AgEcon SEARCH
RESEARCH IN AGRICULTURAL & APPLIED ECONOMICS

The World's Largest Open Access Agricultural & Applied Economics Digital Library

This document is discoverable and free to researchers across the globe due to the work of AgEcon Search.

Help ensure our sustainability.

Give to AgEcon Search

AgEcon Search
http://ageconsearch.umn.edu
aesearch@umn.edu

*Papers downloaded from **AgEcon Search** may be used for non-commercial purposes and personal study only. No other use, including posting to another Internet site, is permitted without permission from the copyright owner (not AgEcon Search), or as allowed under the provisions of Fair Use, U.S. Copyright Act, Title 17 U.S.C.*

AZ EU TÁMOGATÁSPOLITIKÁJÁNAK VÁRHATÓ HATÁSAI A MUNKAERŐPIAC FEJLŐDÉSÉRE A 2007-2013-AS IDŐSZAKBAN

HUZDIK KATALIN

Kulcsszavak: pozitív közgazdaságtan, szegmentált munkaerőpiac, normatív közgazdaságtan, Európai Foglalkoztatási Stratégia, Új Magyarország Fejlesztési Terv.

ÖSSZEFOGLALÓ MEGÁLLAPÍTÁSOK, KÖVETKEZTETÉSEK, JAVASLATOK

A magyarországi munkaerőpiac az elkövetkező időszakban jelentős kihívás elé néz. A foglalkoztatási ráta jelenlegi 59%-os szintről 70%-os szintre való emelését kell megoldani a munkanélküliségi ráta jelentős növekedése nélkül, az európai uniós források felhasználásával. Ez az agrobusiness-re is számottevő kihatással lehet, úgy, hogy közben – a nemzetközi trendeket követve – a mezőgazdaság munkaerő eltartó képessége csökken. Mindezek fényében – a munkaerőpiac közgazdasági törvényszerűségeit figyelembe véve – a 2007-2013 közötti időszak ágazati fejlesztései a foglalkoztatás növelését és a hatékony termelést is kell, hogy szolgálják.

A munkaerőpiac rugalmasságának szükségessége és fontossága különösen az 1990-es évtized második felében, a rendszerváltást követően, a globalizáció, illetve a növekvő nyugat-európai munkanélküliség hatására került a foglalkoztatáspolitika előterébe. A munkaerőpiac nagyobb rugalmassága azért vált fontossá, mert egyre keményebbé válik a nemzetközi verseny – az uniós csatlakozásunk is növekvő versenyhelyzetet teremt – és a világpiacon azok a vállalkozások számíthatnak jobb eredményekre, növekvő versenyképességre, akik rugalmasabban tudnak igazodni a változó piaci követelményekhez. A piachoz való alkalmazkodásnak fontos összetevője a munkaerőpiac feltételrendszere, az alkalmazott aktív és passzív eszközrendszere, vagyis az, hogy a munkaerő alkalmazását mennyire lehet gyorsan és rugalmasan a változó piaci feltételekhez igazítani. Ehhez viszont szükséges megismerni a munkaerőpiacot mozgató erőket, azok működését, azt, hogy hogyan alakultak ki a munkaerő-piaci elméletek, amelyek jelentős szerepet játszhatnak a megfelelő intézkedések meghozásához és a helyes célkitűzések kijelöléséhez.

BEVEZETÉS

A gazdaságelméletek ismerete segítséget nyújthat abban, hogy megismerjük és megértsük az egyének és a társadalom magatartását, azt, hogy mit miért és hogyan cselekszenek, valamint a kormányzatok által alkalmazott foglalkoztatáspolitika lényegét és eszközeit. Az állam célja, hogy olyan irányba terelje a munkaerőpiacot, amellyel kialakítható annak minél harmonikusabb működése. A foglalkoztatás színvonalát a kormány által kidolgozott irányelvek mellett más tényezők is befolyásolják. Ilyen például a népesedési, demográfiai adottságok, ezen belül is meghatározó a népesség alakulása, megoszlása, a mortalitási té-

nyező, a műszaki-gazdasági haladás és annak üteme, a társadalmi-gazdasági struktúra, a szakmai képzettség összetétele, földrajzi és települési adottságok, a munkaerő színvonala, képzettsége és egyéb jellegzetessége. A foglalkoztatás színvonalát meghatározó tényezők többsége nehezen, illetve csak hosszú távon alakítható, befolyásolható, valamint ehhez, az aktuális foglalkoztatáspolitikának alkalmazkodnia kell. Ugyanakkor nem lehet figyelmen kívül hagyni a múlt történéseit sem, mi vezetett idáig bennünket. A foglalkoztatáspolitika ezen tényezők ismeretében igyekszik előmozdítani a foglalkoztatási viszonyok kívánatos változtatását. Az állam szerepe a foglalkoztatáspolitika kialakításában és végrehajtásában pótolhatatlan, de voltak olyan irányzatok is a történelemben, amelyek ellenezték az állami irányítás túlsúlyát.

