

Bevezetés a munkaerőpiac gazdaságtanába

Stratégiai emberi
erőforrás
menedzsment előadás

Kun András István

DE-GTK

Az előadás célja

- Bemutatni a vállalati emberi erőforrás menedzsment legfontosabb külső meghatározó tényezőjének, a munkaerőpiacnak a belső működését.
- Összekapcsolni a közgazdasági és a menedzsment ismereteket.
- Bevezetést nyújtani a munkagazdaságtan alapjaiba.

Az előadás felépítése

- A munkagazdaságtan fogalma
- Munkaerőpiac elemei
- A munkaerőpiac egyensúlyzavarai
- Munkaerő-piaci elméletek
- Oktatás és munkaerőpiac
- A munkapiac változásai

A munkagazdaságtan

A közgazdaságtan azon területe, mely a munkaerőpiac működését és kimeneteleit, valamint szereplőinek magatartását vizsgálja:

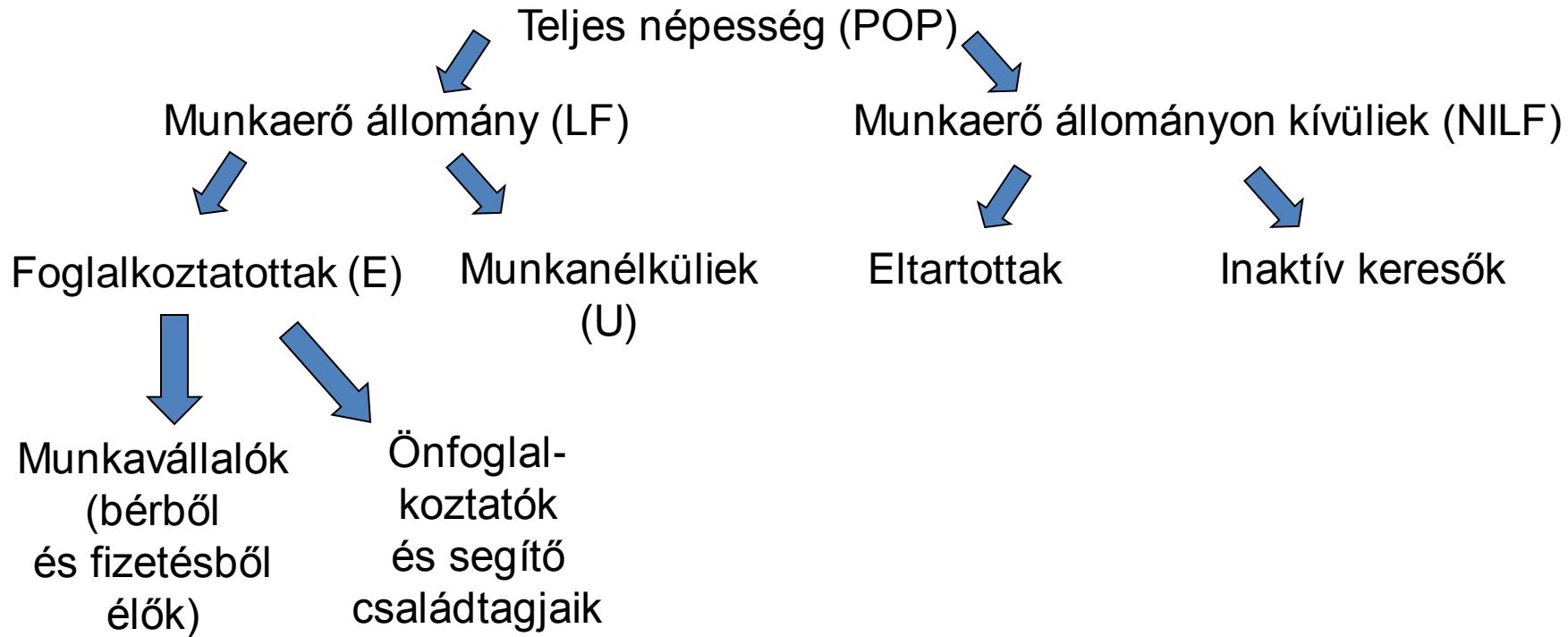
- A munkaerőpiaci szereplők viselkedése a bérek, az árak, a profit és a munkaviszony nem pénzügyi vonatkozásainak hatására.
- Személytelen és az emberek nagy csoportjaira (reprezentatív szereplőkre) érvényes jelenségekkel foglalkozik.
- A neoklasszikus paradigma alapfeltevései: szűkösség, racionalitás, maximalizálás.

A munka(erő)piac fogalma

Az a piac, amely a munkavállalókat allokálja a munkahelyek között és összehangolja a foglalkoztatási döntéseket. A munkaadók és a munkavállalók összessége alkotja.

Lehet külső (vállalatok közötti) és belső (vállalaton belüli). A belső munkaerőpiacot gyakran adminisztratív szabályozók irányítják.

Népeségkategóriák



Munkapiac és népesség

- Teljes népesség (POP)
- Munkaerő-forrás = munka szempontjából számba vehető népesség (POP_{LF})
- Munkaerő állományon kívüliek (NILF): nem tudnak vagy az adott bérszinten nem akarnak munkát vállalni
 - Eltartottak: nincs saját jövedelmük
 - Munkapiacon kívüli keresettel rendelkezők: van saját jövedelmük
- Munkaerő-állomány = gazdaságilag aktív népesség (LF): tudnak és az adott bérszinten akarnak is munkát vállalni
 - Foglalkoztatottak (E): akik alkalmazásban állnak vagy önfoglalkoztatók
 - Munkanélküliek (U): akik az adott bérszinten hajlandóak dolgozni, keresnek is, de nem találnak állást.
- Státusok közti áramlások:
 - Kilépés & állományon kívül helyezés ($E \rightarrow U$)
 - Munkahelyre való új felvétel vagy visszahívás ($U \rightarrow E$)
 - Nyugalomba vonulás & lemorzsolódás ($U \rightarrow N$)
 - Új belépés & visszalépés ($N \rightarrow L$)
- Feszés a munkaerőpiac, ha nehéz munkavállalót találni, laza, ha könnyű (a munkaadók oldaláról definiáljuk)

Főbb munkaerő-piaci mutatók

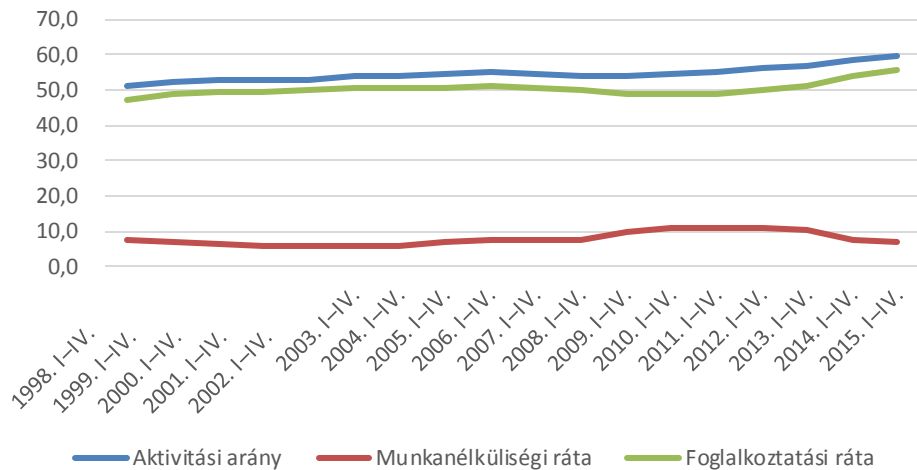
- Részvételi hányad: LF/POP
- Foglalkoztatási hányad: E/POP
- Munkanélküliségi ráta: U/L
- Állás-betöltetlenségi hányad: $V/(V+E)$ ahol V a be nem töltött álláshelyek száma

Amikor a munkaerőt nem csak bérlik...

