százalékában.

Az időskorúak arányának növekedésével párhuzamosan például fokozatosan nő az igény az egészségügyi szolgáltatások iránt, ugyanakkor visszaesik – a jelenlegi szabályozási keretek között – a rendszer inputját megteremtő munkaképes korú népesség száma, ezzel visszaesik az ellátási rendszerhez való hozzáférés lehetősége, csökkenhet a szolgáltatás színvonala, ami hosszú távon mérsékelheti többek között az életszínvonal emelkedést és hátráltatja a hátrányos helyzetűek társadalmi felzárkóztatását.

A különböző változatok 2015 és 2020 között mutatnak jelentős különbségeket az függőségi ráták tekintetében. Érdekes kiemelni, hogy éppen a hosszú távon legoptimistább (magas) változat alapján alakul legkedvezőtlenebbul a népeségszerkezet 2030-ig. A prognózis szerint ebben az esetben magas gyerekszám, magas átlagos életkor, magas vándorlási egyenleg és magas szülési női életkorok jellemzik a társadalmat, vagyis ideiglenesen megnő a fiatal és idős korosztályok aránya. A folyamat kedvező hatása 2030-ig nem jelentkezik, csupán az ezt követő időszakban, amikor a fiatalok munkaképes korba érnek. Ugyanígy a legpesszimistább (alacsony) változat alapján alakulnak ki a legkedvezőbb függőségi arányok 2030-ig, de még ebben

az esetben is jelentősen nő az eltartottak aránya. A népesség hosszú távú alakulása szempontjából legrealisabbnak tekinthető optimális alapváltozat szerint ugyancsak számottevően (a 2010-es 46 százalékról 2030-ig 57 százalékra) nő a teljes függőségi ráta, különösen az időskori függőségi ráta növekedésének köszönhetően. **Összességében tehát fel kell hívni a figyelmet arra a jelenségre, hogy beavatkozás nélkül az esetlegesen elinduló kedvező népesedési folyamatok 2030-ig adott esetben többlet terhet rónak az ellátási rendszerekre.**

5. ábra. Korfák 2010, 2030



férfi/nő

Forrás: KSH NKI. Országos Néesség-előreszámítási adatbázis 2008.

Nehezíti a helyzetet, hogy **a népesség öregedésének folyamata nem egyenletesen zajlik le.** Az ország XX. századi demográfiai folyamatait a nagy történelmi világégek, társadalmi fordulatok és népesedéspolitikai intézkedések következményeként erős hullámváltozás jellemezi. Tekintve, hogy a demográfiahullámok a szülőképes korú női korosztályok létszámváltozása miatt hosszú évtizedekig (újabb – igaz, kisebb – hullámokat generálva) éreztetik hatásukat, a múlt folyamatait az előttünk álló 20 éves időszakokra is hatást gyakorolnak. Tovább erősíti ezt, hogy a 2030-ig terjedő időszakban a népesség korösszetételében különösen markánsan jelentkezik a hazai népességalakulásban példátlan hullámot elindító, az 1950-es évek elején ható népessépolitikai intézkedések hatása. Ekkor rövid ideig nagy létszámú korosztályok születtek, majd ennek második hullámaként kiugró volt a népesség gyarapodása a 70-es évek első felében is, de ezt egy hosszan tartó, egyre mélyülő demográfiai hullámvölgy követte.

A születési hullámhegy és -völgy foglalkoztatási hatásaira leginkább 2013-at követően kell odafigyelni, mert ekkor kerülnek nyugdíjkorba az érintettek, tehát ugrásszerűen nő néhány évig az új nyugdíjazások száma, más oldalról viszont ugyanilyen mértékben csökken a munkaerő-kínálat is. E jelenségen is próbál segíteni –

későbbre tolni és időben elnyújtania – a közelmúltban törvénybe lépett fokozatos nyugdíjkorhatár emelés.

A XX. század harmadik harmadában egyedi és véglegesen lezáruló folyamat zajlott le Magyarországon. Mivel az alacsony termékenység akkor még nem kellően hosszú ideig érvényesült, az idős korosztályok súlyaránya még nem volt túlzottan nagy, ugyanakkor a fiataloké pedig már meglehetősen alacsony volt, a munkaképes korúak részaránya pedig – átmenetileg – még alacsony termékenység mellett is meglehetősen magas volt. De ez az időszak végleg lezárult, az elmúlt 20 évben és a 2030-ig terjedő időszakban a népesség társadalmi elfoglaltság szerinti összetétele már egyértelműen kedvezőtlenül alakul, **az idős inaktív korosztályok aránya emelkedik**. Adódott tehát egy történelmi lehetőség akkumulálni az erőforrásokat, felkészülni a tökéletesen előre látható gazdaságdemográfiai fordulat kedvezőtlen hatásainak mérséklésére, de ezzel a lehetőséggel nem, vagy alig éltek a döntéshozók, a demográfusok, társadalomtudósok többszöri erőteljes figyelmeztetése ellenére sem.

Végezetül meg kell említeni, hogy 2011 elejétől ismételten sor került a család- és gyermektámogatási rendszer markáns átalakítására. Ennek fő célja, hogy a foglalkoztatottak gyermekvállalási hajlandóságát növelje, gyermeknevelési terheiket mérsékelje, s ezzel párhuzamosan visszaszorítsa a munkavállalási korú inaktívak körében kialakult „megélhetési szülés” további fennmaradását. Az intézkedések és intézkedéstervezetek különböző időtávú hatásait ma még nem lehet megbecsülni. Amennyiben lesz is kedvező hatása a születésszám alakulására, annak munkaerő-kínálati hatása csak 2030 után fog érvényre jutni.

1.1.2. A munkaképes korú népesség prognóziisa

A közelmúltban kezdődött meg egy további jellegzetes, a korábbiakkal összefüggő és a fejlődés lehetőségeire ugyancsak komoly hatást gyakorló folyamat, **a munkaképes korú népesség létszámának dinamikus csökkenése**, és ezzel együtt az össznépességen belüli arányának mérséklődése. **2010 és 2030 között 15–64 éves népesség száma várhatóan 760 ezer fővel, 11 százalékkal csökken. A produktív korúak ilyen mértékű létszámcsökkenésére korábban még nem volt példa.**

A munkaképes népesség korszerkezetének **alakulását** alapvetően az ún. Ratkó-korosztályok, majd az 1975 körül született korosztályok nyugdíjba vonulása határozza meg. Ugyanezt mutatja a munkaképes korúak átlagéletkorának alakulására vonatkozó számításunk is. 2005-ben ez az érték 39,1 év volt, ami 2009-re 40,4 évre emelkedett. Minimális csökkenéssel 2015-ben 40,1 lesz, majd a jelenlegi érték várható 2020-ban, ezután újra öregedési periódus következik, és a munkavállalási korúak átlagéletkora 2030-ban már 41,2 évre várható. Ezek a számítások még nem tartalmazzák a nyugdíjtörvényben megjelent, illetve a tényleges nyugdíjba vonulási idő növelésére tett intézkedések hatásait. Az intézkedések sikeressége esetén ezek az értékek valamelyest nőhetnek a jövőben.

5. táblázat. Az össznépeség és a munkaképes korú (15–64 éves) népesség száma és aránya, 1990–2030

	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2020	2025	2030
Népesség összesen (ezer fő)	10 375	10 246	10 043	10 098	10 017	9 924	9 840	9 743	9 613
Munkaképes korú népesség (ezer fő)	6 870	6 939	6 858	6 940	6 868	6 674	6 387	6 191	6 108
Munkaképes korúak a teljes népesség százalékában (%)	66,2	67,7	68,3	68,7	68,6	67,3	64,9	63,5	63,5

Forrás: KSH Demográfiai Évkönyv 2009, KSH NKI Országos Népesség-előreszámítási adatbázis 2009.

Ez a prognózis azért arra utal, hogy a korösszetétel változását nem lehet figyelmen kívül hagyni, amikor a munkaerő-kínálat jövőbeli rugalmasságát elemezzük.

A 20–24 éves korcsoport a **munkaerő-utánpótlás** szempontjából a meghatározó. Az ő munkába lépésük adja a munkaerő-kínálatnak a kereslet jellemzőihez való igazítására a legnagyobb esélyt. Míg a 60–64 éves korosztályt azért érdemes figyelni, mert az ő kiválásuk (területi, munkaköri, képzettségi összetételük miatt) legalább részleges pótlási szükségletet indukál.

6. táblázat. Összevont korcsoportok létszáma és megoszlása, 2009–2030

	15–24 év	25–54 év	55–64 év	15–64 év
ezer fő				
2009	1236,3	4263,9	1270,8	6771,0
2015	1114,2	4191,5	1368,5	6674,2
2020	1001,4	4189,3	1196,8	6387,5
2030	1013,2	3809,1	1285,3	6107,6
%				
2009	18,3	63,0	18,8	100,0
2015	16,7	62,8	20,5	100,0
2020	15,7	65,6	18,7	100,0
2030	16,6	62,4	21,0	100,0

Forrás: KSH Népeségtudományi Kutató Intézet – Munkaerő-prognózis, saját számítás 2009.

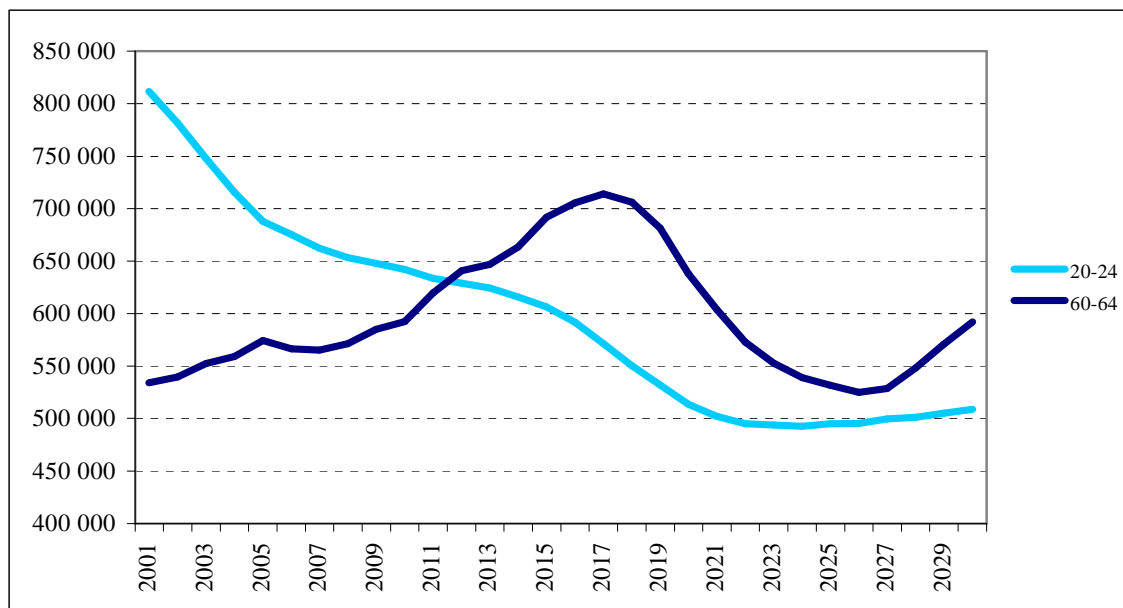
A jelenleg hivatalosnak tekinthető – már hivatkozott – hosszú távú demográfiai előreszámítás optimális változata szerint a 15–64 éves népesség 3 meghatározó csoportra tagolt korösszetétele alapján is érdemi átrendeződés várható. Az első két korcsoportba tartozók súlya és abszolút száma is csökken, míg az idősebbek esetében

fordított

a

helyzet.

6. ábra. A népességszám alakulása a 20–24 és a 60–64 éves korcsoportokban, 2001–2030 (fő)



Forrás: KSH Népeségtudományi Kutató Intézet - Országos Népeség-előreszámítási adatbázis 2009.

Korábban az újonnan belépő korosztályok létszáma érdemben meghaladta a munkaképes kort elhagyókat, tehát eddig nem lehetett tapasztalat arra vonatkozóan, hogy a munkaerő-állomány cserélődése esetleg nehézségeket okoz a munkaerő-kereslet kielégítésében. A 2010-es évtizedfordulótól azonban ez a tendencia véglegesen megfordul. A tartósan csökkenő termékenység következtében a fiatal korosztályok létszáma rendre alacsonyabb lesz, mint a nyugdíjkorhatárt elérőké. A XXI. század második évtizedében az olló jelentős méretűre nyílik, majd a különbség átmenetileg mérséklődik. Az ábrán is jól látszik, hogy **2015 és 2020 között** – lényegében tapasztalatot jelentő előzmények nélkül – **hirtelen kritikus helyzet alakulhat ki**. A nyugdíjrendszer később tárgyalásra kerülő változtatásai nyomán a folyamat erőssége tompulhat, időben elhúzódhat.

A munkavállalási korúak korcsoportonkénti létszám alakulása csak egy keretnek tekinthető, mert a tényleges munkavállalás mértékének jellemzői rendkívül differenciáltak az életkor szerint. A 15–24 éves népességen belül a 20 év alattiak foglalkoztatási színvonala jelenleg lényegében elhanyagolható, de a 20–24 éveseknek is csak mintegy egyharmada foglalkoztatott. A 25–54 éves korosztályok képezik a legaktívabb szegmenst, míg az 55 év felettiak foglalkoztatottsága meredeken csökkenő.

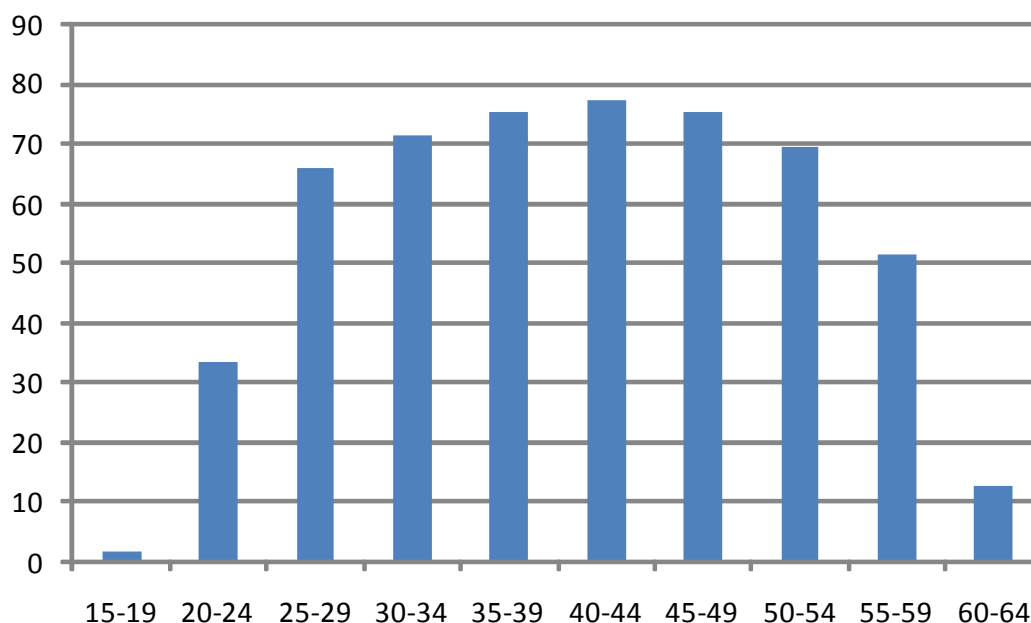
A már részletezett demográfiai folyamatok hatására **a munkaképes korú korosztályokon belül is megfigyelhető eltolódás az idősebb korcsoportok javára**, azaz a munkaerő-kínálat is mind idősebb lesz. Különösen így lesz ez, ha esetleg 2030-ra már 65 év fölé emelkedik a nyugdíjkorhatár. Az új helyzet mindenképpen alkalmazkodást, a jelenleginél nagyobb nyitottságot, kreatívabb hozzáállást követel meg a foglalkoztatóktól, illetve a felnőtt képzésben érdekeltektől.

A jövőre nézve többféle feltételezéssel lehet élni a korcsoportos aktivitási ráták alakulását illetően. Ki lehet indulni egy pesszimista, konzervatív elképzelésből, ami azt takarja, hogy a korcsoportos foglalkoztatási ráták alapvetően megmaradnak a jelenlegi szinten.

Első közelítésben elvégeztünk egy egyszerű számítást erre a verzióra vonatkozóan, vagyis azt vizsgáltuk, hogy a munkaképes korú népesség belső kormegoszlásának módosulása változtat-e a foglalkoztatási rátán, azaz hogy a ma jellemző korcsoportos foglalkoztatottsági mutatószámok alapján képzett átlagértéket a népesség változó szerkezetére vetítve azok hogyan módosíthatják a országos rátát.

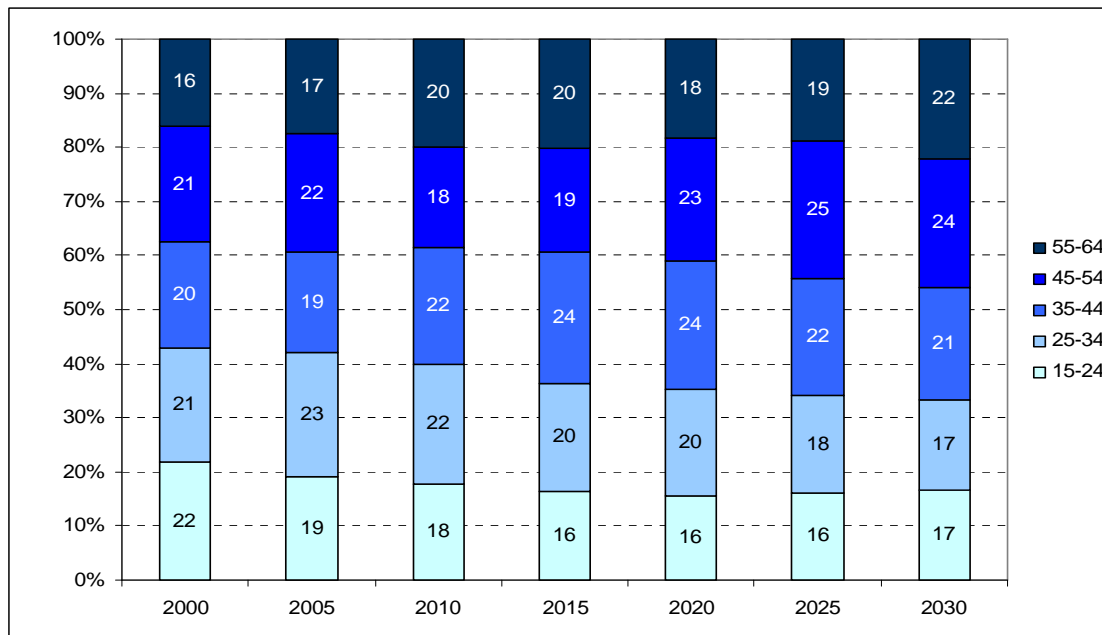
A 2010-es 55,4 százalékos foglalkoztatottsági arány a népességmozgás következtében 2020-ban 56,5 százalékra, 2030-ban 55,3 százalékra változna, azaz a munkaképes korú népesség öt éves korcsoportonkénti arányainak hullámzása mintegy maximum két százalékpontos sávon belül mozdíttja el az aktivitási rátát. Tehát bár csökken a munkaképes korúak száma, de a belső összetétel-változás önmagában még nem mutat olyan karakterisztikus jegyeket, ami érdemben változtatná a foglalkoztatási színvonal alakulását. Ez egy kínálat oldali minimumbecslésnek fogható fel, mert nem veszi figyelembe azokat a már ismertté vált intézkedéseket és intézkedés tervezeteket, amelyek már az elkövetkező években módosíthatják a kínálat alakulását.

7. ábra. A foglalkoztatási ráta korcsoportonként, 2010 (%)



Forrás: KSH Munkaerő-felvétel 2010.

8. ábra. A munkaképes koron belüli korosztályok megoszlásának változása, 1990–2030



Forrás: KSH Demográfiai Évkönyv 2009, KSH NKI. Országos Néesség-előreszámítási adatbázis 2009.

Magyarország foglalkoztatási rátája minden korcsoportban alacsonyabb, mint az Európai Unió 27 tagállamának átlaga, de a legnagyobb különbség az életkori skála két végén alakult ki. Az alacsony foglalkoztatási színvonal okai eltérőek az életkori skála két végpontján elhelyezkedő fiatal és idős korcsoportok esetében. A fiatalabb és idősebb munkavállalók munkateljesítménye közötti különbség – különösen a fizikai dolgozók esetében – ismert, de jelenleg ezen túlmenően is számos tényezőben eltérnek a két korcsoport munkavégzéshez kapcsolódó jellemzői, pl.: a változó követelményekhez való alkalmazkodás, az ismeretek korszerűsége, az oktatási rendszerben való részvétel mértéke, a kreativitás foka, a kereseti igények, az egészségi állapot, a család ellátásával kapcsolatos kötelezettségek, csak néhány fontosabb szempontot említve.

Az előttünk álló években, évtizedekben a feltételek megváltozása következtében reálisan számolni lehet a demográfiai optimális változatban is a korábbi becslésekhez képest való elmozdulásokra. Részben a kényszerek erősödésének hatására, részben pedig a remélt gazdasági növekedés gyorsulásának kedvező kihatásaként a fiatalok és az idősök foglalkoztatási rátája emelkedhet. Előbbiek esetében az oktatási rendszer jelentős átszervezése miatt kerülhet sor a fiatalok jelentősebb munkaerő-piaci megjelenésére, bár csökkenő létszámuk miatt ez csak fajlagosan, és nem abszolút számban jelenthet többletkínálatot. Az utóbbiak esetében a nyugdíjrendszer és a szociális ellátó rendszer más elemeinek folyamatos átalakítása okozhat fajlagosan és abszolút számban is növekvő munkaképes korú kínálatot.

A növekvő kínálat természetesen csak akkor vezethet a foglalkoztatási színvonal növekedéséhez, ha a gazdaság legális módon fel is tudja szívni ezt a többletet. Az új fejlemények következményeinek kínálatra és a foglalkoztatási színvonalra gyakorolt mértékéről a 2011-es népszámlálás eredményeinek bázisán lesz érdemes újabb becsléseket végezni.

Összefoglalva: a népesség korösszetételének változása önmagában valószínűleg nem játszik majd jelentős szerepet a foglalkoztatottság szintjének alakításában. A jövőben ugyanakkor olyan új, eddig még nem tapasztalt intézkedések érvényesülése várható, amelyek megváltoztathatják a korcsoportos foglalkoztatási ráták jellemzőit. A népesség erős hullámzással érvényesülő öregedése, a munkaképes korba lépők, s az azt elhagyók létszáma között várható negatív különbség, és az ollónak 2015 és 2020 közötti hirtelen kitágulása ellensúlyozására bevezetés alatt álló intézkedések valamelyest mérsékelhetik a korábban előrevetített kedvezőtlen folyamatokat.

1.1.3. A migráció hatásai és mérésének korlátai

Magyarországon az 1990-es években gyorsult fel a migráció, ekkor kezdtek el mérni a vándorlások népesedési folyamatokra gyakorolt hatását. Az Európai Unióhoz történő csatlakozással Magyarországon is felgyorsult a migráció mérésének módszertani fejlesztése, a jelenleg rendelkezésre álló statisztikák azonban továbbra sem nyújtanak megfelelően árnyalt képet a folyamatok alakulásáról, ami megnehezíti a hatások valós feltérképezését. Mindeközben a munkaerő-áramlást egyre inkább ösztönző nemzetközi szabályozási környezetben olyan vándorlási folyamatok zajlanak az országok között, melyek közelebbi ismerete elengedhetlenné válik. A migrációs adatok forrása kettős: hazai, illetve nemzetközi adatforrások állnak rendelkezésre.

Sárosy Annamária és Tóth Pál Péter 2009-es tanulmányukban⁴ áttekintették valamennyi migrációról rendelkezésre álló adatállományt, és az alábbiakat állapították meg:

- Az adott évben bevándorlók (flow) számát tekintve az átvett és összekapcsolt nyilvántartások demográfiai szempontból elegendő információt nyújtanak, de hiányoznak a gazdasági aktivitásra, a szakképzettségre és a nemzetgazdasági ágazatra vonatkozó adatok.
- A kivándorlókra (flow) (külföldön letelepedőkre) vonatkozó adatok mind a külföldiek, mind pedig a magyarok vonatkozásában rendkívül hiányosak.
- A külföldiek esetében technikai eljárás segítségével becsülhetjük az országot elhagyók (a „kivándorlás”) nagyságát, a lejárt engedélyek száma alapján. Ez azonban nem ad megbízható adatot, hiszen köztudott, hogy sokan még ezt megelőzően elhagyják az országot.
- A magyar állampolgárokra vonatkozó jogszabály szerint bejelentési kötelezettség vonatkozik azokra, akik legalább három hónapra elhagyják az országot. Ennek alapján a jelenleg érvényben levő definíciónak megfelelő, vagyis legalább egy évig szokásos lakóhelyét megváltoztató magyarok száma önmagában akkor sem lenne meghatározható, ha az érintettek ténylegesen eleget tennének a jogszabályban előírt kötelezettségüknek. A valóságban azonban ezek a bejelentések – főleg ha nem végleges a távozás – többnyire elmaradnak.

Legárnyaltabb adatok a hazánkban letelepedő és állampolgárságot nyerő külföldiekről állnak rendelkezésre. A külföldre vándorló, és ott állampolgárságot szerző magyarországi lakosok száma a statisztikák szerint ennek csupán töredéke, és ezen belül

⁴ SÁROSI ANNAMÁRIA – TÓTH PÁL PÉTER [2009]: Mérési lehetőségek a nemzetközi vándorlástatisztikában. In: Statisztikai Szemle, 87/7-8. 713–728.

is nagy arányt képvisel a külföldi állampolgárságú (tehát nem magyar), de Magyarországon élő lakosok továbbvándorlása. A kivándorló magyar állampolgárok száma a statisztikák szerint csupán évi néhány száz főt tesz ki, a Magyarországról kivándorló külföldieké pedig néhány ezerre tehető. Ezek az arányok azonban vélhetően jóval elmaradnak a kivándorlók valós számától.

További problémát jelent, hogy még ennél is kevesebb információ áll rendelkezésre a külföldi állampolgárságért nem folyamodó, nem véglegesen, de hosszú távon munkát vállaló magyarokról. Az ő szociodemográfiai jellemzőiről, hazatérésükről, motivációikról szinte semmit nem lehet tudni. Amennyiben e csoport külföldi tartózkodása állandósul, munkaerő-piaci szempontból mindenképpen veszteséget jelentenek az ország számára.

Magyarországon **a kivándorlás mértéke jóval elmarad az európai átlagtól.** Ennek oka a társadalom viszonylag alacsony mobilitásában, a kurrens szakképzettségű munkaerő és a nyelvek ismeretének hiányában keresendő. Az is előrebecsélhető, hogy a közeljövőben hazai szinten is fokozódik a munkaerő-deficit, ami a tömeges kivándorlás ellen ható tényező, még akkor is, ha a nyugat-európai országokban kínált bérszínvonal és munkalehetőségek a hazainál jóval kedvezőbbek. A jelenséget bizonyítja az a tény is, hogy az Európai Unióhoz történő csatlakozással sokan a munkaerő dinamikus kiáramlását várták, ez a jelenség azonban Magyarország esetében elmaradt.

A korábban bemutatott népesség-előrejelzés a rendelkezésre álló statisztikai adatokat használja föl az előrebecslés során. **Az alapváltozat 2030-ig enyhén csökkenő vándorlási különbözettel, vagyis 2010 és 2030 között átlagosan évi 15 000 fő vándorlási nyereséggel számol,** az előrejelzés szerint a bevándorlók száma ennyivel haladja majd meg a kivándorlók számát évente.

A migráció azonban nemcsak mennyiségi, de egyben minőségi kérdés is. A rendelkezésre álló adatok alapján megállapítható, hogy a **hazánkban letelepedő külföldiek kedvezően alakítják az ország demográfiai szerkezetét.** A külföldi letelepedők az átlagosnál fiatalabbak, többnyire munkaképes korúak és aktívak. Elsősorban a környező országokból érkeznek (Románia, Szerbia, Ukrajna), de az utóbbi években megnőtt a Kínából érkező bevándorlók száma is. A bevándorlók száma és a lakossághoz viszonyított aránya ugyanakkor Magyarországon – a kivándorlókéhoz hasonlóan – összességében a nemzetközi átlagtól jelentősen elmarad. A bevándorlás – és ennek a mainál hatékonyabb szabályozása – a jövőben is lehetőséget kínál a magyar munkaerő-piaci egyenlőtlenségek kiegyensúlyozására. Különösen kedvező feltétel, hogy a környező országok magyar ajkú lakossága nem ütközik nyelvi akadályokba a hazai munkavállalás során. Így határon átívelő, de regionális szintű maradhat a munkaerő-kereslet kielégítése, ami nagy előnyt jelent az új beruházások számára.

Az nyitott kérdés, hogy a migrációban több évtizedes távlatokban milyen szerephez jutnak a nem magyar származású betelepülők. Ezek számának jelentősebb növekedése mindenképpen fontos változást eredményezhet a társadalmi folyamatokban, miközben konfliktusok forrása is lehet. Az EU-n belüli migrációnak spontán módon is célpontja Magyarország (pl. Budapest vonzása vagy egyes fejlett országokból nézve az ottani nyugdíjasok számára kínáló kedvezőbb hazai viszonyok miatt). Az EU-n kívüli országokból történő bevándorlás ugyan alapvetően a hazai szabályozás függvénye, esetleges megengedőbb politika esetén viszont jelentősebb kolóniák kialakulása is bekövetkezhet.

A **külföldön munkavállaló magyarok** ugyanakkor általában szakmájuk legtehetségesebbjei. **Tartós távollétük veszteséget jelent az ország számára**, különösképpen gondot jelent ez egyes kiemelt szakmák esetén. A legérintettebb területek a természettudományok, az orvostudomány, az informatika – ezeken a szakterületeken a legnagyobb a migrációs potenciál (a külföldi munkavállalási vagy kivándorlási szándék). A külföldön munkához jutók általában fiatalok, a szakma legkvalifikáltabbjai, sok nyelvet beszélő szakemberek, akik éles nemzetközi kiválasztási versenyben jutnak hozzá álláslehetőségükhöz, tehát mindenképpen a hazai utánpótlás-szakemberhiányt növelik.

A jövőben mindaddig, amíg a külföldi országok kedvezőbb munkafeltételeket, megélhetési lehetőséget és életszínvonalat kínálnak, lesznek olyan fiatalok, akik a legkeresettebb szakmákban a külföldi boldogulást választják. Az egészen biztos, hogy a magas képzettséget igénylő, nemzetközi szinten munkaerőhiánnyal küzdő szakmákban mindig a legtehetségesebbek, legmobilabbak hagyják el az országot. Egyes területeken tehát kiemelt figyelemmel kell kísérni a szakember-utánpótlás kérdését, és adott esetben hazai ösztönzőkkel kell megállítani a kialakuló szakemberhiányt. Ez irányba történt néhány kormányzati intézkedés a közelmúltban, de ezek hatásossága még nem ítéhető meg.

A jövőbeli elvándorlást némileg előmozdíthatja, hogy a Magyarországgal szemben (is) munkaerő-piaci moratóriummal élő európai uniós tagországok közül egyre több nyissa meg munkaerőpiacát (2011 májusától Ausztria, Németország és Svájc is). A korábbi tapasztalatokat figyelembe véve mennyiségileg enyhén növekvő számú külföldön munkát keresővel lehet számolni, de a már említett strukturális és minőségi jellemzők megnehezíthetik a magyar munkaerőpiac működését.

1.1.4. A regionális különbségek alakulása

Az elmúlt 10 évben az összességében fogyó népesség régiókénti összetételében tendenciaváltás indult meg, és a népességprognózisok a trend folytatódásával számolnak. Nevezetesen, míg korábban a közép-magyarországi régióban csökkent a legdinamikusabban a népességszám, addig a XXI. század első évtizedeiben a közép-magyarországi régió, és ezen belül Budapest és az agglomeráció népességszáma – egyedül a régiók között – emelkedik.

