

# A FOGLALKOZTATÁSPOLITIKA, MINT AZ INNOVATÍV ÉS VERSENYKÉPES MUNKAERŐPIAC ZÁLOGA

BORDA VIKTÓRIA  
egyetemi tanársegéd

Pécsi Tudományegyetem

## Absztrakt

A mára huszonhét tagállamot integráló Európai Unió bővülő és remélhetőleg egységesülő munkaerő-piacának olyan kihívásokkal kell szembenéznie, mint a demográfiai változásokból adódó öregedő társadalmak problémája, a kisebbségek és alacsony iskolai végzettségűek kirekesztődése és a fejlődő országokból kiinduló tömeges migráció. Az uniós szabályozás szigora ugyanakkor megnehezítheti a feladatot. A munkavállalók védelme érdekében alapvető követelmény a diszkrimináció tilalma nemre, fajra és korra való tekintettel, az egészséges és biztonságos munkakörnyezet biztosítása, valamint a munkaszerződések védelme. A versenyképesség növelését és a teljes foglalkoztatottságot a tagállamoknak elsősorban a Lisszaboni Stratégia, az Európai Foglalkoztatási Stratégia és az Európai Szociális Charta szem előtt tartásával, munkajoguk közelítésével kell elérniük, törekedve a munkavállalók és munkaadók innovációs képességének elősegítésére, hogy a munkaerőpiac is haszonélvezője lehessen a K+F, azaz a quartener szektor térhódításának.

**Kulcsszavak:** foglalkoztatáspolitikai, munkaerőpiac, innováció, versenyképesség, Lisszaboni Stratégia

## A foglalkoztatáspolitikai erősödése az Európai Unióban

A globalizáció folyamata új kihívások elé állította a nemzetállamokat gazdasági és társadalmi értelemben egyaránt. Az információs technológia és a gazdaság mára olyan szinten fonódott össze, hogy az létrehozott egy teljesen új világ gazdaságot. A pénz- és tőke mozgás nem csak nagyságában, de sebességében is lenyűgöző. Gazdasági értelemben a világ egyetlen nyitott térré vált, a termelési folyamat, a fogyasztás nemzetközi szinten történik. A verseny kiéleződése a gazdasági, és ezáltal a politikai hatalomért vívott harcban új stratégiákat követel meg a kormányzatoktól és a piaci szereplőktől is. A fenntartható fejlődés záloga egyre inkább a jól képzett, alkalmazkodóképes humán erő, illetve az őt megfelelően alkalmazni tudó, az innovációban élenjáró vállalkozás. E két szereplő egymásra találásában fontos szerepe van a munkaerő-piaci folyamatokat alakító foglalkoztatáspolitikának.

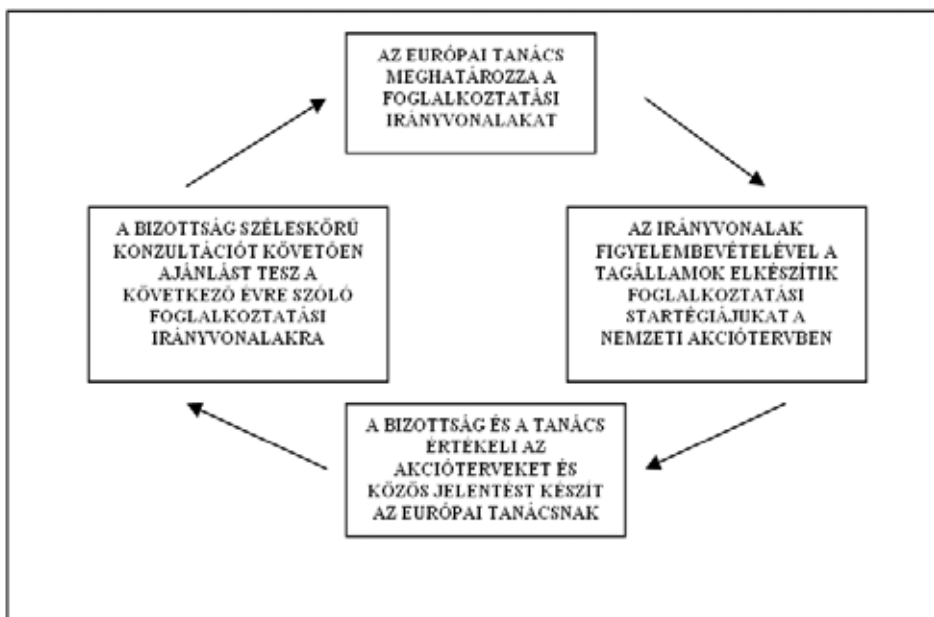
A szociálpolitika és elsősorban a foglalkoztatáspolitikai közösségi politikává válása hosszú és rögös út eredménye volt az unió életében. A Római Szerződés aláírásakor, 1957-ben az elsődleges cél a gazdaság integrálásával a Közös Piac létrehozása volt. A szociálpo-