Az ország előtt álló foglalkoztatáspolitikai feladatok jobb érthetőségéért szükségesnek tartom a közgazdasági elméletek munkaerőpiacot, foglalkoztatást érintő tételeinek rövid áttekintését.

KÖZGAZDASÁGI ELMÉLETEK A MUNKAERŐPIACRÓL

A *Quesnay* által megalapozott közgazdaságtan középpontjában a termelékenység állt. Megállapította, hogy a munkamegosztás révén az emberek kicserélik a tevékenységük eredményét, és így a bérköltséget a nemzeti munkaerő fenntartása szempontjából a munka reprodukcionális költségeinek tekintette. *Turgot* nemcsak a földet tekintette az egyedüli jövedelemforrásnak, hanem a föld mellé helyezte a munkát, mint a nép gazdagságának a forrását (*Bekker, 2002*). A gazdasági liberalizmus alapjait megvalósító *klasszikus iskola* fordulatot hozott a munka világába. *Smith* munkásságának az alapját *John Locke* gondolatai adták, aki a szabadság és a tulajdon mellett a munkát emelte ki, mint a gazdasági liberalizmus elveit, valamint hogy a javak megszerzése csak munkával történhet. Ebből kiindulva *Smith* megállapította, hogy a termék évi mennyisége a termelésben foglalkoztatott munka mennyiségétől és ennek a munkának a termelékenységétől függ. A munkával kapcsolatos megállapítások állóvizét a szocialista eszmék megjelenése kavarta fel. *Saint-Simon* szerint az új társadalomban az osztályok eltűnnek és mindenki dolgozni fog. *Louis Blanc* is a kapitalizmust bírálva és a kistermelők érdekében fellépve, a munkához való jogot hirdette. *Robertus* a tőkés gazdasági rendet bírálva megállapította, hogy a munka eredménye következtében a termelés folyamatosan nő, míg a munkások csak a munkabérük kisebb részét kapják meg (*csökkenő bérhányad törvény*). *Marx* a munkások kizsákmányolását hangoztatta, amelynek révén a munkaadó többletértékhez jut, amely a tőkefelhalmozáshoz vezet (*akkumulációs elmélet*), és ami nem képes fenntartani a teljes foglalkoztatottságot, ezért a munkások egyre nagyobb hányada munkanélkülivé válik (*elnyomorodási elmélet*) (*Madarász, 2000*).

A szegmentált munkaerőpiaci elméletek gyökerei *John Stuart Mill* amerikai közgazdász munkásságára nyúlnak vissza, aki a neoklasszikusok tökéletes piacelméletét kritizálta. Megállapította, hogy a munkaerőpiacon *léteznek úgynevezett nem kompetitív csoportok*, akik alacsony presztízsű, alulfizetett munkákat is kénytelenek elvállalni, mert nincs más választásuk. Tökéletes verseny esetén az ilyen munkákat senki sem végezné el. Az, hogy ilyen állásokra mégis van vállalkozó, azért van, mert *a munkaerő nem homogén*, egyes munkavállalói csoportok elkülönülnek egymástól különböző személyiségi, képzettségi jegyek alapján. Szociálisan a csoportokhoz való tartozás öröklődik, ahonnan nehéz a kitörés. Csak kivételes adottságok révén emelkednek ki egyes, kedvezőtlen szociális, családi háttérrel rendelkező egyének saját „osztályukból", amely meghatározza iskolázottságukat, életkörülményeiket, életmódjukat, ezen keresztül a társadalmi munkamegosztásban elfoglalt helyüket (*Galasi – Sík, 1979*).