A népességszám alakulásának regionális különbségei függnak a régió fejlettségétől. Egyrésztől megfigyelhető az a tendencia, hogy a hátrányos helyzetű térségekben az alacsonyabb életszínvonalon élők és kedvezőtlen szociális helyzetű társadalmi csoportok – különösen a romák – körében az átlagosnál magasabb a gyerekvállalás. Ugyanakkor nagyarányú elvándorlás figyelhető meg ugyanezekből a térségekből az ország fejlett régiói felé, így összességében ezeken a területeken csökken a népesség. A helyben maradó népesség nagy hátrányokkal indul, többek között a munkaerő-piaci integráció területén.

7. táblázat. Népszámszám regionális összehasonlításban, 2000–2030 (millió fő)

	1990	1996	2001	2006	2011	2016	2021	2030
Dél-Alföld	1,40	1,38	1,38	1,35	1,32	1,29	1,27	1,23
Dél-Dunántúl	1,02	1,00	1,00	0,97	0,94	0,92	0,89	0,85
Észak-Alföld	1,55	1,55	1,56	1,53	1,50	1,47	1,45	1,41
Észak-Magyarország	1,32	1,30	1,30	1,26	1,22	1,18	1,15	1,10
Közép-Dunántúl	1,12	1,12	1,12	1,11	1,10	1,09	1,07	1,03
Közép-Magyarország	2,97	2,90	2,83	2,86	2,92	2,97	3,03	3,08
Nyugat-Dunántúl	1,01	1,00	1,01	1,00	0,99	0,98	0,97	0,95

Forrás: KSH Népszégtudományi Kutató Intézet – Munkaerő-kínálati prognózis, saját számítás 2009.

A 2000-ik év után a közép-magyarországi régióban a népességszámot alakító mindhárom lényeges tényező abszolút értelemben vagy relatíve kedvezőbben alakult, mint az ország gazdaságilag elmaradott térségeiben. Így az országos tendenciával ellentétben itt növekedett a születések aránya, az átlagosnál lényegesen kedvezőbben alakult a halandóság, a belföldi vándorlási különbözet napjainkban újra szignifikánsan pozitív a régióban, míg az ország keleti régióiból átmeneti stabilizálódás után fokozódik az elvándorlás. A belföldi vándorlási folyamatokhoz társulnak a külföldi bevándorlók. Évről évre a külföldi bevándorlók körülbelül fele választja a Budapestet és a közép-magyarországi régiót.

A regionális különbségeken túl megállapítható, hogy minél hátrányosabb helyzetű és elmaradottabb egy térség, annál magasabbak a korcsoportra vetített halálozási mutatók és annál rosszabb a lakosság egészségi, szociális helyzete. Ez elmondható a lakosságszám szerinti hierarchiáról is, az alacsonyabb lélekszámú települési kategóriákban rosszabbak a mutatók.

Nemcsak életkori, egészségügyi, szociális és foglalkoztatási, de képzettségi szempontból is jelentős előnnyel rendelkezik a központi régió, amit megőriz, esetleg növel is még a jövőben. A közép-magyarországi régió – a többi régióhoz képest mérsékeltbb változások ellenére – az élen marad a legalább középfokú népesség arányát tekintve. Továbbra is **jelentős koncentrálódás fog érvényesülni a kvalifikált munkaerő területi elhelyezkedésében.**

Összességében tehát megállapítható, hogy **Magyarországon rendkívül nagyok a regionális különbségek, és beavatkozás nélkül ezek folyamatos mélyülése várható.** Az egyes területek gazdasági fejlettsége alapvetően befolyásolja az ott lakó népesség munkavállalási lehetőségeit, közszolgáltatásokhoz való hozzáférését, egészségügyi állapotát, életszínvonalát, a növekvő különbségek pedig hátráltatják a társadalmi kohézió kialakulását. A **közép-magyarországi régió** – a gazdaságilag legaktívabb régió – **helyzete kiemelten jó**, ezen a területen növekszik a népességszám a vizsgált időszakban, várhatóan az átlagosnál jobban nő az életszínvonal.

Ugyanakkor ezzel párhuzamosan folyamatosan romlanak a gazdaságilag kevésbé fejlett régiók növekedési lehetőségei. Különösen rossz helyzetben vannak a keleti a régiók, ahol alacsony a gazdasági fejlettség, igen magas a roma kisebbségek aránya és nagy az elvándorlás. Ezen belül is elsősorban a kistépelülések helyzete aggasztó, ahonnan a kialakult kedvezőtlen szociális körülmények és a lakosság halmozott hátrányai miatt – külső segítség nélkül – szinte lehetetlen a kitörés.

Budapesten és környékén van a legtöbb álláslehetőség, és a főváros régi, központi részeiben növekszik az üresen álló ingatlanok száma. Az üres ingatlanállomány magas ára miatt nem képes lehetőséget teremteni az elmaradott térségekben élők számára az álláslehetőségekhez való közelebb költözésben. A jövőben a kormányzat segíthetné az országon belüli migrációt ezen ingatlanállomány mobilizálásával a foglalkoztatási színvonal növelése érdekében. A legcélszerűbb megoldásnak a lakásbérletre nyújtott tartós szociális támogatás látszik, kifejezetten az áttelepülő munkát vállalók számára. Ezzel, és más megfelelő konstrukciókkal többféle célt is lehet együttesen kezelni.

A népességfogyás tehát a jövőben nem egyenlően érinti az egyes régiókat, és már a közeljövőben is a munkaerő-kínálat nagyságrendjében komoly területi különbségek várhatók. Közép-Magyarországon, ahol a teljes népesség mintegy egynegyede található, a következő 10 évben valószínűleg a legkevésbé fog csökkenni a munkaképes korúak száma, míg a többi régióban a munkavállalási korúak létszámcsökkenése lényegesen dinamikusabb lesz. Például Dél-Dunántúlon és Észak-Magyarországon 10 év alatt eléri a 10 százalékos körüli értéket. Figyelembe véve a hazai munkaerőpiac komoly strukturális egyenlenségeit, annyit mindenképpen megkockáztathatunk, hogy a létszámcsökkenés várható gyorsulása, ha országosan nem is, de a munkaerőpiac egy-egy területi szegmensében már fékezheti a munkaerő-kereslet kielégítését.

Közép-Magyarországon nem kell a munkaképes korú népesség komoly fogyására számítanunk, és ez a tényező nagy súllyal esik latba, amikor a foglalkoztatottsági prognózis optimista változatának megvalósulási esélyeit elemezzük.

A munkavállalási korúak létszámának jelentős csökkenése ugyanakkor mérsékelheti a munkanélküliséget, illetve emelheti a foglalkoztatási rátát az említett hátrányos helyzetű régiókban. A felszabaduló álláshelyek kifejezetten lehetőségeket teremtenek az elhelyezkedésre, de ennek megvalósulása egyáltalán nem bizonyos. Akkor van rá esély, ha sikerül erre alkalmassá tenni a korábban nem foglalkoztatottakat. A várható demográfiai helyzetben kulcskérdés lesz, hogy a munkaerő-kínálat szakképzettségi összetétele hogyan alakul, a kisebb létszámban és egyenlően eloszlásban megjelenő munkaerő-utánpótlás, illetve az átképzési és munkaerőpiacra történő visszatérést ösztönző programokkal javított munkaerő-kínálat minőségi paraméterei lehetővé teszik-e a munkahelystruktúra adottságaihoz történő alkalmazkodást. Mindez nagy kihívást jelent, mert ha nem sikerül az alkalmazkodás, akkor könnyen nem a munkanélküliség csökkenése, hanem a külföldi bevándorlás fokozott növekedése következhet be, vagy a nyugdíjasok foglalkoztatása nő meg egyes szakmákban.

Az is látható, hogy azokban a régiókban a legmagasabb a foglalkoztatottság, ahol egyébként a lakosság iskolai végzettség szerinti összetétele a legkedvezőbb. Nem meglepetés, hogy ebben a központi régió messze kiemelkedik az ország többi területéhez képest. Ez a megállapítás egybeesik a munkanélküliségi kutatások eredményeivel, amelyek szerint a magasabb iskolai végzettség egyértelműen nagyobb esélyt kínál a munkanélküliség elkerülésére.

1.2. A népesség tudásának várható alakulása

Az emberi tőke folyamatos növelése, ami részben az emberi tudás bővítése során valósul meg, korunk egyik alapvető követelménye. Az oktatás és képzés jelenti a lehetőséget arra, hogy a felnövekvő nemzedékek mind bővebb, használhatóbb ismerettel rendelkezzenek, és olyan tudáshoz jussanak, melyre alapozva kialakítható a hosszú távú társadalmi-gazdasági fejlődés.

A képzéshez nyújt központosított keretet a mindenkori oktatási rendszer, melynek célja az adott kor követelményeinek megfelelő tudás közvetítése, a munkaerő-piaci igényekhez igazodó ismeretátadás hatékony rendszerének kialakítása, minőség- és esélyegyenlőség-biztosítása, valamint a változásokhoz való folyamatos alkalmazkodás előfeltételeinek megteremtése. Ezen túlmenően az oktatási rendszeren kívüli képzés hivatott kiegyenlíteni az oktatási rendszer rugalmatlanságából eredő hiányokat, és a felnőttkorra felhalmozódott esélyegyenlőtlenséget. Mindezen túl igen fontos a megszerzett tudás folyamatos karbantartása, az egész életen át tartó tanulás térnyerése is. Magyarországon – ez elmúlt években megtett pozitív lépések ellenére – mindkét területen súlyos hiányosságok jelentkeznek, amelyek alapvetően korlátozzák a több évtizedes aktív életpályához szükséges emberi tudás megszerzését, illetve karbantartását.

A legfőbb problémát az jelenti, hogy **miközben az elmúlt évtizedben jelentősen emelkedett a lakosság formális (elvégzett iskolai években kifejezett) képzettségi szintje, ugyanakkor nem javult az oktatás eredményessége.** Elvben kijelenthető, hogy a hosszabb tanulási periódussal eltöltött élettartam növeli a munkaerőpiacon való érvényesülést, az életszínvonal-emelkedés esélyét, mert szélesebb látókörűséget, nagyobb rugalmasságot eredményez az egyén számára, ami elősegíti a könnyebb alkalmazkodást a környezet kihívásaira. Ugyanakkor fontos szempont az is, hogy az évek során felhalmozott ismerethalmaz mennyiben szolgálja az adott kor követelményeit, a fennálló gazdasági szerkezetet, a fenntartható fejlődéshez szükséges tudásbázist, és az egyes társadalmi csoportok egyenlő eséllyel indulnak-e a tudás megszerzésében. Ezekben a kérdésekben már jelentős hiányokat tapasztalunk.

1.2.1. A magyar oktatási rendszer hatékonysága

Az elmúlt másfél évtizedben számottevően megváltozott a magyar oktatás külső és belső környezete, a hazai szabályozás és a keretfeltételek azonban csupán késve, a mai napig nem megfelelő mértékben igazodtak az új kihívásokhoz. A folyamatok eredményeként az oktatás és a gazdaság jelentősen eltávolodott egymástól, egy, a gazdaság igényeit csak részben kielégítő oktatási és képzési struktúra alakult ki. Az elmúlt években pozitív törekvések indultak el a szabályozás területén, de továbbra is sok a fejlesztésre váró terület. A következőkben röviden és tömören áttekintjük az oktatási rendszer elemeit, a legfontosabb problémákat és azok hosszútávon várható következményeit, valamint kiemeljük a leginkább változtatásra szoruló tényezőket.

Óvoda

Az oktatási rendszer első eleme az óvodai képzés, amely Magyarországon hagyományosan jó színvonalú. Ugyanakkor már ezen a szinten megjelenik a társadalmi

egyenlőtlenség, ami súlyos következményekkel jár a gyerekek későbbi tanulmányaira nézve. Már az óvodában megkezdődik a tudásfelhalmozás, a szocializáció, felkészülés az iskolára és ezzel együtt már itt kialakulnak a társadalmi hátrányok és előnyök.

A gyerekszám-csökkenés ellenére az óvodai férőhelyek igen szűkösön állnak rendelkezésre Magyarországon. Nemzetközi összehasonlításban is alacsony a magyar óvodai férőhelyek száma, ugyanakkor igen hosszú a nők gyermekgondozási támogatása. Az anyák minél hosszabb ideig történő otthonmaradását ösztönző szabályozás kialakulása elsősorban a munkanélküliség, és kisebb mértékben a képzési kiadások csökkentését célozta. Amennyiben a munkaerőpiac képes is lesz a fiatal nők nagyobb arányú foglalkoztatására – akár atipikus foglalkoztatási formák elterjedésével – a gyermektámogatási időszak csökkentése nem valósulhat meg a bölcsődei, óvodai hálózat fejlesztése nélkül, melynek bővítése és fenntartása komoly ráfordításokat, és/vagy új gondozási formák irányába történő elmozdulást igényel. E két tényezőt szorosan együtt kell kezelni.

Közoktatás

Az általános iskolai oktatás szétaprózott, igen gyakran alacsony technikai felszereltségű, rossz állapotú iskolákban folyik. Elsősorban vidéken és a kisebb településeken kedvezőtlen a helyzet. A tanárok létszáma nem igazodott a csökkenő gyerekszámhoz, így alacsony az egy tanárra jutó gyerekek száma, ami Magyarországon esetén nem a minőségi oktatással, hanem a túlzott pedagógusképzéssel magyarázható. Az iskolai centralizáció néhány évvel ezelőtt vett nagyobb lendületet. Az érintett lakosság körében az intézkedés népszerűtlen, ami lassítja a folyamatot, viszont a finanszírozási problémák és a hatékonyság jelentős kényszert jelentenek a végrehajtására. További orvosolandó problémát jelent, hogy az iskolarendszer nem enyhíti, inkább felerősíti a társadalmi különbségeket, az óvoda utáni szinten már súlyos formában jelenik meg a szegregáció és az esélyegyenlőség hiánya.

Az általános iskolát végzettek számottevő része több vizsgálat szerint funkcionális analfabéta, ami alapvetően beszűkíti a későbbi érvényesülési esélyeket. A középfokú oktatásban is jelen van a társadalmi különbségek konzerválódása, komoly eltérések vannak az oktatás színvonala tekintetében. A középiskolát végzettek tudása igazából széles körben nem elégséges a felsőfokú tanulmányok megkezdéséhez, ez is hozzájárul a felsőoktatás minőségi gondjaihoz. Nem megfelelő a nyelvtudás sem.

A demográfiai előrejelzések szerint az oktatásban részesülő korosztályok létszáma tovább fog csökkenni, ez előnyös feltételeket teremt a közoktatási intézményhálózat és a pedagógusképzés alapvető mennyiségi és tartalmi átalakítására.

Célszerű lenne visszaállítani az alapfokú oktatás stabilitását és visszatérni a mindenki számára kötelező 8 általános iskolai végzettséghez, a középiskola pedig a korábbinak megfelelő 4 éves lehetne. Az oktatási rendszer tetejét, a felsőfokú képzést átalakították az angolszász modellnek megfelelően, meg kellene vizsgálni az alatta levő szintek ennek megfelelő átalakítását is. Kevesebb, de sokkal jobb színvonalú iskola kellene. Ismételten át kellene tekinteni a közelmúlt sikertelen próbálkozásainak következményeit (pl.: integrált oktatás erőltetése), s helyette a valós társadalmi szituációkhoz jobban illeszkedő esélyegyenlőségi modelleket kellene kidolgozni.

Felül kellene vizsgálni a pedagógus pálya megbecsültségét, és el kellene érni, hogy ismételten a jó képességű továbbtanulók válasszák nagy számban a pedagógus

pályát. **Megfelelő színvonalú, megbecsült pedagógusgárda nélkül esély sincs az oktatás színvonalának emelésére!**

Szakképzés

Az oktatás területén a legsúlyosabb problémák azonban továbbra is a szakképzés területén jelentkeznek. A rendszerváltást követő években a nagyvállalatok, és azok tanműhelyeinek megszűnésével, az oktatási rendszer átalakításával párhuzamosan leépült a szakképzési rendszer Magyarországon. A kedvezőtlen folyamatok hatására fokozatosan csökkent a szakképzésben részt vevők száma és felkészültsége, motiváltsága, rohamosan romlott a szakképzés színvonala, visszaesett a szakképzés társadalmi megítélése, jelentősen eltávolodtak egymástól a munkaerő-piaci igények és a kínálat. A magyar szakképzésben a szétaprózódott intézményrendszer, az összehangolatlan, szétforgácsolódott oktatási-fejlesztési koncepciók, az átláthatatlan felnőttképzési struktúra, a modern szakképzéshez szükséges technológiai fejlesztések elmaradása, a területi és strukturális egyenlőtlenségek jelentősen korlátozták a munkaerő-piaci igények hatékony kielégítését.

Ezen túlmenően a felsőoktatásban tapasztalható erőltetett expanzió hatására korábban évről évre nőtt a középfokon érettségi szerzését célul kitűző diákok száma, ezzel párhuzamosan rohamosan csökkent a kizárólag szakmát tanulók száma (és kínálata). A strukturális átrendeződés hatására a szakiskolákba nappali tagozatra felvételiző fiatalok az esetek többségében olyan tanulók lettek, akik valamilyen képesség, ismeret hiányában vagy magatartási probléma, motiválatlanság vagy hátrányos helyzetük következtében nem tudtak volna megfelelni a szakközépiskolák és a gimnáziumok követelményeinek. A szakiskolák technológiai felszereltsége ritkán volt kompatibilis a vállalatoknál alkalmazottal, a vállalati tanműhelyek száma nagyon lecsökkent. A munkahelyi légkör, az emberi kapcsolatrendszer megismerése sem biztosított a szakiskolai tanulók számára.

Az elmúlt években EU-forrásokból változások indultak el a szakképzés területén, az új irány a magyar szakképzési rendszer teljes intézményi és tartalmi megújulását célozta. Első lépésként 2005-ben – a korábban 1993 óta változatlan tartalmú, így elavulttá váló – Országos Képzési Jegyzék átalakítására került sor, mely moduláris rendszere és átalakuló szakmastruktúrája próbál jobban igazodni a kereslethez. Az új moduláris rendszer alapköveit lefektették, a folyamat azonban korántsem tekinthető lezárultnak: jelentős további erőfeszítések szükségesek az egyes konkrét szakmai képzések gyakorlati oktatása során felmerülő számos probléma kiküszöböléséhez, a rendszer részleteinek kimunkálásához.

Később létrejött a Térségi Integrált Központok (TISZK) rendszere, mely rendszer elvi háttere igazodik a legfontosabb problémákra választ adó szakképzési stratégiához. A TISZK-ek gyakorlati működése – ez idáig – kevéssé váltotta be a hozzá fűzött reményeket. A gyakorlati tapasztalatok azt mutatják, hogy az integrálódás csupán formai módon történt meg a szakképző iskolák esetében, és az átalakítás legfontosabb tartalmi céljai nem valósultak meg.

Elengedhetetlen visszaállítani a szakképzés elvesztett minőségét és presztízsét, mert a jövőben a jelenleginél nagyobb arányban lesz szükség az egy-egy szakmában jártas, jól képzett munkaerőre. A folyamat legfontosabb követelményei: a modern technológia alkalmazása, a hatékony intézményhálózat kialakítása, a fenntartható fejlődés munkaerő-keresletéhez igazodó képzési struktúra megvalósítása, a vállalatok

bevonása a szakképzésbe, a tanulók lemorzsolódásának csökkentése, a hátrányos helyzetűek támogatása.

A közelmúltban született megállapodás a Magyar Kereskedelmi és Ipar Kamara és a Kormány között a szakképzés fejlesztése érdekében. A jövőben a Kamara lesz a gazdája számos szakmára történő képzésnek.

Felsőoktatás

A felsőoktatásban tanulók számának dinamikus növekedése mellett romlott a felsőoktatás színvonala és költséghatékonysága. Magyarországon nemzetközi viszonylatban szerény mértékű a felsőfokú intézményekben zajló kutatási-fejlesztési tevékenység. Ezen túlmenően a fejkvótára alapuló finanszírozási rendszer – minőségi kontroll nélkül – a felsőoktatási intézményeket a minél nagyobb számú hallgatói létszámban tette érdekeltté. Így a munkaerő-piaci viszonyoktól független, inkább a hallgatók igényeit tükröző – mint a gazdasági folyamatokhoz igazodó – képzési szerkezet alakult ki egy igazából rendkívül széttagolt felsőoktatási intézményrendszer keretei között.

Magyarország 1999-ben az elsők között írta alá a felsőoktatás megújítását közösségi szinten előmozdító Bolognai Nyilatkozatot, ezzel az európai felsőoktatás területén korábban nem tapasztalt nemzetközi szintű reformfolyamat részesévé vált. A folyamathoz csatlakozó országok vállalták, hogy egységesen áttérnek a többciklusú, lineáris vagy kétszintű felsőoktatási rendszerre, így teszik összehangoltá, átjárhatóvá és összehasonlíthatóvá oktatási rendszereiket. A bolognai törekvések folytatásaként 2004 tavaszán a kormány elfogadta a Magyar Universitas Programot, mely a magyar felsőoktatás megújulását, strukturális átalakulását volt hivatott előmozdítani.

Az alapvetően duális oktatási rendszerű országok azonban – köztük Magyarország – gyakorlati nehézségekbe ütköztek az új lineáris rendszerre történő átállást illetően, és ennek következményeként inkább csupán formálisan alakult ki a harmonizáció.

Számos lépést tettek az elmúlt években az egyenlőtlenségek mérséklése céljából. 2008-ban új felsőoktatási felvételi rendszer lépett életbe. Az új pontszámítás alapján többletpont jár a hátrányos helyzetűeknek, a halmozottan hátrányos helyzetűeknek, a fogyatékkal élőknek, valamint a gyermeküket gondozóknak. Átjárhatóvá vált az államilag támogatott és a költségtérítéses képzés. Ugyancsak a minőség javítása céljából szabályozásra került az államilag finanszírozott hallgatók létszámkerete a felsőoktatási intézményekben. A létszámkeret-szabályozás azonban kizárólag az államilag finanszírozott képzésekre vonatkozik, a költségtérítéses képzések esetén az intézmények továbbra is szabad kezet kapnak a létszámkeretek meghatározásában, így további beavatkozás nélkül a jövőben sem várható a gyengébben teljesítő intézmények megszűnése, a felsőfokú oktatás koncentrációja.

Intézményi koncentrációra van szükség. Elengedhetetlen a kibocsátás mennyiségi csökkentése és minőségi fejlesztése. Erősíteni kell a vállalati kapcsolatokat, a kutatásfejlesztést a felsőoktatásban. Minden fél számára az lenne az ideális, ha az oktatási rendszer képes lenne a munkáltatók igényeinek megfelelő képzettségű, gyakorlati tapasztalattal rendelkező munkaerő kibocsátására – ebben az esetben elegendő lenne ezen igények szerint képezni, ez azonban az oktatás jellegéből adódóan soha nem lesz megvalósítható. Arra azonban lehet törekedni, hogy a mainál sokkal jobban közeledjenek az érdekek.

Feszültséget okoz mind a munkáltatók, mind a munkavállalók számára, ha képzettségüknél jóval alacsonyabb színvonalú munkát látnak el, súlyosan növekvő a diplomás munkanélküliség. Egyre erőteljesebb a kiszorító hatás is az alacsonyabb végzettséggel is ellátható munkakörök esetében. Csökkenteni kell a hallgatói létszámot, különösen a már most és a távolabbi jövőben sem piacképes diplomák esetén. Több műszaki és természettudományos végzettségű, kevesebb bölcsész, tanár, közgazdász és jogász felsőfokú végzettségű szakemberre van szükség.

Egész életen át tartó tanulás

Magyarország lemaradása nemzetközi viszonylatban a szakképzés mellett elsősorban az élethosszig tartó tanulás területén jelentkezik. Ennek ösztönzésére ez idáig nem történtek meg a megfelelő lépések. A felnőttkori képzésben való részvétel kiugróan alacsony Magyarországon, és jelentősek benne az egyenlőtlenségek.

Az egész életen át tartó tanulás célja részben abban áll, hogy a népesség minél szélesebb körben szerezzon folyamatosan frissülő ismereteket, másrésztől munkavégzéshez szükséges tudással vértesse fel a hátrányos helyzetűeket, ezzel mérsékelve (vagy visszafordítva) a társadalmi kirekesztődés folyamatát.

Egy, a felnőttképzés hatékonyságáról szóló kutatás szerint⁵ ez utóbbi cél még az Európai Unióban is igen alacsony szinten valósul meg: a felnőttképzésben az átlagosnál jóval kevésbé vesznek részt az idősebbek, az alulképzettek, a hátrányos szociális helyzetben élők és a bevándorlók. Magyarországon a helyzet még kedvezőtlenebb. A kutatás megállapítja, hogy a magyar felnőttképzés súlyos mennyiségi és strukturális problémákkal terhes. Eleve nagyon kevesen kapcsolódnak be az életen át tartó tanulásba, és különösen alacsony a felnőttképzésben a hátrányos helyzetűek aránya. A felnőttképzési rendszer nagy problémája továbbá, hogy kínálatvezérelt, azaz a képzések tartalmát elsősorban a képző intézmények tanfolyamkínálata határozza meg, ami nagy gátja a piacképes tudás megszerzésének.

A gondok leküzdése érdekében növelni kell az általános célú képzések arányát, ami elősegíti a hátrányos helyzetűek munkavállalási esélyeit. Növelni kell a felnőttképzésben résztvevők számát, át kell alakítani a felnőttképzés szerkezetét és a munkaerőpiac keresleti oldalának szolgálatába kell állítani, egy folyamatosan frissülő képzési struktúrával.

Összességében megállapítható, hogy az oktatási rendszer a diákok létszámához képest túlzottan nagy kapacitást tart fenn, ez egyaránt vonatkozik a csökkenő gyerekszámhoz nem igazodó alapfokú képzésre, az érettségit adó középfokú oktatásra és a 20 év alatt négyszeresére növekedett felsőoktatási hallgatói létszámra is. Az oktatás minősége és szerkezete jelentősen eltér a munkaerőpiac követelményeitől, és egyáltalán nem veszi figyelembe a fenntarthatósági és az esélyegyenlőségi követelményeket.

1.1.3. Az oktatás-kibocsátás várható mennyiségi jellemzői

A demográfiai prognózis szerint folytatódik és felgyorsul az iskolázottsági szint, a magasabb végzettségi szintekkel rendelkező népesség számának expanzív emelkedése. Az iskolázottság előreszámítása azt mutatja meg, hogy a teljes népességen

⁵ DR. PULAY GYULA: A felnőttképzési rendszerek hatékonysága nemzetközi összehasonlításban. 2009. október. Állami Számvevőszék kutatóintézete [www.asz.hu]

belül hányan fognak rendelkezni az adott végzettséggel. Az iskolai végzettség szintje döntően a 35 év alatti korcsoportokban változik, általában itt alakul ki a végső végzettségi szint, a magasabb életkorokban a kialakult végzettségi struktúrát a népesség inkább továbbgörgeti.

Az elkövetkező időszakban várhatóan továbbra is folyamatosan nő a lakosság iskolai végzettsége. A kevesebb mint 8 általánossal, illetve nyolc általánossal rendelkező 15 éves és idősebb népesség száma 2010-hez képest közel egymillió fővel fog. A szakmunkás-végzettséggel rendelkezők száma enyhén nő. Ez a változás a ma még fiatal réteg idősebb korba lépésével és a csökkenő létszámú új végzettek belépésével alakul ki. A középfokú végzettségűek (érettségizettek) száma kb. 400 ezer fővel emelkedik. A legnagyobb mértékű változás a felsőfokú végzettségűeknél várható: létszámuk kb. 400 ezer fővel bővül.

Az iskolai végzettségi szint emelkedése az össznépeség vonatkozásában meglehetősen lassú folyamat. A belépő korosztályok magasabb iskolai végzettsége csak fokozatosan, kellően hosszú idő elteltével akkumulálódik a demográfiai csere folyamatában azáltal, hogy a kilépő népesség végzettségi szintje alacsonyabb a belépőkénél. Éppen ezért a teljes népesség iskolázottsága lassabban változik a fiatalokénál.

Ehhez hasonló folyamatban alakul át a társadalom megszerzett tudása – mely megfelelő felnőttkori oktatási rendszer hiányában – csupán lassú változásra képes, ezért elengedhetetlen a minél korábbi beavatkozás az oktatás valamennyi szintjén egyszerre.

Összességében tehát a humán erőforrás általános javulására lehet számítani, ha csak az iskolai végzettségi szint emelkedését vesszük figyelembe. Ugyanakkor ez a pozitív tendencia csak akkor tud valóban érvényesülni, ha a magasabb végzettség, jobb szakmai összetétele és a felhalmozott ismeretek a munkaerő-piaci igényekkel összhangban állnak, s magas minőséget is képviselnek.

1.3. A munkaerő-kínálattal kapcsolatos társadalmi problémák

1.3.1. Hátrányos helyzetű, leszakadt társadalmi rétegek Magyarországon

A magyar munkaerőpiacnak statisztikai értelemben igen jelentős tartalékai vannak a munkavállalási korú nem dolgozók és a munkanélküliek köréből, azonban ennek a populációnak jelentős része nincsen foglalkoztatható állapotban, hiányos vagy nincs is munkakultúrája, s körükben nincs igény a munkaerőpiacra történő bekapcsolódásra. A munkavállalási korú inaktívak és a tartós munkanélküliek nagyobb része az idősebb korosztályokhoz tartozik, szakképzetlen, depressziós térségben él, gyakran mentálisan és egészségileg leépült, vagy valamilyen hátrányos helyzetű etnikai csoportba tartozik.

Az egészség megromlása kapcsolatban áll az egészségtelen magatartással, az életmóddal (dohányzás, alkoholfogyasztás, helytelen táplálkozás, testmozgás hiánya), a biológiai tulajdonságokkal (életkor, nem, öröklött jellemzők), az iskolázottsággal, a társadalmi-gazdasági helyzettel, a pszichoszociális környezettel, a lakó- és munkahellyel, az elérhető egészségügyi ellátás minőségével, azaz általában a társadalmi-gazdasági erőforrásokhoz való hozzáféréssel.

Megváltozott munkaképességűek helyzete

A fogyatékos emberek iskolai végzettsége jóval alacsonyabb színvonalú, mint a nem fogyatékosoké, döntő többségük legfeljebb az általános iskolát végzi el. Legfőbb jellemzőjük, hogy igen kevesen rendelkeznek közülük valamilyen szakképzettséggel, ami a munka világába való bekapcsolódásukat nehezíti. Kedvezőtlen adottságaikat tetőzik még az előítéletek, a társadalmi intolerancia.

A 2001-es népszámlálás adatai szerint 577 ezer fő volt a fogyatékkal élők száma, ami a népesség 5,7 százalékát tette ki. Az aktív korú megváltozott munkaképességű személyek halmozottan hátrányos munkaerő-piaci helyzetben vannak. Körükben a nők, az idősek, az alacsony iskolai végzettségűek, valamint a vidéken élők nagyobb arányt képviselnek a teljes lakossághoz viszonyítva, e jellemzők már eleve nehezebb munkavállalási feltételeket jelentenek számukra. Ehhez társul fogyatékoságukból adódó vagy a rokkantossítást szükségessé tevő egészségügyi állapotuk, valamint kedvezőtlen a háztartás-jövedelmi helyzetük, mely csökkenti a munkavállalási képességüket és a felnőttkori tanulási esélyeiket, ehhez társul a társadalmi intolerancia. 2001-ben a népszámlálás szerint az aktív korú fogyatékkal élők mindössze 9 százaléka volt foglalkoztatott és 2 százaléka munkanélküli, ami igen szerény munkaerő-piaci részvételt jelent. A fogyatékos emberek 80 százaléka 40 éven felüli, alacsony iskolai végzettségű (70 százalékuk 8 általánost vagy annál kevesebbet végzett), szakképzettséggel mindössze 20-22 százalékuk rendelkezik, s 40 százalékuk községekben él.

A nem dolgozó megváltozott munkaképességű aktív korúak döntő többsége, több mint 90 százaléka, nem is keres munkát, elsősorban nem kielégítő egészségi állapotuk és a munkalehetőségek hiánya miatt. A másik oldalról a munkáltatók őket alkalmazzák a legkisebb hajlandósággal.