litika ekkor még a munkahelyi egészség- és biztonságvédelem területére korlátozódott. Az alapító tagok Európa akkori vezető gazdaságai közül kerültek ki, így a területi különbségek és a leszakadó társadalmi csoportok integrálása nem tűnt releváns szakpolitikai prioritásnak. A verseny fokozódásával és új, korábban számításba sem vett versenytársak megjelenésével azonban a Közösségnek újra kellett értékelnie a kitűzött célokat, még inkább az azokhoz vezető utat és eszközöket.

Az évezred végéhez közeledve a foglalkoztatási mutatók romlottak, a munkanélküliség növekedése a foglalkoztatást állította az unió szociálpolitikájának középpontjába. 1997-ben az Amszterdami Szerződésben a foglalkoztatáspolitikát más szociálpolitikai területektől elkülönülve, külön közösségi politikaként jelent meg, módosítva ezzel mind a Római, mind a Maastrichti Szerződést. Ezen időszakban lezajló, az Európai Unió életét jelentősen befolyásoló politikai változások, mint a brit és a francia kormányváltás, lehetővé tették, hogy a szociálpolitika (ha csak a foglalkoztatáspolitikát révén is, de) méltó helyére kerüljön az alapcélok között.

A Foglalkoztatási Fejezet rögzíti a foglalkoztatáspolitikai területén a nyitott koordináció mechanizmusát, melynek lényege, hogy a tagállamok és a Közösség együtt dolgoznak egy összehangolt stratégia érdekében, megtartva nemzeti szuverenitásukat.<sup>1</sup>

**1. számú ábra: A nyitott koordináció mechanizmusa**



*Forrás: saját szerkesztés*

<sup>1</sup> A közös foglalkoztatási stratégia eljárási rendje alapján az Európai Tanács évente elemzi a Közösség foglalkoztatási helyzetét. Az eredmények alapján a Tanács éves foglalkoztatási irányvonalakat (guidelines) fogad el, melyeket a tagállamoknak figyelembe kell venniük saját politikájukat tartalmazó Nemzeti Akciótervek alakításában. Az Akciótervek végrehajtásáról és az eredményekről ezt követően éves jelentésekben számolnak be a Tanácsnak és a Bizottságnak.

A foglalkoztatáspolitikai alakításának folyamatában következő fontos lépésként 1999-ben az Európai Tanács kölni ülésén „Növekedés, foglalkoztatás, versenyképesség és fenntartható fejlődés” címmel fogadták el az Európai Foglalkoztatási Paktumot, mely hárompiléres hosszú távú célrendszert határoz meg:

- A gazdaságpolitikai koordináció és a bérfejlesztés, valamint a pénzügyi, a költségvetési és a fiskális politikák kölcsönhatásának javítása az inflációmentes növekedés fenntartását célzó makrogazdasági párbeszédén keresztül (kölni folyamat);
- A foglalkoztathatóság, a vállalkozás, a munkaerő-piaci alkalmazkodás és egyenlő esélyek javítását célzó koordinált foglalkoztatási stratégia továbbfejlesztése és hatékony végrehajtása (luxemburgi folyamat);
- A versenyképesség növelését, az áru-, a szolgáltatás- és a tőkepiacok működésének megerősítését célzó strukturális reformok folytatása és megerősítése (cardiffi folyamat) (Gyulavári, 2000).

A Paktum célrendszerének megerősítésére 2000-ben „Foglalkoztatás, gazdasági reform és szociális kohézió – úton egy európai alapú innováció és tudás felé” címmel hívtak össze csúcsértekezletet Lisszabonban. A korábbi fejlesztési célok új, az információs társadalom dimenziójába való beágyazása a versenyképesség zálogaként fogalmazódott meg. A Lisszaboni Stratégia számszerűsítve határozta meg azokat az irányokat, melyek a fenntartható fejlődés mellett a foglalkoztathatóság növekedését és a társadalmi kohéziót is szolgálják. A lisszaboni folyamat két szempontból is különösen fontos. Egyrészt a csúcsértekezleten 2010-re, azaz napjainkra elérendő eredményeket jelölték meg, másrészt az információ-, tudásalapú társadalom megteremtése érdekében ekkor vált igazán hangsúlyossá a kutatás-fejlesztés-innováció hármasa, az akadémiai szint és a gyakorlat közelítése a versenyképeség és a foglalkoztatási szint növelése érdekében.