Az institucionalista – szegmentált munkaerőpiaci elmélet lényege, hogy *a piac nem szabad piac*, hanem olyan tényező, amelyet *különböző gazdasági és gazdaságon kívüli intézmények* döntően *befolyásolnak*. A *Veblen* nevével fémjelzett institucionalista közgazdasági iskola a neoklasszikus közgazdaságtan „természetes" egyensúlyról vallott nézeteit támadta, amely szerint a munkaerőpiac szabad, minden beavatkozástól mentes, működése automatikusan létrehozza az igazságos béreket és a lehető legteljesebb foglalkoztatottságot. Az institucionalisták követői, a neoistitucionalista nézeteket valló közgazdászok, köztük *Dunlop (1957)* azt vallották, hogy *nincs tökéletes kompetitivitás*, mivel a modern gazdaság komplexitásához hozzátartozik az állami beavatkozás, valamint a bürokratikus szervezetek és a szakszervezetek működése, amelyek mind-mind kompetitivitás ellen ható tényezők. *Dunlop* volt az első, aki úgy vélte, hogy *a belső munkaerőpiacok is működnek a külső munkaerőpiac mellett.*

A belső munkaerőpiac olyan szervezeti egységet jelent, amelyben a munkaerő bérezését és allokációját adminisztratív intézkedések és szabályozók irányítják. *A külső munkaerőpiacon* ezzel szemben a

folyamatokat közvetlenül közgazdasági, piaci tényezők befolyásolják.

Közgazdaságtani szempontból a problémát *Doeringer és Piore (1971)* vizsgálta. *Megkülönböztetik a külső és belső munkaerőpiacot egymástól, miközben* megállapítják, hogy a külső és belső munkaerőpiac *összefügg egymással*. A kapcsolat a belépési és kilépési mozgások révén jön létre. A bennlévő munkaerőre a belső munkaerőpiac szabályai révén különféle jogok érvényesek, melyek foglalkoztatottságot és védelmet biztosítanak a külső munkaerőpiacon munkát kereső versenytársakkal szemben. A külső ágazatok, szervezetek és munkahelyek belső munkaerőpiacának szerkezete eltérő. Különböznek egymástól a belső munkaerőpiacra való bejutás lehetősége, az alkalmazott ösztönzési és javadalmazási rendszer, a munkahelyi képzés és továbbképzés, a munkavállalók érdekérvényesítési képessége tényezők alapján.

Doeringer és Piore által megkezdett kutatásokat többen igazolták és folytatták. A belső munkaerőpiac legfontosabb funkciója a munkaerő elosztása az egyes munkahelyek és munkakörök között. Az allokációs mozgások és struktúrák elemzése összekapcsolódott a duális munkaerőpiac elméletével. A szegmentációs elméletek korai időszakában, az 1950-es években a külső- és belső munkaerőpiac megkülönböztetésének fontosságára hívták fel a figyelmet. Az 1960-as évek végén, 1970-es évek elején alakul ki az a felfogás, mely szerint a munkaerőpiacon két részpiac, a primer és szekunder piac található (*Galasi – Sík, 1979*).

Doeringer és Piore szerint *a primerbe tartoznak a nagyvállalatok és a szervezett szakmák dolgozói*, akiknek a fizetése viszonylag magasabb, a munkakörülményeik jobbak. A szekunder szegmensbe tartozókra a kisebb fizetés, rossz munkakörülmények, munkahelyi instabilitás jellemző. A *primer szektorban kialakul egy zárt belső piac*, amely biztosítja és fenntartja a primer piac kedvezményeit, míg *a szekunder szektor kevésbé zárt, ki van téve a külső* munkaerőpiac szeszélyeinek**,** *a munkaerőpiaci versenynek*.

A duális-szegmentált elméletet is számos kritika érte. *László Gyula (1995)* szerint a valóság ennél differenciáltabb. *A primer szektor zárt belső piaca nem teljesen egységes, kialakulhat ezen belül egy felső elit rész*, amelyik különösen kedvező feltételeket biztosít, *egy középső rész***,** ahol még jelentősek a kedvezmények, valamint *egy alsó, periferikus rész*, ahol mindezek már gyengébben érvényesülnek. Az egyes szintek között nehéz az átjárás. *A szekunder szektoron belül is differenciálódik a belső piac felső, középső és alsó része*, amelyek a külső piaci verseny növekvő fokozatait jelzik. Bizonyos kedvezmények még vannak a felső részen, amelyek a középső sávban már teljesen eltűnnek. Az alsó rész számára a belső piac már egyáltalán nem biztosít előnyt és védettséget. A munkaerőpiacon *az esélyegyenlőség csak korlátozottan érvényesül*, amellyel a duális elmélet is egyet ért.