Idősek

Az idősödő korcsoportok foglalkoztatási helyzetét áttekintve szembevetve, hogy miközben országos szinten 1998 és 2007 között a foglalkoztatási ráta csak 3,7 százalékponttal emelkedett, addig az 55–64 év közötti két ötéves korcsoportban szinte megduplázódott. Ennek legfőbb magyarázata a nyugdíjrendszer változásában keresendő. Az idősödő korcsoportok foglalkoztatási rátája 60 éves kor felett maradt el számottevően az országos átlagtól, mert Magyarországon a hivatalos nyugdíjkorhatár mindkét nem számára 62 év volt 2009-ig, de a valóságos nyugdíjba vonulási korcentrum az előrehozott nyugdíj korhatára (nők esetében 57, férfiak esetében 60 év volt). Tartalmát tekintve azonban fordított az összefüggés: az idősödő korosztályok alacsony foglalkoztatási rátája rontja az országos mutatót.

A nyugdíjkorhatár további fokozatos emelése 65 évre, továbbá a korhatár előtti nyugdíjba vonulás szabályainak szigorítása feltehetőleg a következő években tovább emeli az idősebb korosztályok foglalkoztatási színvonalát.

Az idősödő női foglalkoztatottak foglalkoztatási rátája alacsonyabb a férfiakénál, különösen 55 év felett nyílik szét az olló, de feltétlen kedvező tendenciaként értékelhető, hogy az idősödő női korosztályok foglalkoztatási hányada sokkal erőteljesebben emelkedett az elmúlt közel 10 évben, mint a férfiaké, összefüggésben a nyugdíjrendszer 1998-tól érvényes módosításával.

A nyugdíjrendszer elmúlt két évben lezajlott (fokozatos nyugdíjkorhatár-emelés, az előrehozott nyugdíj igénybevételi szabályainak szigorítása, a nyugdíj melletti munkavégzés korlátozása, stb.) és a közelmúltban engedélyezett (40 év munkaviszonnyal rendelkező nők nyugdíjba engedése) változásainak hatását még nem vagy alig lehet értékelni. A 2009-2010-es intézkedések hatására nőtt az idősebb korosztályok foglalkoztatási rátája a válság ellenére is.

Romák

A romák helyzetéről számos vitatott felmérési eredmény és statisztika áll rendelkezésre. Reprezentatív felmérés legutóbb 2003-ban készült⁶, melynek eredményeit 2005-ben *Kertesi Gábor* [2005] ismét feldolgozta⁷. A Népeségtudományi Kutató Intézet kísérletet tett a roma népesség számának előrebecslésére. A rendszerváltáskor a roma népesség 4,3 százalékot képviselt az összlakosságban⁸, 2009-ben aránya 6-7 százalékra tehető, és megközelítően 640 000 fő volt. Vagyis a romák száma és aránya folyamatosan nő a magyar társadalomban. Mivel a roma nők az országos átlagnál korábban vállalnak gyermeket, és körükben az átlagosnál magasabb a szülési hajlandóság, ezért számuk és arányuk 2030-ig várhatóan tovább nő, bár a korábbiakhoz képest lassuló ütemben.

Ugyanakkor az említett két kutatás tanúbizonysága szerint a rendszerváltás hatására kialakuló kedvezőtlen foglalkoztatási tendenciák a romák körében rögzültek, és nem várható – hogy hatékony beavatkozás nélkül – a fennálló társadalmi jelenségek enyhülnének.

A felmérésekből úgy tűnik, hogy a fiatalok ismétlik a rendszerváltás idején tartós állástalanságba sodródott idősebb társaik sorsát, a minta öröklődik. A romák foglalkoztatása nemcsak alacsony szintű, de rendkívül instabil. 2003-ban a regisztrált munkanélküliségi ráta, jóval meghaladta az országos átlagot, 52 százalék volt a romák körében. A romák között kevesen vannak, akiknek munkahelyük van és még kevesebben, akiknek stabil állásuk. A munkával rendelkezők többsége is a munkaerőpiac alsó szegmensében tud elhelyezkedni. A dolgozó cigányok 70 százaléka segéd- vagy betanított munkás volt 2003-ban.

A roma háztartások összes jövedelmének átlagosan mintegy negyedét a transzferjövedelmek, mindegy 45 százalékát a gyerekekhez kötődő támogatások tették ki a vizsgálat idején. Nem kizárt, hogy ezek az arányok a közeljövőben csökkenni fognak. Azok a roma férfiak, akik szegregált környezetben élnek, kisebb eséllyel jutnak munkához, mint akik közelében sok nem roma is lakik.

A 1990-es években a romák körében a korai nyugdíjazás gyakorlata hihetetlen méreteket öltött, ez egyszeri hatás volt, máig érezhető következményekkel. Többségében a romák köréből kerül ki az a csoport, amelyik a rendszerváltás környékén elvesztette állását, s gyakorlatilag azóta sem sikerült visszakapaszkodnia a munkaerőpiacra. A jövőre nézve ennél is drámaibb, hogy a fiatal roma korosztályok továbbörökítik az idősebbek kirekesztettségét. A romák körében is elmondható, hogy a magasabb iskolai végzettség nagyobb foglalkoztatási esélyt jelent. Egészségi állapotuk rosszabb az átlagnál. Régiók szerint nagyok az eltérések.

⁶ KEMÉNY ISTVÁN – JANKY BÉLA: 2003. évi országos cigánykutatás.

⁷ KERTESI GÁBOR: Roma foglalkoztatás az ezredfordulón in: Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek BWP. 2005/4, Budapest, 2005.

⁸ KSH Demográfiai Portré 2009., 12. fejezet. 133–144. HABLICSEK LÁSZLÓ: A népesség szerkezete és jövője

1.3.2. A munkavállalási korú inaktív népesség jellemzői

Számos kutatás⁹ foglalkozott a hátrányos munkaerő-piaci csoportok helyzetének, a hátrányos megkülönböztetés, a kirekesztődés okainak, mechanizmusainak feltárásával.

A kedvezőtlen személyi adottságok és a munkaerőpiac térbeli elhelyezkedése kizárja a társadalom egyes csoportjait az elsődleges munkaerőpiacról. A másodlagos munkaerőpiac eszközeinek zöme nem vezet át az elsődleges piacra, de a megélhetéshez sem biztosít elfogadható feltételeket. A munkaerőpiac periferiáján lévők, illetve az arról kiszorultak számára a konkrét cél (álláslehetőség) nélkül meghirdetett képzési programok szintén zsákutcát jelentenek. A kialakult drámai helyzetből nagy valószínűséggel csak komplex programok jelenthetnének kiutat, amelyek valamennyi fontos befolyásoló tényezőre egyidejűleg tudnának hatni. Ennek megvalósításához a tudás, a tapasztalat, az elkötelezettség jobban hiányzik, mint az anyagi források.

A munkaerő-felmérés adatai szerint az inaktívak 15–64 éves népességen belüli aránya 38,5 százalékot tett ki 2009-ben, ami igen magas nemzetközi összehasonlításban: az EU-27-ek átlagát közel 10 százalékponttal meghaladó. A 15–64 éves inaktívak legnagyobb csoportját a **nyugdíjasok** alkotják, megközelítően 40 százalékot képviselnek. Ezen belül a saját jogú öregségi nyugdíjban részesülők aránya csökkenő, ami a nyugdíjkorhatár-emelés hatásával magyarázható. A rokkantnyugdíjasok népességen belüli aránya lassan csökken. Az elmúlt években megvalósított szigorítások hatására a 2000-es évtized végén az évi új rokkantnyugdíj-megállapítások 10 000 főre vetített aránya a 1970-80-as évekre jellemző szint alá csökkent, kedvező tehát, hogy az utánpótlás mértéke itt is jelentősen visszaesik.

Az inaktívak második legnépesebb csoportját a **nappali tagozaton tanulók** jelentik, arányuk több mint 30 százalék, és folyamatosan nő. A gyermekgondozási ellátás valamelyik formájában az inaktívak bő 10 százaléka részesül.

A munkavállalás korú inaktívak legproblémásabb körét az ún. **egyéb inaktívak** alkotják (az inaktívakon belüli arányuk 12 százalék), ők nem vesznek részt a legális társadalmi munkamegosztásban. A kilencvenes évek végétől számuk és népességen belüli arányuk ugyan folyamatosan csökken, de a munkaerő-felmérés 2009-ben még mindig összességében mintegy 318 ezer olyan 15–64 éves ún. egyéb inaktívat vett számba, akik (esetleges családi pótléktól és szociális segélyektől eltekintve) semmiféle kimutatható jövedelemforrással nem rendelkeztek és nappali tagozatos tanulmányokat sem folytattak. A 15–64 éves ún. egyéb inaktív sokaságot összességében a női dominancia jellemezi (60 százalék). Az egyéb inaktívak közel 2/3-a soha, vagy 8 évnél régebben dolgozott utoljára.

Az egyéb inaktívak munkába állításának útjában számos gyakorlati akadály áll. Az alacsony iskolai végzettség, a munkavállalás szempontjából hátrányos településeken való élés egymást erősítve rontja a munkaerőpiacra történő bekerülés esélyét. A körülményekbe való beletörődés rontja a munkakeresési aktivitást. A munkahely iránti igény szelíd reménnyé válik, s ezzel összefüggő negatív spirál alakul ki. Keresleti

⁹ ADLER JUDIT [2005]: A 45 éven felüliek foglalkoztatási helyzete. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások. OFA Kutatási Évkönyv, 3./szerk. PONGRÁCZ LÁSZLÓ. – OFA, 2005. 29–38.

ADLER JUDIT – PETZ RAYMUND [2004]: Az „igazolatlanul” inaktív pályakezdő fiatalok helyzete, munkaerőpiacra történő bekerülésük lehetőségei és feltételei. GKI Rt., 2004. Az OFA támogatásával.

ADLER JUDIT [2007]: A munkavállalási korú inaktív népesség motivációja, munkaerő-piaci távolmaradásának okai. GKI Zrt., 2007. Az OFA támogatásával.

oldalról a helyi munkahelyek és a területi mobilitás feltételeinek hiánya teszi lehetetlenné a munkaerő-piaci bekapcsolódást.

A nappali tagozatos tanulókon túlmenően az egyéb inaktívak jelenthetik – legalább elméletileg – azt a kört, akik munkavállalásával javítható lenne a foglalkoztatási színvonal, ez azonban jelentős akadályokba ütközik. Az egyéb inaktívak helyzetének javítására nagyvonalakban két fő út képzelhető el. Egyfelől a depressziós térségek bevonása a gazdaság vérkeringésébe. Ez önmagától, a gazdaság fejlődésének szerves részeként egyelőre nem, illetve csak igen lassan történik meg. A változás eléréséhez erőteljes állami beavatkozás szükséges, a felmérésekből kitűnt, hogy az érintettek igénylik is ezt. A másik lehetséges megoldás a fiatalok kimentése környezetükből és mobilitásuk megszervezése az ország fejlettebb részeibe. Ez szintén erőteljes állami beavatkozást és finanszírozást igényelne. Természetesen elképzelhető a két megoldás kombinációja is. A depressziós földrajzi környezetből már spontán módon is megindult az elvándorlás, ami tovább erősíti a területi különbségeket.

Az állami beavatkozást indokolhatja, hogy a népesség legelesettebb csoportjai nem képesek önerőből kilábalni helyzetükből, sőt többnyire még az általánosságban felkínált lehetőségekkel sem képesek élni. Az egyéb inaktívakkal való kiemelt törődés melletti érv az is, hogy velük szemben jelentős a társadalmi intolerancia, a diszkrimináció, aminek enyhítéséhez széles körű társadalmi propagandára is szükség van és lesz. A kilábalás eszközei között a jogi megoldásokkal szemben a társadalomlélektan, a szociálpszichológia megoldásait célszerű preferálni.

1.3.3. Egészségi állapot és annak foglalkoztatásra gyakorolt hatása

Az enyhén javuló, de még mindig kirívóan rossz egészségi állapot jelentősen rontja mind az érintett emberek, mind a gazdaság versenyképességét. Ez egyfelől az egészségtelen életmód, helyenként a környezet szennyezettsége, másfelől az egészségügyi ellátórendszer hiányosságainak rovására írható. Az emberek boldogulása szorosan összefügg egészségi állapotukkal és életesélyeikkel. Az elmaradottabb térségekben a káros szokások és a környezeti ártalmak mellett az egészségügyi ellátás is rosszabb. Ugyanakkor a foglalkoztatás ténye is hat az egészségi állapotra. A munka jobb életminőséghez vezet és kivezet a kilátástalan helyzetből, ily módon munka és egészség kölcsönösen hat egymásra.

A fenti tényezők alapján az egészségi állapot szempontjából kitűnik, hogy az egészségügyi szempontból előnyös helyzetű térségek elsősorban a magasabb szinten urbanizálódott térségekkel mutatnak egyezést. Előnyös helyzetűnek mutatkoznak ebből a szempontból a nagyvárosok és azok közvetlen környéke, mindenekelőtt Budapest és agglomerációjának északi és nyugati övezete. A társadalmi kirekesztettség szempontjából is kiemelten fontos tény, hogy az egészség romlása nem azonos mértékben sújtja a társadalom különböző rétegeit, csoportjait.

Ezen túlmenően megállapítható, hogy a foglalkoztattak egészségi állapota lényegesen jobb, mint a teljes munkavállalási korú népességé, mivel a rendszerváltást követően kiszelektálódtak a munkaerőpiacról a kedvezőtlen egészségi állapotú, sokat hiányzó személyek. Ez a diszkrimináció azóta is folyamatosan fennáll, ezért a foglalkoztattak gyakran akkor sem fordulnak orvoshoz és mennek betegállományba, amikor ez indokolt lenne. E kedvezőtlen mechanizmus előrevetíti azt, hogy az életkor előrehaladásával egyre több munkavállaló fog a jövőben kiszelektálódni a munkaerőpiacról egészségi okok miatt.

1.4. A nyugdíjrendszer szerepe a munkaerő kínálat alakulásában

Az öregedő társadalmak szinte egész Európában jól belátható, hosszú időtváon komoly kihívás elé állítják az államháztartások teherbíró képességét, és ezen belül a korábbi nyugdíjrendszerek pénzügyi fenntarthatósága is a legtöbb országban kérdésessé válik. A kihívásra tekintettel jellemzőek a nemzeti nyugdíjrendszerek kisebb-nagyobb reformjai, így emelkednek a nyugdíjkorhatárok, szigorodnak a nyugdíjszámítási feltételek, változnak az indexálási szabályok. Több térségünkhöz tartozó rendszerváltó ország a kockázatok mérséklésére vegyes nyugdíjrendszert vezetett be, amely a tőkefedezeti ág tekintetében el akarta kerülni az öregedő társadalom, az emiatt előreláthatóan megbomló járulékfizető/nyugdíjas arány miatti forráshiányt, igaz, cserébe fel kellett vállalnia a tőkefedezeti pillérbe került megtakarításokra nézve a tőkepiacok ingadozásából fakadó (a közelmúltban drámaian megtapasztalt) veszélyeket.

Magyarországon a kilencvenes években háromelemű vegyes nyugdíjrendszer jött létre. Távlatilag is az a cél, hogy olyan nyugdíjrendszer működjön, amely összhangban áll az ország teherbíró képességével, ugyanakkor eleget tesz annak a követelménynek is, hogy méltó életszínvonalat biztosítson a nyugdíjjogosultak számára. Nem lehet eltekinteni attól sem, hogy rövid időn belül számottevően meg fog nőni a nyugdíjjogosultságot nem szerzett idős emberek száma is, akikről a társadalomnak legalább minimális szinten gondoskodnia kell. E gondoskodásnak nem okvetlenül a nyugdíjrendszeren belül kell megtörténnie, de forrásokat ez is igényel.

1.4.1. A nyugdíjrendszer fejlesztésének irányai¹⁰

A nyugdíjrendszer néhány lehetséges fejlesztési irányát vizsgálta a 2007–2009 között működő Nyugdíj és Időskor Kerekasztal (NYIKA). Öt modellt dolgoztak ki és hasonlítottak össze egymással a döntéshozók tájékoztatására, de nem foglaltak állást abban, hogy melyik modell követése lenne a leginkább preferált. Az öt modell kiválasztása nagymértékben függött a munkában résztvevők egyéni meggyőződésétől, ambícióitól. Természetesen más modellek vizsgálata is hasznos lehetett volna, de a modellek számának határt szabott a Kerekasztal rendelkezésére álló idő és költségvetési keret.

Összeállításunkban vázlatosan bemutatjuk az öt modellt, azok közül részletesebben kitérünk arra a háromra, amely felé történő elmozdulásra látszott reális esély az előttünk álló 30 évben.

Ezen túlmenően inkább az ötlet szintjén felvetünk még néhány további lehetőséget is, továbbá említést teszünk a nyugdíjrendszer átalakításának legújabb fejleményeiről.

¹⁰ A fejezet a „Jelentés A Nyugdíj és Időskor Kerekasztal 2007. március és 2009. között végzett tevékenységéről” című dokumentum felhasználásával készült. [www.nyugdíj.magyarorszagholnap.hu]

A NYIKA által kidolgozott változatok (paradigmák) alapvetően két célt tűztek maguk elé:

A kiesett munkajövedelem pótlását, vagyis a nyugdíjba vonulást követően ne következzen be az érintettek fogyasztásában drasztikus visszaesés.

Az időskori szegénység enyhítését, a legalapvetőbb szükségletek kielégítésére mindenki jusson legalább egy alacsony összegű bevételhez.

A két kritérium együttesen csak bizonyos kompromisszumok mentén érvényesíthető, a különböző modellek alkotói értékválasztásuknak megfelelően szükségképpen preferálták valamelyik változatot. Az aktív életpályájuk során többé-kevésbé rendszeresen, eltitkolás mentesen befizetést teljesítők érdeke nyilván azt kívánja, hogy amit elvontak tőlük, azt a reálértékét megőrizve (legfeljebb némi szolidaritási „levonás” mellett) lényegében visszakapják nyugdíjas korukban, és ez történjen mások esetében is. Ennek vegytiszta megvalósulását az úgynevezett biztosításmatematikailag igazságos módon meghatározott nyugdíjrendszer jelentené, amelyben átcsoportosítás kizárólag az eltérő nyugdíjas életévek alapján következik be.

A biztosításmatematikailag igazságos rendszer tiszta működtetéséhez azonban általában nincsen meg a szükséges gazdasági-társadalmi háttér. A legfeszítőbb gondot hosszú távon az jelenti, hogy a nyugdíjjogosultságot egyáltalán nem szerzett, illetve a minimális megélhetést sem biztosító alacsony ellátásokkal rendelkezők számára is szükséges valamilyen éhenhalást elkerülő megoldást biztosítani. Ez történhet a nyugdíjrendszerbe ágyazva, vagy attól függetlenül, más adóbevételek terhére, azonban a költségvetési elvonások mértéke nem növelhető korlátlanul, tehát bármely megoldás választására kerül is sor, az közvetve vagy közvetlenül érinti a nyugdíjrendszert is. Ugyanakkor minél jelentősebb az eltérés a biztosításmatematikai igazságtól, annál erősebb az érdekeltség a jövedelmek járulékfizetés előli eltitkolására, azaz a szürke foglalkoztatás térnyerésére, ami fokozza a nyugdíjrendszer forráshiányát.

Az időskori szegénység enyhítése újraelosztással jár, s az alapszintű nyugdíj valamilyen mértékben ellenősztönzője a járulékfizetésnek. Ezt a hatást mérsékelheti egy olyan nyugdíjrendszer, amelyben egy alapjuttatást mindenki kap, e fölött pedig mindenki a befizetett járulékai arányában részesül munkanyugdíjban.

A Világbank szakértői az alábbi táblázatban látható módon foglalták össze a társadalom eltérő státuszú tagjainak kezelhetőségét a nyugdíjrendszeren belül. Mivel Magyarországon a jövőben egyaránt nyugdíjas korba kerülnek a formális gazdaságban teljes mértékben jogosultságot szerzett, illetve részleges jogosultságot szerzett személyek, illetve olyanok akik, egyáltalán nem szereztek jogosultságot, célszerű nyitottabban gondolkodni a számításba vehető modellekről.

8. táblázat. Lehetséges nyugdíjpillérek osztályozása

Pillér	Célcsoportok			Fő kritériumok		
	tartósan szegények	informális szektor	formális szektor	jellemzők	részvétel	forrásai, megtestesülése
0.	X	x	x	„szociális nyugdíj”, általános vagy rászorultsági alapon	maradványelven	költségvetés általános bevételei
1.			X	állami nyugdíjrendszer, állami kezelés, DB vagy NDC*	kötelezés	nyugdíjjárulék (esetleges tartalékképzéssel)
2.			X	vállalati vagy egyéni nyugdíjalap-megtakarítások, tőkésített DB vagy DC**	kötelezés	pénzügyi eszközök
3.	x	X	X	vállalati vagy egyéni nyugdíjalap-megtakarítások, tőkésített DB vagy DC	önkéntes	pénzügyi eszközök
4.	x	X	X	lakástulajdonlás, családi támogatás stb.	önkéntes	pénzügyi eszközök

* DB – *defined benefit*, szolgáltatással meghatározott rendszer, jellemzően a szolgálati év ek és a befizetett járulékok függvényében előre meghatározott szabályok alapján számított nyugdíjjal. NDC – *notional defined contribution*, névleges egyéni számlás rendszer, részletes bemutatását lásd később.

** DC – *defined contribution*, befizetéssel meghatározott rendszer, a befizetéseket befektetik a felhalmozási időszakban, és a hozamoktól függ a végül kialakuló nyugdíj.

Forrás: Világbank.

A Világbank észrevételeit is figyelembe véve a NYIKA vizsgálatait 2050-ig részletesebben, 2100-ig becslésszerűen végezte. A modellezést az 1954–1989 között születettek végezte el. Megállapításuk szerint a hatásvizsgálat nem tekinthető előrejelzésnek a nagyszámú bizonytalansági tényező miatt, azonban eredeti célkitűzéseiknek megfelelően összevethetővé tette a különböző változatokat.

1.4.2. A Nyugdíj és Időskor Kerekasztal által vizsgált nyugdíjstruktúra változatok

Biztosítás elvű, kötelező munkanyugdíj, amelynek alapelve, hogy a kötelező járulékok teljes mértékben a befizetéstől függővé tett nyugdíjakat fedezik, csak halandósági jellegű újraelosztás lehetséges.

- Járulékalapú társadalombiztosítás
 - pontrendszer alapján,
 - egyéni számlás nyilvántartás (NDC) alapon;
- Tőkefedezeti (egyéni számlás) magánrendszer.

Adóból finanszírozott alapnyugdíj, mely idős életkorban (legkorábban 65-70 év) induló, költségvetésből finanszírozott, meghatározott összegű időskori ellátás.

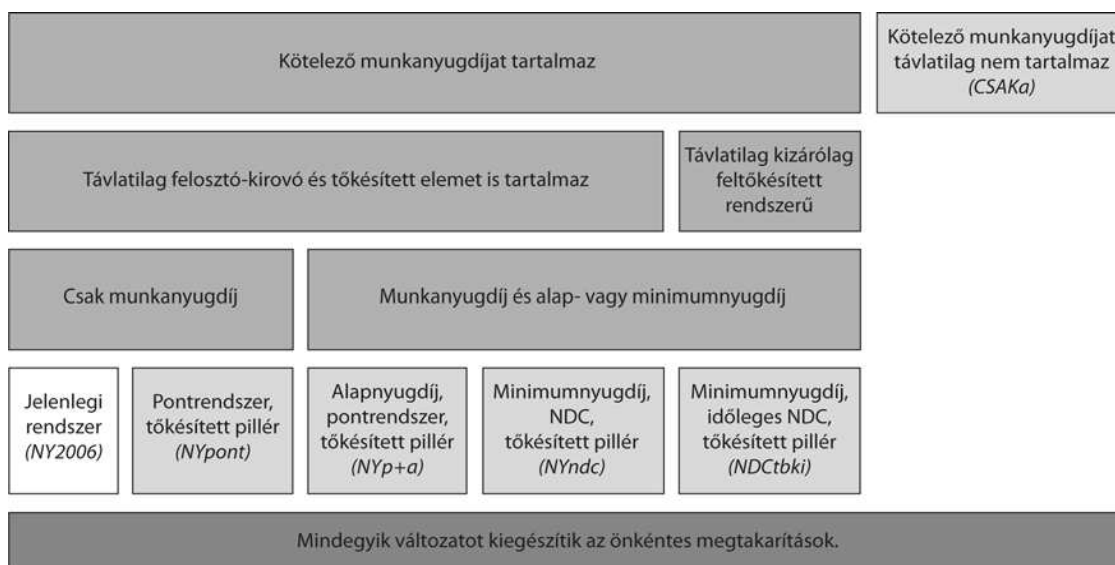
- Alanyi jogon;
- Rászorultsági alapon.

A felsorolt elemeket a NYIKA az alábbiak szerint rendezte 5 modellbe:

1. A 2006-ban hatályos nyugdíjtörvény szerinti nyugdíjrendszer változatlan elvek szerint (NY2006), mint összehasonlítási alap.
2. A társadalombiztosítási pillér (munkanyugdij) működése biztosításmatematikailag korrekt, pontrendszeres, egyéni nyilvántartásra épülő szisztémában (NYpont)
3. Csökkentett munkanyugdij, pontrendszerben (a tőkésített pillér szerepe is arányosan csökken) megfelelően csökkentett bérjárulék mellett egységes alapnyugdij 65 éves kortól (NYp+a).
4. A társadalombiztosítási pillér működése névleges egyéni számlás (NDC) rendszerben. 70 éves korban belép mellé egy garantált minimumnyugdij is, ha a névleges egyéni számlás nyugdíj nem érne el a minimumnyugdij szintjét. A beépített kiegyenlítő mechanizmus automatikusan stabilizálja a rendszert, állandó keresztmetszeti egyensúlyt valósít meg (NYndc).
5. Távolatilag csak magánnyugdij, oly módon, hogy a felosztó-kirovó (első) pillér szerepe fokozatosan csökken, a tőkésített (második) pilléré fokozatosan nő, s hosszú átmenetet követően kizárólag a tőkésített pillér marad fenn. Az átmenet időszakában az első pillér névleges egyéni számlás rendszerben (NDC) működik. Ebben a rendszerben is belép 70 éves korban a garantált minimumnyugdij (NDCtbki).
6. Távolatilag csak alapnyugdij. Hosszú átmeneti idő alatt a társadalombiztosítási és a tőkésített pillér kivezetése (CSAKa).

Az öt modell közül a továbbiakban nem foglalkozunk részletesen a 4. és az 5. változattal, két ok miatt: mindkettő megvalósítása csak nagyon hosszú időtávon lenne lehetséges a szerzett jogok megőrzése mellett, s ez messze túlnyúlik jelen tanulmányunk időtávján.

9. ábra. A vizsgálat alá vont modellek osztályozása



Forrás: Jelentés „A Nyugdíj és Időskor Kerekasztal 2007. március és 2009. között végzett tevékenységéről”. [www.nyugdíj.magyarorszagholnap.hu]

10. ábra. A vizsgálat alá vont modellek összetevői

A hatásvizsgált paradigmaváltozatok		<i>NYpont</i>	<i>NYp+a</i>	<i>NYndc</i>	<i>NDctbki</i>	<i>CSAKa</i>
Alapnyugdíj	alanyi		X			X
	rászorultsági (minimumnyugdíj)			(x)	(x)	
TB munkanyugdíj	pontrendszeres	X	X			
	névleges egyéni számlás			X		
Magánnyugdíj		(x)	(x)	(x)	X	

Forrás: Jelentés „A Nyugdíj és Időskor Kerekasztal 2007. március és 2009. között végzett tevékenységéről” [www.nyugdíj.magyarorszagholnap.hu]

1.4.3. A NYIKA három modelljének (paradigmájának) részletesebb ismertetése

A Kerekasztal modelljei a 2006-ben hatályos nyugdíjrendszert tekintették viszonyítási alapnak. A NYIKA kb. 3 éves működése alatt is meglehetősen gyakran történtek módosítások a nyugdíjtörvényben, s ezeket a modellezők csak bizonyos határig voltak képesek figyelembe venni munkájuk során. A viszonyítási változat (NY2006) tartalmazza a 2008 eleji „nettó nettó” nyugdíjszámítási képletre való áttérést, valamint a 13. havi nyugdíj megszüntetését, de nem tartalmazza az indexelésben történt változtatást és a korhatáremelés további elindítását sem. (Az összehasonlításra került modellek hasonló paraméterezéssel készültek.)

1.4.3.1. Az alapváltozat (NY2006)

Az alapváltozat a többi modellhez képest átlagosan is magas, számos korosztályra a legmagasabb relatív nyugdíjat adja. Az alapváltozat magas és időben növekvő bérterhelést, járulékkulcsot igényelne. Amennyiben a modellben szereplő stabil járulékkulcsok mellett vizsgáljuk az eredményt, 2035 körül ismét társadalombiztosítási hiány kezd kialakulni, amely aztán időben növekvő mértékű. A számításnál figyelembe vett paraméterek mellett ez a változat csak átmenetileg hozza egyensúlyba a rendszert. Természetesen a paramétereket lehet tovább szigorítani, mint ahogy erre időközben sor is került.

A 2006-ban hatályos nyugdíjrendszer egyik jelentős problémájává válik a jövőben, hogy az akkor aktuális nyugdíjmegállapítás szabályai mellett megjelennek a rendszerből kiszoruló, akiknek nem lesz meg a szükséges szolgálati idejük, ezért nem részesülnek nyugdíjban. Becslések szerint az évszázad közepéig akár 400 ezer főt is elérhet számuk, de már a 2010-es évtizedben megindul e kör kialakulása, s néhány év alatt 100 ezer fős nagyságrendre emelkedhet. Emiatt folyamatos növekedésnek indulhat

az idetartozó emberek számára nyújtandó szociális ellátás nyugdíjrendszert nem terhelő költségvetési finanszírozása.

A hagyományos értelemben vett teljes öregségi nyugdíjrendszer mérete a legnagyobb, s a kiadások mértéke folyamatosan növekvő, a 2013-as GDP arányos 6 százalékaról 2050-re megközelíti a 10 százalékot.

1.4.3.2. Az új modellek

Az új modellek közül – mint azt már említettük – csak azokkal foglalkozunk részletesebben, amelyek számolnak a munka alapú nyugdíjrendszer tartós fennmaradásával az elkövetkező évtizedekben. A társadalombiztosítási nyugdíjrendszernek biztonságot ad a nagy kockázatközösség, miközben bizonytalanságot jelent a járulékfizetők és nyugdíjasok arányának bekódolt kedvezőtlen eltolódása.

A társadalombiztosítási nyugdíjpillér megőrzése azonban nem zárja ki azt a lehetőséget, hogy annak belső logikája változzon. A Nyugdíj és Időskor Kerekasztal szakértői három olyan modellt vizsgáltak, amelyek megőrzik a társadalombiztosítási nyugdíjat.

Pontrendszeres modell (NYpont)

A pontrendszeres modell esetében a jogszerzés egyéni számlás nyilvántartással dokumentált, ezért az egyének folyamatosan követhetik pontszámaik alakulását. A rendszer viszonylag egyszerű és áttekinthető. **Ez is egy kötelező társadalombiztosítási szisztéma**, ahol a biztosítási teljesítménynek megfelelően alakul a későbbi nyugdíj mértéke. (A modell a magánnyugdíjrendszer fennmaradását feltételezte, bár nyilvánvalóan e nélkül is működtethető.)

A biztosítási teljesítmény az aktív életút alatti fokozatos felhalmozódását egyszerűen értelmezhető, fokozatosan gyarapodó pontszámokban fejezi ki. A pontszám és pontérték ismeretében a biztosított minden időpontban tudhatja, hogy mennyi lenne a nyugdíja, ha az adott pillanatban menne nyugdíjba.

A nyugdíjpont értelmezése: egy adott naptári évben 1 nyugdíjpontot szerez az, akinek az adott naptári évben elért, biztosításba bevont jövedelemvolumenének nettó összege megegyezik az országos átlagos, éves szintű bruttó kereset nettósított összegével. Ennél kisebb vagy nagyobb éves keresetvolumen 1-nél arányosan kevesebb vagy több pontot ér. (A ledolgozott idő és az elért kereseti szint „egymásba átváltódik”.)