Európának a globalizáció diktálta versenyben kell élre törnie, ehhez többek között az alábbi feltételek teljesülését irányozták elő 2010-re:

- a foglalkoztatási ráta növelése 70%-ra (uniós átlag);
- a nők foglalkoztatásának növelése 60%-ra;
- az 55 évnél idősebbek foglalkoztatottságának növelése 50%-ra;
- mobilitás növelése;
- egész életen át tartó tanulás lehetőségének megteremtése;
- nyugdíjrendszerek korrigálása;
- kis- és középvállalkozások támogatása.

A Lisszaboni Stratégia a humán erőforrás-fejlesztést prioritásként kezeli, melynek része a képzés és foglalkoztatás egyre magasabb szintű összehangolása, illetve az új információs technológiák hasznosítása.

A stratégia hatékony megvalósítása érdekében 2000 végén a Nizzai Csúcsértekezleten fogadták el az Európai Szociális Menetrendet, mely öt évre határozta meg az EU legfontosabb szociális céljait:

- több és jobb munkahely;
- rugalmasságra és biztonságra épülő munkakörnyezet kialakításának elősegítése;
- a társadalmi integráció érdekében a szegénység és diszkrimináció elleni küzdelem;
- a szociális védelem modernizációja;
- a nemek közötti egyenlőség előmozdítása.

Az Európai Unió szociálpolitikájának, pontosabban foglalkoztatáspolitikájának formálása természetesen még nem lezárt folyamat, az irányvonalak rendszeres felülvizsgálata és

korrekciója számos új dokumentumot szült. Ezek közül egyet különösen fontos kiemelni, a 2003-ban elkészült Wim Kok jelentést. A várt eredmények elmaradását tapasztalva 2003-ban az Európai Tanács és az Európai Bizottság egy speciális munkacsoport felállítását kezdeményezte annak vizsgálatára, hogy a jelenlegi és a jövőbeni tagállamok mennyire képesek megbirkózni a foglalkoztatáspolitikai kihívásaival.

A volt holland miniszterelnök, Wim Kok vezette Foglalkoztatási Speciális Munkacsoport (Employment Taskforce) arra is felhatalmazást kapott, hogy konkrét ajánlásokat tegyen, feladatokat fogalmazzon meg a tagállamok számára. Az elkészült jelentést 2003 novemberében, „Munkahelyek, munkahelyek, munkahelyek – Több munkahelyet teremteni Európában (Jobs, jobs, jobs – Creating More Jobs in Europe)” címmel nyújtották be a Bizottsághoz.

A jelentés elismeri, hogy a lisszaboni célok veszélybe kerültek, ugyanakkor Európa nem mondhat le azok megvalósításáról. A veszélyt nem csupán a gazdasági növekedés lassulása jelenti, hanem a globalizáció és az öregedő népesség problematikája is. A fenntartható fejlődés érdekében több embernek kell dolgoznia, az eddiginél termelékenyebben.

A Munkacsoport négy kitörési pontot határoz meg:

- a munkavállalók és a vállalkozások alkalmazkodóképességének javítása;
- minél több potenciális munkavállaló bevonása a munkaerő-piacra;
- a humántőkébe történő beruházás fokozása és eredményesebbé tétele;
- jobb kormányzáson keresztül a szükséges reformok hatékonyabb megvalósítása.

A fogadtatás pozitív volt, a Bizottság egyetértett a megállapításokkal, a konkrét ajánlásokkal. 2005-ben a Tanács módosította a lisszaboni folyamat céljait és működési mechanizmusait. „Növekedés és Foglalkoztatás” cím alatt integrálta a makrogazdasági, a mikrogazdasági és a foglalkoztatási irányvonalakat. Ennek eredményeként a tagállamok szintén egyetlen, integrált nemzeti reformprogramot készítenek a korábbi akciótervek helyett.

### **A foglalkoztatáspolitikai hazai kihívásai**

A Szovjetunió összeomlása után a szocialista országok látszólagos jólétének és biztonságának hamar véget vetett a rendszerváltás. Néhány államban már a korai nyolcvanas években megkezdődtek a reformok, így a demokratikus átmenet egy olyan folyamatként értelmezhető, melynek sebessége és iránya országonként eltérő volt.

A 90-es évek elején a kibocsátás minden posztkommunista országban csökkent, súlyos pénzügyi válságot okozva, mivel a bevételek csökkenésével fordított arányban emelkedtek a jóléti kiadások. A munkahelyek biztonsága véget ért, komoly hátrányokkal sújtva a nőket, az időseket, a képzetleneket és az etnikai kisebbséghez tartozókat. A verseny folyamatosan kiéleződött, mind az állami, mind az éppen szárnyait bontogató magánszektorban. A jövedelmek és az elosztás differenciálódott a piac logikája szerint, de az oktatási és képzési rendszer képtelen volt reagálni az egyre növekvő munkanélküliségre és a munkaerőpiac változó szükségleteire. A még gyerekcipőben totyogó szociálpolitika nem tudott adekvát választ adni a szegénység új jelenségére és mélységére, a juttatások célzottsága és hatékonysága sem volt megfelelő.

