

TDK DOLGOZAT

**Az európai foglalkoztatáspolitikai elméleti és
gyakorlati vizsgálata**



MISKOLCI EGYETEM

Gazdaságtudományi Kar

TÓTH EMESE

Miskolc, 2010.

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés.....	3
2. Trendek a foglalkoztatásban	5
2.1 A válság hatása a munkaerőpiacra	5
2.2 Foglalkoztatás az Európai Unió politikák vonatkozásában.....	11
2.3 A Lisszaboni Stratégia és a foglalkoztatáspolitikai összefüggései	13
3. A Foglalkoztatási Stratégiák értelmezése.....	16
3.1 A stratégia fogalma	16
3.2 Foglalkoztatási stratégiák vizsgálata.....	17
3.2.1. Az OECD foglalkoztatási stratégiája.....	17
3.2.2 Az ILO Globális Foglalkoztatási Munkaterve.....	20
3.2.3. Az Európai Foglalkoztatási Stratégia	22
3.4 Foglalkoztatási stratégiák összehasonlítása	24
4. EFS a gyakorlatban.....	28
4.1 Az EU nyitott koordinációs módszere	28
4.2 Magyarország foglalkoztatáspolitikája	29
4.3 Lengyelország foglalkoztatáspolitikája	33
4.4 Észak-Magyarország és Swietokrzyskie régiók összehasonlítása	36
5. Befejezés, összegzés.....	46
6. Felhasznált irodalom	50
8. Ábrák és táblázatok jegyzéke	53
9. Mellékletek	55

1. Bevezetés

Dolgozatomban a foglalkoztatáspolitikai témakörével foglalkozom, ezen belül a munkaerő-piaci folyamatok áttekintése után megvizsgálom a különböző nemzetközi szervezetek foglalkoztatási stratégiáit, külön hangsúlyt helyezve az Európai Foglalkoztatási Stratégiára, majd ezeket a gyakorlatba átültetve a nemzeti akciótervek eredményeit elemzem.

Az európai integráció elmélyülése, amely magában foglalja az egységes piac és a monetáris unió kiépülését, valamint az Európai Unió bővítései a munkaerőpiacot új erőterbe helyezte. Mindemellett a globalizáció jelensége a foglalkoztatás területén is megjelent, amely változásokat vont maga után.

Az 1990-es évek elejétől kezdve a kutatók, kormányok és nemzetközi szervezetek erőfeszítéseket tettek a foglalkoztatáspolitikai keretein belül olyan problémák megoldására keresvén a választ, mint a tömeges munkanélküliség, a munka világából való kirekesztődés, valamint a társadalombiztosítási rendszerek fenntarthatósága. Ezek eredményeképpen több nemzetközi szervezet hosszú távú foglalkoztatási stratégiát dolgozott ki: 1994-ben az OECD elindította foglalkoztatási stratégiáját (OECD Job Strategy), ezt követte az Európai Unió Európai Foglalkoztatási Stratégiája 1997-ben (European Employment Strategy), majd 2003-ban csatlakozott a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet¹ is Globális Foglalkoztatási Munkaterv (Global Employment Agenda) című programjával.

Kutatásom során összehasonlítom az egyes szervezetek stratégiáit. Egyik fő kérdésem, hogy miért van szüksége ezen szervezeteknek saját foglalkoztatási stratégiára, amelyek között tartalmi kérdésekben és szervezési módszerekben jelentős hasonlóság mutatkozik, azonban mégis más szemszögből közelítik meg a témát és más tevékenységekre helyeznek hangsúlyt.

¹ International Labour Organization, azaz az ILO az ENSZ szakosodott szervezete, amely küzd a társadalmi igazságosságért és az általánosan elismert emberi és munkaügyi jogokért; a foglalkoztatottság növelését, a munkakörülmények javítását valamint a szociális biztonság növelését igyekszik előmozdítani. (Simai, 1985)

A stratégiák összehasonlító elemzése mellett az európai foglalkoztatáspolitikával foglalkozok részletesebben, amely az Európai Unió egyik kiemelten kezelt politikájának számít, a 2007-2013-as programozási időszakban kettő közösségi politikában is megjelenik: *Versenyképesség és foglalkoztatás*, illetve *Foglalkoztatási és Szociális politika* keretein belül.

Dolgozatom harmadik nagyobb fejezetében az elméleti elemzést követően a gyakorlatra fókuszálok. Az EFS a gyakorlatban a Nemzeti Akcióprogramok végrehajtása révén valósul meg. Az Európai Unió egy olyan közösség, ahol az ún. közösségi politikákat a tagállamokban minél összehangoltabb módon próbálják megvalósítani. A Nemzeti Akcióprogramokat a nemzetállamok specifikusan készítik el, hiszen állam és állam között jelentősek az eltérések a munkaerő-piaci sajátosságokat illetően. Ilyen módon különböző akcióprogramok készülnek el, amelyeket az EU Bizottsága és Tanácsa koordinál.

A Kelet-közép európai térség országai közül Magyarország és Lengyelország helyzetét vizsgálom, hasonlítom össze. A Visegrádi Négyek együttműködés tagországai közül azért Lengyelországot választottam, mivel történelmileg Magyarországhoz hasonló vonásokkal bír, gazdaságilag szintén azonos életpályát írt le a két állam, illetve jelenleg is hasonló problémákkal küzdenek a foglalkoztatáspolitikai keretein belül.

Dolgozatomban tehát többek között választ keresek azokra a kérdésekre, hogy miért van szükség különféle foglalkoztatási stratégiákra, milyen prioritások alapján fogalmazódnak meg, illetve hogyan valósulnak meg a gyakorlatban az egyes stratégiák, végül a kutatásom során szerzett tapasztalataim alapján levonom végső következtetéseimet. Kutatási célom, hogy egy átfogó képet kapjak - a jelenlegi pénzügyi válság összefüggésében - az európai foglalkoztatásról, a lisszaboni célok teljesítésére irányuló politikák hatékonyságáról, ezeknek a gyakorlatba való átültetéséről, illetve arról, hogy az eddigi tapasztalatok alapján milyen változás (fejlődés) érhető el hosszútávon.

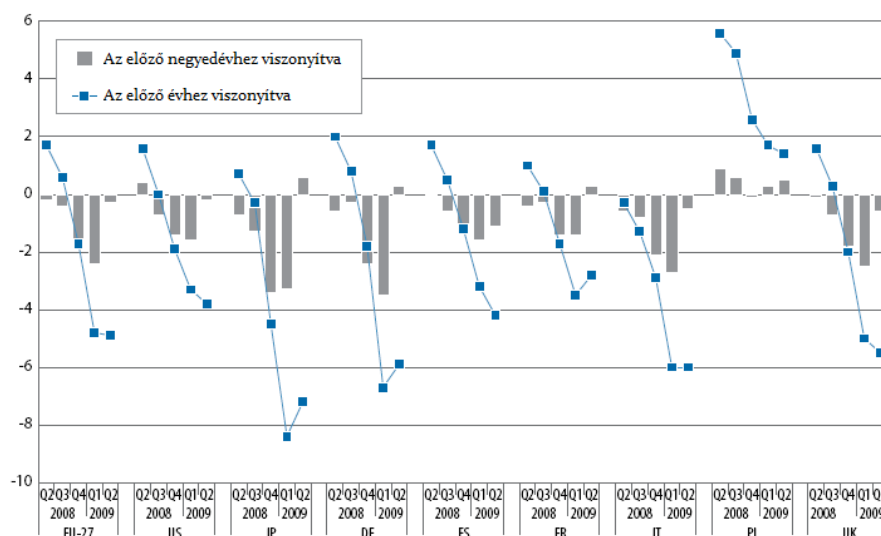
2. Trendek a foglalkoztatásban

Elemzésemet a munkaerő-piaci helyzet általános bemutatásával kezdem. Jelenleg a világ gazdaságát a 2008-ban kirobbanó válság határozza meg, amelynek hatásai a munkaerőpiacon is megjelennek. A gazdasági visszaesés eredményezte csökkenés a foglalkoztatásban, illetve növekedés a munkanélküliségben valamennyi állam kiemelt fontosságú problémájává vált, amely megoldása prioritásként kezelendő. Eredményként könyvelhető el, hogy a válsághelyzet miatt az Európai Unió tagállamai felismerték gazdaságuk hiányosságait. A recesszió okozta nehézségek leküzdésével egy intelligens, fenntartható és inkluzív fejlődés elérése a cél, amely a foglalkoztatottság és a termelékenység növekedéséhez és a társadalmi kohézió megerősödéséhez járulna hozzá.

2.1 A válság hatása a munkaerőpiacra

A gyorsan növekvő olaj-, élelmiszer- és nyersanyagárak jelentősen meghatározták az elmúlt három év világgazdaságának alakulását. Ezen fejlődés tükrében az IMF globális gazdasági növekedést jósolt, különösképpen a fejlett világ országaiban (USA, és Japán), valamint az Európai Unióban. Azonban 2008. második negyedévére a világ GDP növekedése az előrejelzések ellenére negatív vonulatot vett. A 2008. év végére az EU-ban a gazdasági válság még inkább mélyült, bár észlelhetőek voltak olyan jelek, amelyek a 2009. év közepére enyhülést jósolnak. A megelőző évekhez viszonyítva a gazdasági output az EU-ban 2009. második negyedévére egy lényeges 4,9%-os csökkenést írt le. (1. ábra).

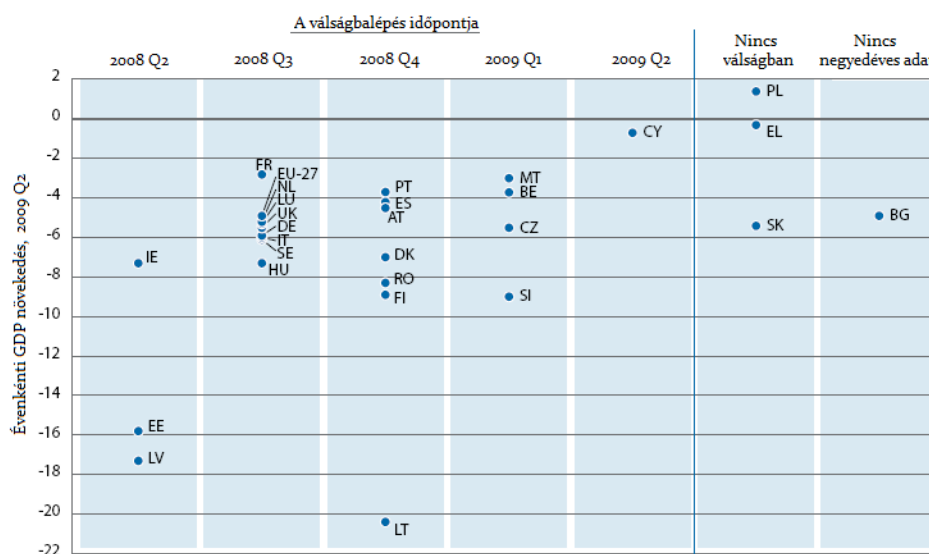
A gazdasági outputban EU-s szinten bekövetkezett visszaesés erős hatással volt Németországra, Olaszországra és az Egyesült Királyságra GDP-jére, azonban mérsékeltebb csökkenést váltott ki Franciaországban és Spanyolországban. Az EU-n belül a legtöbb tagállam 2009. első negyedévére válsághelyzetbe került, habár néhány állam újabban pozitív növekedést volt képes előidézni.



1. ábra: GDP növekedés az EU-ban, USA-ban, Japánban, és a nagyobb EU tagállamokban, %, 2008-2009

Forrás: Employment in Europe 2009

Az egyes tagállamok a válságba lépésük időpontjának tekintetében egy széles skálán mozognak (2. ábra). Írország és a Balti államok közül Észtország és Lettország voltak az elsők – 2008. második negyedévében –, akiknek gazdasága válságba lépett. A legtöbb EU tagállam 2008. harmadik és negyedik negyedévében került válsághelyzetbe, csak Görögország, Lengyelország és Szlovákia tudta elkerülni a recessziót 2009. második negyedévéig.



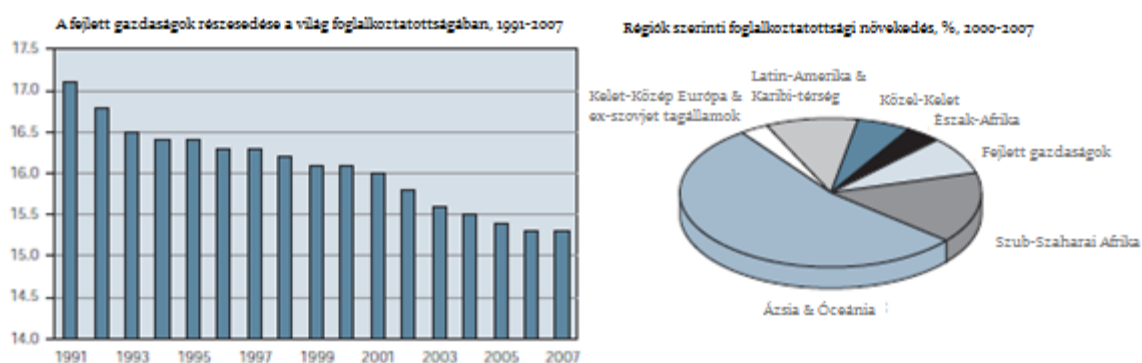
2. ábra: Az évenkénti GDP növekedés 2009 második negyedévében (%) és a válságbeépés időrendje

Forrás: Employment in Europe 2009

Összességében, az utóbbi javulás ellenére 2009. második negyedévére az Európai Unió gazdasági output mutatója 5,9%-kal esett vissza; jelentős visszaesés volt érzékelhető Németország, Olaszország valamint az Egyesült Királyság gazdaságában (6-6%). A többi nagy tagállammal ellentétben a lengyel gazdaság azonban pozitív fejlődést hozott a csökkenő tendencia ellenére (a második negyedévben a GDP növekedés 1,4%-ra esett, de a növekedés pozitív maradt a szolgáltatói- és építőipari szektor bővülése következtében). (CEC, 2009)

A jelenlegi pénzügyi krízis összefüggésében fontos figyelemmel kísérni azt, hogy különösen a fejlődő világban melyik alacsonyabb jövedelmű réteg válhat érintetté. Ennek következményeképpen néhány olyan változás erősödése figyelhető meg, amely a munka világát karakterizálta az elmúlt két évtizedben.

Az a jelenség, hogy a fejlett világ részesedése a foglalkoztatás terén hanyatlásnak indult az 1990-es évek elejétől kezdődően, 2007-re mindössze 15%-os értékre esve, fontos változásként könyvelhető el. Ezzel ellentétben a fejlődő országokban növekedés tapasztalható (3. ábra); Ázsia, Latin-Amerika, a Csendes-óceáni- valamint a Karibi-térség közel két harmados részesedés birtokosa lett. Másfelől bár a gazdasági fejlődés legújabb időszaka (az 1990-es évek elejétől kezdve) egy relatív intenzív növekedéssel járt, amely számos jelentős elosztási tényezőt foglal magába: a gazdasági növekedés az egyes régiókban eltérő mértékű, a női lakosság nagy tömege kirekesztve a munkaerőpiacról, valamint az esetek többségében ez az időszak egy széles jövedelem-egyenlőtlenséggel is együtt jár. (ILO, 2008)



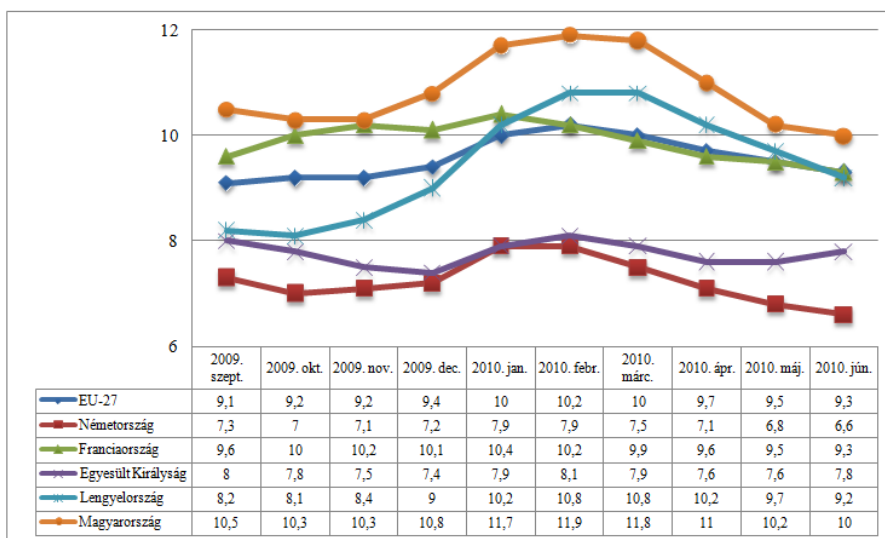
3. ábra: Foglalkoztatási trendek a világban

Forrás: ILO, 2008a (IILS becslései)

A válság hatására az EU-ban 2008 folyamán kétmillió munkahely szűnt meg. A leggyorsabban a fiatal férfiak munkanélkülisége nőtt; a legkevésbé a nőké. 2009 elején az elbocsátások még gyorsabb ütemre váltottak.