Az induló nyugdíj kiszámítási szabálya: az aktív életút során szerzett összes pont szorozva 1 nyugdíjpont aktuális forintértékével. **Egy nyugdíjpont aktuális forintértékét** a nyugdíjazás évének országos átlagos bruttó havi átlagkeresetének nettósított összege alapján, annak meghatározott százalékaként határozzák meg. Ez viszonylag rugalmas paraméterezést tesz lehetővé a gazdasági-társadalmi környezet függvényében. Az alkalmazott korrekciós eljárás biztosítja a keresztmetszeti és hosszmetzeti egyensúly fenntartását egyaránt. A rendszer teljes linearitása miatt **szociális elvű átcsoportosítást nem tartalmaz, de alkalmas a rokkantsági és hozzátartozói kockázatok megfelelő kezelésére is.**

A vizsgált modellek közül itt a legmagasabb a jövedelemhelyettesítés. Az ehhez tartozó egyensúlyi járulékkulcs, valamint a költségvetési finanszírozás iránti szükséglet kicsit kedvezőbb, mint az alapváltozatban.

Az  regejségi nyugdíjjogosultság minimális feltétele a megszerzett 5 szolgálati  v. A rendkívül alacsonyban meghatározott minimális szolgálati idő miatt az alapv ltozat hoz hasonló kiszorulás nem figyelhető meg, de a rövid szolgálati idejűek megállapított nyugdíja nagyon alacsony lesz. Ezért szükség lesz nyugdíjrendszeren kívüli, a költségvetés terhére megvalósított j vedelemp tlásra, melynek mértéke hasonló az alapmodell hez.

A rendszer mérete, összkiadása kismértékben alacsonyabb, mint az alapv ltozat .

A pontrendszer és az alapnyugdíj kombinációja (NYpont+a)

Az NYp+a az alapváltozathoz képest tartalmaz alapnyugdíjat, és a munkanyugdíj szerepe kisebb, aminek következtében alacsonyabb járul kulccsal tud működni.

A rendszer alapnyugdíjat biztosít munkapiaci teljesítménytől függetlenül bizonyos életkortól (65 évtől) mindenki számára, aki életvitelszerűen legalább 40  vet Magyarországon  lt. Az alapnyugdíj finanszírozási forrása a költségvetés általános bevételei vagy külön erre a célra létrehozott adó. Az alapnyugdíj a jelenlegi nyugdíjszínvonal kettéosztásával jönne létre, nagyjából az átlag szintjén, fele-fele arányban.

A rendszer munkanyugdíj része biztosítási jellegű, b rj r l kon alapuló pontrendszer alapján működik. Ez a része a halandósági kockázat megosztásán kívül nem tartalmaz újraelosztási elemet. A pontrendszer az előbbi pontban leírtaknak megfelelően működik. A rendszerben a munkavállalók számára kötelező a részvétel. A magánnyugdíj-pénztári rendszer is fennmarad, ez természetesen csökkenti a társadalombiztosítási nyugdíj mértékét a járulékfizetés megosztása mellett.

Az előbbiekben ismertetett pontrendszeres modellel szemben ennek a változatnak az az egyik fő előnye, hogy az alapnyugdíj bevezetése miatt mintegy fele akkora járul kulccsal és relatív pontértékkel működik. Az alapnyugdíj bevezetésének célja – az időskori, mindenki számára biztosított alapellátás mellett – az élőmunkára h r l  járulékterhek csökkentése. Ugyanakkor a javaslat homályban hagyja, mire vet lne az alapnyugdíjat finanszírozó adó, ha nem a b erekre? Maradna a fogyasztás, ami a mai adóterhelés mellett már elképzelhetetlen, ha ez sem, akkor a nyereség vagy a vagyon adóztatása, de a szükséges nagyságrendű forrás  gy aligha lehetne beszédhető.

Az alapnyugdíjat a nettó átlagkereset 36 százaléka körüli értéken határozták meg a modellez k, és index lását a b erek növekedéséhez k tn k. Az alapnyugdíj átrendezi az arányokat: többletet juttat azoknak, akik a pontrendszeren rendkívül alacsony nyugdíjhoz jutnának, és valamennyit visszavesz a skála másik végén elhelyezked kt l.

A számítások szerint ez a rendszer több ember számára nyújtana kedvezőbb ellátást időskorában, mint a tiszta pontrendszer. A járul ksz nt csökkentése és a nyugdíjszerkezet átalakítása mellett sem csökkenne az éves tényleges nyugdíjkiadások összege az alapváltozathoz viszonyítva.

Az alapnyugdíj fizetésével együttesen számított költségvetési finanszírozási igény kb. 1,5 százalékkal haladja meg az alapváltozatát, és a rendszer beindításánál különösen magas a költségvetési finanszírozási igény.

Összességében az alapváltozathoz képest az átlagos relatív nyugdíjszint közel szinten tartása a járulékkulcsok csökkentésével és a hiány növelésével történik, belső átcsoportosítás mellett.

A tiszta pontrendszerhez hasonlóan a rendszerből való kiszorulás nem jellemző, de a rövid szolgálati idő itt is alacsony nyugdíjat eredményez, amelyet az alapnyugdíj kompenzál magasabb életkorban. Segélyekre ez esetben csak akkor lehet szükség, ha valaki 65 éves kora előtt kényszerül nyugdíjba vonulni, alacsony nyugdíjjal.

A rendszer teljes méretét az NYp+a nem változtatja meg az alapváltozathoz képest, de forrásai másképp oszlanak meg.

A társadalombiztosítási pillér működése névleges egyéni számlás (NDC) rendszerben

A rendszer központi eleme az egyéni számla. A névleges egyéni számlán a befizetett járuléktömeget tartják nyilván, amely mértékét a járulékalap és a járulékkulcs egyaránt befolyásolja. Az egyéni számlákon felhalmozódott összeget kamatoztatják, indexálják, virtuálisan tőkésítik. Az egyes években változtatható hozamszámítás miatt az egyes kohorszok eltérő helyzetbe kerülhetnek azonos biztosítási teljesítmény esetén is.

A nyugdíjjogosultság a nyugdíjkorhatár elérésével nyílik meg, de csak akkor, ha a számlán levő tőke elegendő legalább az alapnyugdíj szintjének megfelelő járadékra. Ennek hiányában akkor, amikor teljesül ez a kritérium, legrosszabb esetben az alapnyugdíjra érvényes korhatár elérésével. Mivel a rendszer nem engedi ki az aktívakat a rendszerből 70 éves korukig, ha nem szereztek jogosultságot az alapnyugdíjnál nagyobb nyugdíjra, kevésbé merül fel az időskori segélyezés. Az időskori szociális kiadások nagyságrendje hasonló az alapváltozathoz.

A nyugdíj mértékének megállapítása hasonló a feltőkésített rendszerekben alkalmazotthoz, tehát mindenki akkora járadékot kap, amelynek diszkontált várható értéke megegyezik a nyugdíjba vonulás kori számlaegyenlegével. Vagyis a modell olyan biztosításmatematikai képletet alkalmaz, amely által automatikusan ráterhelődik az egyénre a várható élettartam-változásából adódó kockázat. **A többi változathoz képest jelentősen, 10-20 százalékkal alacsonyabb relatív nyugdíjat nyújt** a legtöbb esetben, kivéve a legidősebbeket. A működtetéséhez szükséges egyensúlyi járulék az alapváltozaténál alacsonyabb, s az időben előrehaladva csökkenő.

A modellezők a rendszert felosztó-kirovó jellegűnek minősítették, mivel a befizetett járulékok mértéke határozza meg a későbbi nyugdíjat, viszont nem tűnik annak abból a szempontból, hogy nem az adott évi járulékbefizetések fedezik a kifizetéseket. Ezt a problémát az NYNDC egy önszabályozó mechanizmussal kívánja megoldani, amely a svéd nyugdíjrendszerben alkalmazotthoz hasonló, és megakadályozza a generációk közötti terhek átcsoportosítását. Így egyedülként az összes változat közül **semmilyen költségvetési finanszírozást nem igényel, viszont az egyéni nyugdíjak mértéke az évek folyamán elégtelenül változhat.**

A rendszer alapja az első pillér, vagyis a munkanyugdíj, de ezt szervesen kiegészíti a második és harmadik pillér, valamint a nulladik pillér az ellátásra jogosultságot nem szerettek számára.

Az alapnyugdíj alkalmazásának feltétele, hogy a munkanyugdíj és az alapnyugdíj korhatára erőteljesen különüljön el egymástól, utóbbi esetben 70-75 év

közötti életkorra tesznek javaslatot a modellezők. Az alapnyugdíjnak kiegészítı jellegűnek kell lennie azok esetében, akiknek van munkanyugdíja, de az alacsony. Az alapnyugdíjnak nem szabad ellenösztönzı hatást kifejtenie a munkanyugdíjjal szemben.

A NYDNC rendszerben megmaradna az elsı és második pillér közötti megosztás az alapváltozatnak megfelelıen. A harmadik, önkéntes magánággal nem foglalkozik a rendszer, de ösztönzését nem javasolja.

E modell szerint minden nyugdíj bruttó, azaz adóköteles jövedelem lenne, s együtt adózna minden másfajta jövedelemmel, viszont a nyugdíj célú megtakarítás nem tartozna a személyi jövedelemadó alapjához.

A számla tulajdonosának halála esetén, a számláján felhalmozott összeget valaki más számláján írják jóvá (házastárs, gyermek, szülı, ezek hiányában a többi számlatulajdonosén), de készpénzben felvenni nem lehet.

A modell elképzelései szerint a rokkantsági nyugdíj külön rendszerbe kerülne, de a nyugdíjkorhatárt elért rokkant már az öregségi nyugdíjrendszerhez tartozna, innen kapná ellátását az általános szabályok szerint. A rokkant és hozzátartozói ellátásoknak külön járulékforsásuk lenne.

A rendszer mérete, összkiadása jelentısen elmarad az alapváltozattól és a többi modelltıl. Az eddig ismertetett rendszerek közül ez próbálja meg „a legtöbbet fogni”, s ezért elég zavaros, hogy valójában „mennyit is markol”, mert sok benne az egymásnak ellentmondó, illetve irreális részfeltétel (amit itt nincs módunk részletesen kifejteni).

1.4.4. A NYIKA-modellek hatásvizsgálatának összesítése

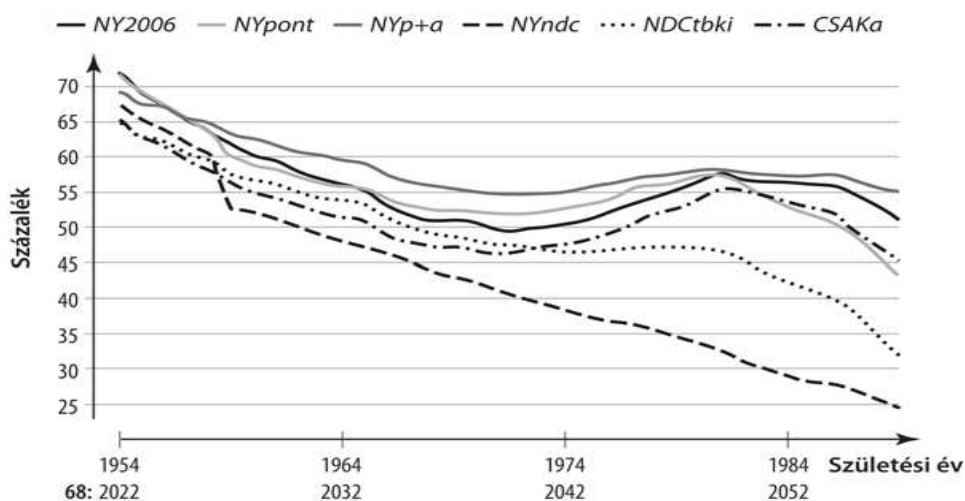
A Nyugdíj és Idıskor Kerekasztal Jelentése hatásvizsgálat keretében részletesen értékelte a kiinduló környezeti feltételeket és a modellalkotás során figyelembe veendı fontosabb szempontokat, összetevıket. A társadalmi és gazdasági hatásvizsgálat fı témakörei, szempontrendszere az alábbiak voltak:

- A demográfiai alapok
- A foglalkoztatottsági alapok
- A vizsgált modellek fı megközelítésbeli eltérései
- Relatív nyugdíjak
- Korprofil és korcentrum
- Járulékszintek
- Költségvetési finanszírozási szükségletek
- Lefedettség
- A pillérek szerepe a nyugdíjak forrásaként
- A nyugdíjkiadások mértéke

A NYIKA hatásvizsgálatának összesítı értékelése szerint:

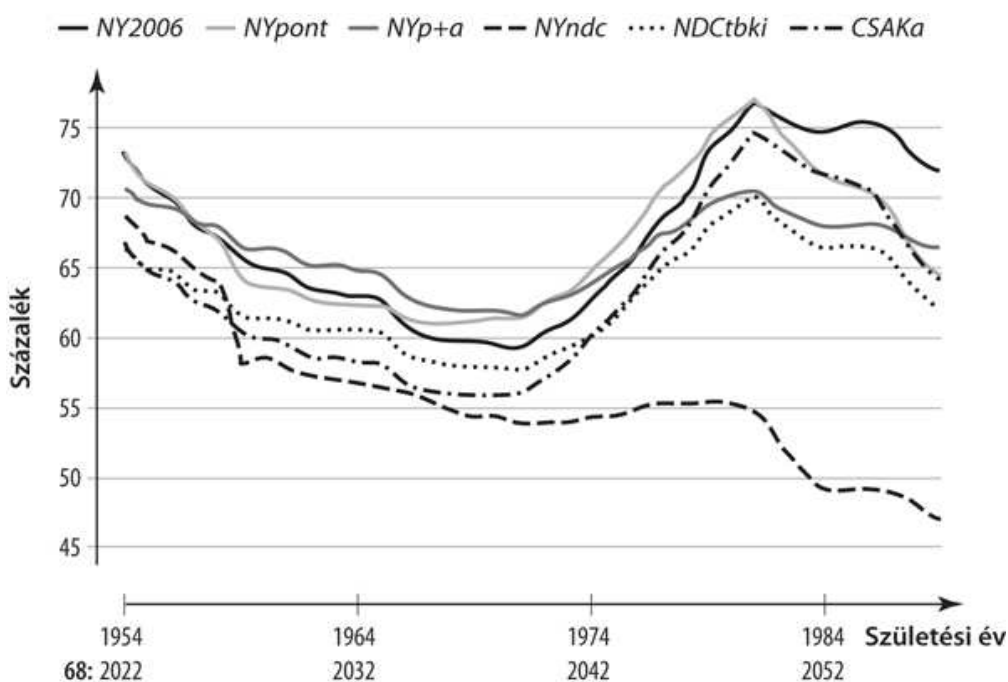
A modellek az öregségi nyugdíjak vizsgálatára összpontosítanak, ezért törekedtek a rokkantnyugdíjak elkülönítésére. Egyes változatok kiemelt kérdésként kezelték az öregkori szegénység enyhítését, ilyen a NYp+a, s részben a NYndc is. A pontrendszeres NYpont változat a szegénység enyhítését teljes mértékben a nyugdíjrendszeren kívülre, a segélyezési rendszerbe utalja.

11. ábra. Az alap- + társadalombiztosítási relatív nyugdíj* 68 éves korban, születési évjáratok szerint (2022–2057)



* Relatív nyugdíj: nyugdíj az adott év nettó átlagkeresetének százalékában.
 Forrás: Jelentés „A Nyugdíj és Időskor Kerekasztal 2007. március és 2009. között végzett tevékenységéről”. [www.nyugdíj.magyarorszagholnap.hu]

12. ábra. A teljes relatív nyugdíj* (nulladik, első és második pillér) 68 éves korban, születési évjáratok szerint (2022-2057)

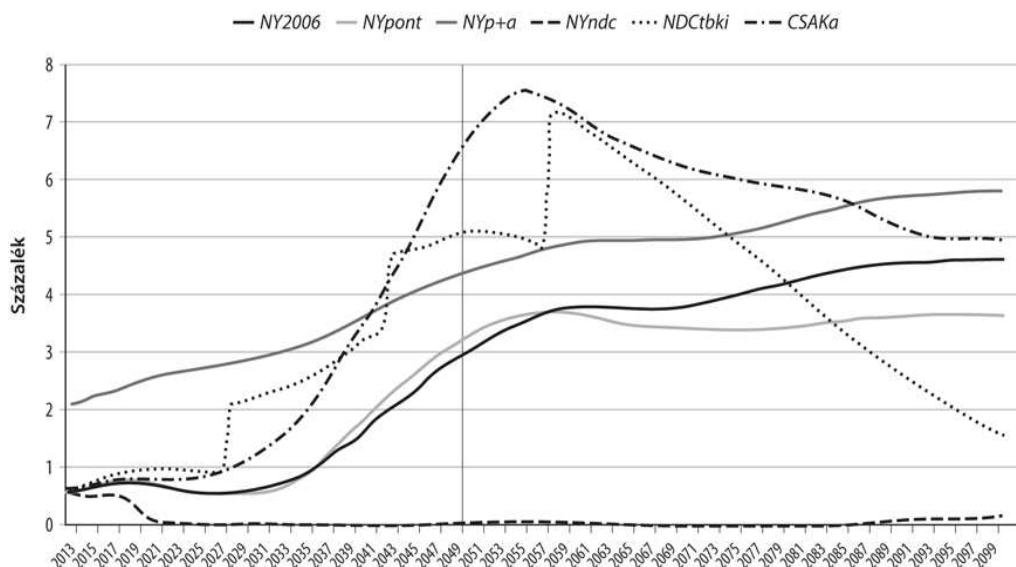


* Relatív nyugdíj: nyugdíj az adott év nettó átlagkeresetének százalékában.
 Forrás: Jelentés „A Nyugdíj és Időskor Kerekasztal 2007. március és 2009. között végzett tevékenységéről”. [www.nyugdíj.magyarorszagholnap.hu]

A béreket terhelő járulékok csökkentését fontos célnak tekinti a NYp+a modellje. Ez a modell tartalmazza az alapnyugdíj intézményét is, de az általános nyugdíjkorhatárnál később beléptetve. Az alapnyugdíj önmagában kb. 20-30 százalékos relatív nyugdíjat biztosítana az elvárható átlagos 65-70 szinthez képest. Az alapnyugdíj forrása az általános adóbevétel lenne. Ez a modell tehát fenntart egy csökkentett mértékű munkanyugdíjat (melynek megvalósítási formája a pontrendszer), továbbá egy szintén csökkentett mértékű második pillért, melyek az alapnyugdíjjal kiegészülve együttesen biztosítják a megcélzott jövedelemhelyettesítést. Tulajdonképpen a modell a bérterhek csökkentését, és a nem bérek utáni adóterhek növelését igényelné egy nagyarányú adóreform keretében.

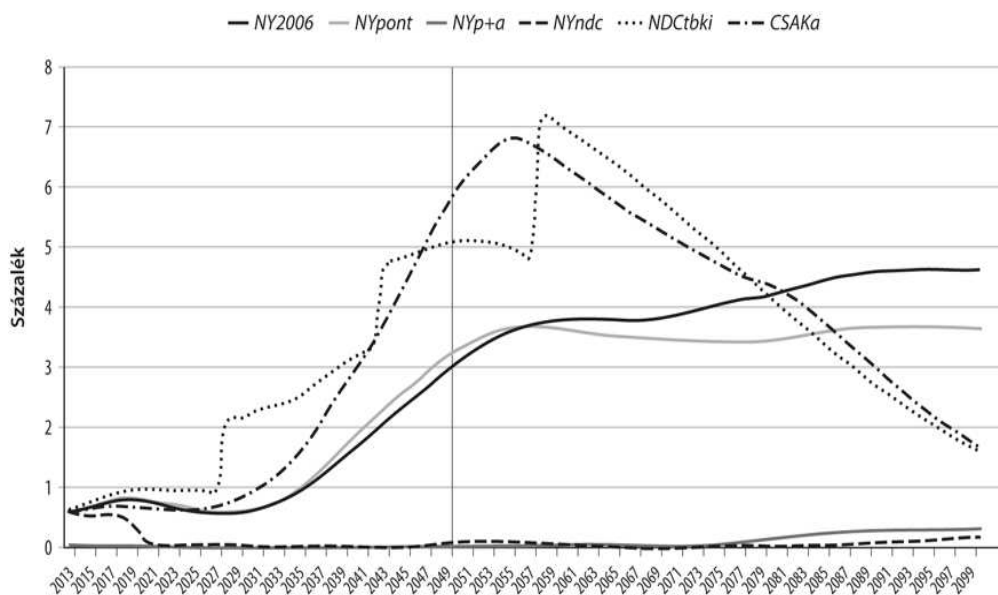
A költségvetési hiány kizárását az NYndc-modell tekinti fő feladatának. Ennek rendeli alá a nyugdíjak színvonalát, s nem teszi lehetővé a korai nyugdíjba vonulást sem, ha nincsen elegendő felhalmozott tőkéje a várományosnak. Ennél kevésbé szigorú a NYp+a modellje, ahol az kizárólag az alapnyugdíj fedezése költségvetési feladat, de más hiány nem keletkezhet.

13. ábra. A teljes költségvetési finanszírozás szerepe a teljes öregségnyugdíj-kiadások finanszírozásában a különböző paradigmák esetében (a GDP százalékában)



Forrás: Jelentés „A Nyugdíj és Időskor Kerekasztal 2007. március és 2009. között végzett tevékenységéről”. [www.nyugdíj.magyarorszagholnap.hu]

14. ábra. A társadalombiztosítás hiányának alapnyugdíjon kívüli költségvetési terhe a teljes öregséginyugdíj-kiadások finanszírozásában a különböző paradigmák esetében (a GDP százalékában)



Forrás: Jelentés „A Nyugdíj és Időskor Kerekasztal 2007. március és 2009. között végzett tevékenységéről”. [www.nyugdíj.magyarorszagholnap.hu]

A felosztó-kirovó társadalombiztosítási pillér belső logikáján változtat a NYpont és a Nyndc változat, miközben a tőkésített pillér relatív szerepe változatlan, és az előbbinél nem lép be járulékfizetéssel nem fedezett nulladik pillér sem.

A társadalombiztosítási pillér működésével számoló változatok (NYpont, NYp+a, NYndc) törekednek a munka-nyugdíjrész mainál igazságosabb alkalmazására, a befizetett járulékok mértékének jobb, arányosabb összekapcsolására a nyugdíjváromány mértékével.

1.4.5. Egyéb felmerülő változtatási utak

A NYIKA munkájához hasonló átfogó, más vizsgálat a közelmúltban nem készült a nyugdíjrendszer fejlesztéséről. Ugyanakkor az ott elemzett változatoktól eltérő elképzelések léteztek 2010 előtt is. Így ismételen megjelentek olyan szakértői javaslatok is, amelyek tulajdonképpen a jövőre nézve vissza kívántak volna térni a kizárólag felosztó-kirovó rendszert tartalmazó kötelező nyugdíjbiztosításhoz. Az érvelésük szerint a kötelező magánnyugdíj-pénztári rendszer kiépítése elég hosszú ideig nagy terheket ró a költségvetésre, miközben szerintük a magánnyugdíjpénztárak működésének eredményessége erősen megkérdőjelezhető, rendkívüli események (válság, természeti csapások, háború) alkalmával sérülékenyebbek, mint a társadalombiztosítási ág.

A javaslat szerint az átállás konkrétan azt jelentette volna, hogy a járulékbévételekből a jövőben kizárólag a társadalombiztosítási nyugdíjakat finanszírozták volna. A tagdíjából és hozamukból felhalmozódott vagyon azonban megmaradt volna egy módosított rendszerben a foglalkoztattak számláin. A magánágban eddig képződött vagyont egy, a költségvetéstől és a társadalombiztosítástól

független rendszerben működtették volna tovább. A társadalombiztosítási ágból való távollét miatt az innen származó nyugdíjat valamivel csökkenteni indokolt a távollét hosszának függvényében, de semmi esetre sem 25 százalékkal. A magánnyugdíj finanszírozása a munkavállalók és a munkáltatók önkéntes befizetéseiből történtek volna, amelyek kiegészülhettek volna állami támogatással is (pl.: adó-visszatérítés, vagy más konstrukció). A magánágban célszerű lett volna összevonni az önkéntes és kötelező magánnyugdíjat azzal, hogy a tőke és a hozam nem vehető ki csak a nyugdíjkorhatár elérése után.

A fenti konstrukció ellenzői szerint mindkét ágnak megvannak a maga előnyei és hátrányai, amelyek hosszabb távon kiegyenlíthetik egymást.

A felosztó-kirovó ág pénzügyi fenntarthatósága különösen érzékeny a foglalkoztatottak és a nyugdíjasok arányára. A demográfiai folyamatok alapján – mint azt az előző fejezetben láthattuk – nálunk is az a tendencia fog érvényesülni, hogy egy foglalkoztatott járulékfizetőre egyre több nyugdíjas eltartása hárul. Nemzetközi tapasztalatok arra intenek, hogy ez az arány a demográfiai folyamatok mellett pl. egy tömegessé váló külföldi munkavállalási hullám miatt is súlyosan megbomolhat (ez történt Romániában, ahol jórészt az így létrejött Nyugdíj Alap egyensúlytalanság miatt jelentős nominális nyugdíjcsökkentéseket kellett végrehajtani). Magyarországon ilyen jelenséggel egyelőre nem számolunk, de hosszú távon bármi megtörténhet. Ezeket a kockázatokat a tőkefedezeti pillér működése csökkenteni tudja.

A tőkefedezeti ág viszont a tőkepiaci visszaesés esetén kerül veszélybe, ez azonban csak időszakos jelenség, és megfelelő portfólióválasztással a nyugdíjkorhatárhoz közel állók kockázatai lényegesen csökkenthetőek lehetnek.

A kötelező magánnyugdíj-ág fenti javaslat szerinti megszüntetése számos kedvezőtlen mellékhatással is járna. Így deformálná a tőkepiac hazai intézményrendszerét, hiszen a vagyon felhalmozása ezekben a nyugdíjpénztári intézményekben a korábbi töredékére zuhanna. A bizonytalan idejű és mértékű felhalmozás hosszabb távon megrendítheti ezek létét és előre megbecsülhetetlen nyugdíjvárományokat eredményezne.

Illúzió azt feltételezni, hogy egy ilyen vissza-nyugdíjreform érdemben tágítaná a költségvetési mozgásteret, a látszólag emiatt felszabaduló költségvetési kiadást – szinte bizonyosan – a nemzetközi intézmények értelmezése szerint, különösen az EU-ban Magyarországgal szemben fennálló ún. túlzott deficiteljárás alatt a hiány mérséklésére kellene fordítani. A javaslatban felmerült lépés ugyanis rontaná a hosszú távú államháztartási egyensúlyt, illetve az eddigi, ilyen kiadás másra költése makrogazdasági értelemben egyensúlyrontó keresletbővülését eredményezné.

Az egyén számára a kizárólagosan társadalombiztosítási nyugdíj sem jelent abszolút biztonságot. Például az eddig történt, illetve újonnan bejelentett és részben érvényesített változtatások (nyugdíjkorhatár-emelés, nyugdíjkiszámítás módjának változásai, stb.) csökkentik az újonnan megállapított nyugdíjak színvonalát, és a kényszer a várakozások szerint további hasonló változtatásokat is eredményezhet. A majdani nyugdíjjal kapcsolatos kiszámíthatatlanság viszont a szürke foglalkoztatás egyik magyarázata. A kötelező magánnyugdíjpénztár tekintetében viszont „csak” piaci kockázatok vannak, itt a mindenkori állami beavatkozás hatása korlátozott, inkább magának érezheti a foglalkoztatott a legális foglalkoztatás itt megjelenő gyümölcsét.

Az elméleti jellegű vitákat „felülírták” a közelmúlt politikai fejleményei. ezek értelmében 2011-től megszűnt a kötelező magánpénztári tagság, a tagokra jelentős presszió hárult a társadalombiztosítási ágba való visszalépésre, az eddigiekben felhalmozódott vagyont pedig az állam elkobozta. Ezt a verziót nagy valószínűséggel semmilyen modellszámítás nem támogatta. Egyetlen célja a kötelező magánnyugdíjpénztárakban felhalmozódott vagyon állami felhasználásának lehetővé tétele.

Kétségtelen, hogy a pénzügyi háttérrel működő kötelező magánnyugdíjpénztárak nem voltak jó gazdái a befizetett nyugdíjjárulékoknak, mint azt működési jellemzőik első tízévi paraméterei mutatták. Sokkal inkább szolgálták a mögöttes pénzügyi intézmények javulását, mint a majdani nyugdíjasok vagyonának növelését. A 2010-es év őszén napvilágot látott állami elképzelések azonban nem csak a pénzügyi szektor intézményeit büntetik, hanem az ügyfeleket is. Az elmúlt tíz év nyugdíj célú megtakarításainak más célra történő elköltése aláásta a nyugdíjrendszerbe vetett amúgy is megrendült bizalmat.

A munkáltató által fizetett társadalombiztosítási járulék adóvá alakítása, és a munkavállaló kizárólagos magánnyugdíj-pénztári tagsága esetén történő elengedése újabb frontot nyitott a munkáltató és a munkavállaló között. A munkáltató ezáltal abban lesz érdekelt, hogy alkalmazottja ne legyen tagja a társadalombiztosítási nyugdíjrendszernek, s a jelenlegi kínálati munkaerő-piaci viszonyok mellett ezt rá tudja erőltetni alkalmazottjaira. Így a munkavállalók kiszolgáltatottsága tovább nő, s a későbbiekben tömegesen maradhatnak idős korokra ellátatlanul vagy igen alacsony színvonalú ellátáshoz jutva, mert a magánnyugdíjpénztárak nyugdíjfizetési képessége hosszú távon is beláthatatlan.

A 2010 ősztől zajló nyugdíjrendszer átalakítására irányuló állami tevékenység mellőzi a tudományos és szakértői világ ajánlásait, s rövid távú, egyszeri érdekeknek veti alá – a korábbiakban sosem látott mértékben – a hosszú távú stabilitást igénylő társadalmi ellátó rendszert.

1.4.6. Problémák, hiányosságok a nyugdíjrendszer kockázatainak előrevetítésében

A Nyugdíj és Időskor Kerekasztal Jelentése többször is hangsúlyozza, hogy nem prognózist készít, hanem néhány hasonló feltételrendszer és paraméterezettség szerint megvizsgált modell eredményeit veti össze.

A már a rendszerben lévő folyamatok kihalása csökkentő tényezőt jelent, miként a jelenlegi rendszer folyamatos parametrikus szűkítése is. Változtathatja a GDP-ben mért költségvetési terhelés mértékét az új rendszerek bevezetési időpontja, továbbá az a tény is, hogy két eltérő rendszer párhuzamos üzemeltetése marad fenn, vagy a régi nyugdíjakat is átszámítják valamilyen algoritmussal az új rendszer szerintire. Erre az egyes modellek eltérő elképzeléseket tartalmaznak.

Az elvégzett modellvizsgálatok azt is bizonyítják, hogy jelentősebb paradigmatikus változtatások is csak lassan képesek mozdítani egy ilyen hatalmas rendszert. Hasonló a helyzet a parametrikus változtatások esetén is, amennyiben azok csak az újonnan megállapított nyugdíjakra vonatkoznak, a régieket a szerzett jogok alapján tiszteletben tartják.

Az más kérdés, hogy lehet-e szerzett jogok tiszteletben tartásának minősíteni, ha valaki a nyugdíjba menetele előtt néhány hónappal értesül róla, hogy más paraméterek

alapján fogják a nyugdíját kiszámítani, mint amire évekig, évtizedekig számított. Az ország gazdasági helyzetének radikális megváltozása, teherbíró képességének csökkenése kikényszeríti az ilyen beavatkozásokat.

A következő évtizedekben alkalmazandó nyugdíjrendszerrel kapcsolatos döntések meghozatalát sürgeti, hogy bár a parametrikus szűkítések átmenetileg némi időt biztosítanak a nyugdíjrendszer egyensúlyban tartására, de a probléma ismételt előkerülésének megakadályozása már döntéseket igényelne rövidtávon is.

További jelentős hiányossága a modellszámításoknak, hogy csak a korbetöltött öregségi nyugdíjakkal foglalkozik. A nyugdíj és nyugdíjjellegű kifizetések kisebbik felét alkotják a korbetöltött öregségi nyugdíjak. A rokkantnyugdíjasok – számuk jelentős csökkenése ellenére is – még sokáig fontos alkotórészei lesznek a nyugdíj jellegű kifizetéseknek. A korhatár alatti nem rokkantsági nyugdíjasok ellátásának kérdéseivel sem foglalkoznak a modellek, illetve hallgatólággosan eltekintenek ezek lététől.