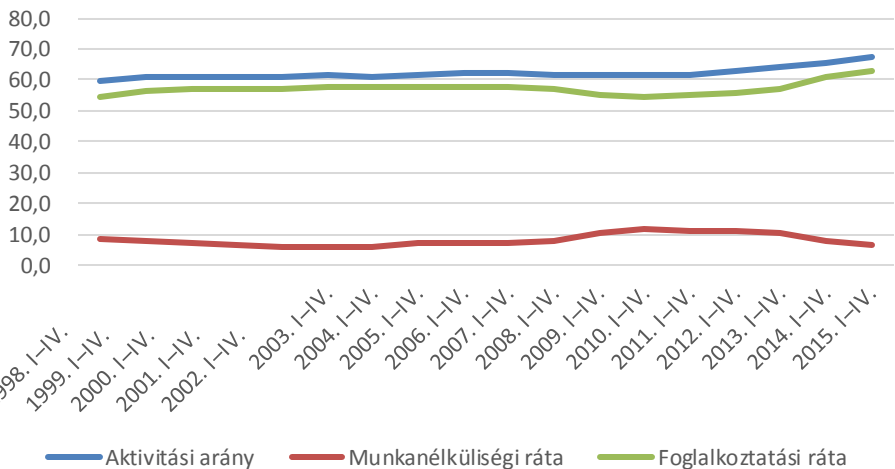
- Jelenleg mindenhol illegális (kivételek néha akadnak, mint pl. az ISIS). Mauritánia volt az utolsó állam, ahol lehetett büntetlenül rabszolgát tartani (2007-ig, bár magát a rabszolgaságot már 1981-ben eltörölték).
- Az ILO legfrissebb adatai szerint 2016-ban 40.3 millióan éltek modern rabszolgaságban (ebből a kényszerített munka 24,9 millió, kényszerházasság pedig 15,4 millió).
 - 4 millió az állami szektorban,
 - 16 millió a magánszektorban (háztartási munka, építőipar, mezőgazdaság),
 - 4,8 millió a kényszerített szexuális kizsákmányolás.
- 4-ből egy gyerek.
- A nők a szexuálisan kizsákmányoltak 99%-át, a többinek 58%-át teszik ki.
- Forrás: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_575479.pdf

Főbb munkaerő-piaci mutatók alakulása (KSH)

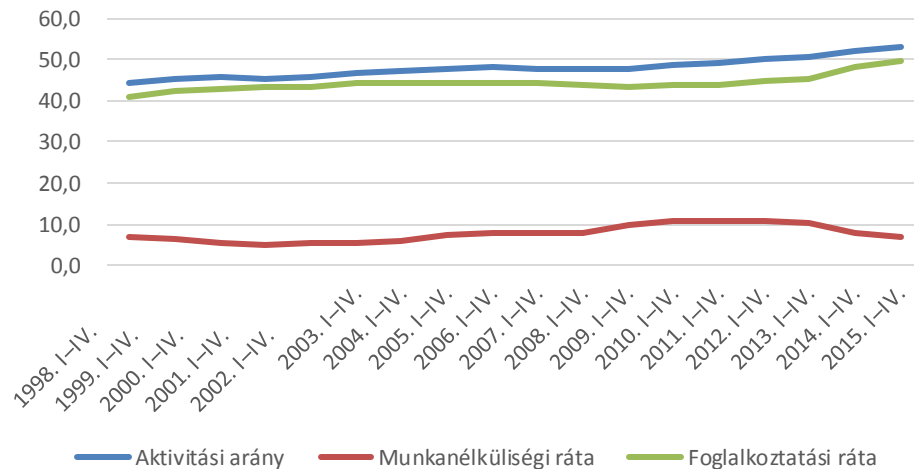
Mind



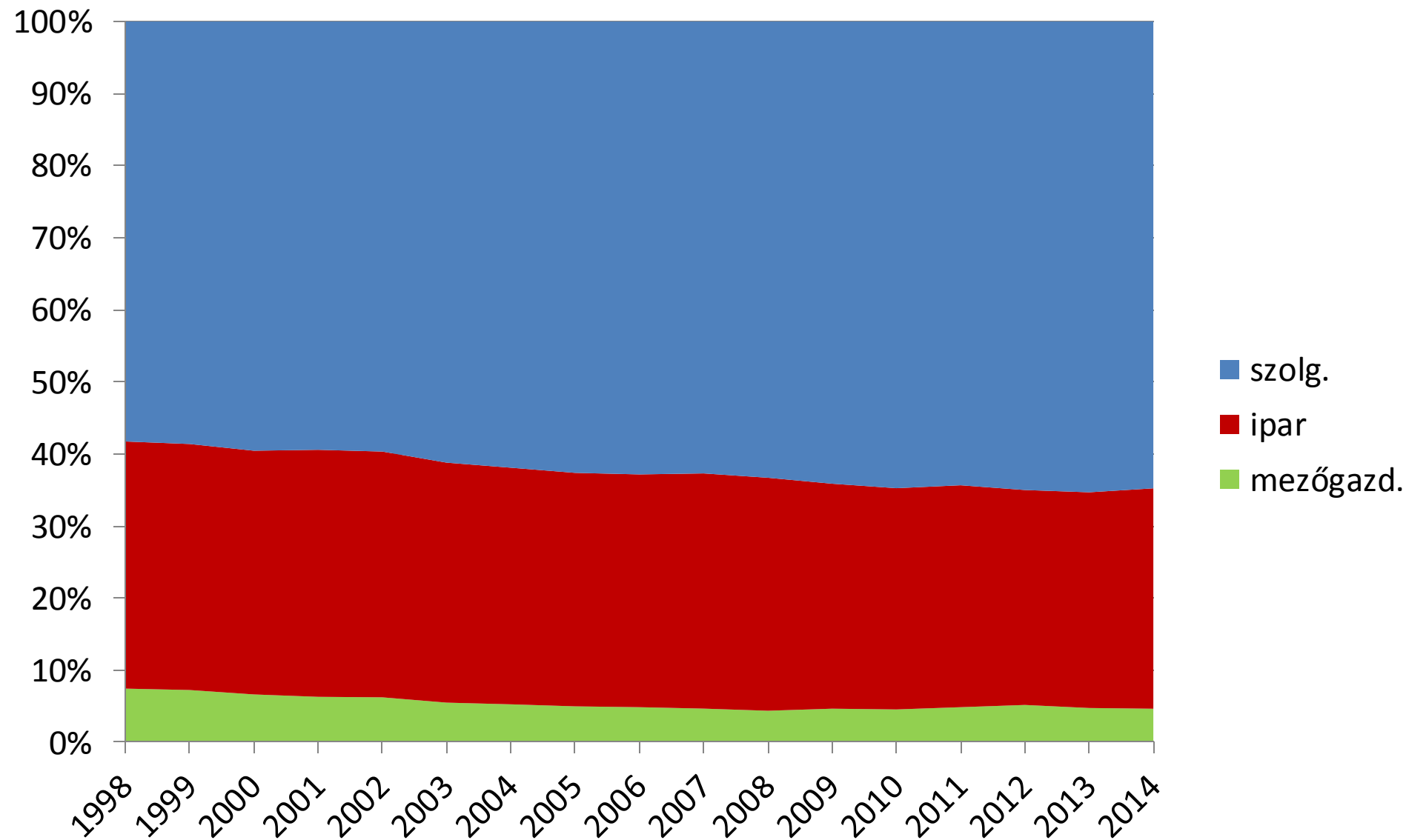
Férfiak



Nők

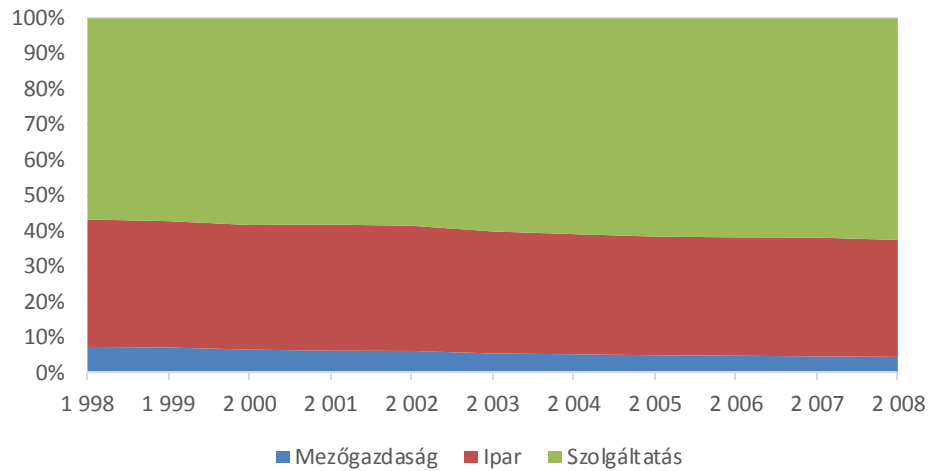


Gazdasági ágak és foglalkoztatás

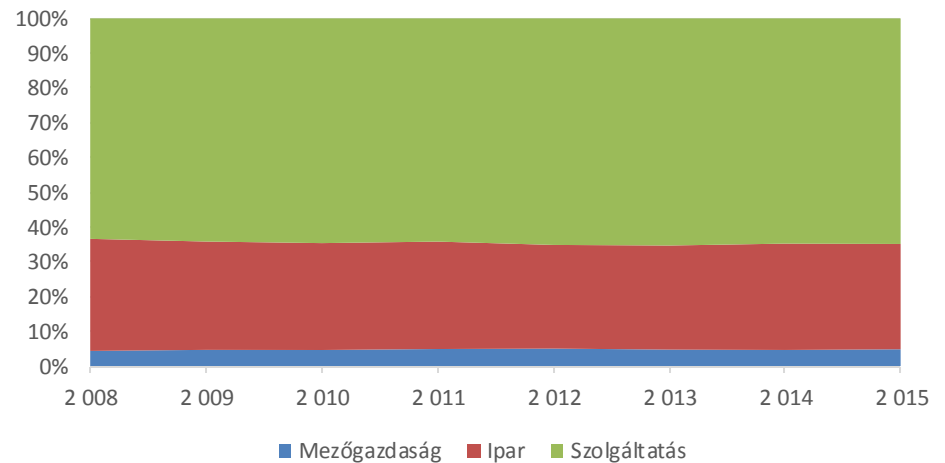


Gazdasági ágak és foglalkoztatás

TEÁOR'03



TEÁOR'08



A munkaerő kereslete 1.