A reformok végrehajtásának sürgőssége nem volt kérdéses, az új rendszer konszolidációja nagyban függött a kiépülő intézményrendszer várható hatékonyságától. A már

többször említett uniós követelmények pedig meghatározták a reformok természetét, kevés mozgásteret hagyva a nemzeti kormányoknak. Az átmenet időszakában az EU-elvárások és a rendszerváltás céljai közötti konfliktusok meglehetősen komoly problémát jelentettek. Ezek közül legszembetűnőbb talán a munkaerő-piacon megfigyelhető kettősség, mely egyrészt a munkavállalók egyre fokozottabb védelmében, másrészt a szociális kiadások csökkentésének kívánalmában jelentkezett. Tovább hátráltatta a fejlődést, hogy a szabad munkaerő-áramlás bizonyos feltételei igen hiányosak voltak a posztkommunista országokban. A nyugati országokban jól működő és a mobilitást nagyban elősegítő bérlakásrendszer kiépülése a legtöbb rendszerváltó országban a mai napig meg sem kezdődött. Szintén a munkaerő-piacot érintő probléma, hogy a munkavállalók védelme érdekében hozott szabályok jelentősen befolyásolták a vállalatok közötti versenyt.

A legnehezebb feladat és célkitűzés a jóléti állam leépítése volt, hiszen a régi rendszer paternalizmusa elkényeztette az állampolgárokat, így mindenféle szociális reform, mely az ellátotti kör szűkítésével és a jövedelemtranszferek csökkentésével járt, komoly társadalmi ellenállásba, de legalábbis nemtetszésbe ütközött, befolyásolva az azt végrehajtó politikai párt népszerűségét. Így természetes, hogy ezeket a reformokat mindenki nagyon óvatosan kezelte, sőt lehetőségeihez mérten halogatta. Abban azonban minden ideológiai irányzat egyetértett, hogy a posztindusztriális társadalmak demográfiai és gazdasági helyzete nem teszi lehetővé a jóléti kiadások további finanszírozását a korábbi mértékben. A szociálpolitikai kihívásokra közös válaszokat kell találnia a régi és az új tagállamoknak.

A teljes foglalkoztatottságról, a viszonylag kiegyenlített keresetekről és azt kiegészítő univerzális juttatásokról, valamint a rendszer gyenge termelékenységéről és a kialakuló hiánygazdaságról már volt szó. Érdekesebb kérdés, hogy miként alakultak át a rendszerváltó országok foglalkoztatási jellemzői a fordulat után. A szocializmus összeomlását követően a piacgazdaságra való átállás komoly áldozatokkal járt. A munkanélküliség megjelenése tömegeket érintő problémává vált, melynek sajátos kezelési módja volt a kezdeti időszakban a korai nyugdíjazás, illetve a „rokkantosság”. Ezek a látszatmegoldások nemhogy nem jelentettek orvosságot, de súlyos terheket róttak az egyébként is reformra szoruló nyugdíjrendszerre. Az inaktivitás soha nem látott méreteket öltött és a helyzet az azóta eltelt időszakban sem javult sokat.

A posztkommunista országok munkaerő-piacára általánosan jellemző a magas és tartós munkanélküliség, a foglalkoztatáspolitikában a mai napig a passzív eszközök dominálnak, ellentétben az unió által szorgalmazott aktív munkaerő-piaci programok trendjével. A romák és az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők mellett a fiatalok váltak nagyarányban a munkanélküliség áldozatává. Ennek egyik oka az oktatási és képzési rendszerben keresendő. A képzési rendszer nem tudott kellő gyorsasággal reagálni a megváltozott helyzetre, így képtelen volt kielégíteni a piac keresleti oldalát. Túl sok javulásról sajnos nem beszélhetünk, hazánkban például még a mai napig nincs összhang a munkaerőigény szakmai összetételét és a képzési rendszer kimeneti oldalát tekintve. Az oktatás gyakorlati része a jelenlegi szisztémában nehezen finanszírozható, technikai feltételei nem megfelelőek, nem kap kellő hangsúlyt a tantervekben. A felsőoktatásban résztvevők létszámának megsokszorozódása hozzájárult a diplomás munkanélküliek számának növekedéséhez.