A változatok feltételezik a nyugdíjkorhatár emelését, illetve differenciált korhatárt alkalmaznak a munkanyugdíjak és az állampolgári/szociális nyugdíjak esetében, ami önmagában helyes. A modellek általában nem foglalkoznak a korábbi nyugdíjba vonulás lehetőségeivel, nem adnak megoldást arra az esetre, ha munkaerő-piaci vagy személyes okok miatt az érintettek nem tudnak a nyugdíjkorhatár eléréséig benmaradni a munkaerőpiacon.

Összességében a NyIKA jelentése alapján úgy tűnt, hogy a nyugdíjrendszer a paraméterek folyamatos karbantartása mellett legalább 2035-ig elüzemel anélkül, hogy a nyugdíjrendszer elviselhetetlen terheket róna a gazdaságra. A jelenlegi nyugdíjrendszerből kiszoruló idős emberek sorsát is valahogy kezelni kell, nem feltétlenül a nyugdíjrendszeren belül. A nyugdíjjogosultságot nem szerzettek szociális ellátásának szabályait és forrásait fokozatosan ki kell alakítani.

A nyugdíjrendszer bonyolultsága és érzékenysége miatt – csatlakozva a NYIKA által felvetett javaslatokhoz – szükségesnek véljük az aktuálisan működő nyugdíjrendszerrel történő folyamatos foglalkozást. Minden jelentősebb, a körülményekben bekövetkező változás alkalmával szükséges a rendszer ismételt áttekintése annak fenntarthatósága szempontjából. A felülvizsgálatoknak kiemelten kellene foglalkozniuk az aktuális változások nyerteseivel és veszteseivel, a társadalmi átrendező hatással.

A jövőre vonatkozó modellek számát bővíteni kellene, és az eddig még nem vizsgált feltételrendszerek mellett is szükséges elemzéseket végezni. Ennek érdekében fenn kellene tartani ilyen vizsgálatok rendszeres vagy időközönkénti elvégzésére alkalmas apparátust. Feltétlenül tartózkodni kellene az ötletszerű, átgondolatlan, rövid távú érdekeket szolgáló beavatkozásoktól.

A foglalkoztatás és a nyugdíj összefüggésrendszerét részletesen ki kell munkálni, mert a törvények ugyan előírhatnak magas nyugdíjkorhatárt, ez a valóságban csak akkor tud működni, ha a megfelelő nagyságú és struktúrájú munkaerő-kereslet képes a munkaerő-piacon tartani az idősödő népességet. Más megfogalmazásban nem lehet eltekinteni a törvényes nyugdíjkorhatárnál korábbi munkaerőpiacról való kivonulás módozatainak vizsgálatától, kimunkálásától hosszú távon sem.

Ki kell munkálni a legális munkaerőpiacon kívül rekedtekkel kapcsolatos időskori bánásmódot, oly módon, hogy az ne ösztönözzön a munkaerőpiacról való kivonulásra, illetve kívülmaradásra.

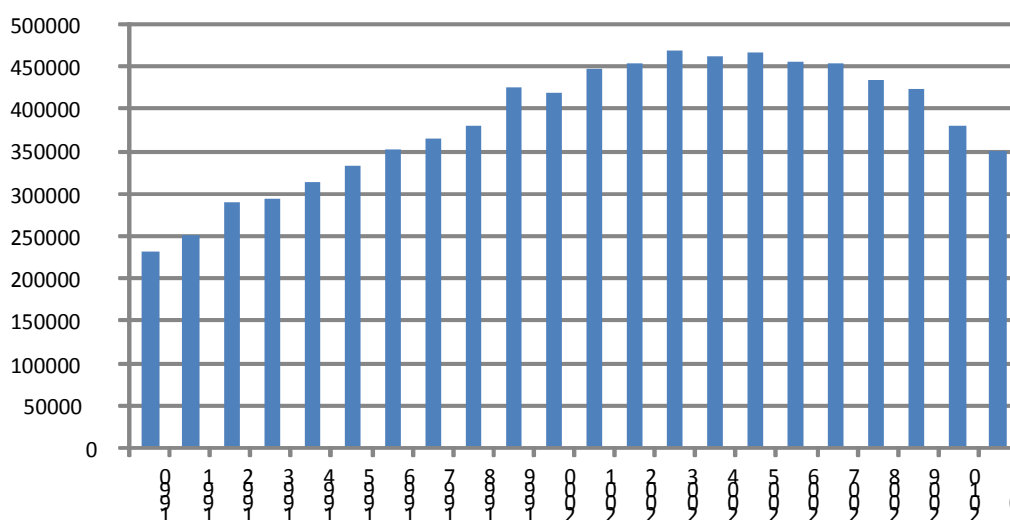
Politikai döntés szükséges a született fogyatékosok, betegek, illetve az élet/munkapályájuk során azzá váltak társadalmi támogatásáról. Újra kellene gondolni, hogy milyen ellátórendszer keretében a legcélszerűbb az érintettek problémájának kezelése (nyugdíjrendszer, szociális rendszer meglévő vagy újonnan kialakítandó rendszere). Hasonlóképpen vizsgálni szükséges a hátramaradottak státuszát is, különös tekintettel az olyan élethelyzetekre, amikor az eltartó nem bejelentett módon tett szert a család eltartását szolgáló jövedelemre.

1.4.7. Rövid távon várható beavatkozások

A nyugdíjrendszer tényleges átalakítását illetően a tanulmány lezárásának idején (2011. április) jelentős a bizonytalanság. A regnáló politikai rendszer nem hivatkozik a NYIKA tevékenységére, de a kiszivárogtatott információk szerint úgy tűnik, hogy felhasználja tevékenységének egyes eredményeit. A töredékes információk arra engednek következtetni, hogy legnagyobb valószínűsége a pontrendszeres modell bevezetésének lesz. Félő azonban, hogy vegyítik a különböző modellek elemeit, megfelelő próbaszámítások nélkül.

A kormányzat a nyugdíjrendszer átalakítását ígéri 2011-ben. A cél, a nyugdíjrendszer kiadásainak csökkentése. Ezt szolgálta a tőkefedezeti ág leamortizálása, mert így mentesül a jövőre nézve az egyre nagyobb terhet kitevő magánnyugdíj díjának átutalásától. Csökkenti a terheket az előrehozott nyugdíj igénybevételi feltételeinek korábbi szigorítása, de nem elképzelhetetlen, hogy e kategória teljesen megszűnik a jövőben. A beharangozott elvek alapján nem lehet kizárni, hogy a 65 éves nyugdíjkorhatár bevezetésében meglévő fokozatosság is megszűnik vagy csökken.

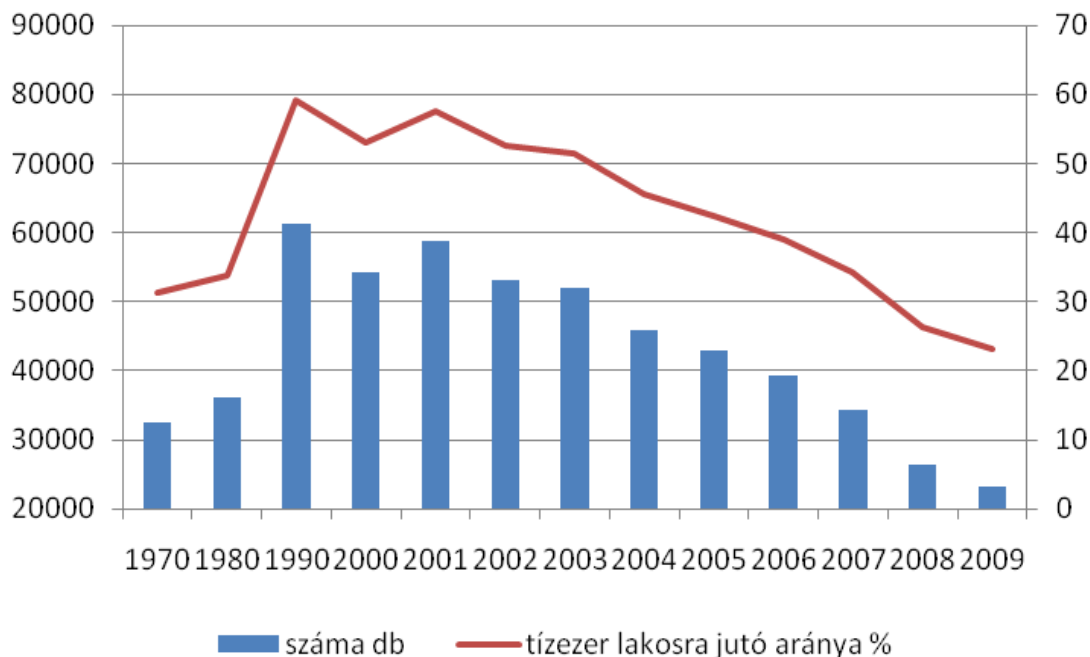
15. ábra. A korhatár alatti rokkantnyugdíjasok száma, 1990–2011. január (fő)



Forrás: ONYF

Várható a rokkantsági nyugdíj rendszerének megnyirbálása is a korhatár alattiak esetében, a felülvizsgálatok megszigorítása, a rendszerbe való új belépés nehezítése, stb., de a konkrétumok még nem ismertek. A korhatár alatti rokkantnyugdíjasok száma az évtized közepe óta több mint 100 ezer fővel csökkent.

16. ábra. Adott évben hozott, rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjat és baleseti járadékot megállapító határozatok száma és tízezer lakosra jutó aránya.



Forrás: ONYF

A szigorító intézkedések hatására, illetve az állomány korösszetétele következtében (60 évesnél idősebb 71 ezer fő és az 56–60 évesek száma 155 ezer fő) automatizmusszerűen megvalósul további 100 ezer fős csökkenés a 2010-es évek közepéig. Az új beáramlás már most is rendkívül alacsony, ha ezt tovább szigorítják, bár nem tűnik reálisnak, eltűnhet ez a kategória is, hogy egy társadalomban ne forduljon elő a rokkanttá válás.

A nyugdíjrendszer igénybevételének várható szigorítása mellett bejelentésre került a munkanélküli ellátási rendszer feltételeinek szigorítása is. **A szociális ellátó rendszer több elemének egyidejű megnyirbálása azzal a következménnyel jár, hogy a munkaerőpiacon jelentős kínálat jelenik meg olyan munkavállalási korú személyekből, akiket nagy valószínűséggel nem tud felszívni a kereslet.** A szociális ellátórendszerekből kiszorítottak jelentős része nem válik foglalkoztatottá, hanem az egyéb inaktívak táborát növeli. Az ellátatlan, bizonytalan egzisztenciájú csoportok feltehetőleg a mélyszegénységben élők táborát növelik.

2. A FOGLALKOZTATÁS JELLEMZŐI, A MUNKAERŐPIAC KORLÁTAI ÉS LEHETŐSÉGEI 2030-IG

A XXI. század elején a magyar foglalkoztatási helyzet domináló jellemzője a foglalkoztatás alacsony szintje, az inaktívak magas aránya a társadalomban. A világméretű pénzügyi és gazdasági válság, illetve a hazai gazdaság mélyrepülése tovább rontotta az amúgy is kedvezőtlen helyzetet. A gazdasági fejlődés hosszabb távú lehetőségeit megrajzolva egyaránt előfordulhat, hogy tartósan fennmarad e kedvezőtlen helyzet, de az sem kizárt, hogy előbb-utóbb eljuthatunk egy olyan pontig, amikor az élők munkát, mint szűk keresztmetszetet tekintetbe kell venni. Az ország humán erőforrásokkal történő gazdálkodása terén azonban a mennyiségi jellemzőkön túl számos minőségi tényező és a zárt nemzeti munkaerőpiac megszűnése egyaránt befolyásolja a munkaerő-kereslet alakulását. A kiinduló állapotban a legfontosabb problémák a következők:

- alacsony foglalkoztatási arány,
- magas inaktivitás,
- nagy területi különbségek,
- szociális egyenlőtlenségek,
- a hátrányos helyzetűek kirekesztődése a munkaerőpiacról,
- jelentős egészségügyi és életszínvonalbeli különbségek,
- magas a szürke- és feketefoglalkoztatás aránya,
- egyszerre van jelen munkaerőhiány és munkaerőtöbblet
- strukturális feszültségek (végzettség, szakképzettség, területi elhelyezkedés),
- rugalmatlan munkaerőpiac.

Az alacsony foglalkoztatási szint okai összetettek. A közelmúltban egy alapvetően félrevezető megközelítés vált uralkodóvá. Nevezetesen, hogy a jelenlegi alacsony foglalkoztatási szint főként abból adódik, hogy a túlzottan nagyvonalú szociális ellátórendszer miatt a társadalom tagjainak munkavállalási hajlandósága alacsony. Ez a megállapítás azt sugallja, hogy rendelkezésre áll ugyan elegendő munkaalkalom, csak a társadalom elkényelmesedett, nem eléggé munkaorientált tagjai ezeket nem veszik igénybe. Nem csoda, hogy a foglalkoztatáspolitikai intézkedések is elsősorban e szemlélet jegyében születtek, születnek, azaz a szociális ellátás egyidejű nyesegetésével a kínálat élénkítésére irányultak. A keresletélénkítés, a legális foglalkoztatás térnyerésének kiváltása a versenyszférában háttérbe szorult, s ezzel a foglalkoztatáspolitikai eszköztár indokolatlanul leszűkült.

Napjainkban egyenrangú munkaerő-piaci kihívást jelent a munkanélküliség és a magas inaktivitás elleni küzdelem. A bázisidőszakban a gazdasági környezet pangása miatt a munkaerő iránti kereslet különösen kedvezőtlen feltételeket teremt a foglalkoztatási szint emeléséhez, és a kereslet meghatározó voltát a jövőre nézve is – még akkor is, ha javulnak a növekedés egyéb feltételei – adottságnak kell tekinteni. Ugyanakkor – korábban már utaltuk rá – hogy nem elhanyagolható annak vizsgálata, a munkaerő-kínálat szerkezete hogyan alkalmazkodik a kereslethez, a munkaerőforrások mennyiben tudnak hozzájárulni a

fejlődéshez. Nyilvánvaló, hogy a strukturális eltérések és ezek áthidalásának nehézségei önmagukban is a lehetségesnél alacsonyabb foglalkoztatás okozói lehetnek.

A magyar munkaerőpiacon egyszerre van jelen a munkaerő-túlkínálat és a munkaerőhiány. Előbbi az alacsony iskolázottságú, szakképzetlen, pályakezdő és idősebb korú, valamint a gazdaságilag fejletlen térségekben élő munkavállalási korúakat érinti, többnyire halmozottan. Munkaerőhiány elsősorban a jól képzett szakmunkások, és a nyelveket jól beszélő közép és felsőfokú végzettségű szakemberek körében tapasztalható, főként a gazdaságilag fejlett térségekben.

A tanulmány által képviselt szemlélet alapvetően kínálati oldalról közelíti a problémakört. A demográfiai adottságok lényeges keretét adják a foglalkoztathatóságnak, azonban a nemzeti munkaerőpiacok zártságának feloldásával picit csökken a szerepe. A kereslet megjelenését determinálhatja a rendelkezésre álló munkaerő-kínálat nagysága és struktúrája, például beruházási, fejlesztési döntések meghozatala esetén.

A munkaerő-keresletet azonban a kínálattól független tényezők is erőteljesen befolyásolják. A foglalkoztatás várható színvonalát a nemzetgazdaság egészében egymással ellentétesen ható folyamatok határozzák meg. Az egyik legfontosabb ható tényező a technikai-műszaki fejlődés létszámkiszorító hatása. Általában véve a gépesítettség, az automatizálás növekedése, a munkaszervezési eljárások korszerűsödése, az infokommunikációs vívmányok gyors terjedése egyre kevesebb munkaerőt igényel, természetesen a nemzetgazdaság ágazatai között jelentős különbségek vannak (ld. később). A keresletet ezen túlmenően a nemzetközi tőkeáramlás sajátosságai, a tulajdonviszonyok, a szervezetek méretnagysága, a gazdaság jövedelemtermelő képessége, és még számos más tényező is motiválja.

Jövőképünk kialakításánál nem tudtuk valamennyi fontos tényező hatását számszerűsített módon figyelembe venni, ez meghaladja a kutatás időbeli és forrásbeli lehetőségeit egyaránt. A bemutatott verzió egy lehetséges jövőkép, ami jelenlegi ismereteinket összegzi.

2.1. Foglalkoztatottak számának várható alakulása

A következőkben a népességszám alakuláshoz hasonlóan áttekintjük, hogy jelen adottságaiból kiindulva milyen foglalkoztatási arányok képzelhetők el a jövőre nézve. A népességcsökkenés üteme tehát a következő időszakban a korábbiaknál lényegesen gyorsabb lesz. Amíg a munkaképes korú népesség létszáma 1999 és 2009 között országosan mintegy 1,3 százalékkal csökkent, a prognózis szerint ugyanez az érték a következő 10 évet tekintve már közel 5 százalék, 2020 és 2030 között újabb kb. 6 százalék lesz. A kérdés az, hogy a nagy biztonsággal előre jelzett trendváltás hogyan hat a foglalkoztatottság mutatójára. Az állásfoglaláshoz előzetesen demográfiai szemszögből 3 változat készült:

Pesszimista változat: a foglalkoztatottság relatív mutatója a következő 20 évben (a 2010-es szinten) változatlan marad. Ez a változat azt feltételezi, hogy az aktív keresők számát a munkaképes korú népesség létszáma determinálja és a gazdasági fejlődés (valamint a népességfogyás) lényegében csökkenő munkahelyszámot eredményez.

Mértéktartó változat: Eszerint a munkahelyek száma a válság időszakában kialakult nagyságrendben állandósul, e tekintetben nem történik előrelépés, viszont a munkaerő-állomány olyan rugalmasságot mutat, hogy a csökkenő munkaképes korú

népességszám ellenére kínálati oldalról nem lesz akadálya a kereslet kielégítésének, a mostani munkahelyszám megőrzésének.

Optimista változat: A foglalkoztatottak száma már a világválság kirobbanása előtt, 2006-ban elkezdett csökkenni Magyarországon, és a válság csak tovább mélyítette a kedvezőtlen helyzetet: A munkahelyek számát illetően e változatban az a feltételezés, hogy a következő néhány évben a munkaerő iránti kereslet a válságban kialakult szinten stagnál. Ezt követően a dinamizálódó gazdasági fejlődés hatására a foglalkoztatásban is kialakul egy helyreállítási periódus, majd megindul egy enyhe évi (0,5-1 százalékos) növekedés. 2020-ig felhasználásra kerül az összes EU-forrás, melynek beruházás élénkítő, foglalkoztatás növelő hatása lehet. A két folyamat együttes hatásaként 2010 és 2020 között megközelítően 8 százalékkal nő a foglalkoztatottak száma. 2020 és 2030 közötti további 5 százalékos növekedési ütem várható.

A fehéredés céljából tett hatékony gazdaságpolitikai intézkedések: a foglalkoztatás kifehérítése, valamint egyes személyi szolgáltatások (pl. házi gyermekfelügyelet, betegápolás, idősgondozás, takarítás, stb.) térnyerése és legális foglalkoztatásként történő megjelenése, illetve a nyugdíjrendszer-módosítások bevezetése a foglalkoztatottak számának a fenti változatokban szereplőknél magasabb szintjét is eredményezhetik a vizsgált időszakban.

9. táblázat. A foglalkoztatottság feltételezett adatai 3 változatban

	változat	2007	2009	2015	2020	2030
Foglalkoztatottak száma (ezer fő)	pesszimista	3897	3751	3697	3538	3383
	mértéktartó	3897	3751	3751	3751	3751
	optimista	3897	3751	3799	4051	4253
Foglalkoztatási ráta (%)	pesszimista	57,3	55,4	55,4	55,4	55,4
	mértéktartó	57,3	55,4	56,2	58,7	61,4
	optimista	57,3	55,4	56,9	63,0	70,0

Forrás: KSH Népeségtudományi Kutató Intézet: Népeség-előrejelzés, illetve saját számítás.

A **pesszimista változat** megvalósulása esetén a munkaerő-kínálat kizárólag demográfiai okokból történő szűkülése következtében a foglalkoztatottak száma 20 év alatt összesen 9 százalékkal (tehát a munkaképes korú népesség előre jelzett létszámfogyásával megegyező mértékben) csökkenne. Így a foglalkoztatási ráta a kiinduló időpont szintjén maradna. A tanulmányunkban korábban leírtakkal összhangban ezt a változatot **nem tekintjük** reálisan várhatónak.

A **mértéktartónak nevezett változat** a gazdaság fejlődését, és ebből adódóan a munkaerő iránti kereslet alakulását kifejezetten pesszimistán kezeli, nem feltételezi, hogy akár a gazdaság élénkülése következtében a jelenlegihez képest összességében többlet munkahelyek jönnének létre. Ugyanakkor az a pozitív feltételezés, hogy az érzékelhető mértékben csökkenő népességen belül – igaz nem kiugróan nagy, de a mainál mégis nagyobb arányban – lesznek olyanok, akik találnak képességeiknek megfelelő üres munkahelyet, és szándékot mutatnak ezek elfoglalására. Jelenlegi ismereteink alapján megfogalmazhatjuk, hogy ez nem túlzó feltételezés. Így a **foglalkoztatási ráta 6 százalékpontos növekedése 20 év alatt szinte automatikusan**

bekövetkezhet. A munkanélküliek és inaktívok számának csökkenése ebben az esetben mind társadalmilag, mind a költségvetés szempontjából feltétlen pozitív hatással bír.

Az **optimista változat** esetleges megvalósulása **szignifikáns változást** hozna a foglalkoztatottságban, hiszen itt a foglalkoztatottak száma 20 év alatt legalább 13 százalékponttal emelkedne, s megvalósulna az eredetileg 2010-re kitűzött cél, a 70%-os ráta is. A több mint 10 százalékpontos emelkedés mindenképpen a gazdasági fejlődés egyik indikátora lehetne, mert a munkajövedelmek alapot teremtenek a fogyasztás növekedésére is.

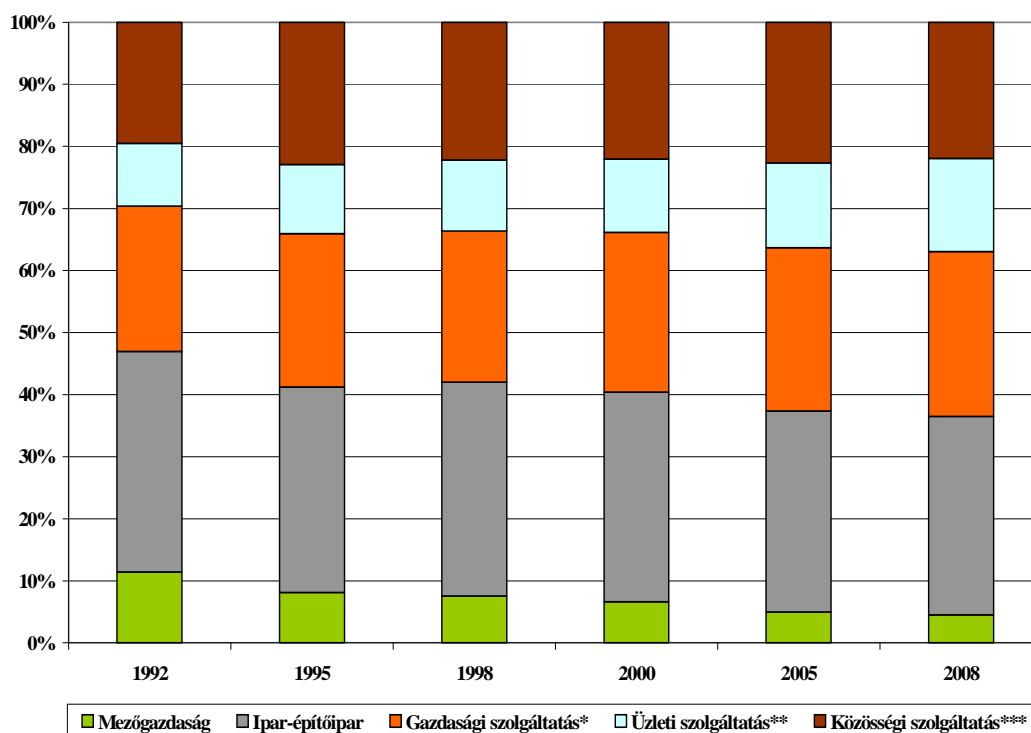
A magyar munkaerőpiac – mint a gazdaság egésze – erőteljesen kiszolgáltatott a nemzetközi konjunktúra alakulásának. A belső piac kicsi, ezért az export lehetőségek erőteljesen meghatározzák a magyar gazdaság foglalkoztatási képességét. Ez lesz a meghatározó tendencia a következő húsz évben is, azonban a közelmúltban előtérbe került áramlatok (fenntartható fejlődés, energiabiztonság, stb.) valószínűleg oldani fogják a külső meghatározottságot. Más jellegű folyamatok viszont, mint pl. az Európai Unión belüli munkaerő-vándorlás tényleges lehetővé tétele az előbbiekkal ellentétesen hathatnak. Az egymás mellett ellentétes hatást gyakorló folyamatok nagy valószínűséggel a foglalkoztatottak eltérő minőségi jellemzőkkel bíró csoportjait differenciáltan érintik, ezért talán még a foglalkoztatottak számának alakulásánál is fontosabb kérdés a strukturális jellemzők változása.

Ágazati eloszlás, munkaerő-struktúra

A foglalkoztatási szerkezet a gazdaság viszonylag lassan változó eleme, mert a beruházások által determinált kapacitások csak lassan módosulnak. A statisztikai értelemben vett merev struktúra a valóságban igen gyakran jelentős módosulásokat takar a munka tartalmában. A szerkezeti átalakulást igen sok tényező befolyásolja: egy-egy időszak gazdaságpolitikája, azok a prioritások, amelyek előnyt biztosítanak bizonyos gazdasági ágak fejlődésének. Egy ilyen prioritás lehet a jövőben a fenntartható fejlődés stratégiájának a gazdaságpolitika szintjére emelése.

Az egyes ágazatok foglalkoztatással kapcsolatos igényeit jelentősen befolyásolja a technikai fejlődés térnyerése, a méretnagyság, a tulajdonviszonyok, a képzettségi igény.

17. ábra. A foglalkoztatottak számának megoszlása főbb ágazatcsoportok szerint 1992–2008,%



Forrás: Munkaerő-felmérés adatai, 2008., KSH.

* Gazdasági szolgáltatók: Kereskedelem, közúti jármű és közszükségleti cikkek javítása, karbantartása; szálláshely-szolgáltatás és vendéglátás; szállítás, raktározás, posta és távközlés

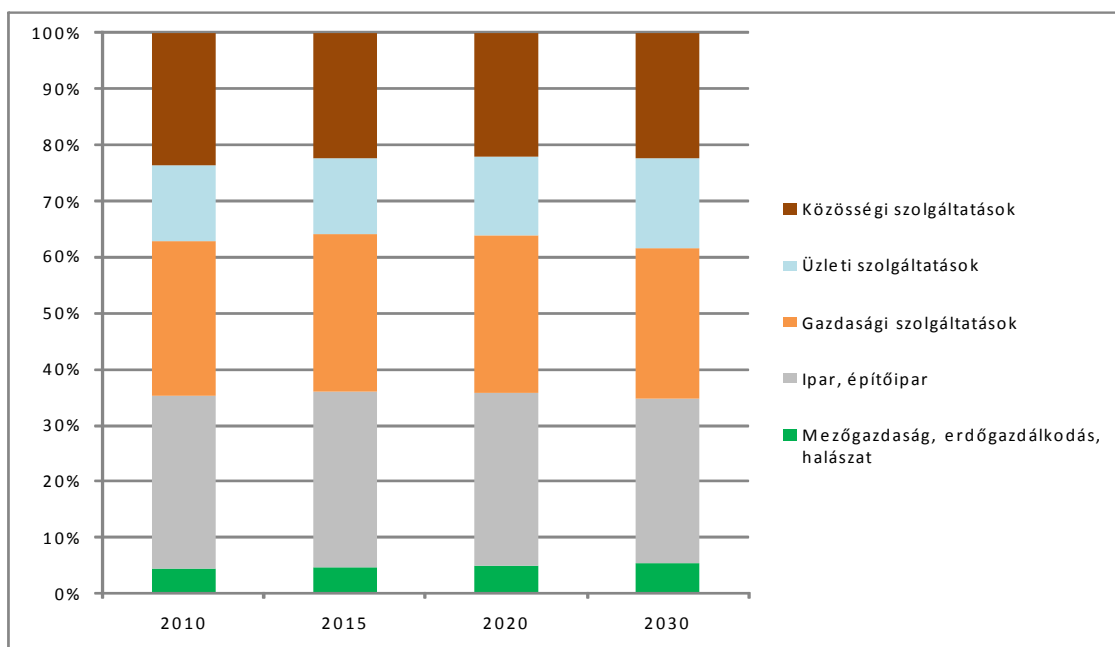
** Pénzügyi tevékenység és kiegészítő szolgáltatásai; ingatlanügyletek, bérbeadás és gazdasági tevékenységet segítő szolgáltatás; egyéb szolgáltatások

*** Egészségügyi, szociális ellátás; oktatás; közigazgatás kötelező társadalombiztosítás

A rendszerváltást követően az ágazati foglalkoztatási szerkezet átalakulása a Magyarországnál fejlettebb európai ipari országok modelljét követte elég gyors ütemben. A foglalkoztatási szerkezet átalakult statisztikai besorolási szempontból és tartalmilag is.

A statisztikai értelemben vett szerkezetváltozás a profiltisztulási folyamatok eredménye, továbbá az Európai Unióban alkalmazott egységes besorolási rendszerekhez történő alkalmazkodás hatását tükrözi. Az ágazati besorolás nomenklatúrájában időről időre bekövetkező változások miatt több évtized ágazati foglalkoztatási szerkezetének módosulásai csak korlátozottan vehetők össze (ezért ábráztuk külön diagramon a múltat és a jövőt). Az egyes ágazatok tevékenységének tartalmi változásai a munka tartalmának, jellegének átalakulását testesítik meg.

18. ábra. A foglalkoztatottak számának megoszlása főbb ágazatcsoportok szerint 2010-2030,%



Forrás: Munkaerő-felmérés adatai, 2008., KSH

* Gazdasági szolgáltatók: Kereskedelem, közúti jármű és közszükségleti cikkek javítása, karbantartása; szálláshely-szolgáltatás és vendéglátás; szállítás, raktározás, posta és távközlés

** Pénzügyi tevékenység és kiegészítő szolgáltatásai; ingatlanügyletek, bérbeadás és gazdasági tevékenységet segítő szolgáltatás; egyéb szolgáltatások

*** Egészségügyi, szociális ellátás; oktatás; közigazgatás kötelező társadalombiztosítás

Összességében a termelő szektor foglalkoztatási súlya folyamatosan csökkent, miközben a szolgáltatóké növekedett. A következő húsz évben is ez marad az alapvető tendencia, azonban a már említett fenntartható fejlődéshez kötődő célok, a környezetvédelem, az energiagazdálkodás egymással is szorosan összefüggő kérdései árnyalják az egyes ágazatok foglalkoztatási lehetőségeit.