Mindezeket figyelembe véve kell megtalálni a foglalkoztatáspolitikai eszközök megfelelő arányát és súlyát, hogy biztosítani tudjuk a munkaerő versenyképességét és mobilitását a globalizálódó világunkban.

EURÓPAI UNIÓS POLITIKÁK 2007-2013

A 2000-2006-os programozási időszakhoz képest átalakulások zajlottak az uniós politikákat illetően, amelyet a 2006. júliusi szabályozási reform hagyott jóvá. Az uniós alapelvek figyelembevételével a közösségi politikáknak szinergikusan és koherensen kell együttműködnie. *A legfontosabb európai uniós közösségi politikák 2007-2013 között:*

● *Mezőgazdasági politika (KAP):* 2007-ig a mezőgazdasági politika finanszírozásáról az EMOGA gondoskodott, amely két részre oszlott, a mezőgazdasági politikába tartozó EMOGA Garancia részlegére és a kohéziós politika részét képező EMOGA Orientációs részlegre. 2007-től kizárólag a Mezőgazdasági politika működik tovább *Európai Mezőgazdasági Vidékfejlesztési Alap* elnevezéssel, amely a 2000-2006 közötti időszakban fennálló EMOGA Orientációs szekcióját váltja fel, valamint a Halászati Orientációs Pénzügyi Eszközt felváltó Európa Halászati Alap működik tovább. Az új időszakban már nem mint strukturális alapok, hanem mint két különálló, saját politikával és autonóm tervezési tevékenységgel rendelkező alap működnek tovább, de tevékenységüket a kohéziós politika keretén belül koordinálni kell a strukturális alapok politikájával.

● *Kohéziós politika:* alapvető célja a tagállamok gazdasági és társadalmi kohéziójának erősítése a közöttük fennálló fejlettségbeli különbségek csökkentése révén. A pénzügyi szolidaritás eszközeként és a gazdasági integráció fejlődése szempontjából az erőforrások átcsopor-

tosítását jelenti a fejlettebb régiókból az elmaradottabb régiók irányába. A 2000-2006-os időszak erősségeinek és gyengeségeinek tükrében a 2007-2013-as kohéziós politikában alapvető változások mentek végbe. A módosítások alapvető célja az egyszerűsítés elve volt, amely szerint az uniós forrásokat kevesebb közösségi prioritáshoz rendelik hozzá, szem előtt tartva a kohéziós politika korábbi legfontosabb célkitűzéseit, de a hatékonyság javítása mellett olyan reformok bevezetésével, amelynek a célja a programozás még inkább stratégiai szempontú megközelítése, a felelősségek erőteljesebb decentralizációja tagállami, regionális és helyi szinten, valamint a társfinanszírozás keretein belül megvalósuló programok hatékonyságának és minőségének a javítása. Az Európai Bizottság mindezt a kevésbé fejlett régiók és tagállamok sajátos szükségleteinek figyelembevételével kívánja megvalósítani, különös tekintettel az újonnan csatlakozott országok specifikus igényeire. 2007-től a kohéziós politika elsődleges szerepet tölt be, a közösségi költségvetés 40%-a felett rendelkezik. *Finanszírozása* a strukturális alapokból – Európai Szociális Alap és Európai Regionális Fejlesztési Alap – és a Kohéziós Alapból történik. *Három alap a három célkitűzéshez:*

- *Konvergencia:* a kevésbé fejlett országok és régiók konvergenciáját elősegítő, növekedést és foglalkoztatást elősegítő feltételek javítása a célkitűzés lényege, amelyet a fizikai és emberi tőkébe történő beruházások növelésével és minőségének javításával, az innováció és a tudásalapú társadalom fejlesztésével, a gazdasági és társadalmi változásokhoz történő alkalmazkodóképesség javításával kell elérni.

- *Regionális versenyképesség és foglalkoztatás:* a konvergencia célkitűzés hatálya alá nem tartozó területeket támogatja a gazdasági-társadalmi, globalizációs és innovációs változásokkal, a demográfiai és társadalmi átalakulás által támasztott kihívásokkal szemben. Tevékenysége két területre oszlik: regionális versenyképesség támogatása és a foglalkoztatás támogatása. Ez a célkitűzés a három célkitűzésre előirányzott összeg 15,9%-át kapja, továbbá a forrásokat egyenlően osztják fel az ERFA és az ESZA között.

