

BORBÉLY-PECZE TIBOR BORS – BORBÉLY-PECZE MARIANN

## A NAGY ZÖLD MUNKAPIACI ÁTALAKULÁS – MÍTOSZOK ÉS TÉNYEK

A zöld átállás nem valósulhat meg „zöld tehetségek” nélkül, vagyis a zöldebb gazdaság által megkövetelt készségekkel rendelkező munkavállalók nélkül. Miközben a változás már folyamatban van, a zöld átmenet gyorsabban fogja a készségek, a munkahelyek vagy a konkrét áruk iránti keresletet megváltoztatni, mint ahogy a piac alkalmazkodni tudna. A fogyasztói preferenciák változnak, és a piac reagál, de e változások nagy része olyan szakpolitikáknak köszönhető, amelyek rövid időn belül lépnek hatályba. Legyen szó az építési vagy termelési folyamatokra vonatkozó új szabályozásról, a szén-dioxid-kibocsátásra kivetett adókról vagy a területrendezés reformjáról, mind-mind megváltoztatja az emberek életvitelét, munkáját, termelését és fogyasztását.

Az OECD friss kötete *'Job Creation and Local development 2023. Bridging the Great Green Divide (Munkahelyteremtés és helyi fejlesztés 2023. A nagy zöld szakadék áthidalása)* címmel és alcímmel ezt az aktuális témát járja körül. Ebben a magyar nyelvű áttekintésben a kötet főbb megállapításait mutatjuk be.

### Zöldülő munkapiacok?

A munkaerőpiac fenntarthatósága együtt jár a zöldülésük (Borbély-Pecze, 2022) körüli szakmai vitákkal. Az OECD országokban a munkavállalók mintegy 18%-a dolgozik olyan munkahelyen, ahol jelentős a „zöld feladatok” aránya, vagyis amelyek közvetlenül hozzájárulnak a környezetvédelmi célkitűzések megvalósításához (pl. környezeti fenntarthatóság vagy az üvegházhatású gázok kibocsátásának csökkentése). Ez a szám régiótól függően 7% és 35% között mozog. Ugyanakkor annak ellenére, hogy a közbeszédben egyre nagyobb figyelmet kap az éghajlatváltozás, a munkaerőpiac az elmúlt évtizedben nem lettek sokkal zöldebbek. A zöld feladatokat ellátó munkahelyeken dolgozók aránya a 2011-es 16%-ról 2021-re 18%-ra nőtt, az OECD-régiókban 10 százalékpontos növekedés és 7 százalékpontos csökkenés között. Bár a legtöbb régió nem tett nagy előrelépést a munkaerő zöldebbé tételében, a közelmúltbeli regionális munkaerő-kereslet azt sugallja, hogy a lendület növekszik. A világjárvány kezdete óta a zöld munkahelyek iránti kereslet növekedése 30 százalékponttal meghaladta az általános munkaerőpiaci keresletet. Ráadásul a jelenlegi foglalkoztatási arányokhoz képest a zöld üres álláshelyek aránya magasabb, míg a környezetszennyező álláshelyek aránya alacsonyabb – ezek a környezetbarátabb munkaerőpiac irányába történő elmozdulás első jelei lehetnek (OECD, 2023).

A zöld feladatokat ellátó állások általában magasabb fizetést kínálnak, de több képzettséget igényelnek. Így a magasan képzett és magasan iskolázott munkavállalók jobb helyzetből indulnak ahhoz, hogy pozitív irányban mozdulhassanak el a zöld átállás során. Bár lehetséges, hogy a jövőben a zöld munkahelyek a közepes és alacsony képzettségű szakmák felé tolódnak el (például a hulladékgazdál-

---

Borbély-Pecze Tibor Bors habil. docens, WJLF

Borbély-Pecze Mariann, főiskolai adjunktus, WJLF

DOI: <https://doi.org/10.58269/umsz.2023.3.8>

kodás, az utólagos átalakítás vagy az építőipar területén), a zöld feladatokat ellátó munkahelyeken dolgozók többsége jelenleg magasan képzett és felsőfokú végzettségű. Ezzel szemben a környezetszennyező munkahelyeket, amelyeket az eltűnés veszélye fenyeget, alacsonyabb iskolai végzettségűek és középfokú képzettségűek töltik be. Így a bérkülönbségek növekedése mellett a zöld átállással nagyobb a veszélye az alacsonyabb végzettségűek munkaerőpiacról való kiszorulásának.