10. táblázat. A foglalkoztatottak számának megoszlása a nemzetgazdasági áganként, %

	2008	2009	2010	2015	2020	2030
A Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	4,4	4,6	4,5	4,6	5	5,5
B Bányászat, kőfejtés	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2	0,1
C Feldolgozóipar	22,0	21,0	20,8	21	20	18
D Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás	0,9	1,0	1,0	1	1,2	1,3
E Vízellátás; szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás, szennyeződésmentesítés	1,2	1,2	1,3	1,4	1,5	1,6
B+C+D+E Ipar összesen	24,3	23,5	23,4	23,6	22,9	21
F Építőipar	8,0	7,8	7,3	7,7	7,9	8,2
G Kereskedelem, gépjárműjavítás	14,9	14,5	14,3	14,3	14	13
H Szállítás, raktározás	6,7	6,7	6,9	7	6,8	6,5
I Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	4,1	4,0	4,1	4,2	4,5	4,6
J Információ, kommunikáció	2,5	2,4	2,5	2,6	2,7	2,9
K Pénzügyi, biztosítási tevékenység	2,4	2,5	2,4	2,3	2,4	2,5
L Ingatlan- ügyletek	0,5	0,5	0,6	0,6	0,5	0,7
M Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	3,8	3,7	3,7	3,9	4,4	5
N Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	2,7	3,1	2,9	3	3,1	3,2
O Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	7,4	8,1	8,4	7,5	7,2	7
P Oktatás	8,1	8,4	8,6	7,9	7,7	7,4
Q Humán-egészségügyi, szociális ellátás	6,3	6,3	6,7	6,9	7,1	8
R Művészet, szórakoztatás, szabad idő	1,7	1,5	1,6	1,7	1,8	2,2
S-U Egyéb tevékenység	2,3	2,3	2,2	2,2	2	2,3
Foglalkoztatottak összesen	100,0	100,0	100,0	100	100	100
Ipari szektor (B+C+D+E+F)	32,3	31,2	30,7	31,3	30,8	29,2
Szolgáltatások (G-U)	63,3	64,1	64,8	68,7	69,2	70,8

Forrás: Merőfelmérés adatai 2008–2010., KSH, saját becslés.

A továbbiakban a főbb nemzetgazdasági ágakra vonatkozóan áttekintjük az elmúlt két évtized legfontosabb foglalkoztatási változásait, és bemutatjuk, hogy a fenntartható fejlődés szellemének előtérbe állítása esetén milyen folyamatok bekövetkezése várható a következő húsz évben.

2.2.1. Foglalkoztatási szerkezet ágazonként

Mezőgazdaság

Az elmúlt közel 20 évben **a mezőgazdaság vesztett legtöbbet foglalkoztatási súlyából a statisztika szerint**, azonban köztudott, hogy az agráriumból mindig is sokkal többen éltek meg, mint amennyi a nyilvántartások által nyomon követhető. A különbség fő okai közé sorolható, hogy ez a nemzetgazdasági ág is a szürke- és feketefoglalkoztatástól erősen sújtottak közé tartozik, továbbá a foglalkoztatás idényjellege, töredékmunka-felszívó képessége, az ún. önfogyasztásra történő termelés bizonytalan határai is nehezítik a tisztánlátást. Mindezek figyelembe vételével az elmúlt évtizedekben is jelentős létszámkibocsátó volt a mezőgazdaság.

A mezőgazdaság tulajdonosi szerkezete átalakult, a korábbi domináns szövetkezeti formát a hazai magánkézbe került, zömében kisméretű tulajdonok uralkodó szerepe váltotta fel. Ugyanakkor a tényleges gazdálkodásban már erősebb a koncentráció, a tulajdonos és a földhasználó széles körben elvált egymástól. Az ágazat tőkeszegénysége tartósan fennmaradt, részben a földeladási korlátozások miatt. Ezen valamelyest enyhített az EU-csatlakozás előtti és utáni támogatások rendszere, továbbá a tartós bérlet felemás intézménye. Az ágazat nemzetközi versenyképessége

kultúránként eltérő, a hazai előállítású mezőgazdasági termények gyakran kiszorulnak a hazai piacról is az olcsóbb külföldi behozatal miatt.

A mezőgazdaság belső struktúrájának átalakulása mintegy „melléktermékként” hozzájárult a kedvezőbb környezetvédelmi helyzet kialakulásához. Ezen azt értjük, hogy az állattenyésztés súlya csökkent a mezőgazdaságon belül, s ez az ágazat környezetszennyezőbb része.

Az utóbbi években terjedésnek indult a biogazdálkodás vagy más néven ökolgazdálkodás is, bár ennek súlya még csekély. A biogazdálkodás a mezőgazdaságnak olyan válfaja, amely során környezetkímélő, tradicionális biológiai, illetve mechanikai módszereket alkalmaznak, korlátozzák a környezetre és az egészségre veszélyes anyagok, technológiák (növényvédő szerek, műtrágya, génmódosítás) használatát. A mezőgazdaság ökolgazdálkodásába nemcsak a fenti elvek alapján megművelt területeket tartoznak bele, hanem a vadon termő növények begyűjtési területei és tevékenységei, valamint a méhészeti, aquakulturális hasznosítás is.

Ma már jogszabályi háttere is van a biogazdálkodásnak mind az EU-ban, mind Magyarországon, amelyek szigorú feltételekhez kötik, hogy mely termékek esetén lehet használni a bio megjelölést.

A biogazdálkodásba bevont területek nagysága a kezdeti növekedés után megtorpant, és 2004 óta lényegileg stagnál, s az EU tagállamai átlagának felét teszi ki részaránya, vagyis Magyarországon a mezőgazdasági területek mindössze kb. 2 százalékán folyik biogazdálkodás. Ez nyilván összefügg a 2000-es évek közepén bekövetkezett támogatáscsökkenéssel.

Hazánkban a legfontosabb biotermék a búza, tönkölybúza, amelyeket biokenyérlisztként, biotésztaként forgalmazznak. Az olajnövények közül a napraforgó, repce és az olajtök termelése jelentős. Zöldségből, gyümölcsből még mindig mérsékelt a termelés, területük az összes bioterület 2-3 százalékát foglalja el, pedig lenne irántuk kereslet. Jelenleg a Magyarországon megtermelt bionövények 90 százaléka exportra kerül. A hazai bioállattartás még csak nyomokban létezik. Köztudott, hogy a **biogazdálkodás munkaiányesebb tevékenység, mint a mezőgazdaság más területei**, különösen, mint a magasan gépesített szántóföldi növénytermesztés, ami a magyar agrártermelés gerincét jelenti. A biogazdálkodásban foglalkoztattak számáról nem találtunk információkat, valószínűleg ez ma még olyan alacsony, hogy mérni sem érdemes, azonban a következő évtizedekben e kultúra terjedése ismét munkaerő-felszívóvá teheti az ágazatot.

A mezőgazdaság azon ágazatok közé tartozik, amely igen sokat profitálhatna a fenntartható fejlődés eszméjének megvalósulásából és a környezetvédelmi törekvések, a takarékos energiagazdálkodás kialakulásából. A következő 20 évben nagy valószínűséggel domináns marad a magas intenzitású szántóföldi növénytermesztés, melynek legjobb esetben is csak szinten marad a foglalkoztatási képessége. A mezőgazdaság egészén belül azonban minden valószínűség szerint erőteljesen növekszik a biogazdálkodás súlya, amely javítja a mezőgazdaság foglalkoztatási képességét.

A fenntartható fejlődés stratégiájának kidolgozása során a biogazdálkodás elterjesztését a támogatott területek közé kellene sorolni, mert Magyarország adottságai kedvezőek ehhez. Nagy valószínűséggel a biogazdálkodás termékei iránt egyre növekvő kereslet nyilvánul meg külföldön és belföldön egyaránt, a magasabb termelői és

fogyasztói árak ellenére. A biogazdálkodás terjedése ismét növeli a mezőgazdaság foglalkoztatási képességét, munkalehetőséget biztosít az alacsony végzettséggel ellátható kétékezi munkavállalók számára is.

A jövőben nőni fog a mezőgazdaság és az energiagazdálkodás összefonódása, mert a mezőgazdasági hulladékok kiválóan felhasználhatók a lokális energiatermelés kialakításában, ugyanakkor az energiatermelés hulladékhojé hatékonyan tudja támogatni a mezőgazdasági termelést, pl. a kertészeti áruk, zöldség termelésében.

A mezőgazdaság előregedett nemzetgazdasági ág, a foglalkoztattak iskolai végzettségi szintje alacsony. A mezőgazdaságban foglalkoztattak több mint 30 százaléka csak alapfokú iskolai végzettséggel rendelkezik, vagy még azzal sem. További több mint egyharmaduk érettségi nélküli szakmai oklevél birtokosa, s alacsony a felsőfokú végzettségűek hányada az ágazatban.

Ma még nem világos, hogy az EU 2013 után milyen mértékben tartja fenn a jelenlegi közös agrárpolitikában megnyilvánuló védőernyőt a saját termelése számára. Félő, hogy ez a védelem gyengülni fog, s ezért és más okokból a magyar mezőgazdaság számára a verseny erősödni fog. Ezért is a következő 20 évben jelentős érdek fűződik a mezőgazdaság megújításához, mert ennek hiányában kevés esély marad a helytállásra, a foglalkoztatási színvonal növelésére, a mezőgazdaság környezetvédő szerepének érvényesülésére. Ugyanakkor ez a megújulás csak javuló szakmai színvonal mellett lehet eredményes, amely a humán erőforrásokat tekintve egyaránt igényli az ágazatban dolgozók átlagéletkorának csökkenését és a kiegyenlítettebb szakképzettségi szint szerinti megoszlást, miközben elengedhetetlen a munkaigényesebb kultúrák felé fordulás és az intenzívebb együttműködés a gazdaság más területeivel. A korábbiakban említett bio-mezőgazdaság térnyerése, az energiagazdálkodáshoz történő beszállítás is fontos eszköz lehet.

Ipar

Az ipar egésze trendjét tekintve – a korábbi évtizedek gyakorlatának megfelelően – továbbra is lassan veszít foglalkoztatási súlyából, de még így is a legnagyobb foglalkoztatási súlyú nemzetgazdasági ág marad.

Az iparon belül kiemelkedő jelentőségű a fenntartható növekedés szempontjából az **energiaipar** helyzetének alakulása. A gazdaság energiaigényessége kisebb lett, 20 év alatt az egységnyi bruttó hazai termékre jutó energiafelhasználás 37 százalékkal csökkent. Az energiahordozók hazai termelése 35 százalékkal lett kevesebb, miközben a behozatal aránya 10 százalékponttal 62 százalékra emelkedett 2009-re. A hazai energiatermelésen és a behozatalon belül jelentősen nőtt a földgáz aránya, nagymértékben csökkent a széné, és jóval kisebb lett az import villamos energiáé.

Magyarországon is megindult az újratermelődő energiaforrások igénybevétele, de még kis súlyú az egész energiatermelésen belül, jelenleg kb. 5 százalékra tehető, és az EU felé vállalt kötelezettség is csak 13 százalékra történő emelését írja elő 2020-ig.

Az ország energiaszükséglete a különböző prognózisok szerint – a gazdaság és az életszínvonal növekedése ellenére – stagnálni fog, legfeljebb csak minimális mértékben növekszik, az energiatakarékos technológiák terjedése, a lakosság által használt gépek-berendezések energiahatékonyabbra történő cseréje, a fűtési és meleg víz nyelési módszerek átalakulása miatt.

Parlamenti döntés született a Paksi Atomerőmű meglévő blokkjai élettartamának meghosszabbítására, ez lassan be is fejeződik. Vizsgálják további blokk építésének szükségességét. Számos magánvállalkozás erőmű-építési terveiről röppennek fel időnként hírek, ezek komolyságát nehéz megítélni.

Az energiaellátás biztonságának növelése előtérbe helyezi a lokális megoldásokat a globális lehetőségekkel szemben, illetve azokkal párhuzamosan. Az esetlegesen rendelkezésre álló állami forrásokkal elsősorban a lokális megoldásokat lenne célszerű támogatni.

Az ausztriai Güssing (Németújvár) ökoenergiái modelljének magyarországi honosítása az ottani szakemberek véleménye szerint is elsősorban politikai elhatározás kérdése, az anyagi feltételek EU-támogatásból, belső támogatásból, hitelből és lakossági hozzájárulásokból előteremthető. Ott is 20 év alatt sikerült kiépíteni egy olyan lokális, modell értékű energiaellátó rendszert a városban és agglomerációjában, amely különböző technológiai megoldásokat alkalmazó mini erőművek és távfűtőművek szerves összekapcsolásával kb. 20 százalékkal olcsóbban állítja elő az energiát, mint a nagy rendszereken keresztül érkező hagyományos megoldások.

A güssingi modell fő célkitűzése a helyiek (lakosság és állami intézmények) **energiára fordított kiadásainak helyben tartása, visszaforgatása volt.** Ezzel megakadályozták, hogy az energiára fordított kiadások kikerüljenek a településről, a tartományból, az országból. Kezdetben a vállalászási szektorhoz tartozó foglalkoztató nem volt a településen és környékén. A helyi környezetbarát erőművek és fűtőművek ugyan kis létszámot képesek csak foglalkoztatni, viszont a relatíve olcsóbb és biztonságosabb energiaellátás 20 év alatt 50 üzemet vonzott a városba és környékére, amelyek egy része szintén alapanyagot szolgáltatott az erőművek számára, és jelentősen megnövelte a helyi foglalkoztatást, visszaszorítva a távolsági, heti időtartamú ingázást, tehát többszörösen hozzájárult a környezetbarát életmód elősegítéséhez.

A modellben energianyérés kizárólag újratermelődő helyi alapanyagokból történik, elsősorban a 100 km-es körzetben található erdők olyan hulladék fájából, ami magas minőségű ipari feldolgozásra nem alkalmas. Így is csak a környező erdők éves növekményének kétharmadát használják fel, tehát az erdőt is megőrzik. További alapanyagot jelent a biomassza, a parkettagyarak fűrészpóra, egyéb mezőgazdasági hulladékok. A faalapanyag egy részét Magyarországról kapják. Az energiatermelést kiegészíti a napenergia hasznosítása is áramtermelésre. Zalában, Vasban, az Északi-középhegységben remélhetőleg létrejönnek hasonló megoldások a következő hús évben, de a mezőgazdasági melléktermékekre épülő megoldások az ország más részeiben is elképzelhetőek.

Az említett modell kiegészült egy kutató részleggel, amely folyamatosan dolgozik a már működő technológiák hatékonyságának javításán, illetve új, lokálisan alkalmazható energianyeresi technológiák kifejlesztésén.

A modell további előnye az olcsóbb és tisztább energianyeresen túlmenően, hogy csökkenti a környék függését külföldi, távoli energiaforrásoktól és a lokális megoldás minimalizálja a szállítási veszteségeket is.

A lokális megoldások előtérbe kerülése lassan csökkenti a fosszilis energiahordozók iránti igényt, ezért még 20 év múlva is ez fogja képviselni a legnagyobb súlyt az energiatermelésben. A fenntartható növekedés stratégiájának kidolgozása során nagy hangsúlyt szükséges fektetni arra, hogy a célok között kiemelt

szerpet kapjon a lokális, megújuló, környezetbarát energiatermelési megoldások támogatása, mert ez sok más egyéb pozitív hatás mellett közvetlenül és közvetve is segítheti a foglalkoztatás színvonalának növelését. Az energiaszektorban foglalkoztatottak súlyának enyhe növekedése várható, mert a lokális megoldások munkaerő-igénye magasabb a koncentrált megoldásokhoz viszonyítva.

A magyar energiaszektor foglalkoztatottjainak 36 százaléka szakmunkás végzettségű, közel 40 százaléka érettségizett, közel 20 százaléka felsőfokú végzettségű, a többiek legfeljebb alacsonyabb fokú végzettséggel rendelkeznek. A jövőben is elsősorban kvalifikált szakemberekre (szakmunkásokra és felsőfokú végzettségűekre) lesz szüksége az ágazatnak.

Feldolgozóipar

A feldolgozóipari ágazatok besorolására alkalmazott, 2008-tól hatályos TEÁOR a korábbinál több ágazatot nevesít, aminek következtében statisztikai értelemben megváltozott az ágazatok foglalkoztatási súlya. Statisztikai értelemben az élelmiszeripar vált a legnagyobb súlyú foglalkoztatóvá, azonban, ha a régi, összevont besorolás szerint vizsgáljuk, továbbra is a gépipar maradt a vezető ágazat összességében 33,8 százalékos részesedésével.

A feldolgozóipar legnagyobb súlyú foglalkoztatója a **gépipar**, ami nem változik 2030-ig, **foglalkoztatási képessége összességében valamelyest növekedni is fog**. Ez egy olyan részterülete a gazdaságnak, ahol továbbra is erős lesz a technikai-műszaki haladás létszámkiszorító hatása, viszont újabb tevékenységek meghonosítására kerülhet sor, továbbá bizonyos álgazatainak termékei iránt csökkenhet a kereslet. (Ilyen lehet a személygépkocsi gyártás, melynek átmeneti további bővülését az időszak végén már csökkenés követheti.) Ugyanakkor az infokommunikációs eszközök gyártása bővülhet a gyorsan változó termékstruktúrájának köszönhetően.

11. táblázat. A feldolgozóiparban foglalkoztatottak létszámának megoszlása ágazatonként, %

	2010	2015	2020	2030
CA Élelmiszer, ital, dohány gyártása	15,9	16	16,2	16,7
CB Textilia, ruházat, bőr és bőrtermék gyártása	8,6	8	7,5	7,3
CC Ffeldolgozás, papírtermék gyártása, nyomdai tevékenység	7,0	6,5	6,7	6,1
CD Kokszyártás, kőolajfeldolgozás	0,9	0,9	0,8	0,7
CE Vegyi anyag, termék gyártása	2,7	2,6	2,2	2
CF Gyógyszergyártás	2,8	2,8	2,9	3
CG Gumi, műanyag és nemfém ásványi termék gy.	8,8	8,7	8,5	8,3
CH Fémalapanyag és fémfeldolgozási termék gy.	11,1	11,5	11,7	11,9
CI Számítógép, elektronikai, optikai termék gy.	10,7	11	11,3	11,6
CJ Villamos berendezés gyártás	7,0	7	7,1	7,3
CK Gép, gépi berendezés gyártása	5,7	5,8	5,9	6,1
CL Járműgyártás	10,4	10,9	10,7	10,5
CM Egyéb feldolgozóipar; ipari gép, berendezés üzembe helyezése, javítása	8,5	8,3	8,5	8,5
Feldolgozóipar	100,0	100	100	100

Forrás: Munkaerő-felmérés 2010. KSH és saját becslés

A gépiparban magas a külföldi tőke aránya, tehát ez az ágazat átlagon felül kitett a nemzetközi konjunktúra alakulásának, ennek minden előnyével és hátrányával együtt.

A feldolgozóipar második legnagyobb jelentőségű foglalkoztatója az **élelmiszeripar**. További foglalkoztatási képessége nagymértékben függ az alapanyaggyártó mezőgazdaság helyzetének alakulásától. Optimista forgatókönyvet feltételezve a mezőgazdaság számára, az élelmiszeripar foglalkoztatási súlyának enyhe növekedése remélhető. Ez egyeztethető össze a hazai hagyományokkal, adottságokkal és realitással.

A harmadik legnagyobb foglalkoztatót a **vegyipar alágazatai testesítik meg**, melyek **foglalkoztatási szerepe mérséklődik** hosszú távon. A vegyipar is tőkeintenzív ágazat, továbbá a környezetkímélő megoldások felé fordulás az élet minden területén valamelyest csökkentheti az igényt termékei iránt (pl.: műtrágya, csomagolóanyagok). Ugyanakkor az EU egészére és Magyarországra is jellemző elöregedési tendencia a gyógyszeripar számára dinamikus fejlődési lehetőségeket teremt. Igaz maga a termelés nem tekinthető munkaintenzívnek.

A **fémalapanyag gyártás, fémfeldolgozás szakágazat foglalkoztatási súlya hosszabb távon növekvő** lehet, a széles értelemben vett fejlesztési (pl. közlekedési infrastruktúra, ingatlan, infokommunikáció, stb.) igények kielégítése miatt.

A **fafeldolgozás, papíripar, nyomdai tevékenység** iránti igény nagy valószínűséggel csökken az elektronikus írás-olvasás terjedésével, ezért ennek **foglalkoztatási súlya mérséklődik**. Az infokommunikáció terjedése a környezeti hatások szempontjából felemás: egyfelől kíméli a faállományt, ugyanakkor magas elektromos áram igénye miatt fenntarthatja az igényt a fosszilis energiahordozók igénybevétele iránt.

A **textil- és bőripar** radikálisan leépült az elmúlt tíz év során, és nem reális ismételt felvirágzására számítani. **Foglalkoztatási súlya már a kiinduló időszakban is alacsony, de további fogyása várható.**

A feldolgozóipar is viszonylag magas arányban foglalkoztat szakképzetlen, alacsony végzettségűeket (bő 20 százalékos arányban), de a bázist az érettségi nélküli szakmunkások jelentik közel 40 százalékos foglalkoztatási hányadukkal. Viszonylag jelentős – közel 30 százalékos – az érettségizettek előfordulása, s viszonylag alacsony, alig 10 százalékos a felsőfokú végzettségűek aránya. Ez az adat is visszaigazolja azt a kedvezőtlen helyzetet, miszerint az iparban alacsony a vállalati K+F tevékenység szerepe, főleg a hazai tulajdonban lévőkénél, így alig van, ami megalapozza a jövő jövedelmező és a fenntartható fejlődésnek megfelelő saját fejlesztésen alapuló technológia és termékszerkezet-váltást.

Építőipar

Az építőipar előtt jelentős feladatok állnak az elkövetkező évtizedekben. A lakossági igények egyfelől az új lakások építésében nyilvánulnak majd meg, melyek közül egyre nagyobb hányad környezetbarát, energiatakarékos módon kerül majd megtervezésre és kivitelezésre. Másrészt sor fog kerülni a régi lakásállomány egy jelentős részének korszerűsítésére, melynek során szintén lehet környezettudatos megoldásokat alkalmazni, s ez egyben munkaigényes tevékenység is. A folyamat

alakulását lényegesen befolyásolják majd a mindenkori kormányzati eszközök, így az EU-források felújítási célú hasznosítása.

A közösségi igények közül kiemelt fontosságú lesz a közlekedési infrastruktúra fejlesztése és szerkezeti átalakítása. Tovább folytatódnak az útépitések és rekonstrukciók. Ez utóbbiakra igen nagy szükség van az alsóbbrendű utak esetében. Felülvizsgálatra szorul az a korábbi közlekedéspolitikai koncepció, amely a közútfejlesztést preferálta a vasúti közlekedéssel szemben. Mindez EU-méreteken is napirendre kerülhet. A következő évtizedekben feltétlenül sort kell keríteni a vasút korszerűsítésére és az áruszállítás egy részét oda kell átcsoportosítani. Ezt igénylik a kibocsátási paraméterek javítása, levegőtisztaság javításával kapcsolatos elvárások. Mindezek jelentős építési feladatokat is generálnak, ami létszámnövekedést is hoz magával. Ugyancsak építési igénnyel jár a kórházak, iskolák rekonstrukciója, ami szintén élömlőmunka-igényes tevékenység.

Az építőipar foglalkoztatási képességén jelentősen javítana, ha a rendezett munkaügyi kapcsolatokra sikerül rászorítani a foglalkoztatókat, ez különösen fontos feladat a közpénzeket felhasználók esetében. A feketefoglalkoztatás visszaszorítása önmagában is létszámbővítő hatású.

A vállalati szektor építési igénye valószínűleg alacsony lesz, ott inkább a technológia- és termékfejlesztést szolgáló gépi beruházások lesznek dominánsak.

Az építőipar foglalkoztatottjainak több mint fele szakmunkás végzettségű, bő 20 százaléka érettségizett, közel 10 százaléka felsőfokú végzettségű, a többiek legfeljebb alacsonyabb fokú végzettséggel rendelkeznek. A jövőben is elsősorban kvalifikált szakemberekre (szakmunkásokra és felsőfokú végzettségűekre) lesz szüksége az ágazatnak, egyre kisebb mértékben képzetleneket is fel tud szívni.

Kereskedelem, javítás

A kereskedelem a feldolgozóipart követő legnagyobb foglalkoztató ágazat. A kereskedelem rendkívül nagy ívű fejlődésen ment keresztül az elmúlt két évtizedben, igen sok új, korszerűen felszerelt létesítmény jött létre, és az utóbbi időben a telítettség jelei mutatkoztak. A Nyugat-Európában szokásos 100 ezer főre egy bevásárlóközpont normáját már meghaladtuk. Az ágazat a koncentráció jeleit mutatja, a kis boltok rovására terjednek a nagyobb alapterületű egységek és az Interneten történő vásárlás.

Mindezekre tekintettel úgy véljük, hogy a jövőben nem növekszik tovább a kereskedelem foglalkoztatási súlya, sőt enyhe csökkenés lesz jellemző a következő 20 évben.

A kereskedelem is egyre jobban igényli a jól képzett munkaerőt, különösen emelték a színvonalat az országba betelepült nemzetközi logisztikai cégek. A foglalkoztatottak legnagyobb csoportját – 44 százalékát – az érettségizettek teszik ki, de 12 százalék felett vannak a felsőfokú végzettségűek is, a szakmunkások aránya egyharmad. Ebből az ágazatból is egyre jobban kiszorulnak az alacsonyabb fokú végzettségű szakképzetlenek a jelentős gépesítés következtében.

A következő két évtizedben is a szakmai követelmények növekedésére, a kulturált kommunikációs képességű szakemberek keresletének növekedésére lehet számítani az ágazatban.

Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás

A gazdaságpolitika az elmúlt 10 évben némileg túlértékelt az idegenforgalom fejlesztésében rejlő lehetőségeket, s ennek nyomán – részben az idegenforgalom nemzetközi folyamatainak kedvezőtlen alakulása miatt is – túlméretezett kapacitások kiépítésére került sor, gyakran állami támogatással. Az ország szálláshely-kapacitása jelenleg is alacsony kihasználtsággal működik, ezért a belátható jövőben reálisan főleg a minőségi cserét előidéző fejlesztésekre, illetve nagyon jól célzott beruházásokra lehet számítani. Az elmúlt időszak rendkívül dinamikus szálláshely-bővülése alig vont magával létszámnövekedést. Az ágazat szakemberei szerint ezt a kiszervezés és a korábbról meglévő nagy munkaerő-tartalék okozta, azonban nyilván a feketefoglalkoztatásnak is nagy szerepe volt benne.

A vendéglátóipar dinamikus fejlődését sokban segítette az adómentes meleg étkezési utalványok értékének, s ennek következtében elterjedtségének igen dinamikus bővülése. A szakágazatban lezajlott kapacitásbővülés elég jelentős létszámbővüléssel is járt. Itt is egyfajta telítettség érzékelhető az egységek gyors cseréje mellett. Az étkezési utalvány konstrukciójának közelmúltban történt átalakítása némileg elbizonytalanította a vendéglátásra gyakorolt kedvező hatást, de ezt csak átmeneti, a húszéves távlatban nem meghatározó tényezőnek gondoljuk. Népszerű és elterjedt a házhozszállítás, erre nagyobb szükség lesz a népesség előregedésével párhuzamosan.

Az ágazat foglalkoztatásban játszott szerepe kicsi és a jövőben elsősorban a kifizérési tendenciák következtében nőhet. Hosszabb távon az életszínvonal emelkedése és a nemzetközi turizmus élénkülése javíthatja a foglalkoztatási lehetőségeket.

A foglalkoztattak 40 százaléka érettségizett, 34 százaléka szakmunkás, s csak 7 százalék a felsőfokú végzettségűek aránya. Az alacsony végzettségű szakképzetlenek hányada viszonylag magas, közelíti a 20 százalékot, amely tevékenység bizonyos részterületeinek (takarítás, kertápolás, személyi szolgáltatások, házhozszállítás) okán tartósan így is marad.

Szállítás, raktározás, posta, távközlés

Az ágazat szállítási, raktározási tevékenységéből adódó munkaerő-kereslet nagyban függ a termelőágazatok igényeitől, amelyek leginkább a külkereskedelmi áruforgalom bővülésétől nyerhetnek növekedési impulzust. A posta elindult a létszámcsökkenés útján, mivel szolgáltatásai egy része iránt fogy a kereslet, illetve e területen is kiszorít a technikai fejlődés. A pénz-házhozszállítással (pl. nyugdíj) kapcsolatos igények folyamatosan csökkennek, mert a fiatalabb nyugdíjasoknak már aktív korukban megszokták, hogy számlára kapják járandóságukat. A távközlés eleve alacsony foglalkoztatási igényekkel rendelkezik.

Az elkövetkező két évtizedben a lokális ellátási megoldások terjedésével párhuzamosan az áruforgalom esetében lassabban nőhetnek a szállítási igények. A vasút térnyerése a teherszállításban kevesebb embert igényel, mint a közúti szállítások. A vasúti közlekedés ismételt előtérbe kerülése mellett szól, hogy mind a légi, mind a közúti közlekedés számos olyan problémával küzd, amelynek következtében gyorsasága, biztonsága, megbízhatósága a rövid és a középtávú közlekedés egy szegmensében eltűnően van. Elképzelhető, hogy a légi közlekedés csak a viszonylag

hosszabb távú járatok esetén marad távlatilag versenyképes. Mindezek hatására összességében csökken az ágazat foglalkoztatásban betöltött súlya.

Az ágazat foglalkoztatásán belül az érettségizettek képviselik a legnagyobb súlyt, több mint 40 százalékkal, ezt követi a szakmunkások 34 százalékos részesedése, a felsőfokú végzettségűek bő 10 százalékkal képviseltetik magukat. Az alapfokú végzettségű szakképzettek súlya megfelel az országos átlagnak, tehát nem túl magas. Az ágazatnak a jövőben is főként legalább középfokú szakképzettekre lesz szüksége, a technikai haladás fokozatosan szorítja ki innen is a szakképzetleneket.

Pénzügyi tevékenység

Az ágazatban foglalkoztattak száma jelentősen bővült a rendszerváltást követően, új foglalkozások kerültek be általa a gazdaságba. Az ágazat magas technikai felszereltséggel működik. Létszámfelszívó hatása az elmúlt években a nagy bankfiók-alapítási láz következtében maradt meg, de e tekintetben is a telítődés jelei mutatkoznak, illetve a válság hatására komoly létszámleépítések történtek. Az ágazat foglalkoztatási képessége a gazdaság egészéhez képest csekély. A jövőben foglalkoztatási súlyának minimális növekedésére lehet számítani, mert a lakosság igen lassan javuló pénzügyi kultúrája, és az egyre bonyolultabbá váló pénzügyi konstrukciókban való eligazodás a következő húsz évben még igényelni fogja a személyes kapcsolatokat. A foglalkoztatási súly kismértékű növekedését indokolja az is, hogy a jövőben nő a banki kapcsolatokkal rendelkező lakossági hányad, s kiszolgálásuk igényelhet némi többletlétszámot. Mindemellett a lakosság pénzügyekben járatosabb része számára egyre több személyes megjelenést nem igénylő pénzügyi szolgáltatás kerül bevezetésre, s ezek egyre népszerűbbek. A számítástechnikai penetráció emelkedésével a pénzügyi kapcsolatok egy része infokommunikációs eszközök segítségével fog lebonyolódni.

A pénzügyi szektorban foglalkoztatottaknak magas szakmai kihívásokkal kell szembesülniük. A foglalkoztatottak 37 százaléka felsőfokú végzettségű, 57 százaléka érettségizett. A jövőben ezek az arányok még inkább eltolódhatnak a felsőfokú végzettség irányába és komolyak a nyelvi követelmények is, mert az ágazat munkanyelve az angol.

Ingtalanügyletek, bérbeadás és gazdasági tevékenységet segítő szolgáltatások

A rendkívül heterogén tartalmú ágazat produkálta a legnagyobb létszámfelszívó képességet az elmúlt 20 évben, foglalkoztatási súlya ennek megfelelően dinamikusan emelkedett. A húzóerőt az ingatlanszektor, a számítástechnikai tevékenység, valamint az adminisztratív kötelezettségek megnövekedése jelentette. A különböző, főleg szellemi foglalkozásúakat érintő létszámleépítések során a más ágazatokból kiszorultak egy része is itt próbált saját vállalkozással tovább egzisztálni (gyakran régi foglalkoztatója beszállítójaként).

Reális esély van rá, hogy az idesorolt tevékenységek – némi hullámvész mellett – hosszú távon is prosperálni fognak, így foglalkoztatási súlyuk tovább bővül. Magyarország versenyképességének javítása érdekében kiemelten szükség lesz a szakmai, tudományos, műszaki tevékenység szakágazat létszámgyarapodására.

A nemzetgazdaság szellemi tőkéjének tekintélyes része itt összpontosul. Az ágazat egészében is magas a felsőfokú végzettségűek aránya (35 százalék, de egyes szakágazataiban, mint pl. számítástechnika, kutatásfejlesztés a foglalkoztattak 50-60 százaléka felsőfokú képzettségű. A tevékenységek jellegéből adódóan magas az érettségizettek hányada is, közel 40 százalék, tehát itt az alacsonyabb képzettségi

szintűeknek viszonylag kevés álláslehetőség adódik. Előreláthatólag a szellemi tőke koncentrációja a jövőben tovább fokozódik az ágazatban.

Közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás

Az ágazat foglalkoztatási képessége politikai döntések függvénye, ennek ellenére a foglalkoztatásban betöltött súlya némi hullámvész mellett meglehetősen állandó, 20 év távlatában enyhén csökkenő tendenciát mutat. A rendkívül nagyszámú önkormányzat miatt nehéz ebben az ágazatban látványos létszámleépítést elérni, mert az itt dolgozók teszik ki a foglalkoztatott túlnyomó többségét.

A közigazgatásban jelentős átalakítások zajlanak, azonban ezek hosszú távú hatásaiba nem érdemes belebonyolódni, mert a szervezeti átalakítások meglehetősen gyakoriak, s valójában ugyanannak a foglalkoztatotti körnek más szervezeti eloszlását jelentik.

A következő húsz évben sem számítunk radikális változásokra e téren, de bizonyos mérséklődés az ágazat foglalkoztatási súlyában reálisan előrevetíthető, már csak az internetes ügyintézés térnyerése miatt is. Elvileg elképzelhető egy komolyabb foglalkoztatás-csökkenés is, ha a központi és az önkormányzati közigazgatás valódi reformjára kerül sor újrarendezve az ellátandó feladatokat és azok intézményi menedzselését. Erre még leginkább a 2010–2014-es választási ciklusban adódhat lehetőség, hiszen 2/3-os törvénymódosításokat is igényelne egy ilyen lépéssorozat.

Ezen nemzetgazdasági ág is azok közé tartozik, ahol a foglalkoztatottakon belül magas a felsőfokú végzettségűek aránya (32 százalék) és az érettségizettekkel együtt (44 százalék) a foglalkoztatottak több mint háromnegyedét teszik ki. A magas fokú képzettségi igények a jövőben még tovább emelkedhetnek.

Oktatás

Az oktatás foglalkoztatási súlya annak ellenére igen lassan mérséklődik, hogy az iskoláskorúak száma folyamatosan és jelentősen csökken. Ezt az oktatás minőségi színvonalának növelése (kiscsoportos oktatás, speciális képzési igények kielégítése, stb.) csak részben indokolja. Az elaprózott, rossz felszereltségű intézményhálózat mind a közoktatásban, mind a felsőoktatásban inkább okozója az indokoltnál nagyobb oktatási létszámnak.

A következő húsz évben remélhetőleg sor kerül az oktatási rendszer mainál racionálisabb átalakítására, amely koncentrálna a tárgyi és a szellemi erőforrásokat a magasabb színvonalú, a gyakorlati igényeknek jobban megfelelő képzés érdekében. Ennek nyomán kevesebb, de felkészültebb személyzetre lesz szükség. Ezért az oktatás foglalkoztatási súlyának mérséklődését tartjuk reálisnak.

Ágazatok közötti összehasonlításban az oktatásban foglalkoztatottak között a legmagasabb a felsőfokú képzettségűek aránya (64 százalék). Ez azonban csak egy látszateredmény, mivel köztudott, hogy a pedagógusképzésbe zömében azok mennek, akiknek más felsőoktatási területre kevés eséllyel nyernének befogadást. A kontrasztelekció második lépcsője, hogy a pedagógus végzettségűek közül a jobb képességűek nem mennek el tanítani.

Ezt a mechanizmust kulcsfontosságú megtörni, mert ennek hiányában kisebb esély lesz tudásközpontú, környezettudatos nemzedékek felnevelésére. Ahhoz, hogy az

értelmiség legjava számára ismét vonzó legyen a pedagógus pálya, alapvető változtatásra van szükség az anyagi és a társadalmi elismerésben.

Egészségügy, szociális ellátás

Az ágazat foglalkoztatási súlya csökkent a sokféle torzóban maradt „reformelképzelés”, átszervezés, de főképp a forráskivonás okán. Az egészségügyi ellátásokhoz való hozzáférés lehetősége drasztikusan romlott, s az idősellátás sem fejlődött a lakosság korstruktúrájának megfelelően.

Bármely, a valóságos folyamatokat figyelembe vevő, racionális jövőkép azt indokolja, hogy az ágazat foglalkoztatási képességét növelni szükséges. Ugyanakkor a szolgáltatások intézményi szerkezetét (főleg a kórházak tekintetében, de a különböző ellátási szintek munkamegosztását érintően is) gyökeresen át kell alakítani. A növekvő számú, gyakran egyedül élő idős ember támogatására bővíteni kell az erre alkalmas hálózatokat, ez foglalkoztatási szempontból is előnyös, mert az alacsony képzettségűek számára is munkalehetőséget teremt.

Az ágazatban foglalkoztatottakra leginkább az érettségi jellemző (44 százalék), a felsőfokú végzettségűek aránya 26 százalék, tehát már most is van tere az alacsonyabban képzetten alkalmazásának, ami a jövőben tovább bővílhet.

2.2.2. A gazdálkodó szervezetek mérete és a foglalkoztatásban játszott szerepük

Szakértői körökben is markánsan tartja magát az a tévhit, hogy a foglalkoztatásban a kis- és középvállalkozásoknak kiemelkedő szerepe van. Mint az a alábbiakból is látszik a gazdasági szervezetek méret nagyság szerinti eloszlásában az 50 fős méret nagyság a vízvonal, hozzávetőlegesen ugyanakkora arányban dolgoznak ennél kisebb, illetve nagyobb szervezetekben a foglalkoztatottak. A tévedést az okozza, hogy a gazdasági szervezetek méret nagyság szerinti darabszámát azonosítják az ott foglalkoztatottak számával. Ugyanakkor a nyilvántartásokba mélyebbre ásva tapasztalható, pl.: a 1–9 fő közötti szervezetek átlagos foglalkoztatottainak száma alig nagyobb egy főnél, szemben a statisztikai osztályköz által sugallt 5 főnél.

A létszámnagyság szerint besoroló statisztikai kategóriák valós átlaglétszámaival kalkulálva, hozzávetőleges becslésünk szerint jelenleg a foglalkoztatottak kb. 30-30 százaléka dolgozik 1–9 fős, illetve 250 főnél többet foglalkoztató szervezetekben. Az 50–249 főt foglalkoztató szervezetek foglalkoztatási súlya 20 százalékos, a 20–49 fősöké 12 százalék, a 10–19 fő közöttieké 8 százalék. A szervezeti nagyság és az ágazat között jól kitapintható összefüggések vannak. A nagy foglalkoztatók főleg iparra, a szállításra és az egészségügyre jellemzők. Az 1–9 fő közötti foglalkoztatásban a kereskedelem, idegenforgalom, gazdasági tevékenységet segítő szolgáltatások, az építőipar és a közigazgatás játszik kiemelkedő szerepet. A nagyobb méretű közepes szervezetek (50–249 fő) az iparon túlmenően az oktatás és a közigazgatás területén jellemzőek.

Számos kutatás bizonyítja, hogy a foglalkoztatás biztonsága a nagyobb szervezeteknél jobb, mert itt működnek érdekvédelmi szervezetek, itt általában magasabbak a keresetek, nem jellemző a minimálbéren történő foglalkoztatás, és szociális juttatásokból, képzésből is itt jut több a munkavállalóknak. A helyzet alakulásában nagy szerepet játszanak a multinacionális cégek, amelyek zöme a nagyobb méretkategóriába tartozik. Általában jellemző, hogy a kicsiny, néhány főt foglalkoztató

szervezetek hajlamosak minimálbéren bejelenteni, és esetleg zsebbe kiegészíteni a kereseteket, szociális ellátásra nem költenek és a munkába járás költségeihez sem járulnak hozzá.

A gazdaságpolitika évek óta a kis- és középvállalatok foglalkoztatási képességeinek javítása mellett áll ki, legalábbis a verbalitás szintjén. Ezen elképzelések helyességét azonban a gyakorlat nem igazán támasztja alá, a kisebb méretű szervezet nem jelent automatikusan kedvezőbb foglalkoztatási feltételeket, jobb munkahelyeket. Valószínűleg kb. 50 főnél kezdődik az a szervezeti méret, amely előnyösebb foglalkoztatási feltételeket tud biztosítani a munkavállalóknak, ezért a jövőbeni támogatási rendszernek a nagyobb, stabilabb foglalkoztatókat kellene preferálnia. A családi kényszervállalkozások jövője legfeljebb akkor lehet perspektivikus, ha képesek tömörülni érdekeik védelme, tevékenységük biztonságosabbá tétele érdekében. Ugyanakkor nyilván jobb egy családi mikrovállalkozásban történő tevékenység, mint a munkanélküli státusz.

2.3. Szakma és munka

Az utóbbi évtizedekben a népesség iskolai végzettség szerinti összetétele a magasabb végzettségi fokozatok fele tolódott el. A korábbiaknál rendre magasabb végzettségű korosztályok az idők folyamán „magukkal viszik” magasabb iskolai végzettségüket és megszerzett tudásukat, így tehát lényegében, függetlenül attól, hogy a jövőben esetleg lassul a munkába lépő korosztályok iskolázottságának emelkedése, a munkaerő-állomány átlagos végzettsége mindenképpen emelkedni fog.

Ugyanakkor semmi alapunk azt feltételezni, hogy a belátható jövőben ne folytatódna a fiatal korosztályok iskolázottságának további növekedése. Ez a tendencia olyan erős társadalmi normává vált, amely a belátható társadalmi, gazdasági fejlődés egyik alappillére lesz. Így a következő évtizedekre vonatkozóan arra számíthatunk, hogy a népesség iskolai végzettség szerinti összetétele az eddigi trendeknek megfelelően alakul. Gyorsan csökken a 8 általánossal vagy ennél kevesebb osztállyal rendelkezők létszáma, míg a felsőfokú végzettségűeké egyértelműen tovább emelkedik.

Kérdés ugyanakkor, hogy a megszerzett magasabb iskolai végzettség hogyan igazodik a fenntartható fejlődéshez szükséges foglalkoztatási szerkezet kialakulásához, és mennyiben igazodik a munkaerőpiac keresleti oldalához.

A szakemberek körében időről időre fellángol a vita, hogy egyáltalán van-e realitása a munkaerő-kereslet előrejelzésének¹¹. Ezt az Állami Foglalkoztatási Szolgálat rövid távú, vállalati kikérdezésen alapuló prognózisainak kétes használhatósága is alátámasztja. Ugyanakkor – ha az előrejelzések eredményeinek értékelésekor a felhasználhatóság korlátait következetesen szem előtt tartjuk – több szempontból hasznos tanulságok származhatnak a várható munkaerő-struktúra alakulására vonatkozó prognózisokból. Így például a legfrissebb szakmaszerkezeti előrejelzés valamennyi bizonytalansága mellett egyértelműen jelzi a jövőbeni feszültségeket.¹²

¹¹ KUTAS JÁNOS: Gondolatok a képzés és foglalkoztatás összehangolásának céljáról és módszereiről. Munkaügyi Szemle 2009/II. ill. DÁVID JÁNOS-FÜLÖP EDIT: Miért készítettünk középtávú munkaerő-piaci előrejelzéseket? Munkaügyi Szemle 2009/II.

¹² Munkaerő-piaci előrejelzések szakmacsoportonként. 3K Consens Iroda, 2007. Kutatásvezető: Dávid János. A teljes dokumentáció megtekinthető: www.employmentpolicy.hu

A következő évtizedekben – a fejlődés természetes velejárójaként – a munkaszervezési és technológiai változások következtében lényeges szakmaszerkezeti változások mennek végbe. E változások vagy munkaerőcserével járnak, vagy a munkavállalóval szemben támasztott magasabb képzettséget igénylő követelmény teljesítésével. A szakképzettségi szint váltására kényszerülő munkavállalók jelentős része (az idézett prognózis szerint mintegy 40 százaléka) középszintű végzettséget igénylő munkakörből diplomás munkakörbe kerül, és legalább 60 százalékkal szemben pedig az lesz az elvárás, hogy szakképzettséget, vagy a munkaerőpiac igényeinek megfelelő új szakképzettséget szerezzenek

A munkakörök betöltőivel szemben a szakmai-magatartásbeli követelmények változásai a foglalkoztatottak rendkívül széles körére terjednek ki. A magatartásbeli változások közül a fegyelem, figyelem, elkötelezettség, rugalmasság a legfontosabbak, a szakmai-tartalmi követelmények közül a vezetés-irányítás szervezeti egységeiben dolgozóktól a szakmai lépéstartást, az érintkező szakterületek ismeretét, a hardver és szoftver elemekből álló informatikai eszközrendszer gördülékeny használatát és az idegen nyelvi kommunikáció képességét várják el. Amellett, hogy a szellemi és fizikai dolgozók jelenlegi 42-58 százalékos aránya a közeljövőben lényegesen nem változik, ugyanakkor már jelenleg is kétségbe vonható a szellemi és fizikai munka merev elhatárolódása. Emellett egyre általánosabb követelménnyé válik az alap szakképzettség kiegészítése informatikai és nyelvi kommunikációs készségekkel, amely szakmánként változó mértékben, a foglalkoztatottak 20-60 százalékát érinti.

A fizikai szakmák iránti igény a kereskedelmi ágazati jellegű szakcsoportokban lesz a legjelentősebb, ezt követi a fémfeldolgozás-, gépipari, majd építőipari szakmacsoportba tartozó szakmák iránti igény. A kereslet e nagyságrendje mögött messze leszakadva jelenik meg a műszaki szakmacsoportba, és részben a mezőgazdasági szakmacsoportba tartozó kínálat. Így a közeljövőben elkerülhetetlenné válik a fémfeldolgozás-, és gépipari csoportba tartozó szakmunkás-utánpótlás biztosítása, miután ezekben a szakmákban az elmúlt 5-10 év során általánossá vált a munkaerőhiány. Az előrejelzések szerint a fémipari szakmunkások iránti kereslet a következő tíz évben nem csupán nő, hanem a szakmunkások tudásával és készségeivel szembeni elvárások is változnak.

A kutatások azt is mutatják, hogy az építőipari technológiák radikális változásainak lehetünk tanúi. A technológiai változások pedig munkaszervezési változásokat vonnak maguk után. Az átalakulási folyamatból következik, hogy az építőipari, és kisebb mértékben a gépészeti szakmák is „kettéhasadnak”, egyfelől továbbra is szükség lesz e szakmák hagyományos tartalmának megfelelni tudó munkaerőre, másfelől pl. a kőművesek helyébe állványzat-, vasbeton-, zsalu-, fémszerkezet-építők lépnek. A gépészeti munkák komplexebbé váló szakmai tartalma sokkal szélesebb és magasabb szintű képzettséget fog igényelni.

A 3K Consens Iroda kutatási eredményei egyértelműen bizonyítják, hogy nemcsak közgazdasági, hanem munkaerő-keresleti és foglalkoztatási szempontból is „duálisnak” nevezhető a magyar gazdaság: e szempontokból mély szakadék húzódik az 1–19 fő közötti munkavállalót foglalkoztató mikro- és kisvállalatok, valamint a közép- és nagyvállalatok között. A mikro- és kisvállalatok technológiai, munkaszervezési szabályozatlanságát egyfelől az általában – földrajzi értelemben vett – helyi piacok kiszériás vagy egyedi igényei, másfelől a vállalkozás paternalista, bizalmi alapon nyugvó foglalkoztatási-alkalmazási kultúrája határozza meg. Az ennél nagyobb

vállalkozásokhoz viszonyítva túlfoglalkoztatást tapasztalunk, különösen a szellemi-adminisztratív munkakörökben, a családtagok kitüntetett foglalkoztatása miatt mérsékelt szakmai elvárásokkal. Ezzel szemben a ténylegesen termelő szakemberektől univerzális tudást, gyors reagálást, kreativitást és feltétlen elkötelezettséget várnak el.

Megfigyelhető ugyan az alkalmazott gépek, berendezések generációs lemaradása, de mégsem ez a lényeg, hanem a termék előállításának mérsékelt szabályozott folyamata, amelyben még nagy szerepet kap a szakmai problémamegoldó képesség. A nagyobb vállalatoknál tapasztaltakhoz viszonyítva alacsonyabb a foglalkoztatás hatékonysága, azonban a szakmai felkészültséggel kapcsolatos elvárás lényegében tér el a nagyvállalati elvárástól. A kisebbeknél, az alkalmazott technológiai-szakmai megoldások okán a szakma leghagyományosabb kisipari ismeretét és gyakorlatát éppen úgy elvárják, mint a legújabb szakmai megoldásokat, és az ezzel járó anyag- és technológiai ismerteket. A nagyvállalatok kötöttebb, általában technológiai vagy munkaszervezési eszközökkel folyamatokba szervezett tevékenységeinél általános alapoknak nevezhető szakmai képességeket, készségeket igényelnek, s a konkrét szellemi vagy fizikai tevékenységet nem kell, gyakran tiltott is magukkal hozniuk a munkavállalóknak. A lényeg az alkalmazkodó készség és betaníthatóság.

Mindennek különös jelentősége van a közép- és felsőfokú szakképzés szempontjából, mivel a kisebb üzemek az itt és most jelenlévő, de történetileg felhalmozódott szaktudást, szakmai gyakorlatot várják el (és ezek betanítására nincsenek erőforrásaik). Ezzel szemben a nagyvállalatok kötött technológiai, munkafolyamatai mindig egyediek s ezért a szakképzés során elsődlegesen, – a szakmai alapokon túl – csak a szabályozott keretek között folytatott munkavégző képességre kell felkészíteni. A munkavállalókkal szemben támasztott igények e kettőssége nap mint nap tapasztalható feszültséget okoz, mind a szakképzésben, mind a munkaerő-közvetítésben. Nyilvánvalóan a jellemzőnek tekinthető fenti leírástól eltérő a nagyvállalatok igénye bizonyos speciális munkakörökben (kutatófejlesztés, menedzsment, stb.).

A jövőben a mikro- és kisvállalkozások munkaerővel kapcsolatos hosszabb és rövidebb távú elvárásait, valamint munkaerőigényeit a jelenleginél sokkal határozottabban kellene megjeleníteni az oktatás- és foglalkoztatáspolitikában. Ugyanakkor, mint azt korábbi fejezetünkben bemutattuk az 50 fő feletti vállalatok azok, amelyek előnyösebb foglalkoztatási lehetőségeket tudnak biztosítani. Egy megfelelő gazdasági szerkezet kialakulásához a kis- és közép-, valamint a nagyvállalatok igényeinek együttes figyelembevételére van szükség.

Az előszámítás szerint – ugyan óriási szakmaszerkezeti eltérésekkel, de – általában igaz, hogy a diplomás és fehérgalléros középfokú végzettséget igénylő szakmákban túlkínálat, a kékgalléros szakmák jelentős részében kínálati hiány tapasztalható. Elsősorban a termelő szférában jelentkező szakmunka iránti kereslet marad kielégítetlenül. A termelő szférában az évek óta tartó folyamat egyre komolyabb fizikai szakmunkás hiányt jelez. A hiány elődegesen a fémfeldolgozó-, a gép- és elektrotechnikai iparágakban valamint a szakmák igen széles körét alkalmazó építőiparban jelentkezik.

A felső- és középfokú szakképzettségüket tartalmazó foglalkozási szerkezet egészét figyelembe véve csupán a kereslet 50 százalékát elégíti ki a képzési kibocsátás, azaz az oktatási rendszer hatékonysága gyenge. Minden második munkaerőpiacra lépő találhat munkát tanult szakmája szerint. A hiány, illetve többlet nem egyenletesen oszlik el: a diplomás túlkínálat közel kétszeres, a kékgalléros hiány – szakmánként jelentős

szóródás mellett – 75 százalékos, az egyéb középfokú, többnyire fehérgalléros –
képzettséget igénylő szakmákban – 25-50 százalék között mozog a munkaerőhiány.

A munkaerő-kereslet és -kínálat szakmaszerkezetei közötti növekvő szakadék egyértelmű korlátja a gazdasági növekedésnek, és egyik okozója az alacsony foglalkoztatásnak. Radikálisan csökken azok száma, akik a termelésben (és nem a kereskedelemben) alkalmazható fizikai szakképzettséggel rendelkeznek (8-10 osztályra vagy érettségire épülő szakmákkal), illetve azoké, akik hajlandóak üzemi munkaszervezetben dolgozni. Ezzel az ország tökevonzó képessége is csökken, de azok a hazai vállalkozások sem tudnak növekedni, amelyek az elmúlt évtizedben sikerrel váltak a piacokat kezükben tartó külföldi vagy multinacionális vállalatok beszállítóivá.

A munkaerő-kereslet és -kínálat tapasztalt radikális elszakadása, az egyensúly megbomlása arra utal, hogy a probléma megoldása oktatáspolitikai, foglalkoztatáspolitikai és társadalmpolitikai eszközök együttes használatát igényli. Például a kékgalléros munkaerőhiány megoldásához, vagyis e szakmák vonzerejének növeléséhez csak akkor fog hatékonyan hozzájárulni a TISZK-program, ha az megfelelő helyi szintű elemzésekre építve, komplex fejlesztő beavatkozásokat is megvalósít, figyelembe véve annak a társadalmi csoportnak a kulturális jellegzetességeit, amely a potenciális kékgalléros munkaerőt adja.

A munkaerő-kereslet és -kínálat regionális szintű egyensúlyának közelítésére tett erőfeszítéseket regionális szintű számításokra, empirikus helyzetfeltárássra, és erre épített komplex fejlesztő beavatkozásokkal lehet megkísérelni.

Jelenleg a társadalomnak nincs általános, köznapi ismerete arról, hogy az ország, valamint az érintett térség milyen tevékenységekből, azokat megalapozó szakértelemből „keresi kenyerét” Ezért a munkavégző társadalom jelenlegi, illetve potenciális tagjai sem lehetnek képesek arra, hogy igazodási pontokat találjanak a pályaválasztáshoz, elképzelt életútjaikhoz, mégpedig olyanokat, amelyek többé-kevésbé harmonizálnak képességeikkel és a valóságos munkaerő-piaci igényekkel.

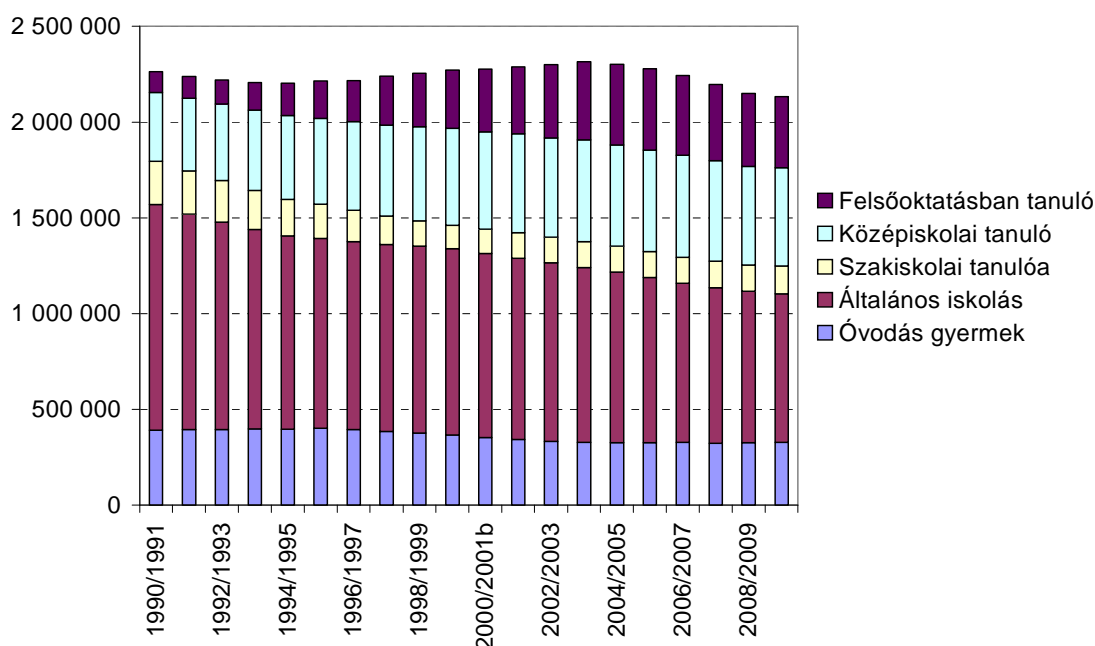
A 3K Consens Iroda munkaerő-keresleti kutatásának részeként vállalkozókkal és alkalmazottként dolgozó különféle szakemberekkel készített interjúi ismételten megerősítették azt a tapasztalatot, miszerint egy-egy szakma – függetlenül attól, hogy az fizikai vagy szellemi jellegű – legfőbb megtartó képességét a munkaszervezet által megteremtett szakmai megbecsülés, a munkaerő-piaci környezetre gyakorolt vonzerejét ennek – térségi szintű – ismertsége hozza létre. Ez az összefüggés korábban tudott volt, azonban az elmúlt közel két évtizedben zajló átalakulások miatt ma nem kellőképpen ismertek a foglalkoztatók, az ott végzett munka és a széles értelemben vett munkaviszonyok vonzereje. Ennek az ismeretnek a hiánya nagymértékben hozzájárul a kereslet-kínálat összhangjának megbomlásához.

2.4. A fiatalok tudása és foglalkoztatásának lehetőségei

Az ifjúsági munkanélküliség a fejlett országok csaknem mindegyikében – az Európai Unió régi és újonnan csatlakozott tagországaiban egyaránt – jelentős és egyre növekvő súlyú – társadalmi probléma. Az idősök arányának növekedésével párhuzamosan nyilvánvalóan felértékelődnek a fiatalabb generációk, akik a jövő tudásbázisát alkotják. Beilleszkedésük, szocializációjuk, társadalmi integrációjuk fontossága egyre inkább előtérbe kerül.

A fiatalok számára az iskolarendszerből a munka világába történő átmenet egyre több akadállyal járt az utóbbi években. Az 50-es években született nagyobb létszámú korosztályok gyermekeinek többsége ugyanis a kilencvenes évek első felében lépett ki az iskolarendszerből, épp akkor, amikor a munkaerő iránti keresletet általános szűkülés jellemezte. Az álláskeresés, és ezzel a munkaerő-piaci beilleszkedés ideje kitolódott, a munkaerőpiac csak a magasabban kvalifikált és rugalmasabb, illetve mobilabb egyének számára vált hozzáférhetővé. Az időközben elinduló oktatási expanzió az iskolarendszerben töltött idő meghosszabbodását, a fiatalok érettségig adó középiskolai és felsőfokú képzésben való egyre nagyobb arányú részvételét hozta magával.

19. ábra. A tanulók számának alakulása a képzés szintje szerint 1990-2010



Forrás: KSH

Az elmúlt években ugyanakkor a fiatalok pályakezdése annak ellenére nehezebbé vált, hogy iskolázottsági, képzettségi szintjük emelkedett. Az iskolából a munkaerőpiacra való átmenet elhúzódásával, rugalmassá válásával párhuzamosan megjelent, s az idők folyamán egyre szélesebb lett a már nem tanuló, de még nem dolgozó inaktív fiatalok köre. Társadalmi és egyéni szempontból is egyértelműen káros, ha az iskolából kikerült fiatalok az állástalanok seregét gyarapítják: munkanélküliként vagy inaktívként kezdik életpályájukat. Természetesen kivételnek tekintjük ez alól a megállapítás alól a gyermeknevelés miatt a munkaerőpiactól átmenetileg távolmaradókat.

12. táblázat. Nem dolgozó és nem tanuló fiatalok aránya, korcsoportonként 2008

	15-24	15-17	18-19	20-24
EU-27	10,8	3,3	11,1	15,0
Magyarország	11,5	2,0	10,5	17,3

Forrás: EUROSTAT LFS (Munkaerő-felmérés idősorai) éves átlag, az oktatási részvételbe beleértendő a nem formális képzés is

13. táblázat. A 15–24 éves fiatalok munkaerő-piaci státusz szerinti megoszlása, 2008

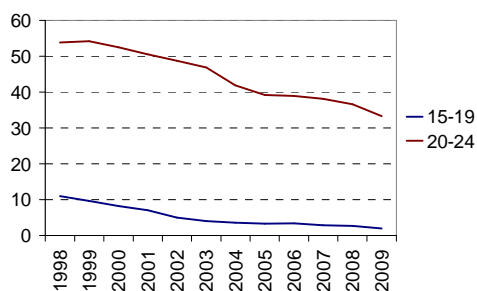
	EU-27	Magyarország
Nem tanul, nem foglalkoztatott		
És nem is akar dolgozni	4,3	5,3
De akar dolgozni	7,9	7,0
Foglalkoztatott	24,7	18,6
Foglalkoztatott és mellette tanul	12,8	1,5
Csak tanul	50,3	67,7
Összesen	100,0	100,0

Forrás: EUROSTAT LFS (Munkaerő-felmérés idősorai) éves átlag

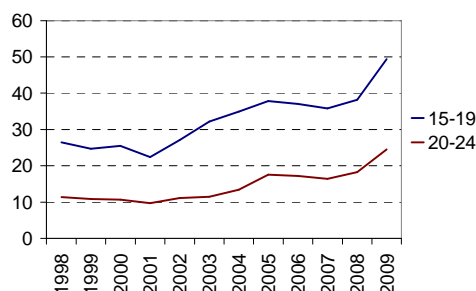
Az önálló életkezdés hajnalán lévő fiatal embereknek általában kevés a szakmai és az élettapasztalatuk, az egzisztenciateremtés és -fenntartás technikái körükben nem, vagy hézagosan ismertek, szocializációs szintjük az idősebb korosztályokénál nyilvánvalóan alacsonyabb. Az elmúlt időszakban a probléma súlya, jelentősége nem hogy csökkent volna, még erősödött is. A 15–29 éves korosztály aktivitási rátája a korábbiakhoz képest számottevően csökkent, a pályakezdő fiatalok életkezdési esélyei romlottak.

20. ábra. Foglalkoztatási és munkanélküliségi ráta a 15–24 éveseknél

Foglalkoztatási ráta a 15–24 éveseknél



Munkanélküliségi ráta 15–24 éveseknél



Forrás: KSH Munkaerő-felmérés 2009.

Az iskolarendszert – ideiglenesen vagy véglegesen – elhagyó, de a munkaerőpiacra tartósan bekerülni nem képes fiatalok a társadalom egyik leginkább veszélyeztetett és sérülékeny rétegét alkotják. **A nem tanuló, nem dolgozó fiatalok hátránya halmozott.** A KSH Munkaerő-felmérés 2009 adatai szerint a nem tanuló, nem dolgozó fiatalok határozottan kedvezőtlenebb anyagi viszonyok között élnek, mint a 15 és 29 év közötti magyar népesség egésze. A szóban forgó fiatalok nem jutnak rendszeres munkajövedelemhez, s ez családjuk anyagi helyzetét nyilvánvalóan kedvezőtlenül befolyásolja. A lakóhely szerinti összetétele a falvak hátrányos helyzetére

is rámutat: a vizsgált populáció csaknem 2/3-a városban, ezzel szemben a nem dolgozó, nem tanuló fiatalok majdnem fele falvakban lakik. A nem dolgozó, nem tanuló fiatalok közül a legtöbben a legelmaradottabb régiókban, az Észak-Alföldön és Észak-Magyarországon élnek. A szülők iskolai végzettsége szignifikánsan befolyásolja az inaktivitás arányát a fiatalok körében, ez a jelenség is felhívja a figyelmet az **inaktivitás átörökítésének súlyos problémájára**.

Bár a fiatalok a munkaerőpiacon elméletileg jobb esélyekkel indulnak, mint az idősebb korosztályok, mégis a gyakorlatban szakmai tapasztalatuk hiánya miatt kedvezőtlen helyzetből indulnak. Sokszor kiszolgáltatottak: „Főleg a fiatal munkavállalóknak kell azzal szembenézniük, hogy adott munkára, határozott időre alkalmazzák őket. Az alkalmazás magas költségei miatt egyre elterjedtebb jelenség az olyan foglalkoztatás, amely még határozott időre sem jelent alkalmazást, hanem a munkaadó, akár huzamosabb ideig is, számla ellenében fizet, s így alkalmazza az ennek következtében (kényszer)vállalkozó munkavállalót. A pályakezdők számára sokszor ez az egyetlen út a munkaerőpiacra való bekerülésre.”¹³

Az elkövetkezendő 20 évben a 15–24 évesek száma várhatóan 20 százalékkal csökken. Ez elvileg javíthatja relatív helyzetüket a munkaerőpiacon. Az oktatástól és munkából távolmaradás – minél hosszabb az időtartam, annál inkább – csökkenti a későbbi elhelyezkedési esélyeket, ezért különösen nagy hangsúlyt kell fektetni a felnövekvő, létszámában csökkenő nemzedékek aktivitásának elősegítésére.