- *Európai területi együttműködés:* Átveszi az INTERREG Közösségi kezdeményezés célkitűzéseit. Célja az uniós térség kiegyensúlyozott, harmonikus és fenntartható fejlődésének további erősítése érdekében a határon átnyúló, transznacionális és interregionális együttműködés, valamint a tapasztalatcsere.

A mezőgazdasági és a kohéziós politika között elengedhetetlen a koordináció, annak érdekében, hogy a megvalósuló beruházások kiegészítsék, ne pedig átfedjék egymást a többszöri finanszírozás kiküszöbölése révén.

● *Foglalkoztatási és Szociális politika:* Célkitűzése a munkahelyek számának a növelése, jobb munkafeltételek megteremtése és esélyegyenlőség biztosítása, amelyek megvalósulása képessé teszi a munkavállalókat a tudásalapú gazdaság változásai által felállított követelményeknek. A *„Lisszaboni Stratégia a növekedésért és a foglalkoztatásért”* program határozza meg az Unió növekedésére és a munkahelyteremtés elősegítésére irányuló akciók legfőbb iránymutatásait. A kohéziós politika új szabályozása a koherencia elvén alapszik, amely elsősorban a két politika közötti koherenciára vonatkozik. A két politika egymás mellett, egymást kiegészítve működik. A foglalkoztatási és szociális politika céljainak elérésére elsősorban az Európai Szociális Alapból származó finanszírozást használja fel (*Cocchioni et al., 2007*).

AZ EURÓPAI FOGLALKOZTATÁSI STRATÉGIA

Az Európai Foglalkoztatási Stratégia (EFS) a tagállamok foglalkoztatási politikája összehangolásának a legfőbb eszköze. Fejlődése során a kohéziós politikával fennálló kapcsolata folyamatosan erősödött, és még szorosabb kapcsolat várható a 2007-2013-as időszakban. Az európai foglalkoztatási politika közösségi szintre emelése rövid múltra tekint csak vissza. 1997-ig a foglalkoztatással kapcsolatos témakörökben a tagállamok csak nemzetközi szervezetek keretein belül működtek együtt, mint az OECD vagy az ILO, európai közösségi akciók hiányában és anélkül, hogy a Közösség szerződésében a foglalkoztatás említésre került volna valamilyen alapvető célkitűzések között. Csak az 1990-es évek végén, a foglalkoztatással kapcsolatban felmerülő gazdasági és társadalmi problémák kapcsán döntöttek úgy, hogy a probléma megoldásához európai szintű összefogásra van szükség. Ennek következtében a foglalkoztatáspolitika az Amszterdami Szerződés 2. cikkelye alapján az Európai Közösség alapvető célkitűzései közé került. Előrelépést az 1997. évi Luxemburgi Foglalkoztatási Csúcstalálkozó jelentette, amelynek során a Római Szerződést módosító Amszterdami Szerződés foglalkoztatással kapcsolatos rendelkezéseinek azonnali hatályba lépéséről döntöttek egy közös európai stratégia, az EFS létrehozásával. A 2000. évi Lisszaboni Csúcstalálkozó átalakította és kiszélesítette az addigi stratégiát, és „Foglalkoztatás, gazdasági reformok és társadalmi kohézió – Az új évtized stratégiai célkitűzése” címmel új fejezet vette kezdetét. A legfontosabb változás a foglalkoztatáspolitika és a társadalmi kohéziós politika egymás mellé rendelésének a bevezetése volt, amellyel megelőlegezték a két politika közötti szorosabb kapcsolatot a 2007-2013 közötti időszakra.

A 2000-2010-es évtized célkitűzése az átlagos foglalkoztatási ráta növelése és a 70%-os célráta minél jobb megközelítése, valamint a női munkavállalók munkaerőpiacon való átlagos részvételi rátájának 60%-ot meghaladó átlagos szintre történő emelése.

Az európai szociális modellre nehezedő strukturális problémák megoldásának érdekében a Bizottság úgy vélte, hogy a megoldás legalkalmasabb eszköze a Lisszaboni Stratégia, ezért határozatot hozott érvénybe léptetéséről és az „Integrált iránymutatások a növekedésről és a foglalkoztatásról” című stratégia alapján minden tagállamnak ki kellett dolgoznia a „Nemzeti Reformprogram 2005-2008” elnevezésű dokumentumát. A Bizottság dokumentuma 24 iránymutatást fogalmaz meg, amelyből az első 16 a gazdaságpolitikára vonatkozó általános jellegű iránymutatásokat tartalmazza, míg a másik 8 a foglalkoztatásra vonatkozik (*Cocchioni et al., 2007*).