Az Európai Bizottság 2009. május elején az EU gazdasági visszaesését 2009-ben már 4%-ra prognosztizálta, ezért 8 és félmillió munkahely megszűnésével számolt 2010 végéig, ami 2009-ben a munkanélküliségi ráta 2,5 százalékpontos, 2010-ben pedig további 1,5 százalékpontos növekedését jelenti. (Artner, 2009)

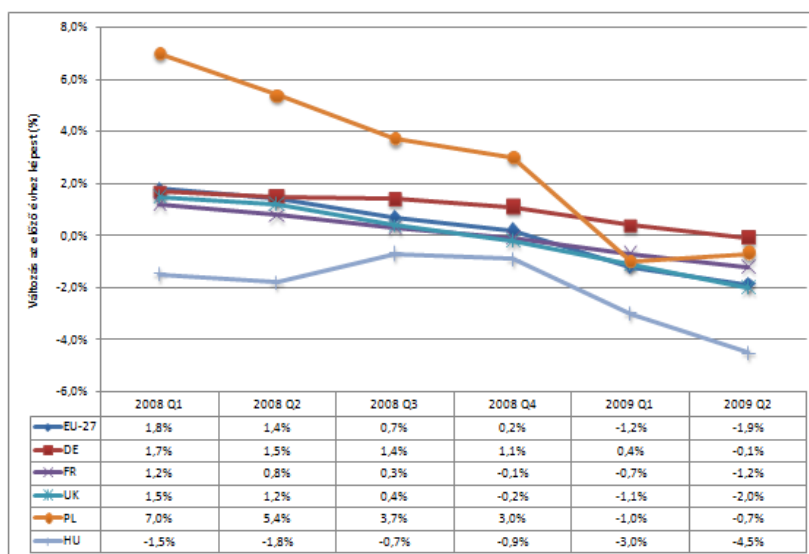
Az EU-27 munkanélküliségi rátája a 2009 szeptembere és 2010 júniusa között eltelt időszak alatt 9,1%-ról 9,3%-ra változott. Uniós viszonylatban 2010. január-március volt a kritikus időszak, amikor a munkanélküliek aránya meghaladta a 10%-ot. Ez a periódus a lengyel értékben is megmutatkozik, amely ekkor érte el a 10,8%-os csúcspontot. A vizsgált országok között Németország rendelkezik a legalacsonyabb munkanélküliségi rátával, 2010 évtől kezdődően fokozatosan csökkenő tendenciát mutatva júniusra 6,6%-os értéket sikerült produkálni. Magyarország értéke 2010. első negyedévében tetőzött, megközelítve a 12%-ot, majd a második-harmadik negyedévre sikerült a kezdeti értéket (10%) visszaállítani. (4. ábra)



4. ábra: Az EU munkanélküliségi rátája (2009. szept.-2010. jún., %)

Forrás: saját szerkesztés az Eurostat adatai alapján

A tények azt igazolják, hogy az EU foglalkoztatottsági rátája 2008. harmadik és negyedik negyedévére 0,2% illetve 0,3%-kal esett vissza, valamint további 0,8% (1,8 millió fő) és 0,6% (1,4 millió fő) csökkenés volt 2009. első és második negyedévében (5. ábra). Ennek eredményeképpen 2009. év közepére az EU foglalkoztatása 223 millió főre csökkent, amely az előző évi sinthez képest 1,9% csökkentést jelent (4,3 millió fő), és amely főként a férfiak foglalkoztatásában következett be. (CEC, 2009)



5. ábra: Foglalkoztatási ráta változása az Európai Unió egyes tagállamaiban, 2008-2009 (%)²

Forrás: saját szerkesztés az *Employment in Europe 2009* adatai alapján

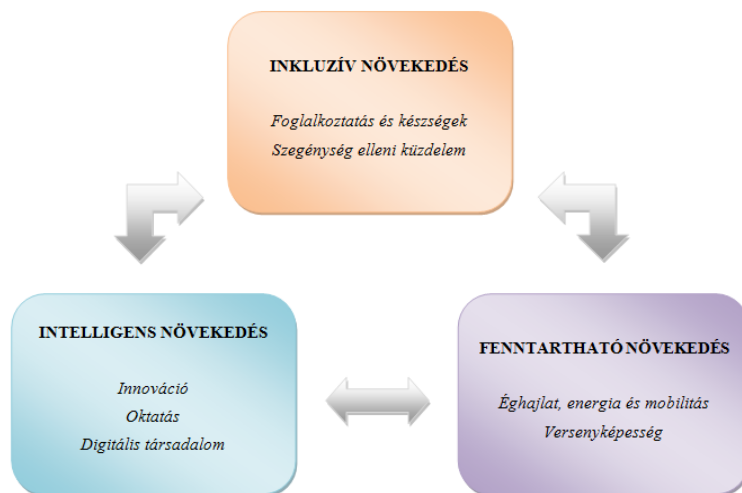
A nagyobb tagállamok munkaerő-piaci teljesítménye leromlott, legfőképpen Spanyolországban és az Egyesült Királyságban volt ez észlelhető, de az utóbbi időszakban Németország és Lengyelország foglalkoztatottsági mutatói is hasonló értéket mutattak, annak ellenére, hogy ezek az államok foglalkoztatottsága relatíve ellenálló volt 2008-ban a válság hatásaival szemben.

2009. második negyedévére az összes EU-tagállam munkaerő-piaci teljesítménye leromlott, nevezetesen a Balti államokban, Írországon és Spanyolországban, amely országok esetében a súlyos ingatlanpiaci válság hatására az építőipari szektorban további létszámleépítések következtek be. A foglalkoztatottsági szint csökkenése

² Az összesített táblázat a mellékletek között szerepel (1. sz. melléklet).

ezt követően felgyorsult; a visszaesés minden ágazatban munkaerő redukciót eredményezett, de különösen az építőipari szektor volt érintett. (CEC, 2009)

A válság több év gazdasági és szociális haladását semmisítette meg, és rávilágított az európai gazdaság strukturális hiányosságaira. Az Európai Uniónak egy átfogó stratégiára van szüksége ahhoz, hogy megerősödve kerüljön ki a recesszióból, és hogy egy olyan intelligens, fenntartható és inkluzív gazdasággá váljon, amelyben magas a foglalkoztatottság és a termelékenység, valamint erős a társadalmi kohézió. Ennek elérése érdekében fogalmazták meg az Európa 2020 stratégiát, amely három, egymást kölcsönösen megerősítő prioritást határoz meg. 10 év leforgása alatt egy olyan tudáson és innováción alapuló gazdaságot kívánnak kialakítani, amely erőforrás-hatékonyabb, környezetbarátabb és versenyképesebb a jelenleginél, illetve magas foglalkoztatási szinttel, és szociális és területi kohézióval rendelkezik. (6. ábra) A célok elérése érdekében a nemzeti, uniós és nemzetközi szinten egyaránt szükséges cselekedni.



6. ábra: Az Európa 2020 stratégia célkitűzései

Forrás: saját szerkesztés a CEC, 2010 adatai alapján

Az inkluzív növekedés prioritás elemeként említhető a magas foglalkoztatottság, a készségek fejlesztésébe való beruházás, a szegénység leküzdése és a munkaerőpiac modernizálása. Rendkívül fontos szempont az is, hogy a gazdasági növekedés előnyei az Unió teljes területére eljussanak – beleértve a legkülsőbb régiókat is –,

tehát erősítsék a területi kohéziót. Szükség lesz a nemek közötti egyenlőséget fokozó politikák kidolgozására annak érdekében, hogy az Európán belüli munkaerőpiaci részvétel növekedhessen, azaz fokozódjon a növekedés és a társadalmi kohézió.

2.2 Foglalkoztatás az Európai Unió politikák vonatkozásában

Az európai foglalkoztatási politika közösségi szintre emelése rövid múltat tekint vissza. A foglalkoztatáspolitikai kérdése a 90-es évek elején került fel az Európai Unió politikai döntéshozói fórumainak palettájára. 1990-től kezdve a foglalkoztatás folyamatosan csökkent, a munkanélküliség viszont gyors ütemben növekedett. Az uniós munkanélküliségi ráta 1993-ra 12%-ra növekedett, ezzel átlépve a 10%-os „lélektani-határt”. 3 év alatt 5 millió állás szűnt meg, a tagállamokban élő 18 millió munkanélküli fele tartósan állás nélkül maradt. Az Európai Unió versenyképessége romlott a foglalkoztatáspolitikai terén, valamint a termékfejlesztés, innováció és exportpiaci részesedés területén is USA-hoz és Japánhoz képest (3, ill. 5-6%-os munkanélküliség). A tömeges munkanélküliség kialakulásához a gazdasági okokon kívül a munkaerőpiaci politikák passzív, kivárási jellege és a jövedelemtámogatási formák által dominált szociális védelmi rendszerek egyaránt nagymértékben hozzájárultak.

Az Európai Unió két, egymással szorosan összefüggő politikai választ dolgozott ki a problémákat kiváltó hiányosságokra:

1. 1991-ben a Maastrichti Szerződés a Gazdasági és Pénzügyi Uniót közelségbe hozta.
2. 1997-ben az Amszterdami Szerződés az önálló Foglalkoztatási Fejezet beiktatásával megoldást ígért a munkaerőpiac strukturális átalakításának hiányosságaira.

Mindkét megoldás a tagállami gazdaságpolitikák közelítésére bevált koordinációs mechanizmus alkalmazására épül (*OMC; Open Method of Co-ordination on Social*

Inclusion and Social Protection), mely alapján a tagállamok és a Közösség együtt dolgozzák ki és hangolják össze a foglalkoztatási stratégiát.

1997 novemberében Luxemburgban rendkívüli Foglalkoztatási Csúcsértekezletet hívtak össze, amely során az Amszterdami Szerződés 2. cikkelye alapján a foglalkoztatáspolitikát az Európai Közösség meghatározó politikái közé sorolták.

2000 márciusában az Európai Unió Tanácsának Lisszabonban tartott ülésén alkották meg a lisszaboni stratégia elnevezésű reformprogramot, amelynek fő célkitűzése lett, hogy Európa 2010-re a világ legdinamikusabban fejlődő tudásalapú gazdaságává váljon, amely képes a fenntartható fejlődésre, valamint több és jobb munkahely és nagyobb társadalmi kohézió megteremtésére. A csúcstalálkozó alkalmával a „*Foglalkoztatás, gazdasági reformok és társadalmi kohézió - Az új évtized stratégiai célkitűzése*” címmel egy újabb, átdolgozottabb stratégiát alkottak meg, amelynek legszembeűnőbb eleme, hogy a foglalkoztatáspolitikát és társadalmi kohéziós politikát egymás mellé rendelték, így kialakítva egy szorosabb együttműködést a különféle politikák között. Ez a fajta együttműködés az alapgondolata az Európai Uniónak.

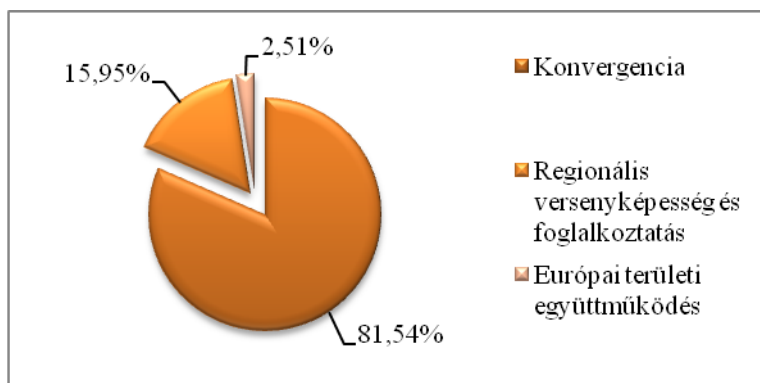
Az Európai Uniós politikák a 2007-2013-as időszakban jelentősen átalakultak az előző (2000-2006) időszakhoz képest; az uniós alapelvek figyelembevételével a közösségi politikáknak koherensen és szinergikusan kell együttműködniük.

A 2007-2013 közötti időszakban az Európai Regionális Fejlesztési Alap (ERFA), az Európai Szociális Alap (ESZA) és a Kohéziós Alap három meghatározott célkitűzést támogat: konvergencia, regionális versenyképesség és foglalkoztatás, valamint európai területi együttműködés. E három célkitűzés nem azonos súllyal bír, a rendelkezésre álló források mintegy 4/5 részét a Konvergencia célkitűzés felhasználására fordítják (7-8. ábra).

CÉLKITŰZÉSEK	ALAPOK		
Konvergencia	ERFA	ESZA	Kohéziós Alap
Regionális versenyképesség és foglalkoztatás	ERFA	ESZA	
Európai területi együttműködés	ERFA		

7. ábra: Célkitűzések és Alapok 2007-2013

Forrás: saját szerkesztés a <http://ec.europa.eu> adatai alapján



8. ábra: A célkitűzések részesedése a regionális politika költségvetéséből (2007-2013)

Forrás: saját szerkesztés a <http://ec.europa.eu> adatai alapján

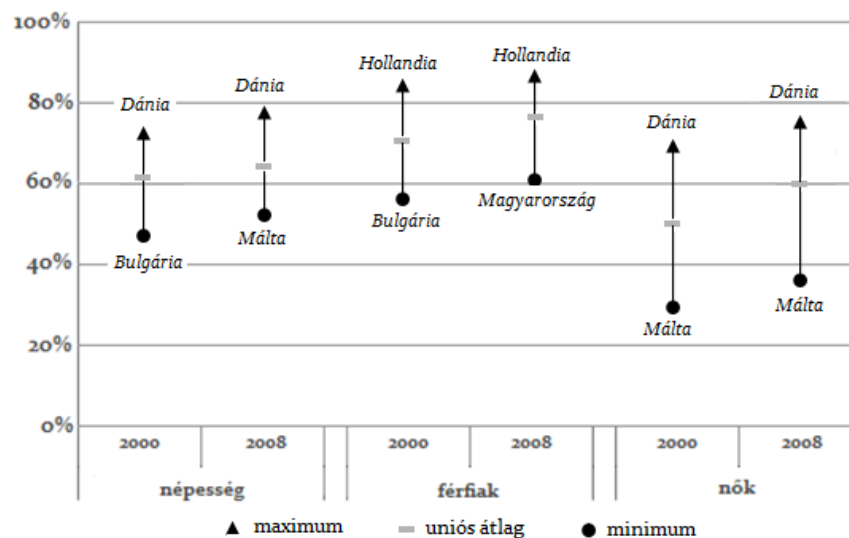
Az EU meghatározta legfontosabb közösségi politikáit 2007-2013-ra: *Mezőgazdasági politika (KAP), Kohéziós politika, Konvergencia, Regionális versenyképesség és foglalkoztatás, Európai területi együttműködés, Foglalkoztatási és Szociális politika.*

2.3 A Lisszaboni Stratégia és a foglalkoztatáspolitikai összefüggései

A Foglalkoztatási és Szociális politika célja a munkahelyek számának növelése, jobb munkafeltételek megteremtése és esélyegyenlőség biztosítása. A „*Lisszaboni Stratégia a növekedésért és foglalkoztatásért*” program az iránymutató e politika kialakítása és megvalósítása terén. Ezen célok elérésére elsősorban az Európai Szociális Alapból származó finanszírozást használja fel. (Huzdik, 2007)

A lisszaboni célok teljesítésének tekintetében nemcsak az unió egésze versenyez globális szintű konkurenciával, hanem a tagországok között is versenyhelyzet

figyelhető meg. A lisszaboni célok fontos eleme a foglalkoztatás minőségi és mennyiségi mutatóinak javítása, ezen belül számszerűsített cél a foglalkoztatási ráta 70%-ra történő emelése. A legmagasabb foglalkoztatási szinttel rendelkező államok között találhatóak a skandináv országok és a Benelux államok, emellett Észtország és Lettország is a rangsor első harmadában helyezkedik el. Az utolsó harmadban főként új tagállamok foglalnak helyet, a 26. helyet birtokolja Magyarország. Szintén az utóbbi csoportba tartozik néhány olyan régebbi tagállam is, mint Görögország vagy Olaszország. A 2000-2008 periódusban a legjelentősebb javulás Lettországban, Bulgáriában és Spanyolországban következett be, romlást Romániában, stagnálást Luxemburgban, Máltán és Magyarországon mutattak ki. Az országok közti különbségek kis mértékben csökkentek, mind a férfiak, mind a nők esetében. A relatív szórás a nők esetében több mint kétszerese a férfiakra mértnek. (9. ábra)



9. ábra: A foglalkoztatási ráta és változása az EU-ban 2000 és 2008 között

Forrás: saját szerkesztés Kátainé, 2009 adatai alapján

A lisszaboni stratégiának összességében pozitív hatása volt az Európai Unióra annak ellenére, hogy legfontosabb célkitűzéseit - 70%-os foglalkoztatási arány, GDP 3%-ának K+F-re fordítása - nem sikerült elérni. Az EU foglalkoztatási rátája 2008-ban - a válságot megelőzően - elérte a 66%-ot, a 2000. évi 62%-hoz

viszonyítva (9. ábra). A lisszaboni stratégia segített széles körű konszenzust kialakítani az EU számára szükséges reformokkal kapcsolatban. A 2005-ös megújítás alkalmával négy prioritási terület (kutatás és innováció, befektetés az emberekbe és a munkaerőpiacok modernizálása, az üzleti potenciálok felszabadítása, különös tekintettel a KKV-kra, valamint az energiaügy és éghajlatváltozás) meghatározása jelentett fontos lépést a stratégia fő irányának követéséhez. Ezek a kérdések mára valamennyi tagállamban a politika kiemelt területeivé váltak. A stratégia gyakorlatba való átültetéséből néhány jelentős következtetés vonható le, amely szorosan összefügg a foglalkoztatáspolitikai alakulásával:

- 1) A strukturális reformok ellenállóbbá tették az EU gazdaságát. A munkaerőpiaci reformok és az aktív munkaerő-piaci politikák segítettek megőrizni a munkahelyeket a gazdasági visszaesés idején, és visszafogták a munkanélküliség növekedését, miközben az euró-övezet a makrogazdasági stabilitás zálogának bizonyult a válság idején.
- 2) A foglalkoztatottság növekedésével sem sikerült megfelelő mértékben elérni azokat, akik a leginkább kiszorultak a munkaerőpiacról, és sokszor a munkahelyek sem voltak képesek véget vetni az emberek szegénységének.
- 3) A számos eredmény ellenére a reformok végrehajtásának általános üteme lassú volt. A jól teljesítő tagállamok még ambiciózusabb reformokat sürgettek, míg a többiek fokozatosan hátrányba kerültek velük szemben. Csak részben sikerült megvalósítani a lisszaboni stratégia azon célkitűzését, hogy a makrogazdaság, a foglalkoztatás és a mikroökonómia dimenziói között nagyobb szakpolitikai integrációt mozdítsanak elő.
- 4) A strukturális alapok forrásainak a növekedés és foglalkoztatás céljaihoz rendelése jelentős beruházások mozgósításához járul hozzá ezeken a területeken. (CEC, 2010)

3. A Foglalkoztatási Stratégiák értelmezése

A foglalkoztatási stratégiák a foglalkoztatáspolitikai alapvető eszközei, amelyek segítségével a célkitűzések és prioritások megfogalmazása által a problémákat okozó területekre történő fókuszálás alapján specifikus akciótervek kidolgozására nyílik lehetőség. Több nemzetközi szervezet dolgozott ki önálló foglalkoztatási stratégiát, amelyek általános vonásokban megegyeznek, azonban a szervezetek feladatköreinek eltérő mivolta lényeges különbségeket eredményez az egyes stratégiák között. A továbbiakban az elméleti bevezetőt követően az Európai Unió, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO), valamint a Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD) foglalkoztatási stratégiáit vizsgálom.