A legelesettebb fiatal rétegek felemelése csak a foglalkoztatás- és a szociálpolitikai eszköztár együttes alkalmazásával lehet eredményes. Az ide tartozók sorsának kedvezőbbre fordítása személyre szabott figyelemmel, egyfajta „kézen fogással” lenne megvalósítható, mert ez a csoport nem képes a passzív információk alapján változtatni sorsán.

2.5. A hátrányos helyzetű társadalmi csoportok foglalkoztatásának lehetőségei a vállalatok attitűdjeinek ismeretében

A GKI Gazdaságkutató Zrt. több ízben készített felmérést a munkáltatók körében arról, hogy hogyan vélekednek a hátrányos helyzetű társadalmi rétegek – a megváltozott munkaképességűek, időskorúak, etnikai csoportok, nők – munkába állításának lehetőségeiről.

2007-ben a GKI felmérést készített a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásáról a Szociális és Munkaügyi Minisztérium megbízásából. A felmérés célja az volt, hogy megismerjük a még foglalkoztatható, ám a munkájukban egészségügyi szempontból – hivatalosan elismerten – korlátozott személyek szociológiai jellemzőit, munkaerő-piaci aktivitásuk, inaktivitásuk formáit, munkaerőpiacra kerülésük lehetőségeit, vagy éppen a munkavállalásukat nehezítő tényezőket. Kutatásunk során összegyűjtöttük a természetes személyek tapasztalatait a munka világából, felmértük a munkaszerzésért tett erőfeszítéseik mértékét és módját, illetve ezek eredményességét, az álláskeresések alkalmával megélt kudarcaik vélt és valós okait.

¹³ RÓBERT PÉTER [2002]: Átmenet az iskolából a munkaerőpiacra, in: Társadalmi Riport 2002, TÁRKI.

A GKI 2008 júniusában az „Időskori sokszínűség kezelése a munkaerőpiacon” címmel készített kutatást, mely kutatás során végzett felmérés a „Fair Play” nevű nemzetközi projekt magyarországi megvalósítása. A terepmunka során 451 kitöltött kérdőív került feldolgozásra. A megkérdezés nem csak a gazdálkodó szférában működő vállalkozásokra, hanem a közszférában (a közigazgatás, az oktatás, az egészségügy, stb.) tevékenykedő intézményekre is kiterjedt, hiszen ez az utóbbi csoport Magyarországon jelentős súlyú foglalkoztató. A kutatás tárgya az idősebb korosztályoknak a munka világában betöltött jelenlegi és jövőbeni szerepével kapcsolatos munkaadói vélekedések és attitűdök összegyűjtése és elemzése volt.

A felmérések tapasztalatai összességében azt mutatják, hogy a hátrányos helyzetűek foglalkoztatási kérdéseiben a cégek válaszait sok esetben befolyásolják a társadalmi elvárások, sokszor előnyben részesítik a társadalmilag helyesnek tartott válaszokat. Ugyanakkor az esetleges torzító hatásuk ellenére – és ezeket az elemzés során kiszűrve – a munkaerőpiac keresleti oldalának megkérdezésén alapuló kutatások jól körvonalazzák a vállalatok és közintézmények attitűdjeit az egyes témák kapcsán. Ezek feltárása pedig alapvetően fontos lehet a hosszú távú stratégiák megalapozásánál.

Az is megállapítható, hogy a magyar vállalatok összességében rendkívül rugalmatlanok az új foglalkoztatási irányokat illetően. A magyar munkáltatók többsége meglehetősen konzervatív előrejelzéseket adott a jövőre nézve. Leginkább a már megszokott és bevált személyzeti-politikai folytatását tartják a leginkább valószínűnek, az új, korábbiakban nem használt intézkedések jövőbeni alkalmazását igen alacsony arányban említették a felmérések során.

A munkaerőpiacon alacsony hányadban jelen lévő csoportok közül az alacsonyabb végzettségűek és az etnikai kisebbséghez tartozók felvétele a leginkább jellemző (e két csoport erősen átfed egymással). A megváltozott munkaképességűek alkalmazásának aránya szignifikánsan kisebb az előző kettőnél. A munkáltatók tehát a legkevésbé szívesen megváltozott munkaképességűeket alkalmaznak, mert ezen kör alkalmazása általában többletberuházásokat, infrastrukturális ráfordításokat igényel.

A megváltozott munkaképességűeket tekintve a létszám-kategóriák szerinti válaszok azt mutatják, hogy a vállalkozások méretének növekedésével párhuzamosan emelkedik azon vállalkozások aránya, amelyek megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztatnak. Ágazatok szerint a szolgáltatási szektor azon vállalkozásai (kereskedelem, szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás), amelyek alkalmazottainak nagy része közvetlen kapcsolatba kerül az ügyféllel, vásárlóval, alacsonyabb arányban foglalkoztatnak megváltozott munkaképességűeket, de a válaszok alapján mégis az adminisztratív terheket teszik alapvetően felelőssé a megváltozott munkaképességűek megszűnő állásai miatt.

A megváltozott munkaképességűeket nagyobb arányban alkalmazók közül a mezőgazdaságban elsősorban a támogatáshoz jutás feltételeinek szigorítása okozza a foglalkoztatás visszaszorulását. A feldolgozóiparban és a kiegészítő szolgáltatásokat nyújtó szállítás, raktározás, posta, távközlés, valamint az ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás ágazatokban a közvetett okok, a romló piaci körülmények áldozatai a megváltozott munkaképességűek. A bányászat és a villamos energiaszektor elmúlt másfél évtizedes jelentős szerkezeti és technológiai átalakítása járult hozzá legnagyobb mértékben a korábban jóval magasabb foglalkoztatás visszaeséséhez.

Annak elsődleges okaként, hogy miért nem foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű személyeket, a cégvezetők az esetek több mint felében a munka elvégzéséhez szükséges képességek hiányát jelölték meg. A képesség hiánya után a képzettség hiánya a második leggyakoribb érv. Az alkalmazásukkal járó magas pótlólagos költségeket (pl. az akadálymentesítés költségvonzata) jelölték meg a vállalatok összességében a harmadikként, de közel ilyen arányban került a rangsor negyedik helyére a foglalkoztatással járó adminisztrációs teher.

Munkaerő-felvétel esetén a munkaadók többsége tapasztalattal rendelkező fiatalokat alkalmazna, ha pedig leépítések szükségesek a szervezeteknél, megoldás gyanánt a válaszadók csaknem harmada az 58 év felettieket nyugdíjba küldené, de az 50 év felettiek elküldésével csak 2 százalék kezdené.

A kapott válaszok alapján elég egyértelmű kép bontakozik ki: az idősebb korosztályhoz tartozók mint új belépők nem túlságosan a vonzóak a válaszadók számára, de a már a szervezeteknél dolgozó 50 év felettieket csak nagyon alacsony arányban küldenék el.

Magyarországon az idősödő népesség elsősorban a mezőgazdaságban, az építőiparban, a költségvetésből gazdálkodó ágazatokban (közigazgatás, oktatás, egészségügy), a nagyobb méretű gazdasági szervezetekben talál munkalehetőséget.

A migráció pozitív hatásainak kihasználásával, azaz külföldről érkező munkaerő alkalmazását viszonylag kevesen jelezték és még jóval kevesebben fontolgatják ennek az eszköznek az alkalmazását. Nagy kivétel az egészségügy és szociális ellátás. Ebben a szektorban a válaszadó szervezetek fele alkalmaz külföldi munkaerőt és tovább 5 százalékuk fontolgatja ezt.

A munkaerőhiány érzékelése elég széles körű: a válaszadók 13 százalék jelezte, hogy sok, és 36 százalékuk, hogy néhány munkakört már a közelmúltban is nehéz volt betölteni. A legfontosabb hiányterületek: az ipar, az építőipar, a kereskedelem, valamint az egészségügyi és szociális ellátás.

A hatásvizsgálat ráirányította a figyelmet arra, hogy a magyar gazdaság és társadalom jelenlegi és középtávon várható viszonyai között túlzott elvárás a megváltozott munkaképességűek többségének nyílt munkaerőpiacon történő elhelyezése. E cél megvalósítását alapvetően két tényező akadályozza:

A munkáltatók rendkívül diszkriminatív hozzáállása a sérült, fogyatékos emberek foglalkoztatásához. A foglalkoztatók alapvetően elzárkóznak minden olyan pótlólagos ráfordítástól, amelyek a sérült emberek alkalmazásának pótlólagos költségét jelentenék. A nonprofit szervezetek időnként heroikus küzdelme ellenére ma még rendkívül nehéz az elsődleges munkaerőpiac szereplőit bevonni a fogyatékos, sérült emberek tartós foglalkoztatásába. A fogyatékosok iskolai végzettségi szintje és szakképzettsége alacsony színvonalú, s ilyen adottságokkal az egészséges munkavállalási korúak is csak igen alacsony arányban képesek elhelyezkedni. A probléma kezelése így visszakerül az oktatási rendszerbe, mert kurrens szakismeretek nélkül a fogyatékosok éppúgy nem tudnak tartósan munkához jutni, mint az egészségesek.

Célszerű lenne egy olyan, speciális átképzési és továbbképzési rendszer kialakítása, amely az érintettek igényeit figyelembe véve nyújt szakmaspecifikus

képzést. Ez lehetővé tenné számukra az elhelyezkedést olyan munkakörökben is, ahonnan most képzettség híján ki vannak zárva.

A közvetítő szerepet meg kell erősíteni, mert speciális igénynek és munkakínálatnak kell egymásra találnia, amire a piaci alapú munkaerő-közvetítés valószínűleg nem alkalmas, mivel többletmunkát igényel a speciális szempontok figyelembe vétele.

A hátrányos helyzetűek foglalkoztatását előmozdíthatná, ha ebben a költségvetésből gazdálkodó munkáltatók nagyobb aktivitást fejtenének ki és példát mutatnának a versenyszférának. Az állami szféra szerepvállalása ebben elmarad az elsődleges munkaerő-piaci arányoktól.

Az erőforrásokat koncentrálni kellene a fiatalabb korosztályokhoz tartozó megváltozott munkaképességűekre a jelenlegi állapotok újratermelődésének megakadályozása érdekében.

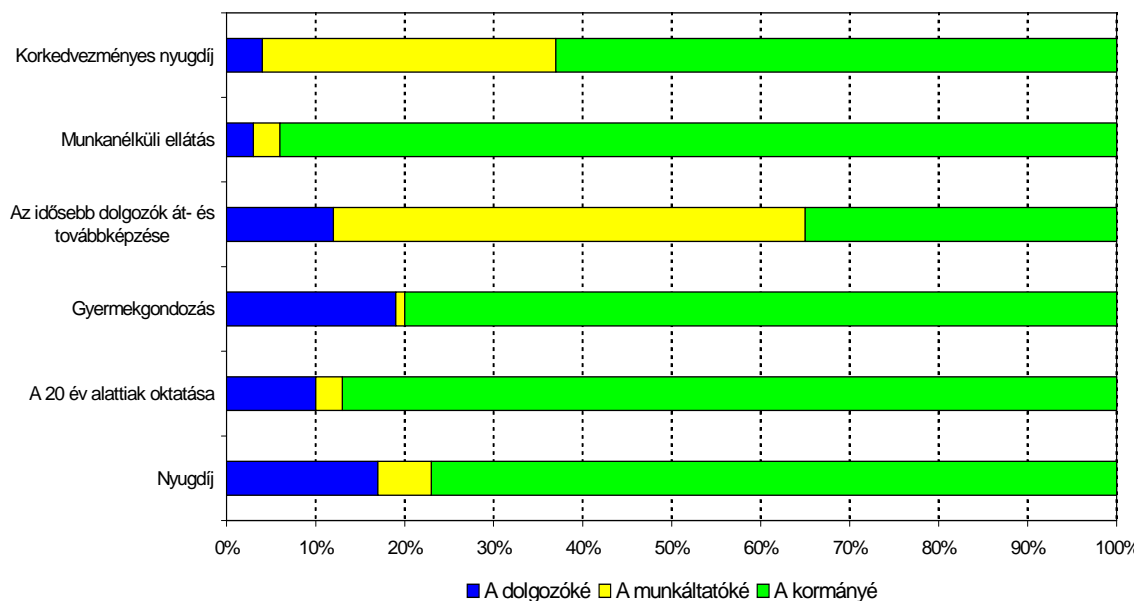
További fontos szempont, hogy az állami-önkormányzati intézményekre vonatkozó szigorodó szabályozás egészüljön ki olyan beruházási-támogatási forrásokkal, amelyek az akadálymentesítést (beleértve a nem fizikai akadályokat is (vakok, siketek stb.) gyorsan teszik lehetővé.

2.6. A vállalatok társadalmi felelősségvállalása

Nemzetközi viszonylatban a hazai vállalatok társadalmi felelősségvállalása még jóval elmarad az átlagtól. A munkáltatók azonban lényeges különbséget mutatnak. A nagyobb foglalkoztatók, különösen a multinacionális vállalatok követve az anyacég kultúráját, az átlagosnál jobban törődnek munkavállalóik rekreációjával, munkavégző képességük megőrzésével. A kisebb, főleg hazai magántulajdonban lévő cégek tulajdonosai és menedzsmentje ezzel még nem igazán foglalkozik, anyagi erőforrások és megfelelő szemlélet hiányában.

Általánosságban jellemző, hogy elvben a vállalatok egyetértenek a felelősségvállalás szükségességével, meghátrálnának azonban akkor, amikor konkrét cselekedetekre lenne szükség. A már hivatkozott időskori kutatás alkalmával a cégek vezetőinek feltett kérdések alapján megállapítható, hogy a vállalatok elsődlegesen a kormányoktól várják a szociális ellátások anyagi hátterének megteremtését, viszonylag alacsony arányban jelzik ebben saját felelősségüket, pedig a munkavállalói gondoskodás csökkentené az állami szerepvállalás szükségességét.

21. ábra. Kinek az elsődleges feladata a következő szolgáltatások anyagi feltételeinek megteremtése? (%)



Forrás: Időskori sokszínűség kezelése a munkaerő-piacon GKI Zrt. Budapest, 2008.

A Magyarországon működő vállalkozások megközelítően fele számára a vállalati társadalmi felelősségvállalás kiadásokban is megmutatkozó tevékenységet jelentett 2008-ban. Ennek mértéke és tárgya természetesen nagy eltéréseket mutat.

A felmérés¹⁴ szerint a vállalatok a társadalmi felelősségvállalásra fordított összeg több mint háromnegyedét egyértelműen a belső célokra, azon belül is döntő mértékben az alkalmazottak számára biztosított juttatásokra fordítják. Az alkalmazottak képzése a jóléti juttatások arányától messze lemaradva a második a sorban, majd ezt követi külső célként az oktatási intézmények támogatása, a tehetséggondozás és az alkalmazottak egészségi állapotáról való gondoskodás. Ugyanakkor a költség mértékét sok esetben az adóalap-csökkentés lehetősége határozta meg 2008-ban, így az ebben történő szigorításokkal együtt vélhetően visszaesett az erre fordított vállalati kiadások aránya. Sok esetben tehát a vállalatok felelősségvállalása kimerül a saját közvetlen gazdasági érdekük kiaknázásában, és nem veszik figyelembe a hosszú távú célokat.

Az még a jövő feladata, hogy valamennyi munkáltatóval meg lehessen értetni a társadalmi felelősségvállalás fontosságát, a munkavállalók egészségének, tudásának megőrzésében játszott hosszú távú érdekeltységüket.

¹⁴ Forrás: A társadalmi felelősségvállalás szerepe és szintje a hazai vállalkozások körében – motivációk, integráltság, költség, célok – GKI Zrt., Budapest, 2009.

2.7. Munka és magánélet összehangolása

A munka és a magánélet egyensúlya az Európai Unióban ma kiemelt témakörnek számít. Fenntarthatósági szempontokat figyelembe véve megállapítható, hogy az Unió országainak társadalmi, gazdasági fejlettségéhez képest túl hosszú a törvényes, de főképpen a ledolgozott munkaidő. Több országban érdemi munkaidő-csökkentési programok valósultak meg, de annak jelei is tapasztalhatók, hogy Nyugat-Európa jóléti államaiban a heti negyven óránál rövidebb törvényes munkaidő már komoly versenyhátránnyá vált.

A fejlett államokban a munkában töltött időt már nem lehet úgy szemlélni, mint az emberhez méltó módon eltöltött idő ellentétét, és ezért keresni kell azokat a megoldásokat, amelyek mind tökéletesebb összhangot biztosítanak az egyén és a társadalom boldogulását biztosító munkafolyamat és a magánélet között. Ugyanakkor Európában a demográfiai folyamatok lépéskényszerbe hozták a kormányokat. A népesség elégtelen reprodukciója, és ennek hosszú távú következménye, a társadalom intenzív öregedése, a fenntartható fejlődés effektív korlátjának látszik. Az Unió által szorgalmazott egyik megoldás, hogy a munkafolyamatot úgy kell megszervezni, olyan munkavállalási formákat kell létrehozni, amelyek nem akadályozzák, hanem egyenesen segítik a gyermekvállalást és -nevelést. Más oldalról pedig a mind nagyobb létszámú, de bizonyos mértékben már korlátozott munkavégző képességű, idős korosztályokat nem egyszerű eltartottá teszik, hanem rugalmas részvételükkel is emelik a foglalkoztatottsági mutatókat.

A rugalmasabb munkaidő-politika három vonatkozásban lehet pozitív hatású: egyrészt segítséget jelenthet az idősök gondozásában, más oldalról pedig a nők otthoni és munkabeli elfoglaltságának összehangolásával kedvező hatást gyakorolhat az egyébként igen szomorúan alakuló születésszámra, illetve a munka világába integrálhatja a jelenleg kirekesztett társadalmi csoportokat. A Lisszaboni Stratégián belül az ún. integrált foglalkoztatáspolitikai irányvonalaknak volt egy olyan eleme, amely a munkaidőnek az életciklushoz igazodó szabályozását ajánlotta a tagállamoknak. Ez konkrétan azt jelenti, hogy törekedni kell olyan emberek munkaerőpiacra való bevonására, méghozzá nagy számban, akiknek otthoni kötelezettségeik is vannak, illetve csökkent munkaképességűek vagy idősök. Tehát olyan munkaidőrendszereket kell alkalmazni, amelyek figyelembe veszik, hogy ezek az emberek nem képesek ugyanolyan teljesítményre, mint a munkavállalók többsége. Így a tanulást, a kisgyermek nevelését vagy az egészségi állapotukból, életkorukból adódó hátrányaikat össze tudják hangolni a munkavégzéssel.

Magyarországon ismertek voltak a célkitűzések, sőt elvben az itthoni foglalkoztatáspolitikai irányelveiben is megjelentek ezek az elemek. A gyakorlatban azonban kevésbé jelentek meg az irányelvekben megfogalmazott családbarát és rugalmas munkaszervezési modellek alkalmazására vonatkozó készletések a munkáltatók körében.

Mindenképpen számításba kell venni a jövedelmi viszonyokat is. A hazai közvélemény-kutatásokban világosan megjelenik, hogy a kisgyermekes anyák, illetve az idős korosztályok egyértelműen igénylik a részmunkaidős foglalkoztatási lehetőségeket, de e mögé a megkérdezettek nem a rövidebb munkaidővel arányosan alacsonyabb keresetet képzelik, egyszerűen azért sem, mert a lakosság nagy részénél az ilyen módon csökkentett kereset már effektív megélhetési problémákat okozna.

Magyarországon az atipikus foglalkoztatási formák elterjedését jelentősen korlátozó tényező a jellemzően rendkívül alacsony bérszínvonal. A hátrányos munkaerő-piaci helyzetűek már teljes munkaidőben is az átlagbérnél alacsonyabb munkabérekre számíthatnak, ha pedig mindezt részmunkaidőben vagy távmunkában tennék, olyan mértékben lecsökkenhet a munkából származó jövedelmük, hogy adott esetben egyszerűen nem éri meg munkába állniuk.

Az Unóban sokat lehet hallani a „flexicurity” fogalmáról, azaz, hogy a munkavégzés úgy legyen rugalmas, hogy közben biztosítsa a munkavállaló biztonságát is. Tény, hogy ezek a megoldások elsősorban ott terjedtek el, ahol ezt kikényszerítette a strukturális munkaerőhiány. A rugalmas és biztonságos munka a rugalmas munkaszervezés kialakításáról szól, melyben az emberek össze tudják egyeztetni a munkájukat a magánéletükkel, naprakészen tarthatják tudásukat, és szükség esetén rugalmas munkaidő-beosztásban dolgozhatnak. Szakmai körökben sokan idealisztikusnak vélik az elgondolást, a következő évtizedekben válik majd el a módszer gyakorlati, tömeges alkalmazhatósága.

A következő húsz évben nagy valószínűséggel Magyarországon is bővülni fognak a részmunkaidős és más atipikus foglalkoztatási formák. Ezek terjedése azonban továbbra is lassú lesz a versenyszférában. A jelenleg ellenérdekeltséget kifejtő tényezők vontatottan épülnek le.

HIVATKOZOTT IRODALOM

- ADLER JUDIT [2005]: A 45 éven felüliek foglalkoztatási helyzete. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások: OFA Kutatási Évkönyv, 3./szerk. Pongrácz László. – OFA, 2005. 29–38.
- ADLER JUDIT [2007]: A munkavállalási korú inaktív népesség motivációja, munkaerő-piaci távolmaradásának okai GKI Zrt. 2007. OFA támogatásával.
- ADLER JUDIT – PETZ RAYMUND [2004]: Az „igazolatlanul” inaktív pályakezdő fiatalok helyzete, munkaerőpiacra történő bekerülésük lehetőségei és feltételei GKI Rt. 2004. OFA támogatásával.
- A Nyugdíj és Időskor Kerekasztal 2007. március és 2009. között végzett tevékenységéről című dokumentum felhasználásával (www.nyugdij.magyarorszagolnap.hu)
- A társadalmi felelősségvállalás szerepe és szintje a hazai vállalkozások körében – motivációk, integráltság, költség, célok – GKI Zrt. Budapest 2009.
- DÁVID JÁNOS – FÜLÖP EDIT [2009]: Miért készítünk középtávú munkaerő-piaci előrejelzéseket? Munkaügyi Szemle 2009/II.
- HABLICSEK LÁSZLÓ [2009]: A változatokról részletesebben. A népesség szerkezete és jövője. KSH Demográfiai Portré 2009., 12. fejezet. 133–144.
- KEMÉNY ISTVÁN – JANKY BÉLA [2003]: 2003. évi országos cigánykutatás
- KERTESI GÁBOR [2005]: Roma foglalkoztatás az ezredfordulón. In: Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek BWP. 2005/4, Budapest.
- Közhasznú Társaság működteti. A Szociális Ágazati Információs Rendszert a VÁTI Kht. a Szociális és Munkaügyi Minisztérium megbízásából fejleszti és üzemelteti. https://teir.vati.hu/szoc_agazat/index_public.html
- KSH Népeségtudományi Kutató Intézet. Előreszámítási adatbázis, 2009. (www.demografia.hu)
- KUTAS JÁNOS [2009]: Gondolatok a képzés és foglalkoztatás összehangolásának céljáról és módszereiről. Munkaügyi Szemle 2009/II.
- Munkaerő-piaci előrejelzések szakmacsoportonként 3K Consens Iroda 2007. Kutatásvezető: Dávid János. A teljes dokumentáció megtekinthető: www.employmentpolicy.hu
- Országos népesség adatok 2050-ig Alapváltozat. A feldolgozott demográfiai adatok adatforrása: KSH Népeségtudományi Kutató Intézet. Az Országos Területrendezési és Területfejlesztési Információs Rendszert (TeIR) az Önkormányzati és Területfejlesztési Minisztérium megbízásából a VÁTI Magyar Regionális Fejlesztési és Urbanisztikai
- DR. PULAY GYULA [2009]: A felnőttképzési rendszerek hatékonysága nemzetközi összehasonlításban. Állami Számvevőszék kutatóintézete www.asz.hu
- RÓBERT PÉTER [2002]: Átmenet az iskolából a munkaerőpiacra. In: Társadalmi Riport 2002, TÁRKI.

SÁROSI ANNAMÁRIA – TÓTH PÁL PÉTER [2009]: Mérési lehetőségek a nemzetközi vándorlásstatistikában. Statisztikai Szemle, 87. évfolyam 7-8. 713–728

FELHASZNÁLT SZAKIRODALOM

- ADLER JUDIT [2006]: A lisszaboni stratégia és a tudásalapú gazdaság magyarországi perspektívái. Tanulmányok Magyarország versenyképességéről. Stratégiai kutatások – Magyarország 2015. Vértés András – Viszt Erzsébet (Szerk.): ÚMK Budapest, 2006. 155–177.
- ADLER JUDIT [2010]: A szociális védelmi rendszer néhány fontosabb jellemzője. Közgazdaság, 2010/5. 2. 109–124.
- ÁGOSTON KOLOS CSABA – KOVÁCS ERZSÉBET [2007]: A magyar öngondoskodás sajátosságai. Közgazdasági Szemle, 2007. június.
- ANTALÓCZY KATALIN – SASS MAGDOLNA [2005]: A külföldi működőtőke-befektetések regionális elhelyezkedése és gazdasági hatásai Magyarországon. Közgazdasági Szemle, 2005. május.
- A foglalkoztatás közép- és hosszú távú feltételrendszerének, a várható munkaerő-kínálati és keresleti folyamatok változásának prognosztizálása. GKI, 2005. október.
- A gazdasági fejlődés regionális különbségei Magyarországon 2005-ben. KSH Debreceni Igazgatósága, Debrecen, 2006. július.
- A gazdasági növekedés hosszú távú előrejelzése [2006]. A gazdasági szerkezet termelékenység, munkaerő-kereslet, globális előrejelzése. ECOSTAT KSH Gazdaságelemző és Informatikai Intézet Budapest, 2006. augusztus.
- A jelenlegi magyar nyugdíjrendszer előrejelzése. Megrendelő: NYIKA, Készítő: Deloitte, 2008. október 9.
- A magyar gazdaság ágazati létszámstruktúrájának előrejelzése 2013-ig. OECD-országok ágazati létszámadatainak idősorai alapján MTA KTI 2006.
- A munkaerő-kereslet és az azt befolyásoló tényezők alakulásának vizsgálata 2006-ig, kitekintés 2013-ig. GKI 2004. november.
- BELICZA RÓZSA – DANKÓ ÁGNES – HALMAI RÉKA – SZEREPI ANNA [2007]: A megváltozott munkaképességű és fogyatékosokkal élő emberek társadalmi és jogi helyzete a világban és Magyarországon – helyzetfeltáró tanulmány.
- BODA MARGIT – HOLP EDIT – SZABÓ RÉKA [2007]: Megváltozott munkaképességű személyek elhelyezkedésekor felmerülő fejlesztési igényekre épülő szolgáltatások, képzések, programok. In: Münnich Ákos (Szerk.): Pszichológiai szempontok a megváltozott munkaképességű emberek munkaerőpiaci integrációjának elősegítéséhez. Münnich Ákos (Szerk.) (Debrecen): Didakt Kiadó, Debrecen, 2007. 225–252.
- CSEKERLEI GÁBOR – FILE SZABOLCS [2007]: Egyenlő jogok, egyenlőtlen esélyek. Gyorsjelentés a magyarországi fogyatékosok helyzetéről. Mozgó Világ, 33 (5), 17–21.

- CSÍZIK TÍMEA – KOVÁCS JUDIT – MÁTH JÁNOS – MÜNNICH ÁKOS [2007]: A megváltozott munkaképességű emberek életvitelének és munkavállalásának jellemzői. In: Münnich Ákos (Szerk.): Gyakorlati megfontolások és kutatási tapasztalatok a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásához. Didakt Kiadó, Debrecen. 7–24.
- DÁVID JÁNOS – FÜLÖP EDIT [2009]: Miért készítünk középtávú munkaerő-piaci előrejelzéseket? Munkaügyi Szemle, 2009/II.
- ERDŐS MIHÁLY [2007]: De fognak itt a pénztárak nyugdíjat fizetni? Biztosítási Szemle, 4.
- FAZEKAS KÁROLY [2005]: A hazai és a külföldi tulajdonú vállalkozások területi koncentrációjának hatása a foglalkoztatás és munkanélküliség területi különbségeire. In: Fazekas Károly (Szerk.): A hely és a fej Munkapiac és regionalitás Magyarországon. MTA KTI Budapest, 2005.
- FEDOR GYÖRGY – MÜNNICH ÁKOS – SIPOS SÁNDOR [2007]: A munkaadó szervezetek megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására való felkészültségének feltáró vizsgálata. In: Münnich Ákos (Szerk.): Gyakorlati megfontolások és kutatási tapasztalatok a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásához. Didakt Kiadó, Debrecen, 2007. 25–44.
- GÁCS JÁNOS [2006]: A HERMIN makroökonometriai modell szerkezete, felhasználásának tapasztalatai és azok lehetséges hasznosítása a magyar munkaerő-kereslet és kínálat előrejelzésénél, illetve annak modellezésénél. MTA KTI, Budapest, 2006. február.
- HAMAR JUDIT [2006]: Válságtól válságig? A magyar textil- és ruházati ipar helyzete és kilátásai Külgazdaság, 2006/6.
- HÁRS ÁGNES – TÓTH JUDIT [2010]: Változó migráció, változó környezet. Budapest, MTA Etnikai-nemzeti Kisebbségkutató Intézete, 201. 278.
- HOLCZER PÉTER (Szerk.) [2010]: Jelentés a Nyugdíj és Időskor Kerekasztal tevékenységéről. Miniszterelnökségi Hivatal, Budapest, 2010. 399.
- Letölthető: <http://nyugdíj.magyarorszagholnap.hu/wiki/A-Kerekasztal>
- Jelentés a Nyugdíj és Időskor Kerekasztal 2007. március és 2009. között végzett tevékenységéről. (Kézirat) Letölthető: www.nyugdíj.magyarorszagholnap.hu
- KÁTAI ANIKÓ [2010]: Az Európai Unió következő tíz évre szóló versenyképességi és foglalkoztatási stratégiája – az Európa 2020 stratégia. Európai Tükör, 2010/15. 5. 79–86.
- KEMÉNY ISTVÁN – JANKY BÉLA: 2003. évi országos cigánykutatás.
- KERTESI GÁBOR: Roma foglalkoztatás az ezredfordulón. Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek BWP, 2005/4, Budapest, 2005.
- KUTAS JÁNOS: Gondolatok a képzés és foglalkoztatás összehangolásának céljáról és módszereiről. Munkaügyi Szemle, 2009/II.

- MAKÓ CSABA – CSIZMADIA PÉTER – ILLYÉSI MIKLÓS [2005]: A kis- és középvállalkozások néhány foglalkoztatási, munkaügyi és tudás-felhasználási jellemzője (Makro-, mezo- és mikro-megközelítés perspektívájában). Kutatási beszámoló I-II. rész. Társadalom – Kutatás, 2005/ 3. és 4.
- Munkaerő-piaci előrejelzések szakmacsoportonként. 3K Consens Iroda [2007].
Kutatásvezető: Dávid János. A teljes dokumentáció megtekinthető:
www.employmentpolicy.hu
- NEMES NAGY JÓZSEF – NÉMETH NÁNDOR [2005]: Az átmeneti és az új térszerkezet tagoló tényezői. In: Fazekas Károly (Szerk.): A hely és a fej Munkapiac és regionalitás Magyarországon. MTA KTI Budapest, 2005.
- PITTI ZOLTÁN [2010]: Munkaerőpiaci folyamatok és a foglalkoztatási szerkezet változása. Egyenlítő, 2010/8. 4. 13.
- RÓBERT PÉTER [2002]: Átmenet az iskolából a munkaerőpiacra. Társadalmi Riport, TÁRKI, 2002.
- SZALAVETZ ANDREA [2006]: A piaci szolgáltatások és a gazdasági fejlődés. Külgazdaság, 2006/1.