

Zöld foglalkoztatás

Szerző: Zachár János ügyvezető igazgató / ECO-Invest Kft.

Az Európai Parlament 2015. július 8-i ülésén foglalt állást a „Zöld foglalkoztatás” kezdeményezésről [Európai Parlament, 2015], amellyel a zöld gazdaság munkahelyteremtési potenciálját aknázzák ki. E cikk célja a zöld munkahelyek helyzetének áttekintése.

A fenti állásfoglalás szerint a fenntartható társadalmak és gazdaságok felé való átmenet lehetőséget teremthet új munkahelyek létrehozására és a már létező munkahelyek zöld munkahelyekké átalakítására szinte valamennyi ágazatban a teljes értéklánc mentén. Az állásfoglalás a továbbiakban tárgyalja a munkaerő-piaci lehetőségeket, köztük a fenntartható munkahelyek létrehozását és a zöld foglalkoztatáshoz szükséges készségeket.

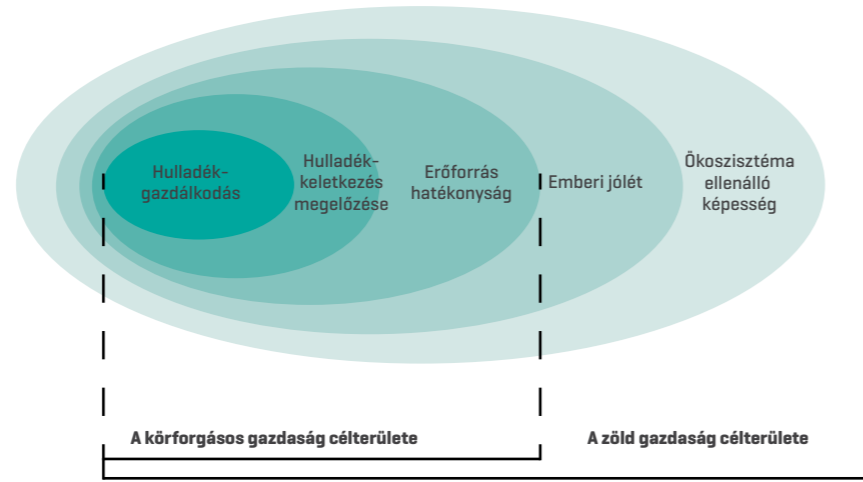
Az állásfoglalásban szóba kerül a „zöld munkahely” is azzal a jelentéssel, hogy: a zöld beruházásokkal létrejövő munkahelyek. Bár a köznyelvben [ld. a Wikipedia „zöld munkahely” szócikkét] zöld munkahelyek lehetnek:

- a kifejezetten környezetbarát technológiákat kifejlesztő cégek,
- a környezetbarát technológiákat alkalmazó cégek,
- a környezetet kímélő cégek,
- a környezet megóvásáért technológiai fejlesztéseket, beruházásokat megvalósító cégek.

A szerző véleménye szerint viszont idetartoznak a környezet megóvását célzó kutatásokat végző cégek is. Probléma van a definíciókkal is. E cikkhez publikációkat keresve az tapasztalható, hogy ahányan használják a zöld ipar, zöld gazdaság, zöld munkahely és zöld foglalkoztatás kifejezéseket, annyian értenek mást és mást ezeken. Ugyanez a helyzet akkor is, ha az előbbi felsorolásban a „zöld” szót lecseréljük „fenntartható”-ra.

Simonas Gaušas és munkatársai 2013-ban publikálták „Az iparágak környezetbaráttá tétele az EU-ban: a munkahelyek mennyiségére és minőségére gyakorolt hatások előrejelzése és kezelése” című tanulmányukat. Ebben megállapították, hogy a vállalkozások környezetbaráttá tétele kettős hatást fog gyakorolni a foglalkoztatásra. Egyrészt új szakmák jelennek meg, másrészt a munkakörök megváltoznak, környezeti felelősséghez kapcsolódó feladatokkal bővülnek ki. A zöld gazdaság szintén hatással lesz a munkakörökre, alapvetően négy vonatkozásban:

- foglalkoztatási és előmeneteli biztosság,
- készségfejlesztés,
- munkavállalói jóllét és egészség,
- munka és magánélet összeegyeztetése.



1. ábra. A zöld gazdaság mint anyagfelhasználásra irányuló szakpolitikákat integráló keret [Riesz, 2016]

Az ábráról leolvasható, hogy az erőforrás-hatékonyság javítása után az emberi jólétet növelő intézkedések következnek. A tanulmányból azt is megtudhatjuk, hogy a vállalkozások környezetbaráttá tétele az iparágak közötti munkaerő-megoszlásra is hatással van. Nem találtak viszont közvetlen összefüggést a klímaváltozás és a foglalkoztatás között. Az eredményeik azt mutatják, hogy a munkáltatók érdekeltek a zöld változásokban, a munkavállalók viszont jobban kedvelik a hagyományos hozzáállást, nincsenek kellően bevonva a zöldítésbe, nem tudják, hogy annak mi a célja és az előnye. Itt jön képbe viszont az uniós, körforgásos gazdaságra vonatkozó cselekvési terv. Erről jelent meg cikk a Lépések korábbi [71.] számában. E cselekvési terv négy pillére közül az egyik a szemléletformálás. Ebben legnagyobb szerepük a munkahelyeknek lehet. Főleg belső képzések során, de még munkahelyi családi napok programjába illetve is elengedhetetlen a dolgozók – főleg az alacsonyabb képzettséget igénylő munkaköröket betöltők – informálása, oktatása.