3.1 A stratégia fogalma

A stratégia fogalom a hadászatból származik; a győzelem elérésének tudományát jelentette. Makridakis (1990) szerint egy stratégia célja az olyan előnyös helyzet elérése, amely biztos győzelemhez vezet a csatamezőn. A stratégia nem katonai jellegű területeken történő alkalmazása azzal az indokkal kérdőjelezhető meg, hogy amíg a katonai munka pusztító, értékcsökkentő hatással bír egy ütközet során, addig a termelő munka építő, értéket növelő jellegű tevékenység.

Kidler (1991) kimondja, hogy a normatív döntéshozatal stratégia alatt a rendelkezésre álló erőforrások bármilyen formában való felhasználását érti. Vállalatirányítás szempontjából - Barakonyi-Lorange (1993) nyomán - azonban a stratégia egy olyan irányítási eszköz, amely meghatározza, hogyan kívánja elérni a vezetés a szervezet alapvető céljait, figyelembe véve a vállalat helyzetének korlátait. A stratégia Thompson és Strickard (1986) elméletei alapján három alapvető kérdésen alapszik, amelyeknek meg kell felelnie:

Mit és kinek készítünk? Milyen célokat akarunk elérni? Hogyan irányítjuk a tevékenységünket, hogy a célokat elérhessük?

Az elérendő célok kutatása tevékenységünk eredményeinek definiálását jelenti. (Korompai, 1995)

3.2 Foglalkoztatási stratégiák vizsgálata

A foglalkoztatási stratégiák elsődleges célja a foglalkoztatottság ösztönzése, munkahelyek létesítése, a munkahelyi körülmények javítása.

Amint már említettem, az 1997. Luxemburgi Foglalkoztatási Csúcstalálkozóig nem létezett kifejezetten közösségi foglalkoztatási politika. Az egyes nemzetközi szervezetek külön-külön próbálták a foglalkoztatásban felmerülő gazdasági és társadalmi problémákat megoldani, és mindezekhez különböző megközelítési módokat használtak.

3.2.1. Az OECD foglalkoztatási stratégiája

Az 1980-as évek második felében az OECD egy átfogó tanulmány készítését helyezte kilátásba olyan problémák kezelése céljából, mint a tartósan magas munkanélküliség, valamint a munkaerő-piaci teljesítmény visszaesése. Mindezen elemzések eredményeit politikai ajánlásokkal kiegészítve 1994-ben hozta nyilvánosságra OECD Foglalkoztatási Tanulmány (OECD Jobs Study) címmel.

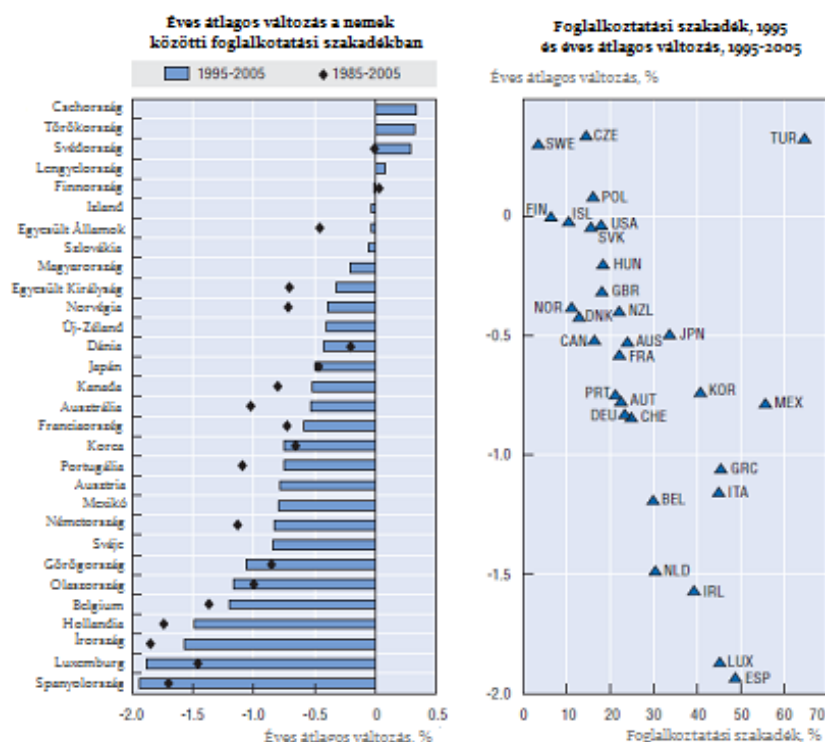
A politikai ajánlások kilenc terület alapján lettek meghatározva; beleértve a megfelelő makrogazdasági politikák és vállalkozói környezet megteremtését, a technológia és a humán erőforrás fejlesztését, a munkaidő, munkabér és munkaerőköltség rugalmasságának növelését, a foglalkoztatás biztonságára vonatkozó szabályozás és a munkanélküli és szociális ellátórendszerek reformját, illetve az aktív munkaerő-piaci politikák kiterjesztését és növelését. Egy évvel később kiegészítették a tízedik elvvel, amely a termékpiaci verseny ösztönzését jelentette. Ezek a politikai iránymutatások együttesen alkotják az OECD Foglalkoztatási Stratégiáját. (OECD, 2007)

2006-ban a Foglalkoztatási Tanulmány értékelése és felülvizsgálata alapján az OECD Foglalkoztatási kilátások (OECD Employment Outlook) kiadványban az eltelt közel tíz év tapasztalatait foglalták össze. Arra a következtetésre jutottak, miszerint az 1994-es politikai ajánlások eredményesek voltak a munkanélküliség visszaszorítása terén, azonban a munkanélküliség problémája mellett egyre inkább

olyan akadályok kerültek előtérbe, mint a népesség elöregedésének negatív hatásai, illetve annak biztosítása, hogy a technikai fejlődés és globalizáció által kiváltott változásokból előnyt tudjanak kovácsolni. A felülvizsgált Foglalkoztatási Tanulmány értelmében a tagországok munkaerő-piaci teljesítménye négy pillérre kell, hogy épüljön: a megfelelő makrogazdasági politika kialakítása, a munkaerő-piaci részvétel és az álláskeresés előtt álló akadályok elhárítása, a munkaerő-kereslet előtt álló munkaerő- és termékpiaci akadályok lebontása, valamint a munkaerő képzettségének és hozzáérésének fejlesztése. (Szociális és Munkaügyi Minisztérium)

A 2006. évtől kezdve az Employment Outlook az OECD éves beszámolójává vált, melynek fő témája az OECD-térség munkaerő-piaci és foglalkoztatási helyzete. Az Employment Outlook 2008. évi kiadása szerint az OECD fő célkitűzése az egyenlő alkalmazási feltételek mindenki számára történő biztosítása. 2007-ben az OECD-térség átlagos munkanélküliségi rátája 1980 óta a legalacsonyabb szintre, 5,6%-ra csökkent. Mindemellett jelentősen nőtt a foglalkoztatottság szintje is.

Az OECD átértékelt foglalkoztatási stratégiája kiemeli, hogy kulcsfontosságú politikai prioritásként kezelendő, hogy az alulreprrezentált csoportok potenciális dolgozói segítséget kapjanak a munkahelykeresésben. Számos országban a nők, a fiatalok és a fogyatékkal élők foglalkoztatottsági aránya viszonylagosan alacsony. Az elmúlt két évtizedben a foglalkoztatottság növekedésének jelentős része számos OECD-országban annak volt betudható, hogy nőtt a bizonytalan, rosszul fizetett állásokat betöltő dolgozók aránya. Az 10. ábrán látható, hogy a nemek közötti foglalkoztatási szakadék idővel csökken és a kis különbséggel rendelkező országok felé tart. A munkaerő-piaci reformok elősegítették a részvételt: az adóék csökkentését és a munka kifizetődővé tételét célzó adó- és juttatási reformok, valamint a folytatódó munkavállalást akadályozó fékek kiiktatása az öregségi nyugdíj-rendszerből és a korkedvezményes nyugdíj-konstrukciókból. A nőket illetően a reformok kiterjednek a rugalmas foglalkoztatási megoldásokra, a megfelelő szülési szabadság biztosítására, és a jó minőségű, anyagilag megengedhető gyermekgondozási szolgáltatásokra.



10. ábra: A nemek közötti foglalkoztatási szakadék³ az OECD tagállamokban

Forrás: OECD Employment Outlook Edition 2008

A bemutatott bizonyítékok arról tanúskodnak, hogy a foglalkoztatás terén a nemek közötti, mintegy 8%-os rés⁴, és a bérek terén a nemek közötti 30% eltérés az OECD-országok között a munkaerő-piaci diszkriminatív gyakorlatokkal magyarázható. Kivétel nélkül minden tagállamban a nemek szerinti bontásban kitűnik, hogy a férfiak foglalkoztatási rátája meghaladja a nők adatait. Azonban a foglalkoztatottsági szintekben érzékelhető, hogy a rés egyre jobban szűkül. A legjobb eredményeket a skandináv országok érték el (Finnország: 2,0%, Dánia: 4,4%⁵), illetve a legmagasabb női foglalkoztatási szint is ebben a térségben, Izlandon jelentkezik (77,0% 2009-es adatok alapján⁶). A legnagyobb nemek közötti különbség Törökország, Mexikó, Olaszország, Görögország esetében tapasztalható, ez a jelenség egyfelől a kulturális sajátosságoknak, másfelől a vallási szokásoknak tudhatók be.

³ A nemek közötti foglalkoztatási szakadék a férfi és női foglalkoztatási ráta különbségeként lett meghatározva, a férfi foglalkoztatási ráta százalékában.

⁴ Az OECD tagállamok átlagos értéke.

⁵ OECD Stat.Extract, 2009

⁶ Statistics Iceland (Izlandi Statisztika Hivatal); <http://www.statice.is>

3.2.2 Az ILO Globális Foglalkoztatási Munkaterve

A Globális Foglalkoztatási Munkaterv (Global Employment Agenda; GEA) legfőbb kihívásának tekinti, hogy a foglalkoztatást minden gazdasági és szociális politika központi elemévé tegye. Ennek érdekében az ILO fő célja a munkatermelékenység növelése, különösen a szegényebb rétegek körében.

A GEA azt hangsúlyozza, hogy egy olyan foglalkoztatási stratégiára van szükség, amely elősegíti a mai világgazdaság változását, fejlődését a termelékenység-növelés segítségével. Minden változás elengedhetetlen a termelékenység és a jólét növelése, illetve a tisztességes munkahelyek létesítése szempontjából. Ez az, ami megkülönbözteti a munka piacát az áruk és szolgáltatások piacától.

A munkaerőpiac az emberekről szól, szakismeretükről és hozzáértésükről, törekvéseikről és motivációjukról. A munkaerőpiacnak emellett szüksége van humánerőforrás-fejlesztésre irányuló intézkedésekre, valamint egy társadalmi szintre a munkaügyi normák formájában.⁷

A GEA új foglalkoztatási stratégiája hét kulcsterületet határoz meg; olyan területeket, amelyek hathatós megoldást jelenthetnek a termelékenység, foglalkoztatottság és az output növelés témaköreiben:

1. *A munka termelékenységi tényezőként való ösztönzése*

Az ILO biztosítja a „társadalmi párbeszédet” a munkáltatók és munkavállalók képviselői között, valamint azt, hogy az állam a foglalkoztatási stratégia szabályozásának alappillére legyen.

2. *A vállalkozások és magán beruházások ösztönzése*

A legfőbb feladat egy kellemes környezet kialakítása a vállalatok számára, figyelembe véve a makrogazdasági szabályozást, adózást, adminisztráció hatékonyságát, kereskedelmi szerződések és fair verseny biztosítását. A vállalkozók ösztönzése fontos feladat; segítik a KKV-k indítását és

⁷ Az ILO nemzetközi munkaügyi normákat alkot egyezmény és ajánlás formájában, meghatározza az alapvető munkavállalói jogok minimális szintjét: a szervezkedés és szervezetalapítás szabadságát, a kollektív szerződés kötését, a kényszersmunka tilalmát, az egyenlő esélyek és bánásmód követelményét. (Blahó-Prandler, 2001)

terjeszkedését az olyan akadályok áthidalásával, mint a hitelhez való jutás vagy a közlekedés és más infrastruktúra hiánya.

A fejlett országokat ösztönzik az alacsony jövedelmű, fejlődő világgal való kereskedelem; így exportjuk szabadabban tud a piacokra jutni a munka-intenzív késztermékek és a mezőgazdasági termékek nagyobb mértékű liberalizációja segítségével.

3. A foglalkoztathatóság és alkalmazkodóképesség ösztönzése

Az oktatás és továbbképzés támogatása szoros kapcsolatban áll a foglalkoztatás-növelési stratégiákkal. Az egész életen át tartó tanulás⁸ fogalma megjelenik. Az alapoktatás és az analfabetizmus felszámolása a cél a szegényebb országok körében.

4. A jövő társadalmi és környezeti szempontból történő fenntarthatóbbá tétele

A politikai integráció mechanizmusainak tökéletesítése a fenntarthatóságot biztosítja. Az információ-áramlás elősegítése a társadalmi fenntarthatóság feltétele.

5. Tisztességes és termelékeny munkahelyek létesítése

Speciális intézkedéseket fejlesztenek ki, amely a szegényebb rétegek termelékenység és jövedelmek növekedésre fókuszál. A foglalkoztatásbeli juttatásokat (munkabér, munkaköltségek) egyértelműen a közkiadások programjai foglalja magába.

6. A munkaerő-piaci diszkrimináció megszüntetése

A „gender mainstreaming” magába foglalja a politikai folyamatok újrászervezését, fejlesztését, valamint az igazgatási rendszer minőségéről is szolgáltat információt.

Az ILO célkitűzése a hátrányos helyzetűek integrálása a munka világába.

7. Új makrogazdasági környezet kiépítése a gazdasági növekedés számára

Egy nagyobb fokú nemzetközi gazdaság-ösztönző koordinációra van szükség; a fiskális és monetáris célokat össze kell kapcsolni a foglalkoztatás növekedésével és a szegénység csökkentésével kapcsolatos célokkal.

⁸ LLL, azaz Life-long learning

3.2.3. Az Európai Foglalkoztatási Stratégia

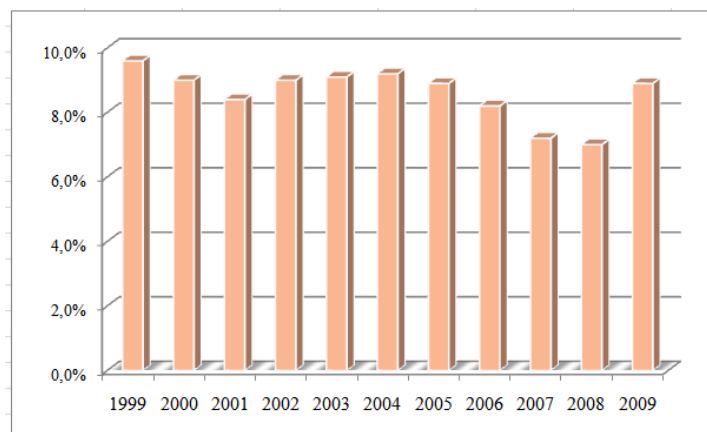
Az Európai Foglalkoztatási Stratégia (EFS) az Európai Unió tagállamok foglalkoztatási politikája összehangolásának a legfontosabb eszköze. Fejlődése során a kohéziós politikával fennálló kapcsolata folyamatosan erősödött.