### **Mit jelent a zöld gazdaság? (ILO meghatározása)**

A zöld gazdaságnak nincs egységes definíciója. A fogalom fő jellemzője a természeti tőke és az ökológiai szolgáltatások gazdasági értékének elismerése, valamint ezen erőforrások védelmének szükségessége. A legtöbb meghatározás nemcsak a környezetvédelmi szempontokat foglalja magában, hanem a fenntartható fejlődés holisztikusabb megközelítését is. *A környezeti fenntarthatóság, a társadalmi igazságosság, valamint az áruk és szolgáltatások helyi gyökerű előállítás és cseréje tehát olyan elemek, amelyek a legtöbb zöldgazdasági meghatározásban megtalálhatók.* Az ENSZ Környezetvédelmi Programja a „zöld gazdaságot úgy határozza meg, mint amely az emberi jólét és a társadalmi igazságosság javulását eredményezi, miközben jelentősen csökkenti a környezeti kockázatokat és az ökológiai szűkösseget. Legegyszerűbben megfogalmazva a zöld gazdaságot úgy lehet elképzelni, mint amely alacsony szén-dioxid-kibocsátású, erőforrás-hatékony és társadalmilag befogadó”.

Az OECD-régiókban a munkaerő többsége nem zöld feladatokat ellátó munkakörökben dolgozik; a munkaerő kevesebb mint egyötöde tölt be zöld feladatokat ellátó álláshelyeket, amelyek vagy a zöld átállás eredményeként jöttek létre, vagy azért, mert megváltozott a feladat-összetételük. 2021-től az OECD-ben a munkahelyek 18%-a tartalmaz jelentős arányban zöld feladatokat. Ez a főszám azonban nagy eltéréseket takar; 7% (Nyugat-Görögország) és 35% (Vilnius régió) között mozog, ami rávilágít az OECD régiói közötti nagy különbségekre. A dél-európai régiókban – Görögországban, Olaszországban, Portugáliában és Spanyolországban -, valamint Észak-Amerikában általában alacsonyabb a zöld feladatokkal kapcsolatos munkahelyek aránya, míg a balti és északi országok régiói magas pontszámot érnek el ezen a mérőszámon, de szintén magas Franciaország, az Egyesült Királyság, Luxemburg és Svájc számos régiójában is. A zöld munkák, munkahelyek arányának meghatározása összetett feladat, mert jellemzően nem egyetlen ágazatot, foglalkozást jelentenek, hanem „szétterülnek” a gazdaság egészében. Az Eurostat 2019-es számításai szerint az EU27-ben 4,4 millió zöld munkahely volt. Az ILO 2021-es számításai ugyanakkor csak 1,24 millió ilyen munkahelyet számoltak össze az EU27-ben. Ezekből az adatokból is látszik, mennyire nem egyértelmű a „zöld”-kérdés meghatározása.

### **Mi legyen zöld?**

A zöld átmenet témaköre ma igen divatosá vált. Ennek pozitív hozadéka mellett ugyanakkor a téma félreértelmezésének lehetősége is megnő. A „zöldülés” egyfelől a gyártás (pl. ipar) és kereskedelem ökológiai lábnyomának csökkentéséről szól és önmagában nem az előállított, eladott termék zöld jellegére utal. Például ha egy hagyományos gépkocsi gyár szél- vagy vízenergiát használ fel, akkor már zöldebb. A következő kérdés, hogy a gyártás, kereskedelem során keletkezett hulladék milyen mennyiségben kerül újrahasznosításra, hiszen ez tovább csökkenti a szennyezés mértékét. A harmadik kérdés, hogy amit gyártunk/kereskedünk vele, mennyiben bolygó-barát anyagot, terméket jelent.

Csak ezek után merül fel az a kérdés, hogy a munkavégzés során szükségesek-e új zöld munkavállalói készségek. S az esetek többségében ezek *transzferábilis kompetenciák*, semmi közük a zöldüléshez. Az 1. táblázat egy svéd akkumulátorgyár toborzási stratégiáján keresztül mutatja be a

zöld iparágba átvihető korábbi szakmák megfeleltetését. A gyár HR részlege elmondta, hogy mivel akkumulátorgyártó szakmunkás még nincsen, megnézték, mely régebbi szakmákból lehet kevés betanítással átvenni munkaerőt. Így például volt, amikor komplett papírgyárat vásároltak meg az ott dolgozó munkásokkal együtt, mivel úgy találták, hogy a papírgyári munkások kompetencia-készlete közel áll az akkumulátorgyártás során szükséges munkavállalói kompetenciákhoz.