Származékos kereslet: a vállalatok munkaerő kereslete attól függ, mekkora az árupiaci kereslet a termékük iránt (profitmaximalizálás).

A munkaerő ára (a munkaerő bérleti díja):

- bér: reálbér = (nominális bér / árindex)
- béren felüli költségek (a munkavállaló számára nem jelent bevételt)

A munkaerő kereslete 2.

A munkakeresletet meghatározó tényezők:

- $\max \Pi = pQ - (wL + rK)$ ahol

Π = nyereség,

p = termék ára,

w = munka ára (bér),

r = tőke ára,

Q = volumen,

L = munkaerő mennyisége,

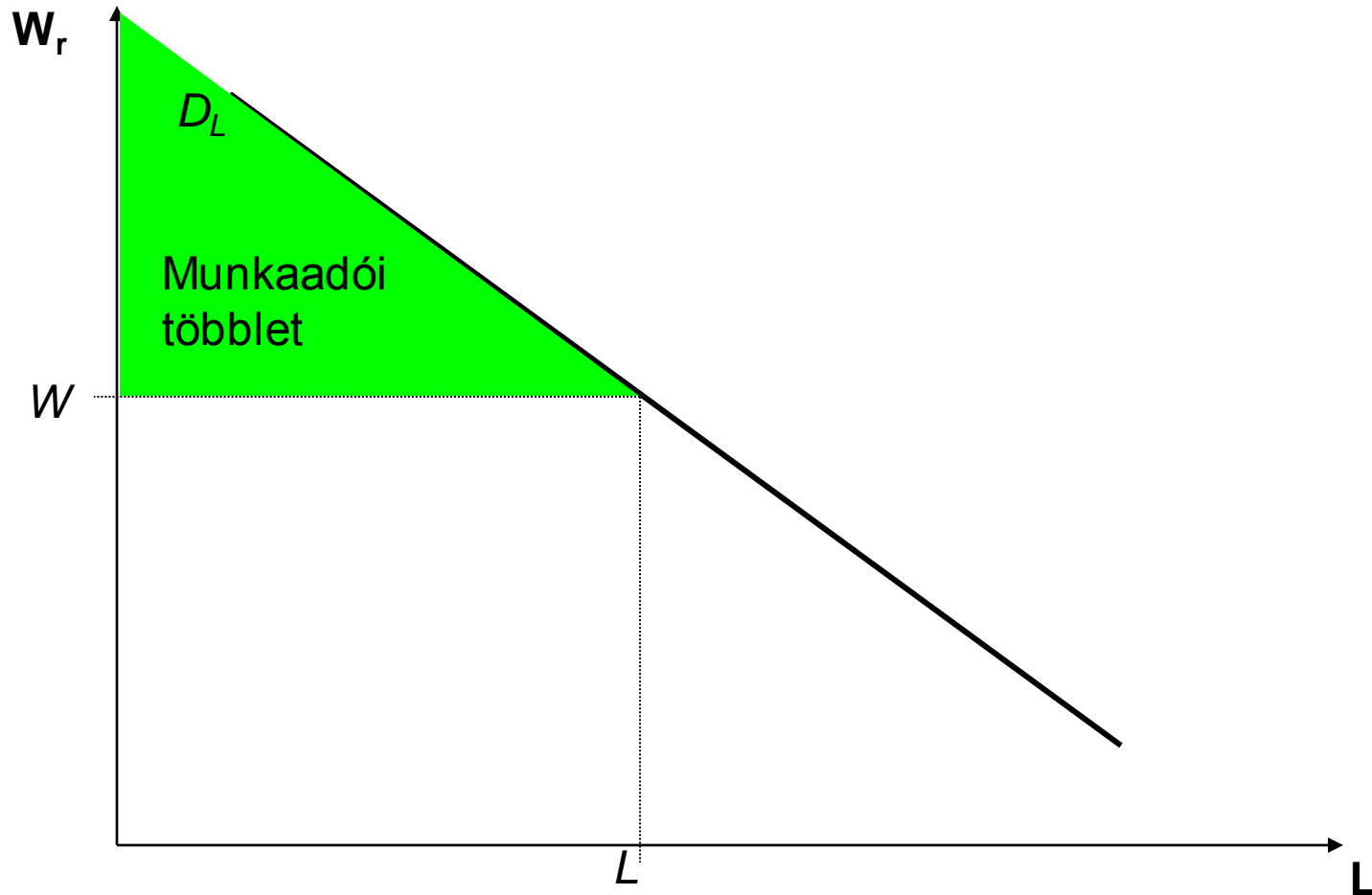
K = tőke mennyisége

- *és az alkalmazott technológia (termelési fgv.), azaz a tőke (humán és fizikai) és a munka közti átváltás.*

⇒ volumenhatás

⇒ helyettesítési hatás

A munkaerő-keresleti görbe



A munkaerő kínálata 1.

A háztartások azért bocsátják áruba munkájukat, hogy az ellenértékként kapott béren javakat vásároljanak (kritika: motiváció).

A népesség aktív tagjai alkotják:

munkaerőállomány =

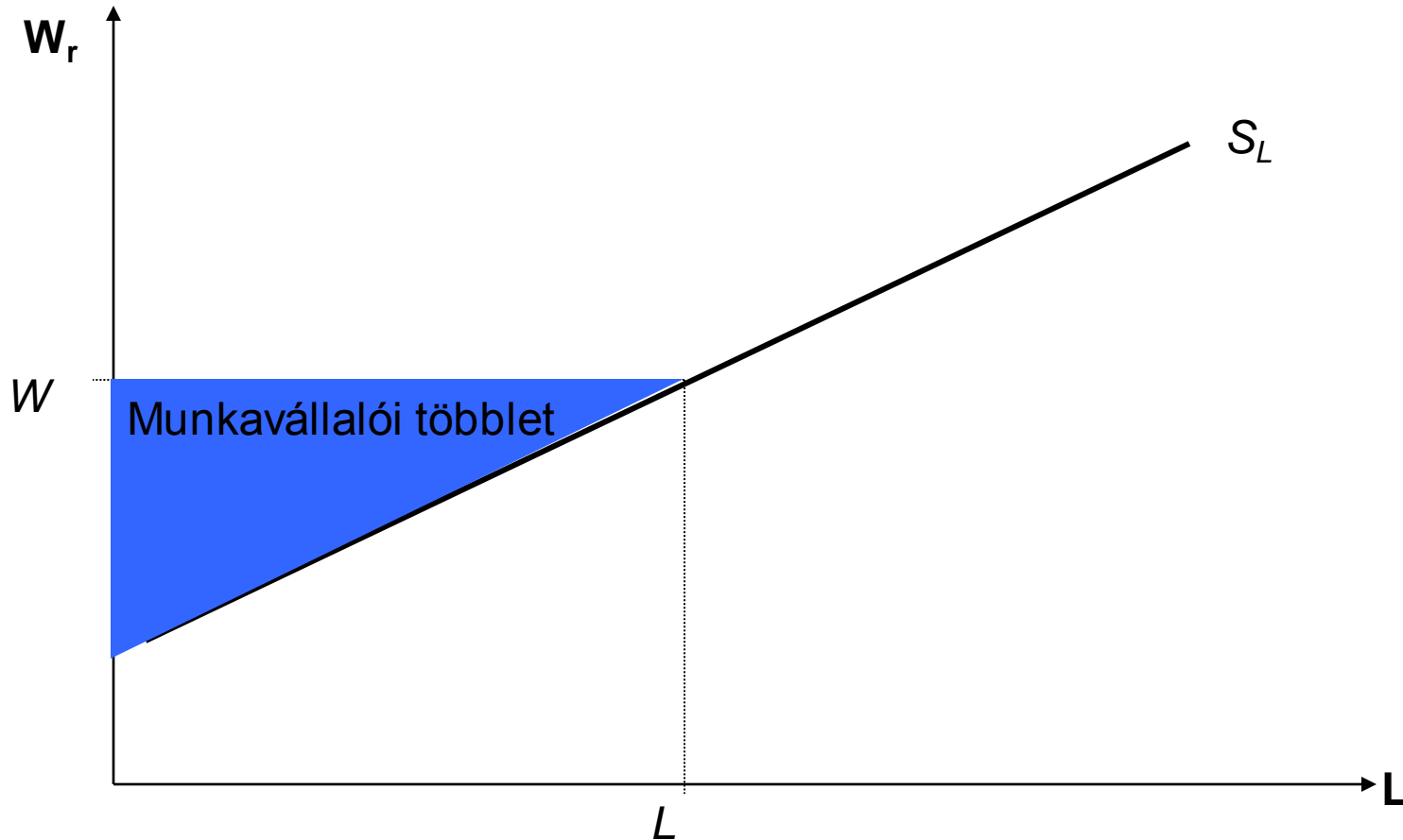
foglalkoztatottak + munkanélküliek

A munkaerő kínálata 2.