Az „Integrált iránymutatások a növekedésről és a foglalkoztatásról” című stratégia nyolc foglalkoztatási iránymutatása:

17. a munkahelyi termelékenység és a munka minőségének fejlesztése, a társadalmi és területi kohézió megerősítése és a teljes foglalkoztatás megvalósítására irányuló stratégiák elősegítése;

18. a munka életciklus alapú megközelítésének elősegítése;

19. integráló szemléletű munkaerőpiac megvalósítása, a munka vonzóbbá és hatékonyabbá tétele;

20. a munkaerő-piaci igényeknek való megfelelés javítása az allokációs szolgáltatások modernizációján és hatékonyságának javításán keresztül;

21. a rugalmasságnak a foglalkoztatás biztonságával együtt járó elősegítése és a munkaerőpiac szegmentálódásának csökkentése;

22. foglalkoztatásbarát bérek és más munkalehetőségek növekedésének biztosítása;

23. a humánerőforrás terén tett befektetések kiterjesztése és javítása;

24. az oktatási és képzési rendszereknek az alkalmasság új követelményire figyelemmel történő kiigazítása.

A 2007-2013 közötti időszak kohéziós politikájának ezen foglalkoztatási iránymutatásokkal kell összhangban lennie (*Gács, 2005*).

MAGYARORSZÁG FEJLESZTÉSI TERVEI A 2007-2013-AS IDŐSZAKRA

Az első *Nemzeti Fejlesztési Terv* legfőbb célkitűzése a 2004-2006-os időszakra vonatkozóan az egy főre jutó GDP szintjének növekedése és az uniós átlaghoz képest mutatott lemaradásunk mérséklése, a jövedelemkülönbségek csökkentése volt. Ezek a célkitűzések továbbra is érvényben maradnak a 2007-2013-as időszakra. Míg 2004-2006 között négy célkitűzés szerepelt – termelő szektor versenyképességének növelése, a foglalkoztatás növelése és az emberi erőforrások fejlesztése, jobb infrastruktúra és tisztább környezet, valamint a regionális és helyi potenciál erősítése –, addig az új magyar nemzeti fejlesztési terv két alapvető célkitűzése a foglalkoztatás bővítése és a gazdaság növekedése.

A 2004-2006-os időszak célkitűzései keretében kialakított intézkedés együttesek öt operatív program keretében „valósultak meg”. A tapasztalatok, illetve a támogatott projektek függvényében jelölték ki a 2007-2013-as időszakban megvalósítandó prioritásokat. A régi fejlesztési terv kapcsán számos probléma látott napvilágot, mint például az intézményrendszer különböző szintjei közötti kommunikáció hiányossága, a végrehajtás bizonytalansága, a programok nem hatékony feldolgozása. A Kohéziós Alap keretében támogatott programok kapcsán a legnagyobb nehézséget a magyar gazdaság ágazataira kidolgozott stratégiák hiánya jelentette, amely az új fejlesztési tervben már kiküszöbölésre került és kidolgozták az al-ágazati stratégiákat is. A 2004-2006-os programozási időszak további gyengesége volt a projektek alacsony előkészítettségi szintje, illetve a csatolt költségvetések bizonyos fokú kidolgozatlansága, aminek következtében a közbeszerzési törvény kétszeri módosítására került sor. Így ezek és más gyengeségek fényében az új fejlesztési tervben a végrehajtás és a tervezés közötti szorosabb kapcsolatra, az eljárások egyszerűbbé és gyorsabbá tételére, az operatív programok kapcsán a célok jobb definiálására helyeződik a hangsúly.

Az új fejlesztési tervben meghatározott célkitűzések számszerűsítése is megtörtént. A foglalkoztatás tekintetében a foglalkoztatottak számának 2,5%-kal történő emelése 2013-ig, oly módon, hogy egyre több ember számára tenné lehetővé a munkába állást olyan stratégiával, amelynek célja a piaci igények kielégítésére alkalmas minőségi munkaerő létrehozása, a munkakínálat minőségi fejlesztése, valamint a gazdasági növekedés tekintetében a vállalkozások által előállított hozzáadott érték 13%-kal történő növekedése. Ezek a célok a versenyképesség javításán keresztül érhetők el, különösen a régiók és a versenyképesség fejlesztésén keresztül, a befektetett tőke növelésével, a piac kiszélesítésével, modern technológiák alkalmazásával. Az új tervben az operatív programok által megvalósítandó két stratégiai célkitűzés mellett több horizontális cél is megfogalmazódott. Ezek olyan irányvonalak, amelyeket be kell tartani: a fenntartható fejlődés, a területi kohézió erősítése, a társadalmi kohézió erősítése és az esélyegyenlőség biztosítása, ugyanakkor figyelembe kell venni a nemzetközi integrációs célokat is.