Az EFS alapját a középtávra meghirdetett *employment guidelines*, azaz a foglalkoztatási irányvonalak adják, amelyeket először 1998-ban fogalmazták meg. Az EFS 2002-es értékelése után az Európai Tanács egy hosszabb, hároméves időszakra (2003–2006) új irányvonalakat fogadott el. A lisszaboni folyamat a 2000–2010 közötti időszakra vonatkozó számszerű foglalkoztatási és más előirányzatokkal bővítette ki az irányelveket, 2005-ben az Európai Tanács megvonta a folyamat félidős mérlegét, és a 2005–2008 közötti időszakra újabb foglalkoztatási irányvonalakat helyeztek hatályba. Az új irányvonalak a makrogazdasági irányvonalakkal és a mikrogazdasági reformokra vonatkozó előirányzatokkal együtt az úgynevezett integrált irányvonalak részét alkotják.⁹ Ennek eredményeképpen 2005-től kezdve a tagországok egységesen a „*Nemzeti akcióprogram a növekedésért és foglalkoztatásért*” című nemzeti stratégia részeként dolgozzák ki évente foglalkoztatási akciótervüket. (Gács, 2005)

Az EFS többszörös értékelési rendszert működtet. Az éves értékelés a nemzeti foglalkoztatási akciótervekre, a tagországok terveinek és teljesítményének egymás általi értékelésére, valamint a Bizottság és a Tanács közös beszámolójára támaszkodik.

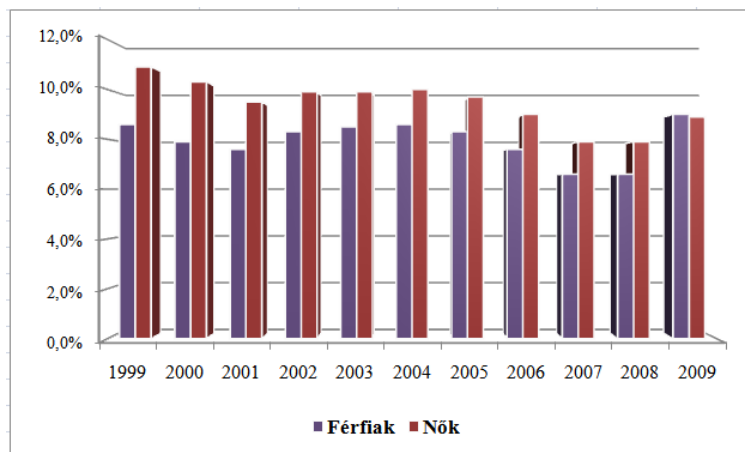
Ahogy a 11. és 12. ábrán is látható az EFS első öt éve után (1997-2001-es időszak) a munkapiacok mutatói jelentős javulást mutattak a megelőző évekhez képest: a munkahelyek száma 6,5 %-kal, azaz 10 millióval növekedett, nagyrészt a női munkavállalás bővülése révén; a munkanélküliek száma csökkent, illetve a munkapiaci részvétel is növekedett. (Frey, 2004)

⁹ Az EU foglalkoztatási irányvonalainak összefoglaló táblázata a mellékletben szerepel. (2. sz. melléklet)



11. ábra: A munkanélküliségi ráta alakulása, EU-27, 1999-2009

Forrás: saját szerkesztés az Eurostat adatai alapján



12. ábra: A munkanélküliségi ráta alakulása, nemek szerinti megoszlás, EU-27, 1999-2009

Forrás: saját szerkesztés az Eurostat adatai alapján

A Bizottság értékelése megállapította, hogy egyfelől az Unióban a gazdasági növekedés munkahelyteremtéssel párosult (ún. job rich growth); másfelől az 1990-es évek második felében az EU-ban a konjunkturális ingadozásoktól megtisztított strukturális munkanélküliség¹⁰ mutatója csökkent, azonban nem mindenhol azonos mértékben. A 1. táblázatban láthatjuk a strukturális munkanélküliség mértékét az egyes országok viszonylatában. A jó teljesítményt felmutató országok vagy alacsony strukturális munkanélküliségi szinttel bírnak, vagy az átlagnál gyorsabban tudták ezt a szintet csökkenteni. Ezekben az országokban átfogó strukturális reformokat hajtottak végre; Dánia, Írország és Hollandia radikális munkapiaci

¹⁰ Az a munkanélküliségi szint, amely mellett az infláció üteme nem növekszik; a munkakereslet és kínálat szerkezetben tér el egymástól. (Gács, 2005)

reformcsomagot dolgozott ki. Ezenkívül a sikeres országokban a munkapiaci reformot termékpiazi reformok is kiegészítették. (Gács, 2005)

1. táblázat

A strukturális munkanélküliség alakulása 1995-2000 között

		A strukturális munkanélküliség csökkenésének mértéke 1995 és 2000 között		
		átlag alatti	átlagos**	átlag feletti
A strukturális munkanélküliség szintje 2000-ben	alacsony	<i>Luxemburg, Ausztria</i>	<i>Hollandia</i>	<i>Dánia</i>
	közepes**	<i>Németország</i>	<i>Belgium, Portugália, Finnország, Svédország, Nagy-Britannia</i>	<i>Írország</i>
	magas	<i>Görögország</i>	<i>Franciaország, Olaszország</i>	<i>Spanyolország</i>

**Az átlagos illetve közepes teljesítmény a statisztikai átlag körüli 0,5-szörös szórási sávban lévő értéket jelöli.

Forrás: CEC (2002b)

Az EFS értékelése elsősorban a reformfolyamat kiépülésére vonatkozott. A Bizottság eredményei alapján a nemzeti foglalkoztatási politikák között jelentős mértékű konvergencia alakult ki az EFS céljainak és irányvonalainak követését illetően. A foglalkoztatáspolitikai főbb célkitűzéseit rendszerűen figyelembe veszik olyan más szakpolitika kialakításában, mint a szociális politika vagy az adópolitika; valamint egyre inkább a foglalkoztatás növelésére összpontosítanak ellenben a munkanélküliség csökkentésével. Nem elhanyagolható, hogy a döntéshozók fokozottan felismerik a szociális partnerek fontos szerepét számos foglalkoztatási kérdés megoldásában. (Nagy, 2003)

3.4 Foglalkoztatási stratégiák összehasonlítása

A különböző nemzetközi szervezetek más tényezőket hangsúlyoznak ki, attól függően, hogy milyen módon illik a foglalkoztatás politikája szervezetük tevékenységi körébe. A foglalkoztatási stratégiák közös vonása, hogy a termelékenység, foglalkoztatottság és az output növelés témaköreivel foglalkoznak. Az európai foglalkoztatási irányvonalak négy pillére épülnek: a foglalkoztatási képesség és a vállalkozásösztönzés javítására, a vállalkozások és alkalmazottaik alkalmazkodóképességének fejlesztésére, valamint az egyenlő esélyek feltételeinek

megegerősítésére. Az *OECD stratégiája* tíz területet ölel fel; beleértve a megfelelő makrogazdasági politikák és vállalkozói környezet megteremtését, a technológia és a humán erőforrás fejlesztését, a munkaidő, munkabér és munkaerőköltség rugalmasságának növelését, a foglalkoztatás biztonságára vonatkozó szabályozás és a munkanélküli és szociális ellátórendszerek reformját, az aktív munkaerő-piaci politikák kiterjesztését és növelését és a termékpiaci verseny ösztönzését. A *GEA* hét kulcsterületet jelöl ki, amelyek a munka, a vállalkozások ösztönzésére irányul, illetve a foglalkoztathatósággal, alkalmazkodóképesség növelésével, diszkrimináció megszüntetésével, munkahelyteremtéssel, makrogazdasági környezettel foglalkozik. Mindhárom helyen megjelenik a munkavállalók ösztönzése, a vállalkozások segítése, a politikai befolyás szerepe a foglalkoztatásban.

Érdekes, hogy a fenntarthatóság illetve a diszkrimináció fogalma csak az *ILO* stratégiájában fogalmazódik meg; az *ILO* kiemelt hangsúllyal kezeli az esélyegyenlőség megteremtését a munka világában. Elsődleges céljai közé tartozik, hogy lehetőségeket biztosítson a tisztességes és termékeny munka elvégzésére nők és férfiak számára egyaránt, a szabadság, az igazságosság, a biztonság és az emberi méltóság feltétele mellett.

A munkapiaci intézmények szerepét illetően a szervezetek eltérő ideológián alapszanak. Az *OECD* többnyire a piacok elsődlegességét hangsúlyozza, és ennek megfelelően a piacra alapozott megoldásokat részesíti előnyben. Az intézményeket korlátnak tekinti, a delegációra tett lépéseket támogatja. Az *EU* viszont nagyobb szerepet tulajdonít a kormányoknak a piaci kudarcok felszámolásában és a piacok szabályozásában. Az *ILO* tripartit felépítése egyedülálló, a munkaadók és munkavállalók szervezetei egyenlő partnerként vesznek részt az irányító testületek munkájában, ily módon egyfajta rugalmasságot ad a szervezet működtetésében.

Az *OECD* és az *ILO* stratégiája több azonosságot mutat, sok esetben megegyezik – ez az összehasonlító táblázatban látható (2. táblázat) –, néhány esetben tér csak el a két koncepció egymástól (*OECD*: know-how elterjesztése; *ILO*: fenntarthatóság fogalma). Az *EFS* némiképpen eltér az előző kettőtől; több programpontnak az Európai Unió más, foglalkoztatási irányvonalakkal nem feltétlenül összehangolt kezdeményezése feleltethető meg.

A foglalkoztatási stratégiák tematikus összehasonlítása

szempontok	EFS és egyéb EU-politikák	OECD: Foglalkoztatási stratégia	ILO: Globális Foglalkoztatási Munkaterv
makrogazdasági tényezőkkel kapcsolatos elvek:	– stabilitási és növekedési egyezmény – általános gazdaságpolitikai irányvonalak – cardiffi folyamat¹¹ – lisszaboni folyamat	– 1. elv: megfelelő makrogazdasági politikák kidolgozása: növekedés ösztönzése, fenntarthatóság, inflációmentesség – 10. elv: termékpiaci verseny ösztönzése, ezáltal a monopolista tendenciák csökkentése és a foglalkoztatottak és nem foglalkoztatottak közötti érdekellentétek gyengítése	– 1. elv: a munka termelékenységének tényezőként való ösztönzése – 5. elv: a munkavállalók segítése tisztességes és termelékeny munkahelyek létesítése által – 7. elv: új makrogazdasági környezet kiépítése a gazdasági növekedés számára
technológiai fejlődés; fenntarthatóság:	– cardiffi folyamat – lisszaboni folyamat – FI-II. pillér: vállalkozó szellem	– 2. elv: know-how elterjesztésének elősegítése a műszaki fejlesztés keretfeltételeinek javításával	– 4. elv: a jövő társadalmi és környezeti szempontból történő fenntarthatóbbá tétele
munkavállalók helyzetével kapcsolatban:	– FI-III. pillér: alkalmazkodóképesség – általános gazdaságpolitikai irányvonalak	– 3. elv: munkaidő rugalmasságának növelése – 5. elv: munkabér és munkaköltségek rugalmasabbá tétele, különösen a fiatalok részére	– 1. elv: a munka termelékenységének tényezőként való ösztönzése – 3. elv: foglalkoztathatóság és alkalmazkodóképesség növelése – 5. elv: a munkavállalók segítése munkahelyek létesítése által
vállalkozásokkal kapcsolatban:	– FI-II. pillér: vállalkozó szellem – BEST program¹² – SLIM program¹³	– 4. elv: kedvező vállalkozói környezet kialakítása a vállalkozások alapítási és terjeszkedési korlátok lebontásával	– 1. elv: a munka termelékenységének tényezőként való ösztönzése – 2. elv: vállalkozások és magán beruházások ösztönzése

¹¹ A gazdasági strukturális politikák önkéntes összehangolása a tagállamok körében, amelynek célja a foglalkoztatás növelése. A Walesben 1998-ban megtartott EU-csúcstalálkozóról kapta nevét. (<http://hu-euabc.com>)

¹² Business Environment Simplification Task Force

¹³ Simpler Legislation for the Internal Market

<i>politikai, állami intézkedések:</i>	– FI-I. pillér: foglalkoztathatóság – FI-III. pillér: alkalmazkodóképesség – FI-1. irányvonal: aktív és preventív intézkedések – FI-2. irányvonal: munkahelyteremtés és vállalkozás – FI-5. irányvonal: munkaerő-kínálat növelése – FI-8. irányvonal: ösztönzés a munkavállalásra – FI-9. irányvonal: a be nem jelentett munkavégzés átalakítása	– 6. elv: társadalombiztosítás reformja az üzleti szektorban való foglalkoztatás kiterjesztése céljából – 7. elv: az aktív munkapiaci politika szerepének erősítése, hatékonyságának növelése – 9. elv: a munkanélküli és szociális ellátórendszerek reformja	– 3. elv: foglalkoztathatóság és alkalmazkodóképesség növelése – 5. elv: a munkavállalók segítése tisztességes és termelékeny munkahelyek létesítése által – 6. elv: a diszkrimináció megszüntetése a munkaerőpiacon
<i>foglalkoztatással kapcsolatos elvek:</i>	– FI-I. pillér: foglalkoztathatóság – FI-III. pillér: alkalmazkodóképesség – FI-II. pillér: vállalkozó szellem – FI-2. irányvonal: munkahelyteremtés és vállalkozás – FI-4. irányvonal: egész életen át tartó tanulás – FI-5. irányvonal: munkaerő-kínálat növelése – FI-8. irányvonal: ösztönzés a munkavállalásra – FI-9. irányvonal: a be nem jelentett munkavégzés átalakítása	– 6. elv: társadalombiztosítás reformja az üzleti szektorban való foglalkoztatás kiterjesztése céljából – 8. elv: humán erőforrás fejlesztés: a munkaerő szakértelmének javítása az oktatási és képzési rendszer széles körű átalakítása segítségével – 9. elv: a munkanélküli és szociális ellátórendszerek reformja	– 1. elv: a munka termelékenységi tényezőként való ösztönzése – 3. elv: foglalkoztathatóság és alkalmazkodóképesség növelése – 5. elv: a munkavállalók segítése tisztességes és termelékeny munkahelyek létesítése által – 6. elv: a diszkrimináció megszüntetése a munkaerőpiacon

Forrás: saját összeállítás Casey (2004), Gács (2005) és a Global Employment Agenda (2002) adatai alapján

4. EFS a gyakorlatban

Dolgozatom utolsó fejezetében a gyakorlati elemzésen keresztül mutatom be az Európai Foglalkoztatási Stratégiát. A stratégia pillérének tekinthető az Európai Unió nyitott koordinációs rendszere, amely segítségével a tagállamok egy leegyszerűsített módszert kapnak akcióterveik elkészítéséhez, valamint az EU-n belül a foglalkoztatáspolitikával kapcsolatos cselekvések szintén koordinálásra kerülnek. Gyakorlati elemzésem alapjául 2 NUTS II.-es régió szolgál - Észak-Magyarország és Swietokrzyskie - , amelyek területi és strukturális hasonlóságokat mutatnak, így ebből kiindulva a munkaerő-piaci indikátorok vizsgálatával vonom le végső következtetéseimet.

4.1 Az EU nyitott koordinációs módszere

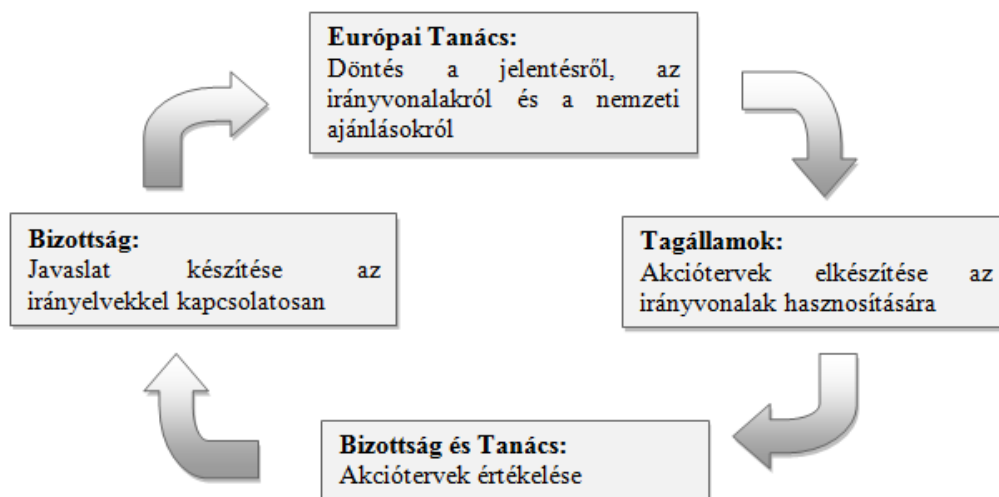
A Nyitott Koordináció Módszerét (*Open Method of Co-ordination on Social Inclusion and Social Protection, OMC*) mint a különböző területekre vonatkozó közpolitikák, közösségi politikák koordinálásának egyéb közpolitikai területeken is alkalmazandó új eszközét a 2000 márciusában tartott Lisszaboni Európai Tanács során fogadták el az Európai Unió tagállamainak állam- és kormányfői.