Befolyásolja:

- A népesség száma (POP)
- Szakmasztruktúrája
- Rezervációs bér
- Az idő felhasználásának alternatívái:
 - Piaci munka
 - Háztartási munka
 - Szabadidő
 - Egyéb jövedelem
- Háztartáson belül határozódik meg

A munkaerő-kínálati görbe



Munkaerőpiaci egyensúly feltételei

- A munkaerő-kínálati görbe pozitív, a munkaerő-keresleti negatív meredekségű (\leftrightarrow szocializmus)
- A bérek mindkét irányba rugalmasak
- A munkavállalóknak utalványozott bér a munkáltató számára a foglalkoztatás egyedüli költsége, a munkavállalók számára pedig az egyetlen nettó bevétel
- A szerződések teljesek és betartásra kerülnek
- A munkaszerződés felmondásából egyik félre sem hárul veszteség

Az egyensúlyhiány típusai 1.

Munkanélküliség

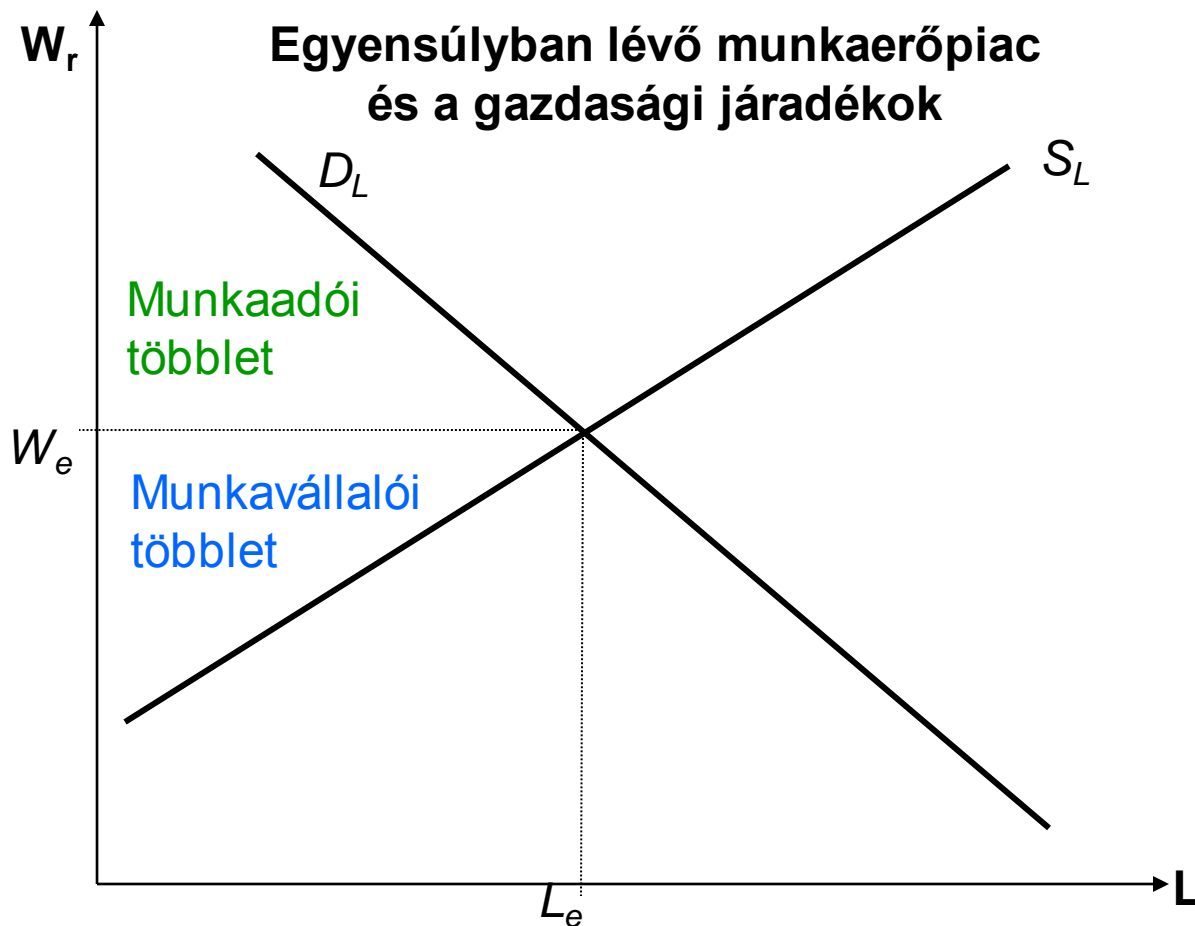
- Adott részpiacon (szituációban) adott reálbérszint mellett $D_L < S_L$
- A kialakult bérszinten elhelyezkedni kívánók egy része nem, vagy csak rövidebb-hosszabb idő elteltével talál elfogadható munkát.

Az egyensúlyhiány típusai 2.

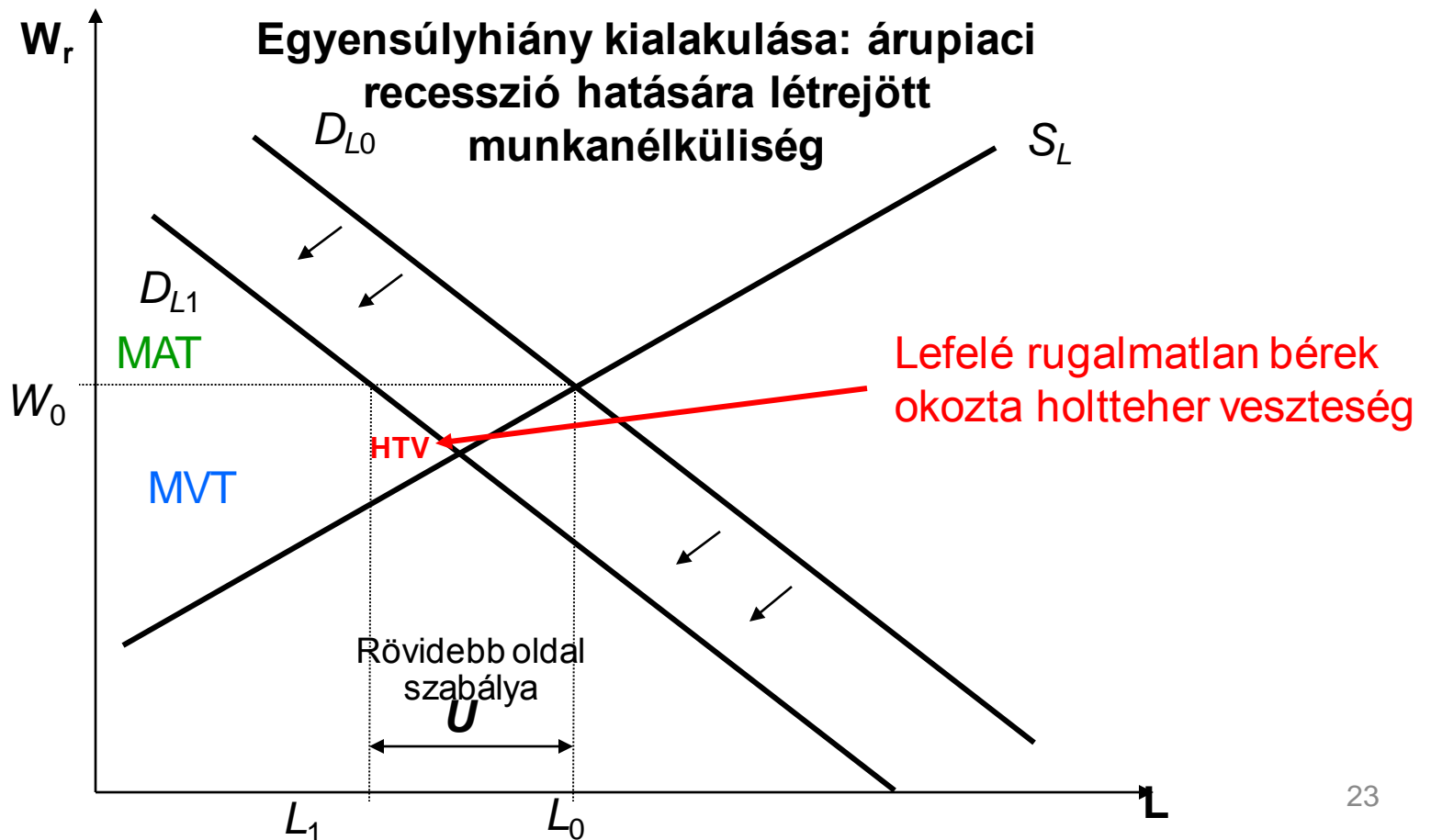
Munkaerőhiány

- Adott részpiacon (szituációban) adott reálbérszint mellett $S_L < D_L$
- A kialakult bérszinten a munkáltatók egy része nem vagy csak rövidebb-hosszabb idő elteltével talál megfelelő munkavállalót.