Magyarországon még mindig alacsony a mobilitási készség, a régi tagállamok félelmei a bővítéssel járó olcsó és képtelen munkaerő-beáramlásról alaptalannak bizonyultak. Az uniós szinthez képest nálunk még mindig nagyon erős a rurális-urbánus megosztottság, ami nemcsak a munkanélküliségi mutatókra, hanem egyéb, a gazdaság fejlődését befolyásoló

tényezőkre is hatással van (például infrastrukturális ellátottság). A foglalkoztatás jellemzői közül fontos még kiemelni az alábbi változásokat. Az ipari szerkezetátalakással és a mezőgazdaság gyengülésével egy időben megnőtt a szolgáltató szektorban foglalkoztatottak száma, és ehhez hasonlóan változott az állami és a magánszektorban dolgozók aránya is. Ez a folyamat a 15-ök Európájában már rég lezajlott, de a közép-kelet-európai országok ez irányú fejlődése sokkal látványosabb volt, hiszen alig két évtized alatt érték el hasonló arányokat a szektorok között. Sajnos hasonlóan gyorsan sikerült felzárkózniuk az informális szektor „fejlesztésében” is, hiszen mára a feketegazdaság olyan méretűvé nőtte ki magát, hogy súlyos bevételkiesést okoz az államháztartásnak.

Látható, hogy a rendszerváltást követő átmeneti időszakban a hazai munkaerőpiac, a megelőző korszak gazdaság- és társadalompolitikájának eredményeképpen sajátos jelleget vett fel, mely leginkább az alacsony részvétellel írható le. Magyarországon a mai napig a rendkívül alacsony foglalkoztatottsághoz viszonylag alacsony munkanélküliségi- és magas inaktivitási ráta társul. Ez jelenti egyrészt a 90-es évek elején kialakított kényszerparkolópályán maradtak magas számát, másrészt a feketegazdaság jelentőségét is. Különösen alacsony a foglalkoztatottság szintje hazánkban a munkaerő-piacon egyébként is veszélyeztetett csoportok körében, így elsősorban a romák, a fogyatékkal élők és az alacsony iskolai végzettségűek esetében. A magyar családpolitika közelmúltig érvényben lévő rendszere nem kedvezett a női munkavállalásnak sem, megnehezítve a gyermekvállalás utáni visszatérést a munkaerő-piacra. Ezen a téren kedvező fordulatot jelenthet a kismamák keresetpótló támogatásainak (gyes, gyed) lerövidítése, de csak abban az esetben, ha rövid időn belül kiépül, illetve fejlődik a gyermekek napközbeni ellátásának intézményrendszere.

A hazai foglalkoztatáspolitikai alapvető célja a megfelelő szociálpolitikai technikák megválasztásával, a foglalkoztatási szint növelése mellett vagy éppen az által a veszélyeztetett csoportok integrációja, a társadalmi kohézió lehető legmagasabb fokának elérése. A feladat nem egyszerű. Bár az Európai Unió már elvégezte a munka egy részét, meghatározva a fejlesztési irányvonalakat és a hosszú távú stratégiai célokat, a nemzeti sajátosságokat, illetve gazdasági, társadalmi fejlettséget is figyelembe vevő konkrét intézkedések és eszközök kidolgozása az ország felelőssége.

### **A humán kutatás-fejlesztés és innováció szerepe a munkaerőpiac versenyképességének növelésében**

A globalizáció és a hipersebességre gyorsult technikai fejlődés komoly kihívás elé állítja a versenyképesség-növelés és a fenntartható fejlődés szolgálatába állított foglalkoztatáspolitikát. A szakpolitika szerepének növekedését indokolja az a paradigmaváltás is, amely a gazdasági világban zajlott, zajlik. „Az új gazdaság nem abban különbözik a régítől, hogy többet vagy hatékonyabban termel, mint korábban. A lényeg az, hogy az új gazdaságban más módon termelnek és kereskednek, mint a régi időkben.” (Demcsák et al 2003. 82. o.) Ez lényegében annyit jelent, hogy a termelés korábban domináló materiális tényezői, mint például a tőke, a föld vagy a munkaerő, háttérbe szorulnak az ún. szoft-elemekkel szemben, mint a szervezeti kultúra, a szervezeti tudás és az információ. A versenyben való eredményes szereplés záloga a jövőben a tudás, az információ és a technológia megfelelő felhasználásában rejlik, amennyiben azok képesek hozzájárulni a termelékenység fokozásához és a költségek racionalizálásához.