Az Európai Bizottság Foglalkoztatás, Szociális Ügyek és Társadalmi Befogadás Főigazgatósága részére készült OECD-jelentés [2012] ugyancsak megállapítja, hogy átrendeződik

a munkaerőpiac az iparágak között. Következéseik szerint Európában és ugyanúgy az OECD-országokban 2030-ra a napenergia ágazatban 25%-kal, a szélenergia ágazatban pedig 40%-kal lesz magasabb a foglalkoztatottak száma, mint ha nem érvényesülnének a klímavédelmi politikák. Ugyanakkor a fosszilis tüzelőanyag ágazatban 30%-kal, a szénbányászatban pedig 35%-kal csökken a munkahelyek száma. Ezek a változások nem lesznek jelentősek a teljes munkaerőpiacon, hiszen a teljes foglalkoztatotti létszámnak csupán 0,3%-a dolgozik ezekben az ágazatokban Európában, illetve 0,4% az OECD-országokban, és 2030-ra is Európában a foglalkoztatottnak csupán 1%-a fog ezekben az ágazatokban dolgozni. Viszont a zöld növekedésre váltás fontos tényezője lesz a munkaerőpiacon bekövetkező strukturális változásoknak.

Zöld munkahelyek Magyarországon

Magyarországon [Magda, 2011] az új munkahelyek létesítésében szerepet játszhat az ökoenergia-termelés is, ám ennek a jelentőségét nem szabad túlbecsülni. A foglalkoztatás növelése a megújulóenergia-szektorban akkor maximalizálható, ha a zöld gazdaság fejlesztése a háztartásokban, családi kisvállalkozá-

sokban és a kistérségek összefogása révén valósul meg. Ezeknek a kis- és középméretű vállalkozásoknak nagyon fontos szerepük lehet egyes vidéki területek népességmegtartó képességének növelésében és e területek folyamatos fejlődésének biztosításában. További lehetőséget rejtnek magukban az épületenergetikai korszerűsítések és a megújuló energiaforrások kombinálására alapozott komplex programok, amelyek mind energiatakarékossági, mind foglalkoztatási szempontból fontosak.

Fenntartható munkahelyek mint atipikus formák Magyarországon

Az EU-s állásfoglalásban említésre kerülnek a fenntartható munkahelyek is. A fenntartható fejlődés indikátorai között [Valkó, 2017] a foglalkoztatási adatok kapcsán csak az atipikus munkavégzésről írnak. Atipikusnak tekintjük a munkavégzésnek mindazokat a formáit, amelyek eltérnek a szokásostól. Szokásosnak tekinthető a teljes munkaidőben, határozatlan időre szóló szerződéssel, alkalmazottként történő foglalkoztatás. E definícióból kiindulva, és kiegészítve más, rendhagyó keretek között történő foglalkoztatási típusokkal, atipikus foglalkoztatási formaként kezeljük az önfoglalkoztatókat [nem alkalmazottak – egyéni vállalkozók és társas vállalkozások dolgozó tagjai, segítő családtagok, szövetkezeti tagok], részmunkaidőben dolgozókat és a határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottakat.

Az Európai Unió valamennyi tagországában az alkalmazotti státusz tekinthető tipikus foglalkozási viszonyoknak. Az önfoglalkoztatók aránya 2015-ben az EU-28 átlagában 15,2%, Magyarországon pedig 10,5% volt. Míg az önfoglalkoztatás a férfiakra, addig a részmunkaidős foglalkoztatás a nőkre jellemzőbb az EU-28 tagországokban.

Zöld munkahelyek támogatása

Az Európai Bizottság Foglalkoztatás, Szociális Ügyek és Társadalmi Befogadás Főigazgatósága kézikönyvet is adott ki [2013] „Zöld munkahelyek támogatása a válságból kivezető út: az európai legjobb gyakorlatok kézikönyve” címmel. E kézikönyv az említett OECD-jelentés [2012] kulcsmegállapításai mellett sok más forrást figyelembe véve kijelenti, hogy a válság leküzdésének az egyik kézenfekvő útja a zöld gazdaság. Definiálja a zöld gazdaság és a zöld foglalkoztatás fogalmát, majd felsorolja azokat a pályázati lehetőségeket, amelyek 2020-ig vehetők igénybe munkahelyteremtésre a zöld gaz-