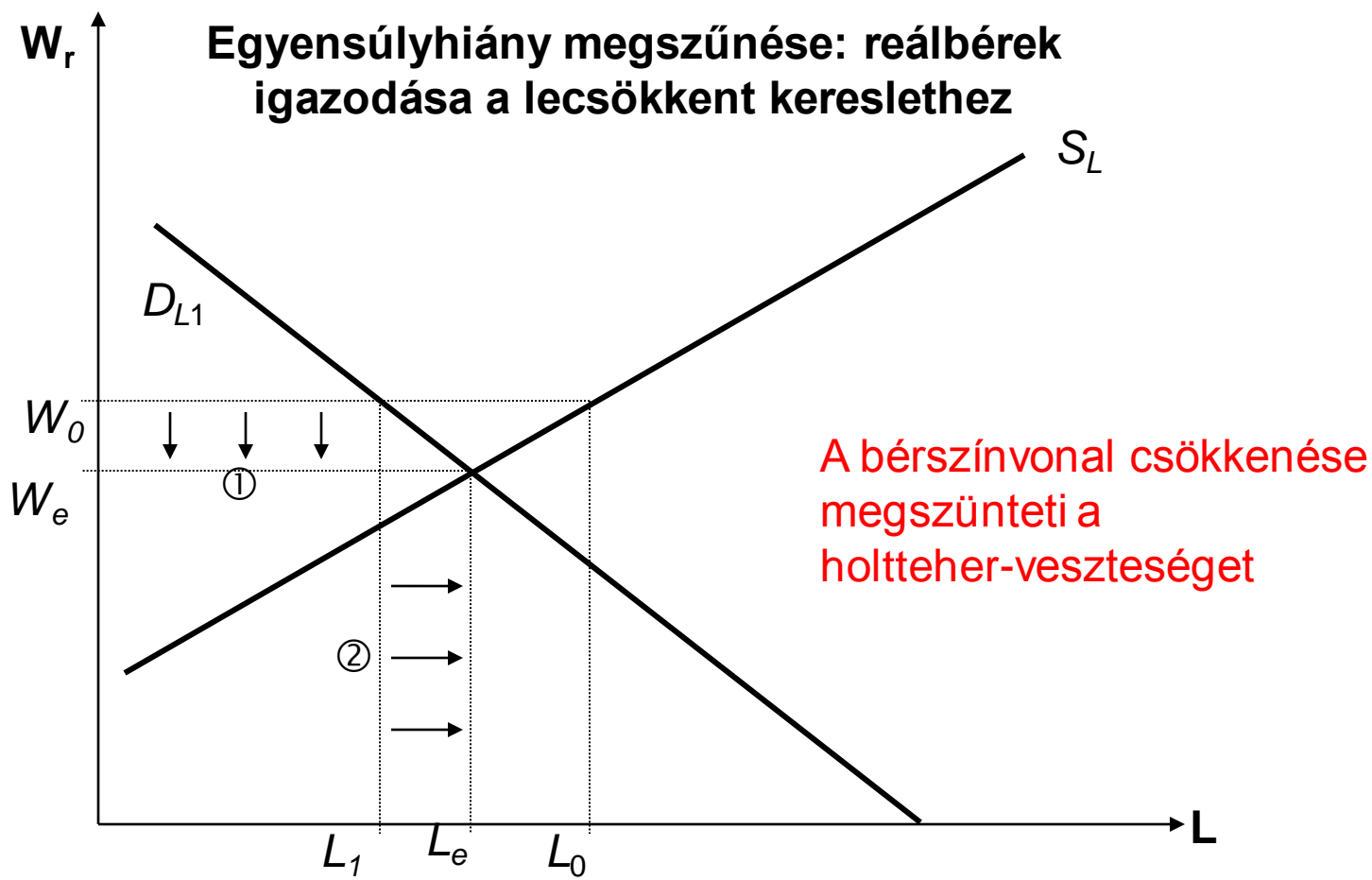
Az egyensúlyhiány létrejöttének és megszűnésének modellezése 1.



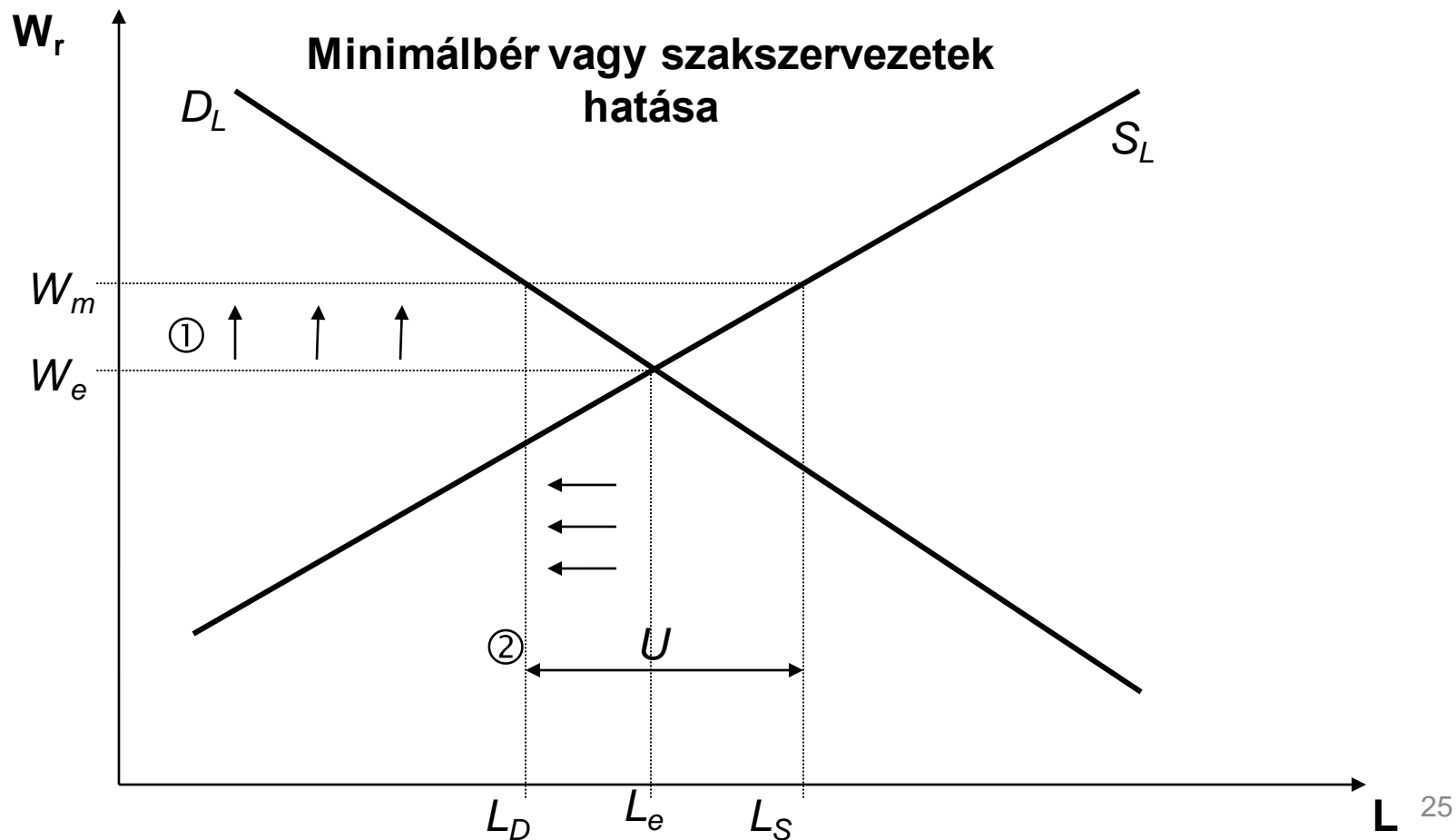
Az egyensúlyhiány létrejöttének és megszűnésének modellezése 2.



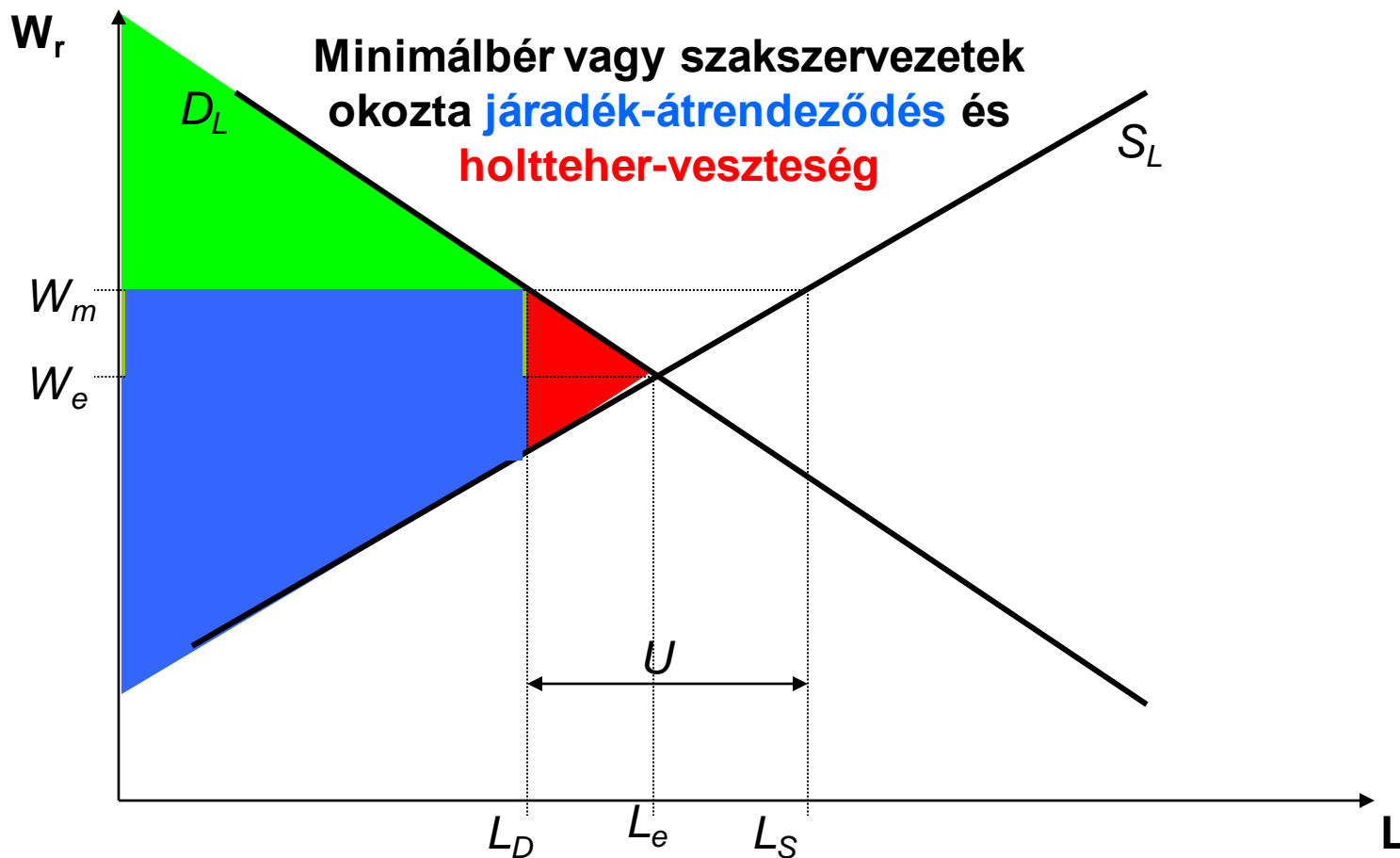
Az egyensúlyhiány létrejöttének és megszűnésének modellezése 3.