Szintén fontos eleme a fejlődésnek a már többször kiemelt alkalmazkodóképesség, hiszen a foglalkoztatási szint növekedése, a megfelelő és biztonságos munkakörülmények, valamint a magasabb bérek biztosítása a vállalkozások és a munkavállalók újdonságokra való nyitottságának is függvényei. A gazdaság szereplőinek gyorsan kell reagálniuk a piac változásaira, a termékeik iránti kereslet alakulására, ehhez azonban olyan támogató környezetre van szükség, mely kedvez a kutatásnak és fejlesztésnek, illetve az innovációnak is. A kiélezett versenyben nem véletlen, hogy az Európai Unió prioritásként kezeli

- az új vállalkozások alapításának ösztönzését, a munkahelyteremtést,
- a kutatás és fejlesztés (K+F) és az innovációk ösztönzését, az elért eredmények unión belüli elterjesztését, valamint
- a munkaerő-piaci rugalmasság elősegítését.

Új vállalkozások létrejöttének és sikeres működésének feltétele többek között az adminisztratív és jogszabályi akadályok megszüntetése, tanácsadó szolgáltatások felállítása, melyek hatékony segítséget nyújthatnak elsősorban a kis- és középvállalkozások számára mind a pénzügyi, mind a humánerőforrás-felhasználás területén. További támogatás lehet ezen a területen a vállalkozói kultúra kialakulásának elősegítése, különös tekintettel a menedzsment ismeretek bővítésével a felsőfokú oktatásban, de már a szakképzésben is.

Kiemelkedik a szükséges intézkedések közül a munkabér-jellegű költségek csökkentése. Ezek a terhek ellenősztönzőként hatnak mind a munkáltatói, mind a munkavállalói oldalon, csökkentve egyes régiók tökevonzó erejét, gátolva beruházásokat és így a foglalkoztatási szint emelkedését is, nem utolsósorban tovább növelve a feketegazdaság expanzióját, jelentős járulékbévételektől megfosztva a költségvetéseket és társadalombiztosítási rendszereket.

A nemzetgazdaság növekedési potenciálja és munkahelyteremtő képessége nagyban függ a vállalkozások innovációs hajlandóságától. Ezen a területen az Európai Unió komoly lemaradással küzd a versenytársakhoz képest. A K+F kiadások GDP-hez viszonyított arányának növelése minden tagállammal szemben követelmény. 2003-ban a Wim Kok-jelentés 3%-ot határozott meg elérendő célként, méghozzá kétharmad részben magánszektori finanszírozásban.<sup>2</sup>

**2. számú ábra: Az EU tagállamok átlagos K+F értékei**

Év <i>Year</i>	Az EU-tagállamok <i>of EU27</i>	
	kutatói az összes foglalkoztatott százalékában <i>Scientists and engineering as percentage of active earners</i>	ráfordításai a bruttó hazai termék (GDP) százalékában <i>expenditure as percentage of GDP</i>
2002	0,54	1,77
2003	0,56	1,76
2004	0,57	1,73
2005	0,60	1,84
2006	0,60	1,84 <sup>a)</sup>

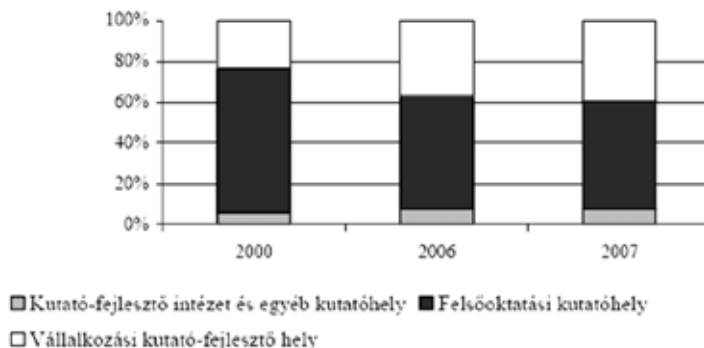
a) Becsült érték

*Forrás: Központi Statisztikai Hivatal 2008, Kutatás és Fejlesztés 2007*

<sup>2</sup> Magyarországon ebben a vizsgált időszakban a K+F kiadások a GDP 1%-át sem érték el az EU 1,9%-os átlagához képest.

Nem elég azonban a kutatás-fejlesztés terén elért eredményesség, a gazdasági fejlődéshez az újítások elterjesztésében és széleskörű felhasználásában is előre kell lépni. Ennek érdekében szükség van nemzeti vagy regionális hálózatok létrehozásának ösztönzésére, vállalkozások, állami intézmények, illetve kutató és oktató központok, egyetemek bevonásával. Az információs és kommunikációs technológiák terjesztésében alapvető feltétel a hozzáférhetőség egyre szélesebb körű biztosítása, valamint a felhasználók megfelelő szintű képzése is.