Az új fejlesztési tervben megfogalmazott prioritások különböző módon gyakorolnak hatást a munkaerőpiacra, valamint meghatározzák a különböző munkaerőpiaci beavatkozásokat, a foglalkoztatás bő-

vítésének speciális céljait. A gazdaságfejlesztés, mint prioritás a tartós növekedés mindhárom specifikus célját – versenyképesség javítása, a gazdaság bázisának szélesítése, az üzleti környezet fejlesztése – szolgálja, és egyben hozzájárul a foglalkoztatás bővítéséhez. A közlekedésfejlesztés elsődleges speciális célja a tartós növekedést segítő üzleti környezet javítása, emellett a foglalkoztatás bővítéséhez hozzájáruló foglalkoztatási környezet javítása. A *társadalmi megújulás*, mint 3. prioritás alapja az emberi erőforrások minőségének a fejlesztése. Ez *szolgálja* a foglalkoztathatóság javítását; az alkalmazkodóképesség javítását; a minőségi oktatás és hozzáférés biztosítását mindenki számára; a humán infrastruktúra fejlesztését; az egészségmegőrzés és a társadalmi befogadást, részvétel erősítését; a kutatás-fejlesztéshez és az innovációhoz szükséges humán erőforrások fejlesztését. A környezeti és energetikai fejlesztési prioritás elsődleges célja a tartós növekedés biztosítása a természeti környezet megőrzése mellett, és csak másodlagosan járul hozzá a nagyobb foglalkoztatottság eléréséhez. A területfejlesztés célja a területi kohézió erősítése, a területi versenyképesség javítása és a területi felzárkózás kapcsán, amely az elmaradott térségek komplex felzárkózása, valamint a rurális térségek fenntartható fejlesztése révén közvetetten hozzájárul a nagyobb foglalkoztatás eléréséhez a különböző regionális operatív programok keretében (Új Magyarország Fejlesztési Terv). Az Új Magyarország Vidékfejlesztési Tervben is elsődleges stratégiai célok között szerepel a munkahelyteremtés. A foglalkoztatás bővítése és a tartós növekedés átfogó céljainak megvalósítása érdekében szükséges a közigazgatás megújítása, a közigazgatási szolgáltatások korszerűsítése (1. ábra).

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

Az uniós költségvetésből felhasználható 24,5 milliárd euró a következő forrásokból érkezik

- 12,398 milliárd euró az Európai Regionális Fejlesztési Alapból;
- 8,642 milliárd euró a Kohéziós Alapból;
- 3,507 milliárd euró az Európai Szociális Alapból.