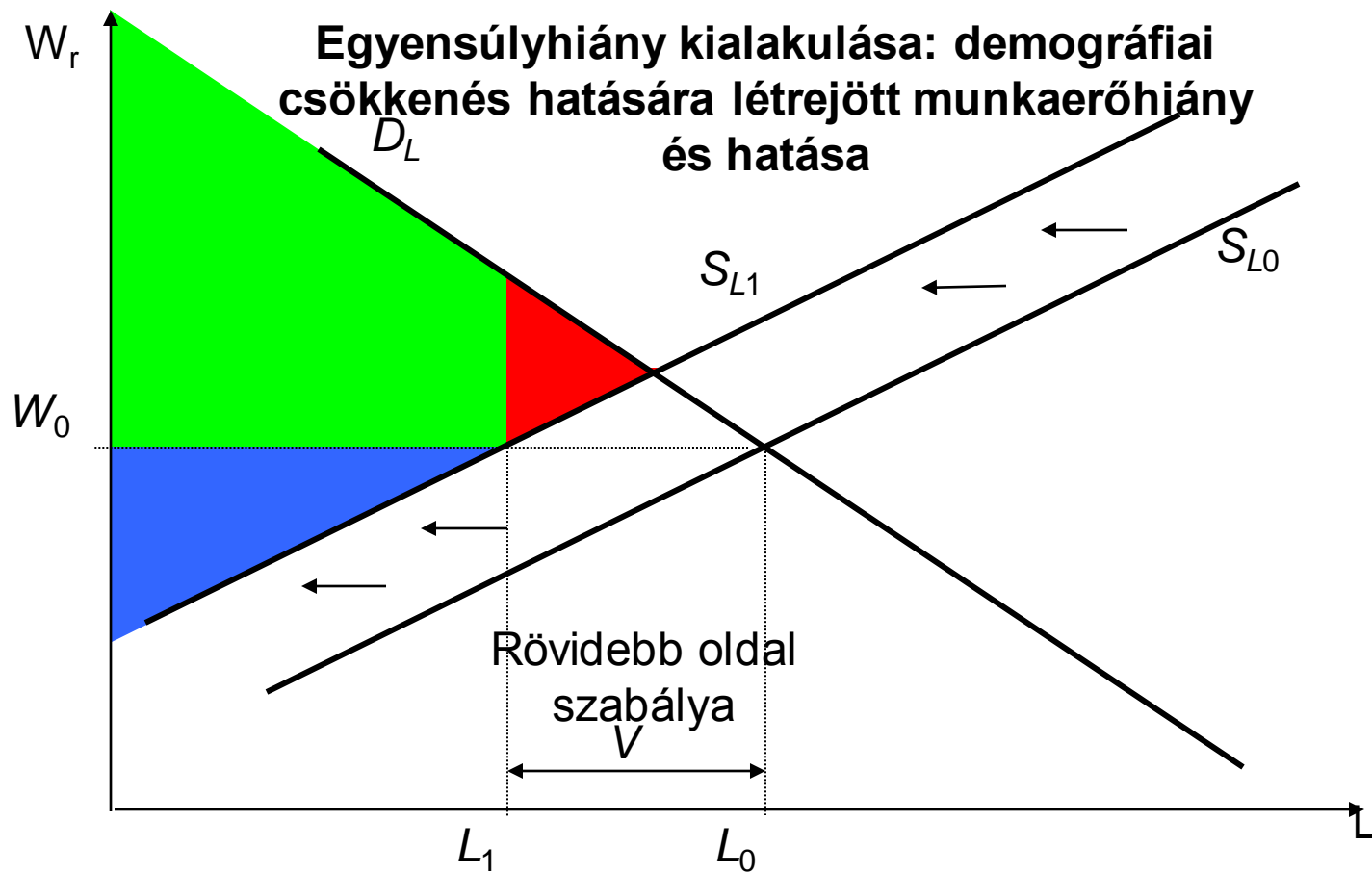
Az egyensúlyhiány létrejöttének és megszűnésének modellezése 4.



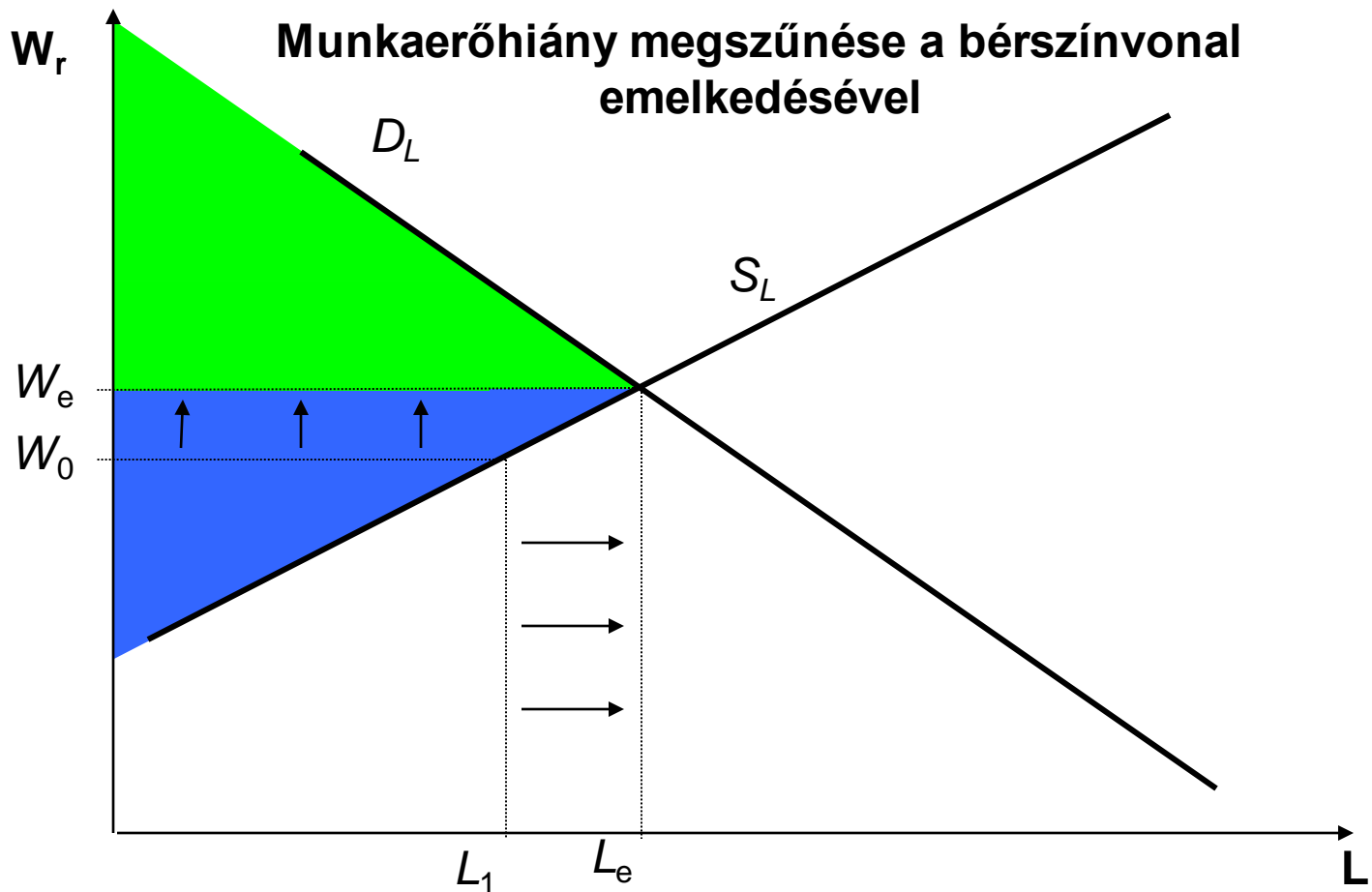
Az egyensúlyhiány létrejöttének és megszűnésének modellezése 5.