A módszert azokon a területeken alkalmazza az EU, amelyre a Bizottságnak csak korlátozottan van befolyása, mivel a tagállamok kompetenciájába tartozik (pl. foglalkoztatás, szociális ellátás, oktatás, ifjúság). A nemzeti politikák konvergenciáját a tagállamok közötti kommunikáció fejlesztésével, a kölcsönös tanulás elősegítése érdekében a legjobb gyakorlatok (best practices) felkutatásával, bemutatásával és terjesztésével, közös gondolkodással és önként vállalt együttes cselekvéssel kívánják elérni. (Eurostat)

Az OMC eszközrendszerének négy legfontosabb alappillérét szemlélteti a 13. ábra:

1. Európai Tanács dönt a közös jelentésről, a következő évi foglalkoztatási irányvonalokról és a nemzeti ajánlásokról;

2. A tagállamok akcióterveket készítenek az irányvonalak beépítésére és végrehajtására a nemzeti foglalkoztatási stratégia részeként;
3. A Bizottság és a Tanács közösen értékeli az akcióterveket és közös jelentést fogad el;
4. A Bizottság széles körű konzultációt követően javaslatot készít, a következő időszakra készülő foglalkoztatási irányvonalakra. (Hárs-Landau-Nagy, 2005)



13. ábra: Az EU nyitott koordinációs módszere

Forrás: saját szerkesztésű ábra Hárs-Landau-Nagy (2005) adatai alapján

Az OMC folyamatainak egyszerű nyomonkövetése és ellenőrzése érdekében közös indikátorok alakítottak ki. Ezen mutatók négy kategóriára sorolhatók, amelyek az egyes alappillérekkel szoros kapcsolatban állnak; átfogó mutatók (overarching indicators), a társadalmi integráció mutatói (social inclusion indicators), nyugdíj-mutatók (pensions indicators), valamint a hosszú távú gondozási mutatók (long term care indicators).

4.2 Magyarország foglalkoztatáspolitikája

Magyarország 2004-ben – az EU foglalkoztatási iránymutatásaival összhangban – elkészítette első nemzeti foglalkoztatási akciótervét a 2004-2006 közötti időszakra vonatkozóan. Időközben azonban sor került a Lisszaboni stratégia félidei felülvizsgálatára, és ehhez kapcsolódóan a gazdaságpolitikai és

foglalkoztatáspolitikai uniós koordinációs és jelentéstételi mechanizmusok átalakítására. Mindez szükségessé teszi, hogy Magyarország 2005-ben újrafogalmazza foglalkoztatási stratégiáját a 2005-2008 közötti időszakra vonatkozóan.

A foglalkoztatási szintre vonatkozóan az Európai foglalkoztatási stratégiában meghatározott célkitűzésekhez (2005-ig 67%-os, 2010-ig 70%-os foglalkoztatási szint elérése) képest Magyarország elmaradása jelentős. Az alacsony foglalkoztatás korlátozza a gazdaság növekedését, alkalmazkodóképességét, szűk korlátok között tartja az államháztartás bevételeit, miközben növeli a terheit, korlátozza az adóterhek tartós mérséklésének lehetőségét, fokozza a társadalmi kirekesztés kockázatát. Ezért a Kormány már a Közös foglalkoztatáspolitikai értékelésben és a 2004. évi Nemzeti foglalkoztatási akciótervben a foglalkoztatás bővítését határozta meg a foglalkoztatási stratégia legfontosabb prioritásaként, és továbbra is elsődleges célnak tekinti azt. (Nemzeti akcióprogram a növekedésért és foglalkoztatásért 2005-2008)

A 3. táblázatban látható a 2010-re meghatározott számszerűsített célkitűzések Európai Unió és valamint nemzeti szinten. A kormány egy fokozatos foglalkoztatási bővítést tűzött ki céljául, amelynek elsősorban a nők és az 55 év fölöttiek számára történő munkahely-teremtésben kell megnyilvánulnia. Hazánkban sokkal több gondot kell ezenkívül fordítani az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők a munka világába történő integrálására, mint a többi EU tagállamok esetében; ennek megfelelő eszközei lehet a részmunkaidő vagy a távmunka kialakítása.

Statisztikai adat, hogy a távmunkában dolgozók aránya jelentősen alacsony. Egy IBM által készített lakossági felmérés alapján (2006) a felnőtt lakosság alig 2,8%-a, azaz kb. 230 ezer fő jelezte, hogy cégénél lehetőség van távmunkában dolgozni. Az átlagosnál magasabb az arány a 30-39 évesek, a felsőfokú végzettséggel rendelkezők és a budapesti lakosok körében. Az 50 fő feletti cégek 4%-ánál, összesen 202 cégnél van lehetőség távmunkában dolgozni, ezen vállalatok háromnegyede a közép-magyarországi régióban található. A vállalatok főként azért

nem biztosítanak távmunkát, mert értékelésük szerint (80%) nem illeszthető tevékenységi körükbe.

3. táblázat

A foglalkoztatási ráta tervezett alakulása az EU-ban és Magyarországon, 2008-2010

	EU átlag	EU célkitűzések	Magyarország	Nemzeti célkitűzések
	2008	2010	2008	2010
Összesen	53,7 %	70%	46,2%	63%
Nők	46,6 %	60%	39,4 %	57%
Férfiak	61,3 %	-	53,9 %	69%

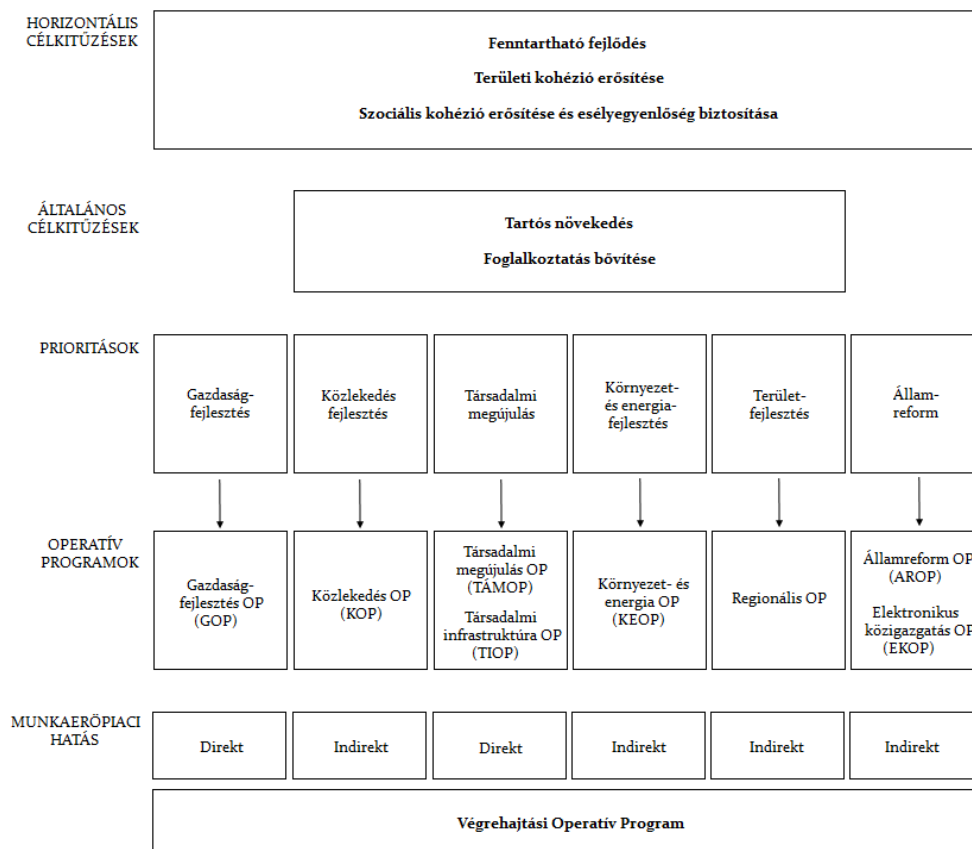
Forrás: saját szerkesztés a *Nemzeti akcióprogram a növekedésért és a foglalkoztatásért 2005-2008* és az Eurostat adatai alapján

A Nemzeti Akcióprogram (NAP) a 2005 és 2008 közötti periódusra fogalmaz meg intézkedéseket, ezáltal mind az I. Nemzeti Fejlesztési Terv végrehajtásának utolsó, mind pedig az Új Magyarország Fejlesztési Terv végrehajtásának első éveit lefedi. Ennek megfelelően az Új Magyarország Fejlesztési Terv a foglalkoztatottság bővítésére, a növekedésre, a társadalmi összetartozás erősítésére és a valós konvergenciára törekszik. Az Új Magyarország Fejlesztési Terv az operatív programokon keresztül hozzájárul a lisszaboni célok teljesüléséhez a termelékenység növelésével, valamint az üzleti feltételek és a munkakörülmények javításával.

A nemzeti lisszaboni akcióprogramban Magyarország meghatározta azokat a prioritásait, amelyek - figyelembe véve a nemzeti sajátosságokat - közvetlenül járulnak hozzá a lisszaboni stratégia nemzeti szintű megvalósításához. A 14. ábra szemlélteti, hogy a fejlesztési terv célkitűzései és prioritásai mely operatív programokhoz kapcsolódnak. Az Új Magyarország fejlesztési Tervben megfogalmazott prioritások különböző módon gyakorolnak hatást a munkaerőpiacra, valamint meghatározzák a munkaerő-piaci beavatkozásokat, a foglalkoztatás bővítésének speciális céljait. A társadalmi megújulás, mint a prioritás alapja a humán erőforrás fejlesztése; ez szolgálja a foglalkoztathatóság és az alkalmazkodóképesség javítását, valamint a minőségi oktatás és hozzáférés

biztosítását mindenki számára, illetve a kutatás-fejlesztés és az innovációhoz szükséges emberi erőforrás fejlesztését.

A 2007-2013-as időszakra Magyarország 24,5 milliárd euró uniós forrásból gazdálkodhat, amelyet a magyar társfinanszírozás keretében további 4,3 milliárd euróval egészít ki.¹⁴ (Huzdik, 2007)



14. ábra: Az Új Magyarország Fejlesztési Terv célkitűzései és operatív programjai

Forrás: saját szerkesztés Huzdik (2007) és az ÚMFT (2006) alapján

A *Humánerőforrás-fejlesztési Operatív Program* az Európai Unió és a magyar állam közös finanszírozásával a munkaerő fejlesztését és a foglalkoztathatóság növelését célozza. A HEFOP stratégiai céljai a foglalkoztatási szint emelése, a munkaerő versenyképességének javítása a munkaerő-piaci igényeknek megfelelő képzettség biztosításával, valamint a társadalmi beilleszkedés elősegítése. A program pályázatok és központi programok útján valósul meg. A pályázatokra

¹⁴ A 24,5 milliárd euró uniós forrás felépül: 12,398 milliárd € az ERFA, 8,642 milliárd € az Kohéziós Alap és 3,507 milliárd € az ESZA finanszírozásában. (Új Magyarország Fejlesztési Terv 2007-2013)

szervezetek (önkormányzatok, nonprofit szervezetek, egészségügyi, szociális intézmények, köz- és felsőoktatási intézmények, vállalkozások stb.) pályázhatnak olyan projektekkel, amelyek a megfogalmazott célokat szolgálják.

A HEFOP a munkanélküliek segítése és képzése céljából elindította „*A munkanélküliség megelőzése és kezelése*” című programját (2004-2006), amely új szolgáltatásokkal, támogatási formákkal kívánta elérni a munkaerőpiacra való beillesztést és visszajutást.

A „*Lépj egyet előre*” program több mint 11.000 felnőtt szakképzésére vagy a szakképesítés megszerzéséhez szükséges közismereti tudás elsajátítására nyújtott lehetőséget egy ingyenes felnőttképzési program keretében (2006-2007).

4.3 Lengyelország foglalkoztatáspolitikája

A lengyel népesség - a magyarhoz hasonlóan - száma csökkenő tendenciát vett fel az elmúlt évek során, az elöregedő társadalom jelentős problémaként jelenik meg. Az aktivitási ráta 1998 óta folyamatosan csökken, a női aktivitás 15%-kal alacsonyabb értéket ad a férfiakénál. 2020-ra előreláthatóan az aktív népesség aránya 68%-os értékre fog lecsökkenni, amelyet a várható migrációs folyamatok tovább súlyosbítanak.

Lengyelország számára a legfőbb kihívást - a többi EU tagállamokhoz hasonlóan - a különböző növekedési célok eléréséhez szükséges nemzeti és európai politikák végrehajtása jelenti. Egy tudásalapú gazdaság kialakításához létfontosságú a humántőke fejlesztésébe történő beruházás növelése. A jelenlegi helyzetben a megfelelő szakmai képesítés hiánya miatt a népesség jelentős része nem képes a munkaerőpiacra lépni vagy a pozíciójukat megtartani. Az oktatás fejlesztése egy megoldást jelent a potenciális munkavállalók számára, hogy lehetőségeiket bővíteni tudják a munkakeresés és munkavállalás terén, valamint fontos szerepet játszik a munkaerő-piaci mobilitás elősegítése szempontjából.

A 2007-2013-as periódusban Lengyelország a Lisszaboni Stratégia célkitűzéseire koncentrált, amely a gazdasági növekedés mellett egy szélesebb körű tudásalapú és innovációs gazdaság megteremtését ösztönzi. Ezáltal 2013-ra a lengyel

munkaerőpiac előreláthatólag sokkal flexibilisebbé válhat, a munkavállalóknak kevesebb időre lenne szükségük új munkahely találására, illetve a munkáltatók is gyorsabban ki tudnák elégíteni személyzeti szükségleteiket. Az egész életen át tartó tanulás (LLL) modell által a lakosság karrierjük folyamán folyamatosan képesek képezni magukat, így a felsőfokú képzettséggel rendelkezők aránya növekedne.

A Nemzeti Stratégiai Referenciakeret (NSRK, National Strategic Reference Framework) 4 alapvető prioritást¹⁵ határoz meg:

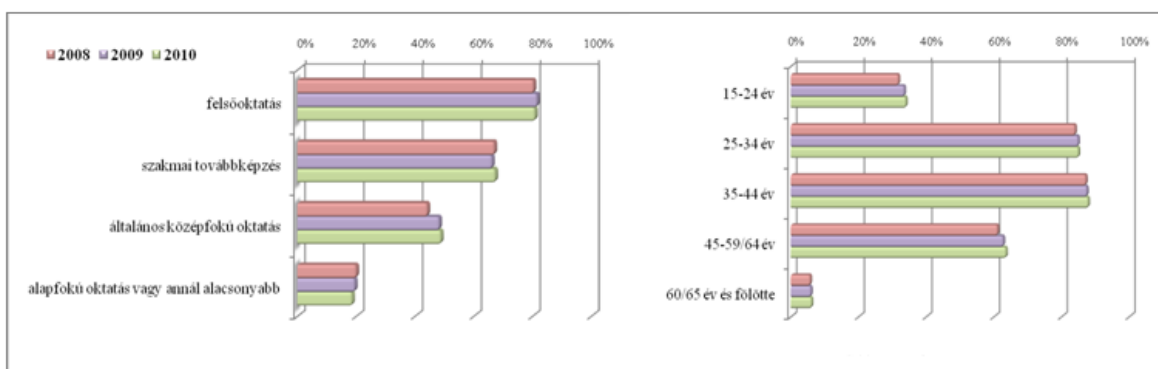
1. Európát és annak régióit befektetés és munkavállalás szempontjából vonzóbb helyé tétele
2. A tudás és innováció ösztönzése a növekedés érdekében
3. Több és jobb munkahely kialakítása
4. A kohéziós politika területi terjesztése

A munkaerő-piaci intézkedések folyamatos eredményei ellenére Lengyelország foglalkoztatási rátája az EU tagállamok sorában az utolsók között foglal helyet. A fő probléma a humántőke teljes körű kihasználatlanságában rejlik, amely megoldása révén a regionális különbségek csökkentése mellett a lengyel gazdaság növekedése, versenyképessége indulna útnak.

A demográfiai helyzet tekintetében Lengyelországban egy jelentős munkaerő-csökkenés várható. A magas munkanélküliségi és az alacsony aktivitási és foglalkoztatási mutatók a Lisszaboni stratégiában meghatározott szintektől nagymértékben eltérnek. A népesség alig több mint az 50%-a regisztrált munkavállaló, az idősebbek, illetve a pályakezdők csak csekély mértékben járulnak hozzá a foglalkoztatáshoz. A relatív foglalkoztatási ráta az alacsonyabb - érettséggel nem rendelkezők - iskolázottsági szinttel rendelkező lakosság körében az EU-átlag alatt helyezkedik el. Az alacsony foglalkoztatottság mértéke az idősödő munkavállalók esetében alacsony részvételt (nyugdíjkorhatár felett 6,1%-os értéket), valamint a fiatalok és képzetlen lakosság esetében magas munkanélküliséget eredményez. Az utóbbi kettő csoport számára a legnagyobb

¹⁵ A Közösségi stratégiai irányvonalak és a lengyelországi NSRK célkitűzéseinek összefüggéseit összefoglaló táblázata a mellékletben szerepel (3. sz. melléklet).

kihívást a munkavállalási lehetőségeik növelése jelenti. Különös figyelmet érdemel a korai „iskola-elhagyók” - azaz azok, akik idő előtt fejezik be tanulmányikat - képzési szintjének növelése (2010-ben 20,0%), és az adórendszer reformja - az alacsony képesítésű dolgozók foglalkoztatás költségeinek csökkentése - a foglalkoztatáspolitikájának javulása érdekében. (15. ábra)



15. ábra: Aktivitási ráta alakulása Lengyelországban a lakosság képzési szintje és életkor szerinti csoportok alapján, 2008-2010

Forrás: saját szerkesztés a Central Statistical Office of Poland adatai alapján

A rész- és távmunka szintén egy olyan alternatíva, amely az érintett csoportok munka világába történő visszaintegrálódását segítheti elő. Azonban a rész- illetve távmunkában dolgozók aránya Lengyelországban is - Magyarországhoz hasonlóan - alacsony. 2007 augusztusában, a távmunka törvényes definíciója és a hozzá kapcsolódó szabályozások bekerültek a Lengyel Munka Törvénykönyvbe, amely 2007. októberben lépett hatályba. Lengyelországban nincsen semmilyen elérhető statisztikai adat a távmunkáról. Az Európai Szociális Alap 2005-2006-os felmérése (1000 vállalatot vizsgáló minta alapján) a munkavállalók 1%-a dolgozik távmunkában. Az érintett munkaterületek: számítógépes grafika 28%, számvitel 25%, jogi szolgáltatások 22%, eladás, kereskedelem 19%, műszaki design 18%, számítógépes programozás 16%. A felmérésből kiderül, hogy a vállalatok 19%-a mutat hajlandóságot, hogy a közeljövőben bevezesse a távmunkát. (Eurofound)

4.4 Észak-Magyarország és Swietokrzyskie régiók összehasonlítása

A térbeli egyenlőtlenségek fejlődése eltérő pályákat írt le az egyes régiók-térségek körében. Az 1990-es évektől kezdődően a településeken belüli, valamint a régiók közötti különbségek növekvő tendenciát vettek, amelyek elsősorban az egyes régiók munkanélküliségi szintjeinek növekvő értékeiben nyilvánulnak meg. A térbeli egyenlőtlenségek jellegét az 1990-es évek előtti illetve utáni időszakra vetítve hasonlítja össze az alábbi táblázat.