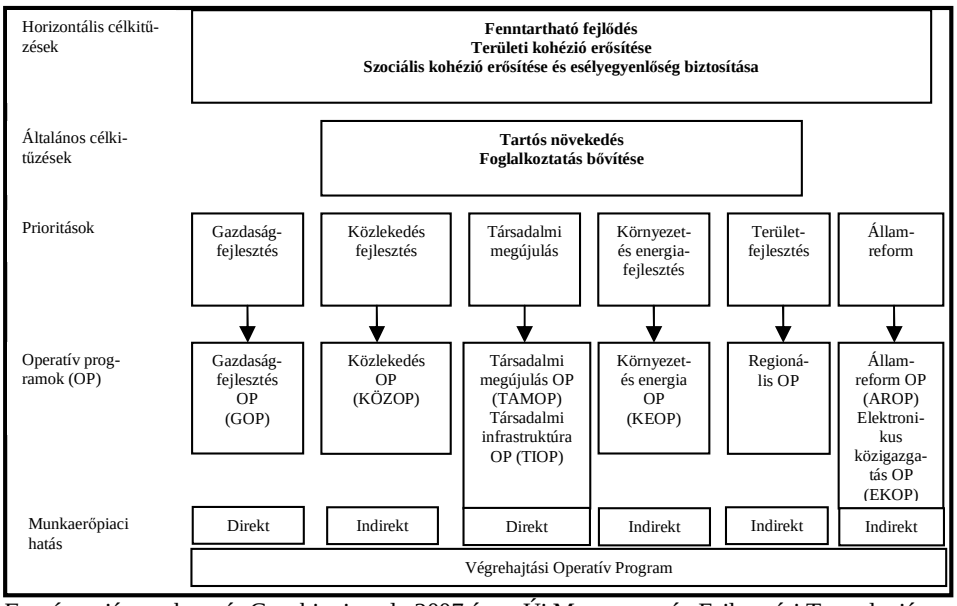
A rendelkezésre álló forrás a nemzeti szintű ágazati operatív programok és a regionális operatív programok között oszlik meg, valamint a magyar kormány elhatárol 373 millió eurót társfinanszírozással a legsikeresebb intézkedésekre fordítható finanszírozás növelése érdekében. A pénzügyi keret felosztása szempontjából a Közép-Magyarországi Régió speciális helyet tölt be, mivel a fővárost is magába foglaló régióról van szó. Ezért elkülönülten kell kezelni a nemzeti ágazati, illetve a regionális operatív programok szempontjából, hiszen az egyes ágazati programok forrásaiból nem részesülhet, de amelyiknek a kedvezményezettje, abból a maximális összeg illeti meg. Ennek a forráselosztásnak az a lényege, hogy a régiónak jelentős források állnak rendelkezésre saját operatív programja keretében, és ezáltal elkerülhetővé válik valamely beavatkozás újbóli megismétlése. Tehát a Közép-Magyarországi Régió csak abban az esetben jut ágazati forrásokhoz, amennyiben a szóban forgó ágazati prioritások nem tartoznak a saját regionális prioritásai közé (*Cocchioni et al., 2007*).

A 2007-2013 fejlesztési időszak alatt azonban – megítélésem szerint – nem fogja tudni elérni a magyar munkaerőpiac a 70%-os foglalkoztatási szintet. A fejlesztési források nem képesek olyan mértékű gazdasági növekedést indukálni, amely ilyen mértékű munkaerő-piaci bővülést eredményezne – hiszen a 10%-os foglalkoztatási ráta növekedéséhez közel

600 ezer új munkahelyet kellene teremteni, a munkanélküliség növelésének elkerülése mellett, valamint a munkaerő képzettsége nem találkozik vagy csak kis mértékben a munkaerőpiac igényeivel –, ugyanakkor nem lehet figyelmen kívül hagyni a környező országokból érkező munkaerő hazai munkaerőpiacra gyakorolt hatását. Számolni kell a gazdasági körülmények által kikényszerített munkaerő migrációval, ami egyrészt növelheti a hazai vállalatok versenyképességét, másrészt kedvezőtlenül érintheti a hazai munkaerőt. Mindezek figyelembevételével kellene kialakítani a megfelelő és hatékony foglalkoztatáspolitikát.

1. ábra

Az új Magyarországi Fejlesztési Terv célkitűzései és operatív programjai



Forrás: saját szerkesztés Cocchioni et al., 2007 és az Új Magyarország Fejlesztési Terv alapján

FORRÁSMUNKÁK JEGYZÉKE

(1) Bekker Zs. (szerk.) (2002): Alapművek, alapirányzatok. Gazdaságelméleti olvasmányok. Budapest, Aula, 639 p. – (2) Cocchioni, A. – Del Viscio, T. – Raffaelli, A. (2007): Az európai Alapok felhasználása Magyarországon a 2007-2013-as időszakban. Magyarországi Olasz Kereskedelmi Kamara, Sportello Europa, 117 p. – (3) Dorienger, P.B. – Piore, M. (1971): Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington, MA: D.C. Heath – (4) Galasi P. – Sík E. (1979): A szegmentált munkaerőpiac elmélete. Közgazdasági Szemle, 12. sz. 1487-1500. pp. – (5) Gács J. (2005): Európai foglalkoztatási Stratégia. Dilemmák, értékelés és jövő. Munkaerőpiaci tükör, 209-237. pp. – (6) Karoliny M.-né – Farkas F. – László Gy. (2003): Emberi erőforrás menedzsment. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó – Kerszöv, Budapest, 4. átdolgozott kiadás, 590 p. – (7) László Gy. (1995): Emberi erőforrás gazdálkodás és munkaerőpiac. Pécs JPTE, 336 p. – (8) Madarász A. (szerk.) (2000): Közgazdaságtani eszmetörténet. Osiris, 238 p. – (9) Új Magyarország Fejlesztési Terv 2007-2013. Foglalkoztatás és növekedés (2006) 176 p.