**1. TÁBLÁZAT: ÁTVIHETŐ KÉSZSÉGEK AZ EGYES IPARÁGAK ÉS AZ AKKUMULÁTORGYÁRTÁS KÖZÖTT (SVÉD PÉLDA)**

az akkumulátorgyártás üzemi lépései	aktív anyag	iszapkezelés	bevonatkészítés	száraz elektróda készítés	akkumulátor cellák összeállítása	formázás
bányaipar		papíripar			csomagolóipar	
vegyipar					mikroelektronika	
acélipar			nyomdaipar		autóipar	
olaj- és gázipar					elektronika	
gyógyszeripar					gyógyszeripar	
élelmiszeripar			nanotechnológia		repülőgépipar	

Forrás: saját szerkesztés

Az Európai Bizottság zöld készségleírása ilyen szempontból sokszor meglepetéscselekmény. Az éghajlat-SEMLEGES gazdaságra való áttérés alapvető átalakulást fog kiváltani számos ágazatban. Egyes munkahelyek helyébe új munkahelyek lépnek, mások pedig újradefiniálódnak. Szükség van:

- a környezetbarát foglalkoztatás előmozdítására és támogatására;
- foglalkoznunk kell a munkavállalók képzettségével és átképzésével;
- segíteni kell a jövő munkahelyein bekövetkező változásokra való felkészülést.

Az éghajlat-paktum folytatja az EU munkáját ezen a területen, és aktívan támogatja a munkaügyi szervezeteket, az oktatási intézményeket és a hatóságokat, hogy segítse a zöld gazdaságban munkát keresőket (EC, European Climate Pact, 2023). Ezen elkötelezettségükkel összhangban az uniós országok megállapodtak abban, hogy az EU-t olyan pályára állítják, amely lehetővé teszi, hogy az EU 2050-re az első klíma-SEMLEGES gazdasággá és társadalommá váljon.

Az EU27 ESCO projektében, amely a kompetencia-alapú foglalkozás-leírásokra készült, a 13 890 kompetenciát egyenként vizsgálták a „zöldülés” kapcsán. Az eredmény: 571 kompetencia „zöldült be” a rendszerben. *„Mivel a munkavállalóknak olyan készségekre van szükségük, amelyek munkamódszereikben képesek megfelelni a kibocsátás-csökkentés igényének, a készségek/kompetenciák pillére a készség szintű kiegészítő információkkal gazdagodott, hogy a zöld készségek és tudáskonceptiók megkülönböztetése. Ez azt jelenti, hogy az ESCO teljes adatkészletében a készségek egy része most már zöldként szűrhető.”* (EC, 2022).

Az ESCO-hoz kapcsolódó CEDEFOP elemzések már közelebb visznek a zöld készségek megértéséhez; *„olyan társadalomban való élethez, annak fejlesztéséhez és támogatásához szükséges ismeretek, képességek, értékek és attitűdök, amelyek csökkentik az emberi tevékenység környezetre gyakorolt hatását”* (Cedefop, 2012). Ezen definíció alapján 571 ESCO készség és tudás fogalma van zöld jelzéssel ellátva. Ez a következőket foglalja magában: 381 készség, 185 tudáskonceptió és 5 transzverzális készség nevezhető zöldnek (EC, 2022). Ezek döntő részben a fenntartható gazdálkodáshoz, munkapiacokhoz kapcsolódnak, de nem feltétlenül önmagukban zöld készségek.

### A zöld átmenetek velejárója

A zöld átmenetnek erős nemi dimenziója van a munkaerőpiacon. A nők általában alulreprezentáltak a zöld feladatokat ellátó munkahelyeken, mivel csak 28%-uk van jelen, ami politikai erőfeszítéseket tesz szükségessé a nők részvételének növelésére a zöld átmenetben. Másrészt a férfiakat érinti leginkább a környezetszennyező munkahelyek megszűnése.