4. táblázat

A térbeli egyenlőtlenségek jellege

	1990 előtt	1990 után
<i>egyenlőtlenségek dimenziója</i>	város és falu között településeken belül	településeken belül régiók között
<i>egyenlőtlenségek tendenciája</i>	város-falu: csökkenő településeken belül: változatlan régiók között: csökkenő	város-falu: változatlan településeken belül: növekvő régiók között: növekvő
<i>egyenlőtlenségeket meghatározó fő tényező(k)</i>	iparosítás	strukturális változás szolgáltatások külföldi működő tőke
<i>egyenlőtlenségeket befolyásoló döntési szintek</i>	országos szint	helyi szint transznacionális szint
<i>egyenlőtlenségeket kifejező mutatók</i>	demográfiai összetétel kommunális és szociális infrastruktúra infrastruktúra használatához kapcsolódó természetbeni juttatások	munkanélküliség bérszínvonal

Forrás: Illés, 2002.

A térbeli differenciálódás létrejötté különböző gazdasági tényezőkkel magyarázható; legjelentősebbnek az üzleti piacok összeomlását tekinthetjük, a KGST-országok kereskedelme drámai mértékben lecsökkent, valamint a gépipari vállalatok más piac felé orientálódtak. Az üzemek, gyáregységek folyamatos felszámolásra következtében emberek tömegei veszítették el állásukat. A külföldi működő tőke beruházások megjelenése, valamint a kereskedelem, pénzügyi és üzleti szolgáltatások dinamikus bővülése a rendszerváltás pozitív hatásaiként könyvelhető el.

Illés Iván (2002) nyomán a régiótípusok az átmenet során befutott fejlődési pályájuk alapján négy kategóriába sorolhatók; mindig kedvező pozícióval- (leading regions), a rendszerváltás révén kedvező pozícióval rendelkező régiók (take-off regions), a rendszerváltás előtt kedvező pozíciójú, de utána hanyatló gazdasággal bíró régiók (crisis regions), valamint mindig kedvezőtlen helyzetben lévő régiók (lagging behind regions). A csoportok a rendszerváltás előtti és utáni helyzet összevetése alapján lettek meghatározva.

Az utolsó, azaz „lagging behind” kategória olyan kezdeti strukturális gondokkal küszködő régiókat jelöl, ahol nem sikerült a szerkezeti átalakítást végrehajtani. Ezen régiók leszakadó versenyhelyzetbe kerültek ezáltal, többnyire bányászati és nehézipari struktúrával rendelkeznek. Lengyelországban Tamobrzeg, Kielce, Lódz környéke, Magyarországon a borsodi és nógrádi ipari körzet tartozik ide.

A továbbiakban NUTS II. szinten az Észak-Magyarországot és a Swietokrzyskie régiót elemzem, illetve hasonlítom össze. Ezen régiók az ún. mindig kedvezőtlen helyzetű régiók közé tartoznak, illetve természeti-gazdasági mutatóik is hasonló adatokkal szolgálnak (16. ábra és 5. táblázat).



16. ábra: Észak-Magyarország és Swietokrzyskie régiók elhelyezkedése

Forrás: saját szerkesztés

Észak-Magyarország és Swietokrzyskie régiók főbb adatai

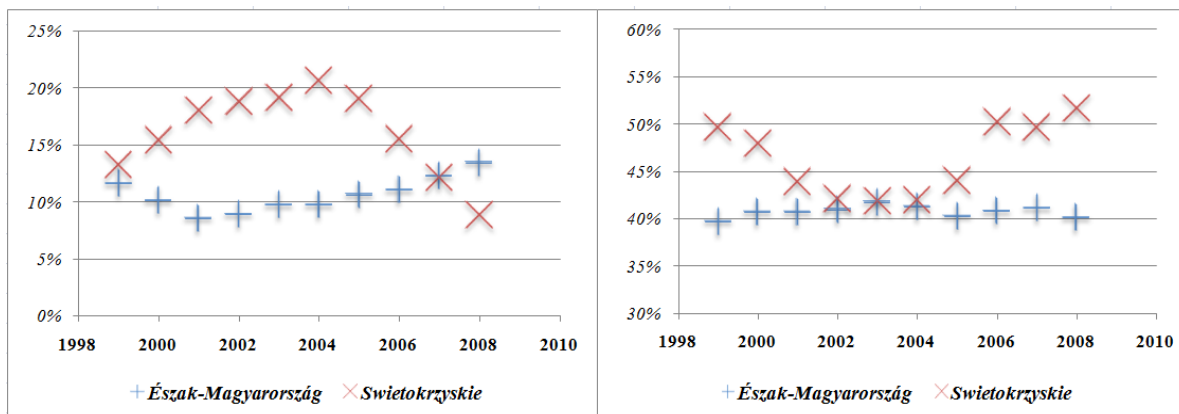
	Észak-Magyarország	Swietokrzyskie
Központ	Miskolc	Kielce
- lakosság (2010)	169.226 fő	207.718 fő
Terület	13.428 km ²	11. 672 km ²
Lakosság (2009)	1.223.238 fő	1.272.784 fő
GDP/fő (2007)	6400 €	6300 €
Aktív népesség száma (2008)	473.500 fő	647.100 fő
Foglalkoztatottsági ráta (2008)	40,1 %	51,6 %
Munkanélküliségi ráta (2008)	13,4 %	8,8 %

Forrás: saját összeállítás az Eurostat, KSH, Central Statistical Office of Poland adatai alapján

A regionális foglalkoztatási arányok országonként számottevő eltéréseket mutatnak, de az egyes országokon belüli eltérések is jelentősek lehetnek, amely a munkaerőpiac működésének és a regionális politikának tökéletlenségére utal. A minden tagországot figyelembe vevő uniós átlag a 2000. évi 13%-ról 2007-ig 11,1%-ra csökkent. A legmagasabb mutatóval rendelkező országok között található Magyarország (Bulgáriával és Szlovákiával együtt). A hét év alatt Lengyelország (Spanyolország és Svédország társaságában) javított a legtöbbet, 2-3 százalékponttal csökkent a mutató. A regionális különbségek Magyarországon 0,7%-kal növekedtek, így hazánk a 14. helyről a 17. helyre csúszott vissza. (Kátainé, 2009)

A munkaerő-piaci indikátorok közül a foglalkoztatási és munkanélküliségi ráta hosszabb távon végigkövetett alakulásának vizsgálata alapján kijelenthető, hogy a két régió némiképp eltérő adottságokkal rendelkezik. Az országos átlagokhoz viszonyítva a lengyel régió helyzete jelentősen kedvezőbb képet fest le, 2008-as adatok alapján Swietokrzyskie régió foglalkoztatási rátája az országos átlag 102,4%-át teljesítette, ennek ellenére Észak-Magyarország nagymértékben elmaradt az országos átlagtól, 40,1%-os értékkel Magyarország értékéhez viszonyítva csak 86,8%-ot volt képes produkálni. A munkanélküliségi ráták alakulásában mindkettő régió az átlagnál rosszabb adattal rendelkezik, azonban a lengyel régió +24%-os eltérése (8,8%) lényegesen pozitívabb az észak-magyarországi +72%-ánál (13,4%), azaz a magyar régió az országos munkanélküliségi rátának közel a kétszeres

értékével rendelkeznek.¹⁶ A 17. ábrán látható, hogy a két régió eltérő tendenciákkal jellemezhető. Swietokrzyskie növekvő foglalkoztatás és csökkenő munkanélküliség birtokosa, amelyek évenként 2-3 százalékpontos változással az országos átlagértékeket fokozatosan közelítik meg. Észak-Magyarország munkanélküliségében az előző évekhez képest erősebb növekedés indult meg (2007: 1,3% és 2008: 1,1%), foglalkoztatását pedig stagnáló állapot jellemzi.



17. ábra: A munkanélküliségi és foglalkoztatási ráta alakulása az Észak-Magyarországi és Swietokrzyskie régióban, 1998-2008

Forrás: saját szerkesztés az Eurostat adatai alapján

Az egyes indikátorok kapcsolatát a *Yule-féle asszociációs együttható* segítségével a legegyszerűbb szemléltetni, amely az alternatív ismérvek közötti kapcsolatot vizsgálja. A Yule együttható az alábbi képlettel számítható ki:

$$Y = \frac{f_{11} \cdot f_{00} - f_{10} \cdot f_{01}}{f_{11} \cdot f_{00} + f_{10} \cdot f_{01}}$$

Az Y értéke: $0 \leq |Y| \leq 1$; a kapcsolat szorosságát pedig a kapott érték mutatja.

$Y = 0$ esetén függetlenség van a két ismerv között;

$0 < |Y| \leq 0,3$ esetén gyenge a kapcsolat;

$0,3 \leq |Y| \leq 0,7$ közepes erősségű a kapcsolat;

$0,7 \leq |Y| < 1$ szoros a kapcsolat;

$|Y| = 1$ esetén pedig függvényszerű a kapcsolat.

¹⁶ Saját számítások az Eurostat adatai alapján. Az összefoglaló táblázat a mellékletben szerepel. (4. sz. melléklet)

A foglalkoztatási ráta valamint a munkanélküliségi ráta és a születéskor várható élettartam közötti kapcsolat a Yule-együtthatóval az alábbi módon határozható meg:

6. táblázat

A foglalkoztatási ráta és a születéskor várható életkor az Észak-Magyarországi régióban, 2009

	Foglalkoztatási ráta (%) (1)	Születéskor várható élettartam (év) (0)
Férfiak (1)	46,2	68,0
Nők (0)	33,3	77,5

Forrás: saját szerkesztés az Eurostat adatai alapján

$$Y = \frac{46,2 \cdot 77,5 - 33,3 \cdot 68,0}{46,2 \cdot 77,5 + 33,3 \cdot 68,0} = \frac{1316,1}{5844,9} = 0,23$$

7. táblázat

A munkanélküliségi ráta és a születéskor várható életkor az Észak-Magyarországi régióban, 2009

	Munkanélküliségi ráta (%) (1)	Születéskor várható élettartam (év) (0)
Férfiak (1)	16,1	68,0
Nők (0)	14,0	77,5

Forrás: saját szerkesztés az Eurostat adatai alapján

$$Y = \frac{16,1 \cdot 77,5 - 14,0 \cdot 68,0}{16,1 \cdot 77,5 + 14,0 \cdot 68,0} = \frac{295,8}{2199,8} = 0,13$$

8. táblázat

A foglalkoztatási ráta és a születéskor várható életkor Swietokrzyskie régióban, 2009

	Foglalkoztatási ráta (%) (1)	Születéskor várható élettartam (év) (0)
Férfiak (1)	56,6	71,1
Nők (0)	43,7	80,5

Forrás: saját szerkesztés az Eurostat adatai alapján

$$Y = \frac{56,6 \cdot 80,5 - 43,7 \cdot 71,1}{56,6 \cdot 80,5 + 43,7 \cdot 71,1} = \frac{1449,2}{7663,4} = 0,19$$

A munkanélküliségi ráta és a születéskor várható életkor Swietokrzyskie régióban, 2009

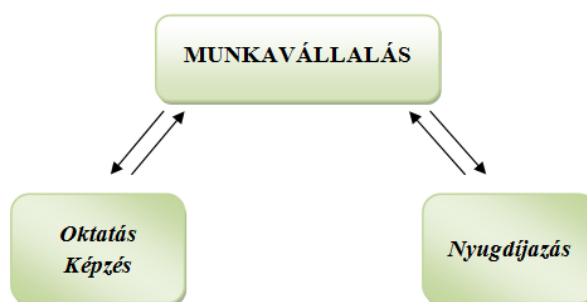
	Munkanélküliségi ráta (%) (1)	Születéskor várható élettartam (év) (0)
Férfiak (1)	11,5	71,1
Nők (0)	10,0	80,5

Forrás: saját szerkesztés az Eurostat adatai alapján

$$Y = \frac{11,5 \cdot 80,5 - 10,0 \cdot 71,1}{11,5 \cdot 80,5 + 10,0 \cdot 71,1} = \frac{214,8}{1636,8} = 0,13$$

A számítások alapján kijelenthető, hogy a foglalkoztatási ráta és születéskor várható élettartam, valamint a munkanélküliségi ráta és születéskor várható élettartam kapcsolata gyenge a vizsgált régiókban, nincsen számottevő összefüggés a lakosság születéskor várható élettartama és a munkaerő-piaci indikátorok között.

A foglalkoztatás növekedésének alapvető eleme a megfelelő oktatás, valamint a munkavállalók számára biztosított elegendő számú és minőségű munkahely. A 18. ábra szemlélteti a foglalkoztatást befolyásoló tényezőket, amelyek folyamatos kölcsönös hatást gyakorolnak egymásra. Az oktatási rendszer működése akkor kielégítő, ha az általános, illetve a szakmai továbbképzés is megfelelően ki van alakítva.



18. ábra: A foglalkoztatást befolyásoló tényezők

Forrás: saját szerkesztés

A lakosság két problematikus csoportja a fiatalok illetve az idősek, amelyek a vizsgált két régióban az átlagosnál is kedvezőtlenebb helyzettel rendelkeznek. A

foglalkoztatáspolitikának legfőbb feladata, hogy a tényezők közötti kölcsönhatást biztosítsa, az alkalmazottaknak lehetőséget adjon a továbbképzésükre, illetve az idős lakosság is képes legyen visszatérni a munkaerőpiacra.

Swietokrzyskie régió alapfokú és középfokú oktatása az erősségek közé sorolható. A felsőoktatás hagyományai a XIX. századig nyúlik vissza Kielcében, ahol az ország első főiskoláját alapították meg (Bányászati Akadémia). Mára 15 főiskola található a régióban, ebből 11 a központban. Legjelentősebbek a Swietokrzyskie Akadémia (29.000 hallgató) és a Kielce-i Technológiai Főiskola (9000 hallgató). Hátrányként jelenik meg, hogy a régióban nem található egyetem, a felsőoktatási intézmények rangsorában az említett két főiskola a lista végén helyezkedik el. (Regional Development Report of the Swietokrzyskie voivodeship)

Észak-Magyarországon 5 megyei székhelyű intézményben és 4 kihelyezett tagozaton folyt felsőfokú oktatás a 2008/2009-es tanévben. Majdnem minden tízedik hallgató (a 2008/2009-es tanévben 36,5 ezer fő) a régióban folytatott felsőfokú tanulmányokat, ez a régió versenyképességét igazolja a hazai felsőoktatásban. A Miskolci Egyetem (13.000 hallgató¹⁷) a régió legjelentősebb felsőoktatási intézménye, hagyományos nehézipari-műszaki képzése országosan is elismert, emellett a gazdasági és a jogászképzés is kiemelkedő.

Az elemzett magyarországi és lengyelországi régió foglalkoztatottjainak számát végzettség és nem szerinti bontásban az alábbi táblázat szemlélteti.

10. táblázat

Foglalkoztatottság végzettség alapján, ezer fő, 2009

	Alapfok	Középfok	Felsőfok	ÖSSZESEN
<i>Észak-Magyarország</i>	40,3	275,8	80,6	396,7
<i>ebből: férfiak</i>	18,8	163,6	35,3	217,7
<i>nők</i>	21,6	112,2	45,3	179,1
MAGYARORSZÁG	441	2432,5	908,5	3782
<i>Swietokrzyskie</i>	61,1	378,8	143,3	583,2
<i>ebből: férfiak</i>	33,1	224,7	60,0	217,7
<i>nők</i>	28,0	154,1	83,3	179,1
LENGYELORSZÁG	1306,3	10513,3	4048,3	15867,9

Forrás: saját összeállítás az Eurostat adatai alapján

¹⁷ KSH, 2008

A Yule-együtthatóval vizsgálható a munkanélküliek és a diplomával rendelkező foglalkoztatottak kapcsolata.