daságban. Nincs közvetlen támogatás az alkalmazotti létszám növeléséhez adókedvezményrel sem, bár távlati lehetőségként ezt is megemlíti. Jelenleg kutatás-fejlesztésre, zöld beruházásra, készségfejlesztésre és a környezettudatosság fejlesztésére biztosítanak forrásokat. Részletesen elemzi a kézikönyv e támogatások gyakorlati megvalósítását az egyes tagállamokban. Aprólékosan foglalkozik a sikeres megvalósításhoz szükséges feltételekkel és a gátló tényezőkkel. A sikerhez [zöld munkahelyek számának növekedéséhez] szükséges az uniós alapokhoz való hozzáférés, a környezeti és a foglalkoztatási politikák integrálása, hosszú távú stratégia megalkotása, a szereplők együttműködése, a zöld növekedési potenciállal rendelkező ágazatok elérése a fejlesztési támogatásokról szóló információval. Akadályozó tényezőként jelöli meg a megfelelő szakképzettségű munkaerő rendelkezésre állását, a zöld kezdeményezések be nem illeszthetőségét a támogatási lehetőségekbe, a választási ciklusok miatt megakadó folytonosságot. Ezekre a tényezőkre is számos példát hoz a tagállamokból, és táblázatosan összefoglalja a sikerhez szükséges és az azt akadályozó tényezőket.

Tehát a zöld foglalkoztatás fejlesztése integrált megközelítést igényel, és szükség van a környezetvédelmi politika szerepének növelésére az alacsonyabb szén-dioxid-kibocsátású gazdaság eléréséhez.

Esettanulmányok

A brit Szakszervezeti Szövetség [TUC] Zöld munkahelyek kampánya keretében zajlott a környezetre gyakorolt hatás csökkentése hat szervezetnél. Az erről szóló kiadványban [TUC, 2014] bemutatják, hogy milyen erőfeszítéseket tettek a működésük környezetre gyakorolt hatásának – benne a karbonlábnymomuk – csökkentésére a következő területeken: a) pénzügyi szolgáltató, b) központi állami szervezet, c) energiaszolgáltató, d) közösségi projekt, e) kórház, f) kikötő. Mivel a kiadvány címében a „munkahelyek zöldítése” szerepel, ebből tudható, hogy ez nem zöld munkahely létrehozásáról szól, hanem szervezetek környezetre gyakorolt hatásának csökkentéséről. Ezt olyan intézkedésekkel valósították meg, mint a személygépkocsi-flotta emissziójának a csökkentése [a]; a lakosság energiafelhasználásának csökkentésére irányuló felvilágosító munka [d], emissziócsökkentő beruházás [f], automata vízcsapok felszerelése [b], számítógépközpont hűtőhatékonyságának a növelése [c], új hőközpont. Ez gyakorlatilag megegyezik

a KÖVET Egyesület „Ablakon Bedobott Pénz” kötetében szereplő esettanulmányokkal [Tóth és mtsi., 2002–2016], amelyek Magyarországon szakmai berkekben általánosan ismertek.

LIFE program

Sajnálatos, hogy bár az Európai Parlament és a Tanács 1293/2013/EU rendelete a környezetvédelmi és éghajlatpolitikai program [LIFE] létrehozásáról megemlíti a zöld közbeszerzés, infrastruktúra és gazdaság kifejezéseket a „munkahely” és a „foglalkoztatás” szavakat nem tartalmazza, ezekre a területekre nem terjed ki.

Összegzés

Tehát a zöld foglalkoztatás nem egy új foglalkoztatási forma, hanem a zöld gazdaságban foglalkoztatottakat jelenti. A munkahelyek zöldítése a meglévő tevékenységek környezetterhelésének a csökkentését jelenti, a fenntartható foglalkoztatás nem a környezetterheléshez, hanem az alternatív foglalkoztatáshoz kapcsolódik.

Irodalomjegyzék:

- Európai Parlament 2015. július 8-i állásfoglalása a „Zöld foglalkoztatás” kezdeményezéséről, HL C 265., 2017. 08. 11., 48–58.
- European Commission [2013]: **Promoting green jobs throughout the crisis: a handbook of best practices in Europe**. Publications Office of the European Union, Luxembourg
- Magda R. [2011]: **A megújuló energiaforrások szerepe és hatásai a hazai agrárgazdaságban**. Gazdálkodás, 55. Évf. 6. Sz. 575–588.
- Riesz, R. [szerk.] [2016]: **Magyarország környezeti állapota 2015**. Herman Ottó Intézet, Budapest
- OECD [2012]: **Final report for EC DG Employment „The jobs potential of a shift towards a low-carbon economy”**
- Gaušas, S. et al. [2013]: **Greening of industries in the EU: Anticipating and managing the effects on quantity and quality of jobs**. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Tóth G. és mtsi. [2002–2016]: **Ablakon Bedobott Pénz – Magyarországi szervezetek esettanulmányai környezeti és gazdasági megtakarítást egyszerre hozó intézkedésekről**. KÖVET, Budapest, I – XII. kötet
- Trades Union Congress [2014]: **The Union Effect: greening the workplace.**, London
- Valkó G. [2011]: **A fenntartható fejlődés indikátorai Magyarországon**. Központi Statisztikai Hivatal