Az egyensúlyhiány létrejöttének és megszűnésének modellezése 6.



Az egyensúlyhiány létrejöttének és megszűnésének modellezése 7.



A munkanélküliség típusai 1.

Önkéntes munkanélküliség:

- Akik a kialakult bérszint mellett nem keresnek aktívan munkát (pl. magasabb bérre várnak vagy a szabadidőt részesítik előnyben). Közgazdaságtani értelemben ***nem tekinthető munkanélküliségnek.***

Kényszerű munkanélküliség:

- A kialakult bérszint mellett aktívan munkát keresnek, de nem találnak. Ez a valódi munkanélküliség közgazdaságtanban.

A munkanélküliség típusai 2.

Kialakulásának okai szerint:

- Kereslethiányos (ciklikus): gazd-i ciklusok
 - Egy altípusa: szezonális (éves ciklusok)
- Szerkezeti
 - Szakmai vagy ágazati (foglalkozási)
 - Földrajzi
- Súrlódásos (információs)

A munkanélküliség típusai 3.

Természetes munkanélküliség:

- Teljes foglalkoztatás és
- Maximális kibocsátás mellett áll fenn
- Tartósan fennmaradó egyensúlyi állapot
- Csak súrlódásos és szerkezeti ($D_L = S_L$)
- Rátája pontosan nem meghatározható (mobilitási, kulturális, etnikai stb. hatótényezők folytonos változást okoznak), csak becsülhető.

A munkanélküliség típusai 4.

A kép árnyalása:

- Foglalkoztatási és részvételi hányad, állásbetöltetlenség
- Munkanélküliség átlagos hossza (17,2 hónap), tartós munkanélküliek aránya
- Állásvesztők és elhagyók
- Pályakezdők és visszatérők aránya

Az emberi tőke (szűkebb felfogás)

- Theodore W. Schultz, Gary S. Becker
- Az emberi tőke az emberi erőforrások (egy cég dolgozói, egy ország lakossága, az egyén számára saját maga) olyan képességeinek és készségeinek összessége, melyek termelékenységét növelik, és amelyeket beruházás útján hoz (valaki) létre.

Az emberi tőke növelése

Beruházás révén valósul meg:

- egészségügyi beruházások
- munka közbeni képzés
- formális oktatás
- felnőttképzés
- migráció

Az emberi tőke sajátosságai

- Elválaszthatatlan az embertől
- Emberekbe történő befektetéssel jön létre
- Öröklött és megszerzett részből áll
- Nem „látható”, csak hatása észlelhető
- Tőkepiaci finanszírozás nehézsége
- Kiterjesztése: kapcsolati tőke, fogyasztói tőke stb.

Diszkrimináció

Fogalma: azonos termelékenységért eltérő bér

Fajtái:

- Munkaerőpiac előtti diszkrimináció:
 - Családi és társadalmi háttér
 - Iskolázási lehetőségek
 - Szerep-diszkrimináció (pl. nemek közt)
- **Munkaerő-piaci diszkrimináció**

A munkaerőpiaci diszkrimináció elméletei

- Politikai diszkrimináció
- A munkaadó „ízlésén” alapuló diszkrimináció (Gary S. Becker)
- Statisztikai diszkrimináció (Kenneth J. Arrow)

Az ízlésen alapuló diszkrimináció

- Gary S. Becker
- A munkaadó hasznosságát a profiton kívül az alkalmazott munkavállalók termelékenységétől független jegyei is befolyásolják:

$$U=f(\pi, L_1, \dots, L_n)$$

pl.: **Fehérek** és feketék

$$\max U = (pQ - w_b L_b - w_w L_w - rK) + (s_b L_b + s_w L_w)$$

ahol:

p = árupiaci ár;

Q = termelt termék mennyisége ($Q=f(L,K)$)

$w_{b,w}$ = fizetett bér;

$L_{b,w}$ = fekete és fehér munkások száma

r = tőke ára;

K = tőke mennyisége

$s_{b,w}$ = a fekete és a fehér munkások okozta hasznosság

Ekkor a többi tényezőt változatlanul hagyva $w_{b,w}$ úgy határozódik meg, hogy ha $s_b < s_w$ és a termelékenységük egyenlő, akkor $w_b < w_w$. Mert $L_{b,w} = f(w_b, w_w)$.

A statisztikai diszkrimináció 1.

- Kenneth J. Arrow
- A munkaadó számára közömbös a munkaerő minden termelékenységen kívüli tulajdonsága (hagyományos értelemben nem diszkriminál)!
- A munkaerőpiacon információs aszimmetria van: a munkavállaló termelékenysége előre nem ismert, de utólagosan jól becsülhető.

A statisztikai diszkrimináció 2.

- A munkaadó az átlagosnál jobb várható termelékenységű munkavállalónak az átlagosnál magasabb, a rosszabbnak alacsonyabb bért fizet.
- A múltbéli tapasztalatok alapján bizonyos nem tökéletes előrejelzőkre támaszkodik a termelékenység becsléséhez: faj, nem, bőrszín, végzettség stb.

Az oktatás jelző/szűrő elméletei

- Michael A. Spence, Joseph E. Stiglitz, Kenneth J. Arrow
- Az oktatás funkciója tisztán információs (információs aszimmetria a munkaerőpiacon),
- Nem növeli az egyéni termelékenységet, de
- A magasabb termelékenység kompetitív előnyt jelent az oktatási rendszerben, így
- A magasabb végzettség magasabb bérhez vezet.

Egyéni szint:

- Az oktatás költséges, de minél termelékenyebb valaki, annál kevésbé
- Így a termelékenyebbek végzettsége magasabb lesz, amennyiben
- A munkaadók ezt felismerve magasabb bért fizetnek a magasabb végzettségűeknek (szűrés nélkül mindenki átlagbért kap)

Munkaerőpiaci szükségleten alapuló oktatástervezés (Jánossy Ferenc)

- Munkahelystruktúra (rövid távon adott): a meglévő fizikai tőke és gazdasági szerkezet
- Foglalkozási struktúra: milyen tevékenységeket igényel a munkahelystruktúra
- Szakmastruktúra: mihez értenek az emberek

Az oktatási rendszer rövid távon meg kell feleljen a munkahelystruktúrának, hosszú távon pedig lehetővé kell tegye annak fejlesztését

Az atipikus munka típusai I.

- **Független szerződők:** szabadúszók, önállóan (szervezettől függetlenül) szerződnek olyan tevékenységre, melyre a munkaszerződés keretében való munkavégzés is gyakori
- **„Hívásra házhoz megyek” munkások:** csak akkor hívja őket a munkaadójuk dolgozni, éppen szükség van rájuk
- **Alkalmi munkákat közvetítő ügynökség által közvetített dolgozók:** a munkaerő-kölcsönző alkalmazásában állnak, fizetést is tőlük kapnak, de munkát ott végeznek, ahova kiközvetítik őket. Az ilyen munkavégzésből a legrövidebb idejű munkákat végzők tartoznak ide
- **Szerződő vállalatok által biztosított dolgozók:** a szerződő vállalt részére dolgoznak, és (általában egyetlen) megrendelőnél dolgoznak.

Az atipikus munka típusai II.

- **Részmunkaidős foglalkoztatottak:** a napi átlag nyolc óránál kevesebbet dolgozók.
- **Távmunkások:** feladataikat többnyire otthon végzik. Lehetnek független szerződők de vállalati alkalmazottak is. A munkahelyen csak ritkán jelennek meg. Tipikus területei: újságírók, szerkesztők, műszaki rajzolók, designerek, tervezők, adathalmaz-feldolgozás, problémamegoldás, szakértés stb.
- **„Melegváltás az íróasztalnál”:** olyan irodai dolgozók, akik idejük legnagyobb részében irodán kívül (terepen) dolgoznak, így egy íróasztal mellett többen is elhelyezhetőek, mivel ott csak megbeszélések, üzenetek felvétele céljából jelennek meg. Munkarendjüket maguk szervezik. Tipikus foglalkozások: ügynök, tanácsadó, tréner...
- **Illegális foglalkoztatottak:** gyakorlatilag felszámolhatatlan jelenség, bár kétséges, hogy teljes felszámolása nem csökkentené-e a gazdaság alkalmazkodóképességét...