11. táblázat

A munkanélküliek (15-24 év között) és a diplomával rendelkező foglalkoztatottak száma az Észak-Magyarországi régióban, ezer fő, 2009

	Munkanélküliek (1)	Diplomával rendelkező foglalkoztatottak (0)
Férfiak (1)	35,3	9,3
Nők (0)	45,3	3,9

Forrás: saját szerkesztés az Eurostat adatai alapján

$$Y = \frac{35,3 \cdot 3,9 - 45,3 \cdot 9,3}{35,3 \cdot 3,9 + 45,3 \cdot 9,3} = -\frac{283,6}{559,0} = -0,51$$

12. táblázat

A munkanélküliek és a diplomával rendelkező foglalkoztatottak száma Swietokrzyskie régióban, ezer fő, 2009

	Munkanélküliek (1)	Diplomával rendelkező foglalkoztatottak (0)
Férfiak (1)	60,0	10,5
Nők (0)	83,3	6,2

Forrás: saját szerkesztés az Eurostat adatai alapján

$$Y = \frac{60,0 \cdot 6,2 - 83,3 \cdot 10,5}{60,0 \cdot 6,2 + 83,3 \cdot 10,5} = -\frac{502,7}{1351,7} = -0,37$$

A számítások bizonyítják, hogy a 15 és 24 év közötti munkanélküliek, valamint a diplomával rendelkező foglalkoztatottak között közepes erősségű kapcsolat tapasztalható a vizsgált régiók esetében.

Ebből kiindulva *Cramer mutató* segítségével jellemezhető a foglalkoztatottak számában nem és a végzettségi szint közötti kapcsolat. A Cramer-féle asszociációs együttható kiszámításának első lépése a Csuprov együttható kiszámítása, melynek alap gondolata a tényleges gyakoriság és a függetlenség esetére feltételezett gyakoriság közötti eltérés vizsgálata.

A függetlenség esetére feltételezett gyakoriság: f_{ij}^*

13. táblázat

Munkatábla a Csuprov együttható számításához

Észak-Magyarország			Swietokrzyskie		
f_{ij}	f_{ij}^*	χ^2	f_{ij}	f_{ij}^*	χ^2
18,8	22,12	0,50	33,1	33,29	0,0001
21,6	18,26	0,61	28,0	26,86	0,005
163,6	151,35	0,99	224,7	206,42	1,62
112,2	124,52	1,22	154,1	166,54	0,93
35,3	44,23	1,80	60,0	78,09	4,19
45,3	36,51	2,12	83,3	63,0	6,54
396,7	396,7	7,24	583,2	583,2	13,33

Forrás: saját számítás

1) Észak-Magyarországi régió esetében:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^s \sum_{j=1}^t \frac{(f_{ij} - f_{ij}^*)^2}{f_{ij}^*} = 7,24 \quad \text{ahol } f_{ij}^* = \frac{f_{i \cdot} \cdot f_{\cdot j}}{n}$$

A Csuprov együtthatót az alábbi képlettel számolom:

$$T = \sqrt{\frac{\chi^2}{n \cdot (s-1) \cdot (t-1)}} = \sqrt{\frac{7,24}{396,7 \cdot (2-1) \cdot (3-1)}} = 0,096$$

$$T_{max} = \sqrt[4]{\frac{s-1}{t-1}} = \sqrt[4]{\frac{2-1}{3-1}} = 0,84 \quad (s < t)$$

A Cramer-féle asszociációs együttható:

$$C = \frac{T}{T_{max}} = \frac{0,096}{0,84} = 0,114$$

2) Swietokrzyskie régió esetében:

$$T = \sqrt{\frac{\chi^2}{n \cdot (s-1) \cdot (t-1)}} = \sqrt{\frac{13,33}{583,2 \cdot (2-1) \cdot (3-1)}} = 0,107$$

$$T_{max} = \sqrt[4]{\frac{s-1}{t-1}} = \sqrt[4]{\frac{2-1}{3-1}} = 0,84$$

$$C = \frac{T}{T_{max}} = \frac{0,107}{0,84} = 0,127$$

A számítások után kijelenthető, hogy a vizsgált régiók esetében gyenge kapcsolat fedezhető fel a foglalkoztatottak neme és végzettsége között.

Munkahelyek szempontjából kiemelt szerepet játszanak a nemzetközi nagyvállalatok, mivel a legszélesebb tömeget képesek foglalkoztatni.

Swietokrzyskie régió számos ásványanyag kitermelő ipari vállalatnak ad otthont, mint a francia Lafarge, a német Dycherhoff, az osztrák Rigips. Emellett még néhány más ágazat is jelen van (papíripar: David S. Smith Packaging, üveggyártás: Pilkington Sandoglass).

Az Észak-magyarországi régió egészen a kilencvenes évekig Magyarország egyik legiparosodottabb régiója volt, a bányászat és a nehézipar (elsősorban kohászat és az arra épülő gépipar) valamint a vegyipar egyik hazai központja. A régió jelentős szerepet játszó vállalkozásai: Borsodchem Rt. - Kazincbarcika; Tiszai Vegyi Kombinát - Tiszaújváros; Robert Bosch Elektronika Gyártó Kft - Hatvan, Eger, Miskolc; ZF Hungária Zrt. - Eger.

A nagyvállalatok nemcsak a foglalkoztatás bővüléséhez járulnak hozzá, de a gyakornoki és ösztöndíjas képzéseikkel a fiatal diplomások tapasztalatszerzését, későbbiekben folyamán könnyebb elhelyezkedését támogatják.

A régiók versenyképességének javítása érdekében az Európai Unió nemzetközi projekteket dolgoz ki, amelyek megvalósítása révén az interregionális együttműködések a fejlődést, a gazdasági indikátorok javulását szolgálják.

Ezen nemzetközi projektek specifikusan egy-egy területre koncentrálnak (az idősödő társadalom igényeire fókuszáló regionális politikák kialakítása: CREATOR; területi kohézió és szelektív migráció elleni fellépés: SEMIGRA¹⁸) és az Európai Regionális Fejlesztési Alap, illetve az Európai Szociális Alap finanszírozásában valósulnak meg.

¹⁸ Jelenleg folyamatban lévő projektek, amelyekben az Észak-Magyarországi régió résztvevőként szerepel.

5. Befejezés, összegzés

Dolgozatomban elsősorban az európai foglalkoztatáspolitikát vizsgálatát céloztam meg. Az általános elméleti háttér bemutatása után az Európai Foglalkoztatási Stratégiát jellemeztem, valamint ezt más nemzetközi foglalkoztatási stratégiákkal hasonlítottam össze, végül egy magyar és egy lengyel NUTS2 régió alapján a foglalkoztatás területén gyakorlati megvalósulási elemeit részleteztem.

Az európai foglalkoztatási politika történetében 1997 mérföldkőként jelenik meg; a luxemburgi Csúcstalálkozó során az Európai Unió közösségi szintre emelte a foglalkoztatáspolitikát. Ezt megelőzően a tagállamok a foglalkoztatással kapcsolatos témakörökben csak nemzetközi szervezetek keretein belül működtek együtt, mint az OECD vagy az ILO, európai közösségi akciók hiányában és anélkül, hogy az EU szerződésében a foglalkoztatás említésre került volna valamilyen alapvető célkitűzések között.

Kutatásom elején először is arra a kérdésre kerestem választ, hogy miért van szükség annyi különböző foglalkoztatási stratégiára, hiszen azonos célok megvalósítására fókuszálnak: a teljes foglalkoztatás, a jó munkafeltételek, a magas produktivitás, a szociális kohézió, a munkaerőpiac rugalmassága illetve biztonsága. A válasz meglehetősen összetett és bonyolult; a különböző nemzetközi szervezetek más tényezőket hangsúlyoznak ki, attól függően, hogy milyen módon illik a foglalkoztatás politikája szervezetük tevékenységi körébe.

Véleményem szerint a három stratégia különbözősége a három szervezet alapvető funkcióbeli eltéréseiben rejlik; az ILO kifejezetten a munka problémáival foglalkozó szervezet, amely kiterjed a világ minden területére, így az elmaradottabb, fejlődő országok segítése elsődleges célja; az OECD kisebb tagállam-létszámmal rendelkező szervezet, amely a fejlett világ gazdasági növekedését célozta meg; végül az EU az európai integrációval foglalkozik, a közös érdekek egységes képviselőjét tekintve feladatának.

Dolgozatomban kifejezetten az európai foglalkoztatáspolitikára koncentráltam; a harmadik fejezetben arra próbáltam választ adni, hogy hogyan valósul meg a gyakorlatban az EFS Magyarországon és Lengyelországban.

Az Európai Unió egy ún. Nyitott koordinációs rendszert épített ki az olyan politikák befolyásolása érdekében, amelyekre csak korlátozott hozzáféréssel rendelkezik, mivel a tagállamok saját felelősségük ezen politikák kialakítására és ellenőrzése. Ide tartozik a szociális ellátás, az oktatás, az ifjúság helyzete valamint a foglalkoztatás.

Az Európai Tanács minden évben elemzi a Közösség foglalkoztatási helyzetét, és az elemzés alapján éves foglalkoztatási irányvonalakat fogad el, amelyeket a tagállamoknak bele kell venniük a saját foglalkoztatáspolitikájukat tartalmazó Nemzeti Akciótervbe (NA). Az NA végrehajtásáról és eredményeiről a tagállamok éves jelentést készítenek, amik alapján a Tanács és a Bizottság új irányvonalakat határoz meg és a folyamat előről kezdődik.

A demográfiai változások miatt az előrejelzések azt sugallják, hogy a munkaképes korúak száma csökkenni fog. Jelenleg a munkaképes korú népességnek csak kétharmada áll alkalmazásban: ez az arány az Egyesült Államokban és Japánban 70% felett van. Különösen a nők és az idősek foglalkoztatási aránya alacsony. A fiatalokat keményen sújtotta a válság, körükben 21% a munkanélküliek aránya. Nagy a kockázata annak, hogy a munka világából kimaradók, illetve ahhoz csak lazán kapcsolódók teljesen elveszítik a munkaerőpiaccal fenntartott kapcsolatot, továbbá ezeket a lehetőségeket a pénzügyi válság tovább mélyítette. Ennek megfelelően tömegek döntenek a migráció mellett, és Nyugat-Európa felé vándorolnak ki a jobb életkörülmények és a magasabb munkabér miatt.

Magyarország viszonylatában a foglalkoztatottak számát 2013-ig 2,5%-kal kellene emelni, amely olyan módon valósulhat meg, ha a piaci igények kielégítésére alkalmas minőségi munkaerő jön létre, a munkakínálat minőségi fejlesztése megy végbe, valamint a gazdasági növekedés tekintetében a vállalkozások által előállított hozzáadott érték 13%-kal növekszik.

A 2007-2013-as programozási időszak magyar célkitűzése (70%-os foglalkoztatási szint) valószínűleg nem fog megvalósulni; a fejlesztési források nem képesek olyan mértékű gazdasági növekedést indukálni, amely ilyen mértékű munkaerő-piaci bővülést eredményezne. Ezen tényezők mellett a munkaerő migrációt figyelembe véve (ide tartozik a környező országokból a magyar piacra érkező munkaerő, illetve a magyar munkavállalók külföldre vándorlása, amely a gazdasági körülmények következtében történik) kellene kialakítani a megfelelő és hatékony foglalkoztatáspolitikát Magyarország számára.

Lengyelországban a képzettség-oktatás kiemelkedő fontosságú prioritás, a lengyel oktatás fejlesztése hatékony képzési programok segítségével lenne megvalósítható. Azonban a források hiánya okozza a legnagyobb problémát e területen.

Magyarország és Lengyelország foglalkoztatáspolitikája alapvető hasonlóságokat mutat. A kedvezőtlen gazdasági helyzet hatására a migráció jelensége meghatározza az országok népességének alakulását.

A két elemzett NUTS II.-es régió hasonló adottságokkal rendelkezik, fejlődési pályájuk is azonos sajátosságokat tartalmaz. Ennek ellenére az alapvető munkaerő-piaci indikátorok - munkanélküliségi és foglalkoztatási ráták - alakulása ellentétes eredményeket mutat. A lengyel Swietokrzyskie régió fejlődésnek indult, évenkénti 2-3%-os foglalkoztatási növekedése pozitív mértékben befolyásolja a térség gazdaságát. Az oktatás nem megfelelő minőségű, egyetem nincs a régióban, a főiskolák a felsőoktatási intézmények rangsorának végén helyezkednek el.

Észak-Magyarország növekvő (1-1,3% évenként) munkanélküliségi rátája és változatlan foglalkoztatottsági szintje negatívumként könyvelhető el. A régió minőségi és versenyképes felsőoktatási képesítése ellenére sem képes megtartani a fiatal pályakezdő munkavállalókat. Másik problémaként jelenik meg a jelenség, hogy nem a régió szükségleteinek megfelelő szakképzés folyik, így a régió kapacitása telítődik, nincs elegendő munkahely a diplomások számára, ezáltal a munkanélküliség tovább növekszik.

A külföldi nagyvállalatok megjelenésével nagymértékű foglalkoztatás-bővülés tapasztalható, emellett a működőtőke a gazdasági fejlődést is elősegíti. A vizsgált régiókban néhány nagyobb vállalat telepedett meg (Lafarge, Rigips, Pilkington Sandoglass; Bosch, ZF) amelyek a gazdasági termelékenységet egyaránt növelik, és mind az alacsonyabb, mind a magasabb képzéssel rendelkező lakosság számára kínálnak munkalehetőséget.

6. Felhasznált irodalom

Könyvek, tanulmányok:

1. ARTNER Annamária: Az Európai Unió munkaerőpiaca és a válság. A globális válság: Hatások, gazdaságpolitikai válaszok és kilátások 12. kötet, Szerk.: Meisel Gábor, Budapest, 2009.
2. BLAHÓ András - PRANDLER Árpád: Nemzetközi szervezetek és intézmények, Aula kiadó, 2001.
3. CASEY, B. H.: The OECD Jobs Strategy and the European Employment Strategy: two views of the labour market and the welfare state, European Journal of Industrial Relations, Vol. 10. No. 3. 2004.
4. CEC: (2002a) Taking stocks of five years of the European Employment Strategy, No. COM(2002) 416. Commission of the European Communities, 2002.
5. CEC: (2002b) Structural reforms in labour and product markets and macroeconomic performance in the EU, Commission of the European Communities, 2002.
6. CEC: A lisszaboni stratégiát értékelő dokumentum, Brüsszel, 2.2.2010 SEC(2010) 114 végleges
7. CEC: Employment in Europe 2009, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, October 2009.
8. FREY Mária: Az Európai Unió foglalkoztatási stratégiája, Munkaerőpiaci Tükör, 2004.
9. GÁCS János: Európai foglalkoztatási stratégia: dilemmák, értékelés és jövő , Munkaerőpiaci Tükör, 2005.
10. GKIE NET Kft. - IBM: Kutatás a Munkavállalók Mobilitásával kapcsolatban Magyarországon, Budapest, 2006.

11. HÁRS Ágnes - LANDAU Edit - NAGY Katalin: Európai foglalkoztatási stratégia - Lehetőségek és korlátok az új tagállamok számára, Kopint-Datorg Konjunktúra Kutatási Alapítvány, Külgazdaság különszám, 2005.
12. HUZDIK Katalin: Az EU támogatáspolitikájának várható hatásai a munkaerőpiac fejlődésére a 2007-2013-as időszakban, Gazdálkodás, 20. számú különiadás, 2007. 51. évfolyam
13. ILLÉS Iván: Közép- és Kelet-Európa az ezredfordulón, Dialog Campus, Budapest-Pécs, 2002.
14. ILO: Equality at work. Tacking the challenges. - Esélyegyenlőség a munkaerőpiacon. Egy válaszra váró kihívás, 2007.
15. ILO: Global Employment Agenda, 2002.
16. ILO: Global Employment Trends, 2008.
17. ILO: World of Work Report 2008: Income Inequalities in the Age of Financial Globalization, 2008.
18. KÁTAINE MAROSI Angéla: A lisszaboni stratégia fejlődése és a célok teljesülése, Európai Tükör, XIV. évfolyam 11. szám, 2009. november
19. KOROMPAI Attila: Regionális stratégiák jövőkutatási megalapozása, ELTE Regionális Földrajzi Tanszék, Regionális Tudományi Tanulmányok 1. kötetének elektronikus változata, Budapest, 1995.
20. KSH: Felsőoktatás Észak-Magyarországon, Statisztikai tükör, IV. évfolyam 2. szám, 2010. január
21. NAGY Katalin: Az Európai Foglalkoztatási Stratégia, Európai Tükör, 2003.
22. Nemzeti akcióprogram a növekedésért és a foglalkoztatásért 2005-2008, Budapest, 2005.
23. OECD Economic Surveys - European Union, Volume 2009/13, September 2009.
24. OECD Economic Surveys - Hungary, Volume 2010/2, February 2010.
25. OECD Economic Surveys - Poland, Volume 2008/10, June 2008.
26. OECD Employment Outlook - 2008 Edition
27. OECD: Stimuler l'emploi et les revenus 2007: La stratégie de l'OCDE pour l'emploi, 2007.

28. Poland - National Strategic Reference Framework 2007-2013 in support for growth and jobs, Ministry of Regional Development, Warsaw, 2009.
29. Regional Development Report of the Swietokrzyskie voivodeship, Kielce, 2005.
30. SIMAI Mihály: Az ENSZ napjainkban, Kossuth kiadó, 1985.
31. Új Magyarország Fejlesztési Terv 2007-2013. Foglalkoztatás és növekedés, Budapest, 2006.