Szakpolitikai intézkedések nélkül a zöld átmenetnek más jelentős elosztási hatásai is lehetnek. A zöld feladatokat ellátó munkahelyek általában akár 20%-kal magasabb fizetést kínálnak, mint más munkahelyek. Míg a jövőben a zöld munkahelyek a közepes és alacsony képzettségűek felé toldódhatnak el olyan tevékenységekben, mint a hulladékgazdálkodás, az utólagos átalakítás vagy az építőipar, addig a magasan képzett munkavállalók eddig túlnyomórészt a zöld átmenet által teremtett foglalkoztatási lehetőségeket használták ki. Ezzel szemben az alacsonyabb iskolai végzettségű és a közepes képzettséget igénylő foglalkozásokban dolgozókat nagyobb mértékben fenyegeti a zöld átmenet miatti kiszorulás veszélye.

### Miért legyen zöld?

Az éghajlatváltozás és a környezetromlás elleni küzdelem jelenleg a világ egyik legjelentősebb feladata. A megfelelő készségekkel rendelkező munkavállalók hiánya azonban hátráltathatja a zöld átmenetet. Korunk környezeti és éghajlati kihívásai új, fenntartható megoldásokat és a kibocsátások jelentős csökkentését igénylik, ami globálisan kihat az ipari termelésre, a fogyasztásra és az energiaellátásra. A fenntartható és nettó nulla kibocsátású gazdaságra való áttérés a helyi munkaerőpiacok jelentős átalakulását fogja eredményezni, mivel a munkavállalók más szakmákba és ágazatokba kerülnek. A zöld átmenet kiegészíti az olyan megatrendeket, mint a digitalizáció és a demográfiai változás, amelyek szintén átalakítják a munkahelyek és a munka világának földrajzi elhelyezkedését.

A munkaerőpiac zöldebbé válása számos hatással lesz az emberekre, a helyekre és a cégekre. Először is új típusú munkahelyek jelennek meg, amelyek olyan foglalkozásokban teremtenek lehetőségeket, amelyek eddig talán nem is léteztek. Másodsorban valószínűleg néhány meglévő munkahely megszűnését fogja eredményezni, különösen az olyan erősen szennyező tevékenységekben, mint a szén- és gázkitermelés. Harmadszor a zöld átállás a gazdaságban számos más munkakörhöz szükséges készségek megváltozásához fog vezetni – az építőipartól a divaton át a tudományos kutatásig. E kihívások kezelése az oktatási tantervek és képzések újragondolását és korszerűsítését igényli, hogy a munkavállalók elsajátíthassák a változó munkaerőpiac által megkövetelt készségeket. Mivel azonban ezen átmenetek földrajzi elhelyezkedése is eltérő lesz, a helyalapú stratégia létfontosságú lesz. A helyi gazdaságfejlesztési és vállalkozástámogatási programok ki kell hogy egészítsék a nemzeti zöld átállási politikákat, különösen a kis- és középvállalkozások számára.

*A „zöld” munkahelyek általánosan elfogadott definíciójának hiánya azonban akadályozhatja a szakpolitikák kialakítását. Ez a hiányosság azt jelenti, hogy kevés bizonyíték áll rendelkezésre a zöld átmenet munkaerőpiacokra gyakorolt hatásáról, különösen a zöld munkahelyek országokon belüli földrajzi elhelyezkedéséről és a közösségeken belül a különböző típusú munkavállalókra gyakorolt társadalmi-gazdasági hatásáról. Jelen írásban ismertetett OECD jelentés ezt a hiányt pótolja. Újszerű becsléseket ad a zöld munkahelyek arányában és a zöld munkahelyek iránti keresletben mutatkozó regionális különbségekről 30 OECD-országban, a munkavállalók által végzett feladatok alapján.*

## **Hasonlóságok és különbségek a zöld átállás, a globalizáció, a digitalizáció és a szénből való kilépés átmenetében**

Bár a zöld átmenetre irányuló intézkedéseket nagyrészt a szakpolitika irányítja, hasznos tanulságokkal szolgálnak a múltbeli és más folyamatban lévő átmenetek, amelyek jellemzően inkább piacvezéreltek voltak. *A digitalizáció, a globalizáció és a szénből való kivonulás mind jelentős munkaerőpiaci átállási folyamatokkal járt.*

### **1. ÁBRA: A SZÉN/DIGITÁLIS/GLOBALIZÁCIÓS/ZÖLD ÁTMENETEK HASONLÓSÁGAI ÉS ELTÉRÉSEI (OECD, 2023)**



Ezek a változások új kockázatokat és lehetőségeket teremtettek, és egyenlőtlen hatást gyakoroltak a helyi munkaerőpiacokra és a különböző népességcsoportokra. Számos dimenzióban feltűnő hasonlóságot mutatnak a zöld átállással. Az említett átmenetek tanulságai rávilágítanak annak fontosságára, hogy a helyi gazdaság számára világos, hosszútávú jövőképet határozzunk meg, kihasználjuk a regionális előnyöket és proaktívan lépünk fel olyan területeken, mint a beruházások vagy az átképzés (OECD, 2023).