**3. számú ábra: Kutató-fejlesztő helyek szektor szerinti megoszlása Magyarországon**



*Forrás: Központi Statisztikai Hivatal 2008, Kutatás és Fejlesztés 2007*

Az emberi erőforrásba való befektetés régóta prioritás a közösségi foglalkoztatás- és szociálpolitikában. A képzettségi szint emelése és a tudásalapú gazdaság kihívásaira válaszolni tudó munkaerő kinevelése minden tagállam számára kulcskérdés. A hosszú távú demográfiai előrejelzések ismeretében különösen fontos a már a munkaerő-piacon lévők ismereteinek folyamatos frissítése, a technológiai fejlődés nyomon követése. Ezen a területen halmozottan igaz az a megállapítás, hogy komoly előrelépés csak a szociális párbeszéd partnereinek együttes részvételével érhető el.

Az élethosszig tartó tanulás tényleges megvalósulásához a nemzeti stratégiáknak az alábbi célokat kell szem előtt tartaniuk:

- a humán tőke szintjének emelése;
- a humán erőforrásokba történő beruházás költségeinek és felelősségének megosztása az állam, a vállalkozások és az egyén között;
- az élethosszig tartó tanulásban való részvétel megkönnyítése (Wim Kok, 2003).



4. számú ábra: A népesség és a munkaerő-állomány összetétele, %

Iskolai végzettség szintje (2007)			
	Alapfok	Középfok	Felsőfok
<b>Európai Unió</b>			
Népesség	38,1	42,5	19,3
Munkaerő-állomány (gazdaságilag aktív)	28,0	48,2	23,8
<b>Magyarország</b>			
Népesség	35,1	50,2	14,7
Munkaerő-állomány (gazdaságilag aktív)	19,5	63,1	17,4

*Forrás: Dr. Székely Judit: A magyar munkaerő versenyképessége – IBM Konferencia, 2009.*

A fenti célok eléréséhez elsősorban növelni kell az esélyegyenlőséget a közoktatásban, mindenki számára biztosítani kell a középszintű oktatás és a szakképzés jogát és lehetőségét, csökkenteni kell a fiatalok lemorzsolódási arányát. Bár Magyarországon az elmúlt évtizedben a felsőoktatás jelentős expanziójáról beszélhetünk, a képzési kínálat racionalizálásával támogatni kell minél több fiatal diplomához jutását. Mindemellett bővíteni szükséges a képzéshez való hozzájutás lehetőségét bármely életciklusban, különös tekintettel a munkaerőpiac veszélyeztetett csoportjaira (alacsony képzettségűek, romák, nők, idősek, fogyatékkal élők). Végül, de nem utolsósorban, meg kell teremteni az összhangot a munkaerőpiac kereslete és a képzési kínálat, struktúra között, a lehető leghatékonyabban prognosztizálva a változásokat.

### Irodalomjegyzék

- ÁGH A.2004. EU-csatlakozás és intézményi kényszer. Politikatudományi Szemle 2004. 1-2. szám
- A szociális Európa. Esély 1999. évi különszám
- Az Európai Tanács válogatott egyezményei. Budapest, Osiris Kiadó 1999.
- BAGÓ J. 2000. A hazai foglalkoztatáspolitikát közelítve az európai normákhoz. Esély, 2003/3.
- BÁNFALVI I. szerk. 1996. Az európai integráció szociális és egészségügyi kérdései. ISM Műhelytanulmányok 3. Budapest
- BARR, N. 2009. A jóléti állam gazdaságtana. Budapest: Akadémia Kiadó
- BARR, N. ed. 2005. Labor Markets and Social Policy in Central and Eastern Europe. Washinton D.C.: World Bank
- BARR, N. szerk.. 1995. Munkaerőpiac és szociálpolitika Közép- és Kelet-Európában. Budapest, Hilscher Rezső Szociálpolitikai Egyesület
- CONDE-RUIZ, J. Ignacio, PROFETA, Paola: What Social Security: Beveridgean or Bismarckian? <http://www.econ.upf.edu/docs/papers/downloads/633.pdf> 2006. 12. 10.
- DEACON, B. A nemzetek fölötti és globális szervezetek hatása a közép-európai nemzetközi szociálpolitikákra. Esély 1992/6. 3-24.