Foglalkoztatáspolitikai alapfogalmak

(Polónyi Istvántól átvéve)

A foglalkoztatáspolitikai fogalma (1)

- *a foglalkoztatásra vonatkozó elvek, célok*
- a munkaviszonyban állók foglalkoztatásának céljai, elvei
- **a munkanélküliek foglalkoztatásának** elősegítésével, ellátásával összefüggő elvek, célok
- **a munkaerő kínálatára, keresletére, ill. ezek összehangolására** ható célok, elvek meghatározása.
- a **munkaviszony** létesítésével, megszűnésével, az abban való részvétellel kapcsolatos elvek és szabályok meghatározása,
- a különböző **foglalkoztatási formákkal** kapcsolatos célok, elvek
- Feladata
 - a foglalkoztatás és a munkanélküliség szintjére vonatkozó előrejelzések, intézkedések meghatározása;
 - a foglalkoztatás elősegítésének formáira, anyagi forrásainak felosztására vonatkozó elvek kialakítása,
 - a **foglalkoztatási eszközök alkalmazására** a foglalkoztatás intézményi és szervezeti rendszerére vonatkozó célok, elvek meghatározása.

A foglalkoztatáspolitikai fogalma (2)

- a munkakínálat és a munkakereslet egyensúlyát jelentő **teljes foglalkoztatottság megvalósulásának** elősegítésére irányuló politika.
- Fő területei:
- **munkapiaci politika**, = a munkakínálat s a munkakereslet volumenének és összetételének a befolyásolása,
- **a munkaügyi kapcsolatok**, vagyis a munkaviszonyok szabályozása, a munkabérek befolyásolása, a munkaadók és a munkavállalók közötti érdekegyeztetés.
- A foglalkoztatáspolitikai célok megvalósításában különösen fontos szerepet játszik a **foglalkoztatáspolitikai és az oktatáspolitikai összehangolása**, mivel a szakképzés fejlesztésében meghatározó szerepe van a munkakereslet elemzésének.
- A munkapiaci egyensúly, ezen belül különösen a strukturális munkanélküliség alakulásban pedig meghatározó szerepet játszik a **szakoktatásból és a felsőoktatásból kilépők képzési szintek és szakirányok szerinti összetétele – képzési struktúra**

A foglalkoztatáspolitikai fogalma (3)

- A foglalkoztatáspolitikai a munkaerőpiac olyan külső szabályozó rendszere, amelyik a **munkaerőpiacot úgy igyekszik befolyásolni**, hogy ezáltal:
 - **rugalmasabb és harmonikusabb** legyen annak működése,
 - segítse elő **a munkaerő-piaci egyensúly létrejöttét**, vagy legalábbis annak lehető legteljesebb megközelítését, a minél teljesebb de racionális foglalkoztatást,
 - egyúttal érvényesüljenek a **társadalmi-szociális funkciók**
- *A foglalkoztatáspolitikai tehát az a kormányzati törekvés, amely megkísérli összehangolni a munkaerő-piac gazdasági és társadalmi-szociális összefüggéseit.*

A foglalkoztatáspolitikai kapcsolatai

- **a gazdaságpolitika:** formálja a gazdaság növekedési pályáját, ösztönzi vagy fékezi a termelést és a beruházást, ezzel alakítja a munkaerő-keresletet is,
- **a monetáris és fiskális politika:** az árszínvonal, a vállalkozások és a háztartások jövedelmi folyamatainak szabályozásával, a munkaerő árának alakításával ösztönzi vagy korlátozza a foglalkoztatást,
- **a népesedéspolitika:** befolyásolja a demográfiai folyamatokat, a korosztályok nagyságát és gazdasági aktivitását, és ezzel a munkaerő-kínálat alakulását,
- **az oktatáspolitikai:** befolyásolja a munkapiacra lépés időpontját, alakítja munkaerő képzettségét, ezzel a mobilitási képességet,
- **a jövedelempolitika:** szabályozza a vásárlóerőt, a kereseti nívót, ezen át a munkavállalási hajlandóságot ill. a foglalkoztatási szándékot,
- **a szociálpolitika:** az elesettek, önhibájukon kívül munka nélkül maradottak megélhetésének biztosításával tehermentesítheti a foglalkoztatáspolitikát,
- **a jog:** meghatározza a foglalkoztatási, szerződés-kötési, felmondási szabályokat, garanciákat teremthet a munkaerő-piaci szereplők számára,
- **a szociális partnerség:** az érdekegyeztetés rendszerével segítheti a feszültségek feloldását, a munkapiaci partnerek együttműködését

A FOGLALKOZTATÁSPOLITIKA ESZKÖZEI

(Polónyi Istvántól átvéve)

A foglalkoztatás politika környezete és eszközei

A foglalkoztatáspolitikai eszközrendszer

- A foglalkoztatáspolitikai eszközrendszerét **aktív és passzív eszközök** alkotják
- Az aktív eszközök, amelyek a foglalkoztatottság növelését célozzák. A munkahelyek és foglalkoztatási lehetőségek létrehozásának elősegítésére irányuló jogi, pénzügyi, beruházási stb. konstrukciókat lehet ide sorolni, amelyek a munkaadók foglalkoztatási képességének, hajlandóságának és lehetőségének elősegítését célozzák.
- A passzív eszközök, amelyek a munka nélkül maradt emberek segélyezését szolgálják. Ez azért passzív, mert nem tudja közvetlenül befolyásolni foglalkoztatást. (Persze közvetve azáltal tudja, hogy ösztönözheti a munkakeresést.)

Aktív foglalkoztatási eszközök 1

- Aktív támogatási eszközrendszer, célja: segély helyett munkát biztosítani
- Munkahelyteremtés támogatása
 - a) Általános munkahelyteremtés (munkaadók részére a meg nem kezdett beruházáshoz – eszközök vásárlása, felújítás – hosszú távú munkavégzéshez. Visszatérítendő támogatás, fél éves türelmi idővel.)
 - b) Megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatására alkalmas munkahelyteremtés (megváltozott munkaképességű személyek munkaviszonyban történő foglalkoztatásának elősegítése, esélyeik növelése, rehabilitációs munkahelyek támogatása – el nem kezdett fejlesztési program támogatható – visszatérítendő, vissza nem térítendő támogatás, illetve a kettő kombinációja).
- Bértámogatás (munkanélküli járadékban részesülő munkanélküliek vállalkozóvá válásának elősegítése – a vállalkozói tevékenység megkezdése előtt kérelem benyújtása – szaktanácsadás, tanfolyam költsége, hitelbiztosítás).
- Önfoglalkoztatás támogatása (a munkanélküliek vállalkozóvá válásának elősegítése összegű, visszatérítendő, kamatmentes tőkejuttatással).

Aktív foglalkoztatási eszközök 2

- Munkahelymegőrzés támogatása
 - a) Egyes munkavállalói rétegek részmunkaidőben történő foglalkoztatása esetén igényelhető támogatás (létszám megtartása, létszámleépítés elkerülése érdekében)
 - b) Átmeneti likviditási gondokkal küzdő munkaadók támogatása a foglalkoztatottak létszámának megőrzése érdekében (létszám megtartása, létszámleépítés elkerülése érdekében).
- Foglalkoztatáshoz kapcsolódó járulékok átvállalása (a munkaerőpiacról tartósan kiszoruló rétegek munkába helyezési esélyeinek növelése, alkalmazásuk esetén a MK a munkaadó által fizetendő járulékokat átvállalja)
- Fiatal munkanélküliek támogatása
 - a) Munkatapasztalat szerzés támogatása (elhelyezkedési lehetőségek javítása)
 - b) Foglalkoztatási támogatás (a pályakezdők végzettségüknek megfelelő munkakörben való foglalkoztatásának elősegítése).

Aktív foglalkoztatási eszközök 3

- Közhasznú foglalkoztatás (átmeneti vagy hosszan tartó elhelyezkedési gondokkal küzdő munkanélküliek munkába állításának elősegítése, a lakosságot és a települést érintő feladatok ellátása során).
- Munkaerőpiaci képzés (képzés, átképzés, preventív jellegű képzés)
- Közhasznú szervezetek támogatása (az általuk a munkanélkülieknek szervezett álláskeresés, pályaválasztást segítő, munkaerőpiaci szolgáltatást nyújtó programok megvalósításának elősegítése).
- Az intenzív álláskeresés támogatása (a munkanélküli támogatása az önálló munkahely keresésben).
- Szociális földprogram

A foglalkoztatáspolitikai aktív eszközei – egy másik csoportosítás

- A munkaerőpiac mobilitási feltételeinek javítása
 - a. A kínálat szakmai-képzettségi struktúrájának a kereslethez igazítása
 - b. A térbeli mobilitás lehetőségének, feltételeinek javítása
 - c. Az információ-ellátottság javítása
 - d. Matching (munkapiac szereplőinek találkozási)
 - e. A munkavállalási készség javítása, az érdekeltség erősítése
- A versenyképesség növelése
 - a. A vállalkozások versenyképességének, fejlődésének támogatása
 - b. Beruházás, adó, TB, adminisztráció
 - c. Foglalkoztatást ösztönző bérpolitika
 - e. Innováció, műszaki fejlesztés
 - f. Az infrastrukturális feltételek javítása
 - g. Fellépés a fekete piaccal szemben
- A munkahelyek megtartása
- Munkahelyek létrehozása, a foglalkoztatás bővítése
 - a. A munkahelyteremtés elősegítése, ösztönzése, támogatása
 - b. A gazdaságfejlesztési programok, területfejlesztési lehetőségek kihasználása
 - c. A kistérségek foglalkoztatási szerepe