### 2. ÁBRA: AZ IPARI FORRADALMAK: MIT TANULTUNK A ZÖLD ÁTMENETEKHEZ?



A korábbi technológiai átmenetek (kilépés a szén-gazdaságból, digitalizáció, globalizáció) organikus, piaci alapokon kikényszerített lépések voltak, ehhez képest a zöld átmenet politikai kezdeményezés. Amely bár a bolygó fenntarthatóságából indul ki, de nem a piac oldaláról árazódik be, hanem a különböző klímavédelmi kezdeményezéseket emelik be költségként.

### Tanulni az eddigi átmenetekből

A társadalmi és gazdasági rendszereknek alapvető változáson kell keresztülmenniük a növekedés elősegítése érdekében, mely változáshoz paradigmaváltásra lesz szükség. Ez változásokat fog okozni a cégek működésében és az emberek életében, ami hatással lesz a munkaerőpiacra, és így sok munkáltatónak, munkavállalónak és kormányoknak egyre inkább alkalmazkodnia kell. Vagyis ennek az alkalmazkodásnak mind globális, mind regionális, mind helyi közösségi szinten átgondolt folyamatnak kellene lennie. Hiszen az átállás egyenlőtlen hatást gyakorol a régiók és a lakosság szegmensei között, ami súlyosbíthatja a földrajzi és társadalmi-gazdasági egyenlőtlenségeket. Az átmenetek fokozatosan zajlanak, és gyakran nagyon különböző módon bontakoznak ki, ezért is fontos az átmenet kezelésének hosszútávú tervezése. Az átállás hatékony kezelése enyhítheti mind a rövidtávú sokkok, mind a hosszútávú negatív hatások egy részét (OECD, 2019). A nemzetek feletti, nemzeti, regionális vagy helyi szintű politikák befolyásolhatják, hogy a közösségek hogyan tudják hatékonyan kihasználni a kínált lehetőségeket. Azok a szakpolitikák, amelyek segítettek a régióknak sikeresen eligazodni a múltbeli strukturális kiigazítási folyamatokban, tanulságokkal szolgálhatnak a közeljövőben ilyen kihívásokkal szembesülő közösségek számára.



Mint láttuk, a korábbi technológiai átállások és a még folyamatban lévő átállások (digitalizáció) mindegyike nagyrészt piacvezérelt, míg a zöld átállás elsősorban politikai irányítású folyamatnak tűnik. A korábbi átmenetek során a technológiai innováció lehetővé tette, hogy egy-egy hiányos technika költséghatékonyabbá váljon. A korábbi energetikai átmenetek esetében a régi energiaforrás kitermelési költségei megnövekedtek, ami az új energiaforrást versenyképes alternatívává tette.

Ugyanakkor világos, hogy a jelenlegi környezetvédelmi politikák nem elegendők az éghajlatváltozás és a környezetromlás globális externális hatásainak kezelésére, amelyek a legtöbb embert érintik. A környezetszegénység, ha nem foglalkoznak vele, drasztikus hatással lesz a közegészségügyre és a gazdaságra. A környezetvédelmi politika pozitív és negatív externáliáit a piaci mechanizmusok nem kalkulálják megfelelően. A zöld átmenetnek olyan externáliái vannak, amelyek mindenki számára előnyösek. A sikeres zöld politika olyan széleskörű előnyökkel jár, mint a tiszta levegő, talaj és víz, és következképpen kevesebb a szélsőséges időjárás, a természeti katasztrófa és hosszabb az élettartam.

Látható tehát, hogy különbségek vannak a múlt és a jelenlegi zöld átállás között is. A legfontosabb, hogy a jelenlegi zöld átállás szakpolitikai vezérelt, ami lehetővé teszi a politikai döntéshozók számára, hogy jobban ellenőrizzék a munkaerőpiacok kínálati és keresleti hatásait, és proaktív terveket dolgozzanak ki az optimális eredmények elérése érdekében.