Internet:

1. Central Statistical Office of Poland; <http://www.stat.gov.pl/english/>
2. Eurofound (tripartite EU agency); <http://eurofound.europa.eu/>
3. Európai Bizottság; <http://ec.europa.eu/>
4. Európai Unió; <http://europa.eu/>
5. Eurostat; <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>
6. Központi Statisztikai Hivatal; <http://portal.ksh.hu/>
7. Nemzeti Fejlesztési Ügynökség; <https://hepih.nfu.hu/>
8. OECD Stat Extracts; <http://stats.oecd.org/>
9. Organisation for Economic Co-operation and Development; <http://www.oecd.org/>
10. Szociális és Munkaügyi Minisztérium; <http://www.szmm.gov.hu/>

8. Ábrák és táblázatok jegyzéke

<u>1. ábra:</u> GDP növekedés az EU-ban, USA-ban, Japánban, és a nagyobb EU tagállamokban, %, 2008-2009.....	6
<u>2. ábra:</u> Az évenkénti GDP növekedés 2009 második negyedében (%) és a válságbalépés időrendje.....	6
<u>3. ábra:</u> Foglalkoztatási trendek a világban	7
<u>4. ábra:</u> Az EU munkanélküliségi rátája (2009. szept.-2010. jún., %).....	8
<u>5. ábra:</u> Foglalkoztatási ráta változása az Európai Unió egyes tagállamaiban, 2008-2009 (%)	9
<u>6. ábra:</u> Az Európa 2020 stratégia célkitűzései	10
<u>7. ábra:</u> Célkitűzések és Alapok 2007-2013	13
<u>8. ábra:</u> A célkitűzések részesedése a regionális politika költségvetéséből (2007-2013).....	13
<u>9. ábra:</u> A foglalkoztatási ráta és változása az EU-ban 2000 és 2008 között.....	14
<u>10. ábra:</u> A nemek közötti foglalkoztatási szakadék az OECD tagállamokban	19
<u>11. ábra:</u> A munkanélküliségi ráta alakulása, EU-27, 1999-2009.....	23
<u>12. ábra:</u> A munkanélküliségi ráta alakulása, nemek szerinti megoszlás, EU-27, 1999-2009.....	23
<u>1. táblázat:</u> A strukturális munkanélküliség alakulása 1995-2000 között.....	24
<u>2. táblázat:</u> A foglalkoztatási stratégiák tematikus összehasonlítása	26
<u>13. ábra:</u> Az EU nyitott koordinációs módszere.....	29
<u>3. táblázat:</u> A foglalkoztatási ráta tervezett alakulása az EU-ban és Magyarországon, 2008-2010	31
<u>14. ábra:</u> Az Új Magyarország Fejlesztési Terv célkitűzései és operatív programjai	32
<u>15. ábra:</u> Aktivitási ráta alakulása Lengyelországban a lakosság képzési színtje és életkor szerinti csoportok alapján, 2008-2010	35
<u>4. táblázat:</u> A térbeli egyenlőtlenségek jellege	36
<u>16. ábra:</u> Észak-Magyarország és Swietokrzyskie régiók elhelyezkedése.....	37

<u>5. táblázat:</u> Észak-Magyarország és Swietokrzyskie régiók főbb adatai	38
<u>17. ábra:</u> A munkanélküliségi és foglalkoztatási ráta alakulása az Észak-Magyarországi és Swietokrzyskie régióban, 1998-2008.....	39
<u>6. táblázat:</u> A foglalkoztatási ráta és a születéskor várható életkor az Észak-Magyarországi régióban, 2009	40
<u>7. táblázat:</u> A munkanélküliségi ráta és a születéskor várható életkor az Észak-Magyarországi régióban, 2009	40
<u>8. táblázat:</u> A foglalkoztatási ráta és a születéskor várható életkor Swietokrzyskie régióban, 2009	40
<u>9. táblázat:</u> A munkanélküliségi ráta és a születéskor várható életkor Swietokrzyskie régióban, 2009	41
<u>18. ábra:</u> A foglalkoztatást befolyásoló tényezők	41
<u>10. táblázat:</u> Foglalkoztatottság végzettség alapján, ezer fő, 2009	42
<u>11. táblázat:</u> A munkanélküliek (15-24 év között) és a diplomával rendelkező foglalkoztatottak száma az Észak-Magyarországi régióban, ezer fő, 2009	43
<u>12. táblázat:</u> A munkanélküliek (15-24 év között) és a diplomával rendelkező foglalkoztatottak száma Swietokrzyskie régióban, ezer fő, 2009	43
<u>13. táblázat:</u> Munkatábla a Csuprov együttható számításához.....	44

9. Mellékletek

1. sz. melléklet:

Foglalkoztatási növekedés az EU tagállamokban (2008-2009, %)

	<i>Változás az előző negyedévhez képest (%)</i>						<i>Változás az előző évhez képest (%)</i>					
	2008 Q1	2008 Q2	2008 Q3	2008 Q4	2009 Q1	2009 Q2	2008 Q1	2008 Q2	2008 Q3	2008 Q4	2009 Q1	2009 Q2
BE	0,5%	0,3%	0,3%	0,0%	-0,5%	-0,5%	1,9%	1,7%	1,7%	1,2%	0,1%	-0,7%
BG	-	-	-	-	-	-	4,8%	3,4%	3,0%	2,1%	-0,3%	-1,8%
CZ	-0,5%	0,9%	0,6%	-0,1%	-1,0%	-0,8%	1,1%	1,4%	1,3%	0,9%	0,3%	-1,4%
DK	0,3%	0,0%	0,2%	-0,6%	-1,5%	-0,5%	1,6%	1,1%	0,9%	-0,1%	-1,9%	-2,6%
DE	0,6%	0,2%	0,2%	0,1%	-0,1%	-0,3%	1,7%	1,5%	1,4%	1,1%	0,4%	-0,1%
EE	0,4%	-0,1%	-0,2%	-0,6%	-7,2%	-1,8%	2,0%	-0,5%	-0,3%	-0,2%	-7,2%	-10,2%
IE	-0,1%	-0,8%	-1,6%	-1,5%	-3,8%	-1,5%	1,6%	-0,1%	-2,1%	-3,9%	-7,5%	-8,3%
EL	0,4%	0,1%	0,1%	0,6%	-1,8%	0,3%	1,3%	1,5%	1,1%	1,0%	-0,6%	-1,0%
ES	0,7%	-0,6%	-1,5%	-2,0%	-2,5%	-1,3%	1,5%	0,1%	-0,9%	-3,1%	-6,5%	-7,1%
FR	0,2%	0,0%	-0,1%	-0,2%	-0,4%	-0,5%	1,2%	0,8%	0,3%	-0,1%	-0,7%	-1,2%
IT	0,1%	0,1%	-0,4%	-0,2%	-0,2%	0,0%	0,9%	0,8%	-0,2%	-0,2%	-0,6%	-0,9%
CY	-	-	-	-	-	-	2,4%	2,7%	3,5%	1,9%	1,4%	-0,5%
LV	0,1%	-0,2%	-2,3%	-3,1%	-3,3%	-4,9%	5,6%	3,4%	0,2%	-5,4%	-8,2%	-13,1%
LT	-0,2%	-0,6%	0,2%	-0,7%	-4,5%	-1,8%	0,9%	-0,6%	-1,0%	-1,2%	-5,1%	-6,7%
LU	1,2%	1,4%	0,7%	0,7%	-0,5%	0,4%	5,2%	4,9%	4,7%	4,0%	2,3%	1,3%
HU	-	-	-	-	-	-	-1,5%	-1,8%	-0,7%	-0,9%	-3,0%	-4,5%
MT	-	-	-	-	-	-	2,7%	3,1%	2,3%	1,8%	0,6%	-0,8%
NL	0,4%	0,4%	0,0%	0,3%	-0,4%	-0,6%	1,9%	1,6%	1,1%	1,1%	0,3%	-0,8%
AT	1,2%	0,3%	-0,1%	-0,2%	-0,4%	-0,4%	2,2%	2,0%	1,5%	1,4%	-0,4%	-1,1%
PL	-	-	-	-	-	-	7,0%	5,4%	3,7%	3,0%	-1,0%	-0,7%
PT	0,3%	0,2%	-0,9%	0,4%	-1,3%	-0,9%	0,9%	1,2%	-0,2%	-0,1%	-1,6%	-2,7%
RO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SI	0,7%	0,7%	0,6%	0,4%	-1,2%	-1,4%	3,2%	3,1%	2,9%	2,4%	0,5%	-1,6%
SK	0,4%	0,2%	1,7%	-0,3%	-1,9%	-0,6%	2,8%	2,9%	3,2%	2,1%	-0,4%	-1,3%
FI	1,1%	0,5%	-0,7%	-0,2%	-0,7%	-1,2%	2,5%	2,1%	1,0%	0,8%	-1,1%	-3,0%
SE	-	-	-	-	-	-	1,7%	1,3%	0,7%	0,0%	-1,2%	-2,2%
UK	0,3%	0,0%	-0,3%	-0,2%	-0,5%	-0,9%	1,5%	1,2%	0,4%	-0,2%	-1,1%	-2,0%
EU-27	0,5%	0,1%	-0,2%	-0,3%	-0,8%	-0,6%	1,8%	1,4%	0,7%	0,2%	-1,2%	-1,9%

Forrás: Employment in Europe, 2009

2. sz. melléklet:

Az EU foglalkoztatási irányvonalainak összefoglalása

1998	2005-2008
I. A foglalkoztathatóság javítása 1. Az ifjúsági munkanélküliség elleni küzdelem és a tartós munkanélküliség kialakulásának megakadályozása 2. Áttérés a passzív munkapiaci eszközökről az aktív eszközökre 3. A szociális partneri viszony ösztönzése 4. Az iskolarendszerből a munka világába való átmenet megkönnyítése II. A vállalkozó szellem erősítése 5. A vállalkozások elindításának és működtetésének megkönnyítése 6. A munkahely-teremtési lehetőségek kiaknázása 7. Az adórendszer fokozatosan foglalkoztatásbaráttá kell tenni III. A vállalatok és dolgozók alkalmazkodóképességeinek fejlesztése 8. A munkaszervezet modernizálása 9. Az alkalmazkodóképesség elősegítése a vállalaton belül IV. Az esélyegyenlőséget szolgáló politikák elősegítése 10. Erőfeszítések a nemek közötti megkülönböztetés felszámolására 11. A munka és a családi élet harmonizálása 12. A munkába való visszatérés megkönnyítése 13. A hátrányos helyzetűek a munka világába való integrálásának segítése	Makrogazdasági irányvonalak: 1. A gazdasági stabilitás biztosítása a fenntartható fejlődés érdekében 2. A gazdasági növekedés és költségvetés fenntarthatóságának biztosítása, többek közt azért, hogy további munkahelyeket lehessen teremteni 3. Az erőforrások hatékony elosztása, amely a növekedésre és foglalkoztatásra irányul 4. Annak biztosítása, hogy a bérek alakulása hozzájáruljon a makrogazdasági stabilitáshoz és a növekedéshez 5. A makrogazdasági, strukturális és foglalkoztatási politikák közötti koherencia erősítése 6. Elő kell segíteni a GMU dinamikus és zavartalan működését Mikrogazdasági irányvonalak: 7. A befektetések növelése és javítása a K+F terén 8. Az innováció valamennyi formájának elősegítése 9. Az információs és kommunikációs technológiák elterjedésének és hatékony felhasználásának elősegítése, a mindenki számára lehetőséget nyújtó információs társadalom kiépítése 10. Az ipari bázis kompetitív előnyének erősítése 11. Az erőforrások fenntartható felhasználásának ösztönzése, a környezetvédelem és a növekedés közötti szinergia erősítése 12. Az uniós belső piac kibővítése és elmélyítése 13. Nyitott és versenyző piacok biztosítása Európán belül és kívül, a globalizáció előnyeinek hasznosítása 14. A versenyképességet jobban elősegítő vállalkozói környezet kialakítása 15. A vállalkozói kultúra fokozott ösztönzése 16. Az európai infrastruktúrák kiterjesztése, javítása és összekapcsolása Foglalkoztatási irányvonalak: I. Teljes foglalkoztatás II. A munka minőségének és termelékenységének növelése III. A szociális és területi kohézió erősítése 17. Több munkavállaló bevonása a foglalkoztatásba, a munkaerő-utánpótlás növelése, illetve a szociális védelmi rendszerek modernizálása 18. A munkavállalók és a vállalkozások alkalmazkodóképességének javítása 19. A humán erőforrások terén megvalósított befektetések növelése jobb oktatás és képzés révén
2003-2006	
I. Teljes foglalkoztatás II. A munka minőségének és termelékenységének javítása III. A társadalmi kohézió és befogadás erősítése 1. Aktív és preventív intézkedések a munkanélküliség és az inaktívak számára 2. Munkahelyteremtés és vállalkozás 3. Felkészülés a változásokra, az alkalmazkodóképesség és a munkaerő-piaci mobilitás elősegítése 4. A humán tőke fejlesztése és az egész életen át tartó tanulás támogatása 5. A munkaerő-kínálat növelése és az időskori aktivitás elősegítése 6. Nők és férfiak esélyegyenlősége 7. A munkaerő-piaci integráció elősegítése és küzdelem a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévő emberek diszkriminációja ellen 8. Ösztönzés a munkavállalásra 9. A be nem jelentett munkavégzés átalakítása 10. A regionális munkaerő-piaci különbségek csökkentése	

Forrás: Európai Bizottság: Employment Guidelines

3. sz. melléklet:

A Közösségi stratégiai irányvonalak és a lengyelországi NSRK összefüggései

Közösségi stratégiai irányvonalak	Nemzeti Stratégiai Referenciakeret
Európát és annak régióit befektetés és munkavállalás szempontjából vonzóbb helyé tétele	
1.1.1 A közlekedési infrastruktúra fejlesztése	3. célkitűzés: A technikai és szociális infrastruktúra kialakítása és modernizálása, amely létfontosságú Lengyelország versenyképességének növeléséhez
1.1.2 A környezetvédelem és a növekedés közötti szinergia erősítése	
1.1.3 A hagyományos energiaforrások használata törekvő ösztönzés	
A tudás és innováció ösztönzése a növekedés érdekében	
1.2.1 Növelés és célirányosabb beruházás a K+F területén	4. célkitűzés: A vállalkozások versenyképességének és innovációs tevékenységének javítása, beleértve különösen az ipari szektort és a magas hozzáadott értéket képviselő szolgáltatói szektort.
1.2.2 Innováció elősegítése és vállalkozások ösztönzése	
1.2.3 Egy mindenki számára történő információs társadalom elősegítése	
1.2.4 Pénzügyi hozzáférés javítása	
Több és jobb munkahely kialakítása	
1.3.1 A foglalkoztatás terén több ember vonzása és megtartása, valamint a társadalombiztosítási rendszerek modernizálása	2. célkitűzés: A humántőke minőségének javítása és a társadalmi kohézió elősegítése
1.3.2 A munkavállalók és munkáltatók alkalmazkodóképességének és a munkaerőpiac rugalmasságának javítása.	
1.3.3 A humántőke fejlesztésébe jobb oktatás és képesítés által történő beruházás növelése	
1.3.4 Adminisztrációs kapacitás	1. célkitűzés: A közintézmények működésének javítása és a partnerségi mechanizmusok fejlesztése
1.3.5 Egészséges munkaerő megtartása	2. célkitűzés
A kohéziós politika területi terjesztése	
2.1 Városok és munkahelyek növeléséhez való hozzájárulás	5. célkitűzés: A lengyel régiók versenyképességének javítása és a szociális, gazdasági és területi marginalizáció megelőzése
2.2 A rurális, halászati és a természeti hátránnyal rendelkező területek gazdasági diverzifikációjának támogatása	6. célkitűzés: A növekedési lehetőségek egyensúlyban tartása és a rurális területek strukturális változásának támogatása
2.4 Határon átnyúló együttműködések	
2.5 Nemzetek közötti együttműködések	5. célkitűzés
2.6. Interregionális együttműködések	

Forrás: Poland - National Strategic Reference Framework, 2009

4. sz. melléklet:

Észak-Magyarország és Swietokrzyskie régiók munkaerő-piaci indikátorai

Munkanélküliségi ráta	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Észak-Magyarország	11,6%	10,1%	8,5%	8,9%	9,7%	9,7%	10,6%	11,0%	12,3%	13,4%
Magyarország %-ában	165,7%	157,8%	149,1%	153,4%	164,4%	159,0%	147,2%	146,7%	166,2%	171,8%
Swietokrzyskie	13,2%	15,4%	18,0%	18,8%	19,1%	20,6%	19,0%	15,5%	12,1%	8,8%
Lengyelország %-ában	107,3%	97,5%	98,9%	94,5%	97,4%	109,0%	107,3%	111,5%	126,0%	123,9%

Foglalkoztatási ráta	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Észak-Magyarország	39,6%	40,7%	40,7%	40,9%	41,7%	41,2%	40,2%	40,8%	41,1%	40,1%
Magyarország %-ában	86,1%	87,3%	88,1%	88,5%	89,1%	88,4%	86,3%	87,2%	87,8%	86,8%
Swietokrzyskie	49,6%	47,9%	43,9%	42,1%	41,8%	41,9%	44,0%	50,2%	49,6%	51,6%
Lengyelország %-ában	100,0%	100,8%	95,2%	94,8%	95,0%	94,6%	97,3%	101,2%	102,3%	102,4%

Forrás: Saját számítás az Eurostat adatai alapján