- CSOBA J. 2000. „Esély vagy utópia?” A lokális munkaerőpiaci politika lehetőségei. *Esély* 2000/3.
- FARKAS O. 1998. Az Európai Unió szociális joga és szociálpolitikája. Szeged, JATEPress
- FAZEKAS K.-TELEGDY Á. 2006. Munkaerőpiaci trendek Magyarországon 2005. In.: *Munkaerőpiaci Tükör 2006*. Budapest, MTA KTI, OFA
- FERGE ZS. 1999. Mennyire fontos az egyesült Európa társadalmainak minősége? *Esély* különszám 1999.
- GALASI P. szerk. 1982. A munkaerőpiac szerkezete és működése Magyarországon. KJK
- GÁCS J. 2005. Európai Foglalkoztatási Stratégia: Dilemmák, értékelés és jövő, In.: *Munkaerő-piaci Tükör 2005*. Budapest MTA KTI, OFA
- GIDDENS, A. 1995. A harmadik út. Budapest, Agóra Marketing Kft. 1999.
- GYULAVÁRI T.-KÖNCZEI GY. 2000. Európai szociális jog. Budapest, Osiris Kiadó
- HALMOS CS. 1999. Európai integráció-Foglalkoztatáspolitikai. Pécs, PTE FEEFI
- HOÓS, J. 2006. *Global Governance*. Budapest, Akadémia Kiadó 2006
- Joint Employment Report [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/community\\_employment\\_policies/index\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/index_en.htm)
- KARDOS G. 1996. Az egészséghez való jog a nemzetközi jogban. *Acta Humana* 1996/22-23, 74-89.
- KENDE T. szerk. 1995. Európai közjog és politika. Budapest, Osiris-Századvég
- KÖLLŐ J. et al 1998. Munkaerőpiac és regionalitás az átmenet időszakában. MTA KTK
- LAKY T. 1996. A munka Európája. *Európai Tükör* 1996/2
- LÁSZLÓ GY. 2007. Munkaerő-piaci politikák. Pécs, PTE KTK
- MUSZYŃSKA, M. Family models in Europe in the context of women’s status; Budapest Hungarian Central Statistical Office Demographic Research Institute 2004
- NAGY J. 2005. Magyarország első nemzeti foglalkoztatási akciótérve és a Közös Foglalkoztatási Jelentés. *Munkaügyi Szemle*. 49 (5) 22-25.
- SEBESTYÉN T. 2005. Migráció és mobilitás Európában. *Felzárkózás vagy agyelszívás?* *Humánpolitikai Szemle* 16 (10) 14-23
- SEMJÉN A. szerk. 1998. A jóléti állam közgazdasági megközelítésben. Budapest, Hilscher Rezső Szociálpolitikai Egyesület
- Szociáldemokrata válaszok a globalizációra. Tallozó, 24. füzet
- The future of the European Employment Strategy (EES): “A strategy for full employment and better jobs for all” COM/2003/0006 final
- WELLER M. 1996. Gazdasági és szociális jogok Európában. *Acta Humana*, 22-23 sz. 19-62.
- Different welfare models in Europe 2006. <http://www.socsci.auc.dk/ccws/students/Lecture2-WelfareModels.pdf>
- Gender mainstreaming in the European Employment Strategy 2004. [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/gender\\_equality/news/malte/neubauer.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/news/malte/neubauer.pdf)
- Új Magyarország Fejlesztési Terv. [www.nfu.hu](http://www.nfu.hu)
- Társadalmi megújulás Operatív program (2007-2013). <http://www.szmm.gov.hu>
- Nemzeti Akcióprogram a Növekedésért és Foglalkoztatásért 2008-2010 (2008) <http://www.szmm.gov.hu>
- Female labour force participation: past trends and main determinants in OECD countries OECD Economics Department, May 2004. <http://www.oecd.org/dataoecd/25/5/31743836.pdf> 2006 12. 20.

# LABOR POLICY AS A PLEDGE FOR AN INNOVATIVE AND COMPETITIVE LABOR MARKET

VIKTÓRIA BORDA  
Assistant Professor

University of Pécs

## Summary

Since the Treaty of Amsterdam added a new Title VIII on Employment to the Treaty establishing the European Community, coordination of Member States' employment policies has become a Community priority.

A list of targets has been drawn up in Lisbon Strategy when the European Union committed to becoming 'the most competitive and dynamic knowledge-based economy in the world.'

This strategy, developed at subsequent meetings of the European Council, rests on three pillars: an economic pillar preparing the ground for the transition to a competitive, dynamic, knowledge-based economy. Emphasis is placed on the need to adapt constantly to changes in the information society and to boost research and development. A social pillar is designed to modernize the European social model by investing in human resources and combating social exclusion. The Member States are expected to invest in education and training, and to conduct an active policy for employment, making it easier to move to a knowledge economy. And finally an environmental pillar, which was added at the Göteborg European Council meeting in June 2001, draws attention to the fact that economic growth must be decoupled from the use of natural resources.

However, the implementation period is over this year, and many critics complain that not much progress has been made on achieving these ambitious goals, member states are still working on development of national labour markets and their performance. After the recent global economic downturn, governments seem to have been reluctant to push through difficult and unpopular economic reforms or to focus on increasing their national budgets for research and innovation

**Keywords:** labour policy, labour market, innovation, competitiveness, Lisbon Strategy