Az OECD (2023) véleménye szerint az alábbi szakpolitikai tevékenységekre érdemes koncentrálni a zöld átmenetek kapcsán:

- Támogatás nyújtása a munkaerőpiaci átmenet által leginkább érintett csoportoknak, hogy minimálisra csökkentsék a zöld politikák elleni ellenállást, amelyek egyes munkavállalók és ágazatok számára alkalmazkodási költségeket okoznak.
- A helyi képzési és átképzési programok összehangolása a kereslet és a helyi fejlesztési erőfeszítések összehangolásával.
- A regionális eszközök felhasználása a helyi gazdaság szerkezet-átalakításához.
- A rendelkezésre álló készségek felhasználása a munkavállalók korlátozott átképzést igénylő munkakörökbe való átmenetének megkönnyítésére, valamint a helyi előnyök vagy meglévő komparatív előnyök kihasználása az alkalmazkodási költségek csökkentése érdekében.
- Az elkerülhetetlen gazdasági átmenet megkönnyítése (ahelyett, hogy csak elhalasztaná), különösen azáltal, hogy könnyen hozzáférhető pályaorientációs és átképzési programokat biztosít a kiszorulással fenyegetett munkavállalók számára.
- Az innovációba és a helyi vonzerő növelésébe (közszolgáltatások, kulturális szolgáltatások) történő beruházások irányítása a munkavállalók megtartása (és vonzása), valamint minőségi munkahelyek létrehozása érdekében.

A sikeres szakpolitikák többnyire alulról felfelé építkező megközelítést alkalmaztak, ösztönözték a szociális párbeszédet, proaktívak voltak, nyomon követték a készségek iránti keresletet és kínálatot egy régióban, valamint kiaknázták a rés-iparágakat és a helyi komparatív előnyöket. A reziliencia elősegítése érdekében lényeges az alapoktatásba való, a szakmai készségek és képzések révén történő beruházás, valamint annak biztosítása, hogy az érdekelt felek világos és ambiciózus politikát kommunikáljanak és osszanak meg a kormányzat minden szintjén. A régió vonzerejének növelésére irányuló általános beruházások szintén segítenek elkerülni a munkaképes korú népesség elvándorlását.

### Irodalomjegyzék

Borbély-Pecze T. B. (2022). Mi legyen fenntartható? A munkapiac vagy az ellenállóképesség? Hozzászólás a fenntartható munkaerőpiac vitához. *Munkaügyi Szemle Online*, 3, 1-9.

EC (2023). *European Climate Pact*. [https://climate-pact.europa.eu/index\\_en](https://climate-pact.europa.eu/index_en)

EC (2022). *Green Skills and Knowledge Concepts: Labelling the ESCO classification*.

<https://esco.ec.europa.eu/en/about-esco/publications/publication/green-skills-and-knowledge-concepts-labelling-esco>

Cedefop (2012). *Green skills and environmental awareness in vocational education and training*. Luxembourg: Publications Office. [https://www.cedefop.europa.eu/files/5524\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/5524_en.pdf)

<https://esco.ec.europa.eu/hu>

[https://www.oecd-ilibrary.org/employment/job-creation-and-local-economic-development-2023\\_21db61c1-en](https://www.oecd-ilibrary.org/employment/job-creation-and-local-economic-development-2023_21db61c1-en)

[https://www.oecd-ilibrary.org/sites/21db61c1-en/1/3/1/index.html?itemId=/content/publication/21db61c1-en&csp\\_=f2842cfc9633a0ce68042bae4d00dd&itemIGO=oecd&itemContentType=book#-tablegrp-d1e1340-df7ea1d597](https://www.oecd-ilibrary.org/sites/21db61c1-en/1/3/1/index.html?itemId=/content/publication/21db61c1-en&csp_=f2842cfc9633a0ce68042bae4d00dd&itemIGO=oecd&itemContentType=book#-tablegrp-d1e1340-df7ea1d597)

OECD (2019). *Regions in Industrial Transition: Policies for People and Places (Az ipari átalakulás régiói: az emberekre és a helyekre vonatkozó szakpolitikák)*. OECD Regional Development Studies, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/c76ec2a1-en>

OECD (2023). *Job Creation and Local Economic Development 2023: Bridging the Great Green Divide*. OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/21db61c1-en>