

BAGÓ József

A munkaerőhiány a mai Magyarországon

Bevezetés

Az utóbbi néhány évben a gazdasági sajtó érdeklődésének homlokterébe kerültek a munkaerő-piaci kérdések, azon belül is a munkaerőhiány kérdésköre. Gyakran találkozunk a beszámolókból olyan megállapításokkal, olykor túlzó kijelentésekkel, hogy „szinte eltűnt a munkanélküliség”¹, „ma már inkább munkaerőhiányról beszélünk, nem munkanélküliségről”², „tombol a munkaerőhiány”³. Legutóbb, 2018 februárjában egy helyen ezt láthattuk: „a munkaerőhiány kritikus”⁴. Kétségtelen tehát, hogy nőtt a nyilvánosságot kapó, a munkaerőhiányt megfogalmazó híradások, panaszok száma. E cikkben arra vállalkozunk, hogy bemutassuk, mennyire jellemzi ma a hazai munkaerőpiacot a munkaerőhiány.

Két jelentés a munkaerőhiányról

Nem tudjuk megkerülni, hogy a kérdéskörrel a közelmúltban két, alapvetően eltérő metodikájú hazai jelentés látott napvilágot – a politikának, illetve kifejezetten a szakpolitikának, a szakpolitikásoknak címezve. Az Országgyűlés Hivatala Közgyűjteményi és Közművelődési Igazgatóság Képviselői Információs Szolgálat legutóbb 2016. november 22-én adott ki jelentést a munkaerőhelyzetről „Munkaerőhiány” címmel⁵ (a továbbiakban OGYH 2016). A Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaságtudományi Intézete pedig 2018 januárjában jelentette meg a Munkaerőpiaci Tükör évkönyvsorozat aktuális számát a 2016. évről, amely a Közelkép fejezetben a munkaerőhiány témáját járja körül⁶ (a továbbiakban MPT 2016).

Az OGYH 2016 hangsúlyozza, hogy az információs jegyzet az országgyűlési képviselők tájékoztatása céljából készült. A dokumentum az összeállítás elkészültének időpontjában fennálló aktuális helyzetet mutatja be. Kiemelik, a magyar munkaerőpiac új jelensége a munkaerőhiány. Ez az Infojegyzet célja szerint a hazai munkaerőpiac fő jellemzőit, a munkaerőhiány jelenségét, okait, a lehetséges kezelési módokat s az ezekhez kapcsolódó egyes véleményeket kívánja bemutatni. Egyben háttéranyagul szolgált a parlamenti vitához⁷.

Ezzel szemben a kifejezetten szakpolitikai „megrendelésre” készült MPT 2016 az előszóban rögzíti, a támogató Nemzetgazdasági Minisztérium kifejezett javaslata volt, hogy a kötet tematikus fejezete a munkaerőhiánynak a vállalatokat és képviselőiteket erősen foglalkoztató kérdéséről szóljon. Ahogy írják, egy közgazdász kutató vonakodva lát egy ilyen felkérés teljesítéséhez, mert a kortárs szakirodalomban alig érintett témáról van szó, és olyan fogalomról, aminek (a piacgazdaságokra

¹ http://hvg.hu/gazdasag/20170529_santa_miklos_interju_EY_FDI_Brexit

² ATV 2018. február

³ https://www.portfolio.hu/users/elofizetes_info.php?t=cikk&i=270469

⁴ HVG 2018. február 1. 60.o.

⁵ www.parlament.hu/documents/10181/595001/Infojegyzet_2016_72_munkaerohiany.pdf/c3b3b2f9-8c41-4de4-81ab-23d2232cf996

⁶ www.mtakti.hu/wp-content/uploads/2017/12/MunkaeropiaciTukor2016.pdf

⁷ A parlamenti vita kezdeményezéséről lásd: <http://www.parlament.hu/irom40/12673/12673.pdf>

vonatkozóan) nem létezik szakmai közmegegyezéssel szentesített értelmezése. Megállapítják, nem kétséges viszont – bármennyire homályos is a fogalom – a hiányra való vállalkozói panaszkodás vizsgálata érdemes társadalmi tény, annál is inkább, mert nagyon is valóságos gazdasági következményekkel jár: bérversenyt indíthat el, erősíti az oktatáspolitikára gyakorolt vállalkozói nyomást és adminisztratív beavatkozásra ösztönözheti a hiány-panaszokkal nap, mint nap találkozó államapparátust.

A (nem kidolgozott) fogalom közbeszédbe történő bekerülésével kapcsolatban előjárójában óvatosságunkat fejezhetjük ki. A szűkebb munkaügyi területen elmondható, a munkaerő-piaci folyamatokról és fejleményekről a közvélemény előtt, illetve által alkotott kép – legalább közvetett módon – alakítja is ezeket a folyamatokat, illetőleg a szükséges intézkedéseket (*Bagó 1991*). A társadalmi hatásokat kutató *Cialdini 2009* megközelítése szerint pedig minél többen tartanak helytállóknak egy gondolatot, elképzelést, annál inkább találja helytállóknak az egyén. Az egyén számára pedig az, hogy mások mit hisznek (és mit cselekszenek) olykor félelmetes következményekkel járhat.

A munkaerőhiány a munkagazdaságban

A paternalista szocialista gazdaságban, vagy más megközelítésben az erőforrás-korlátos gazdaságban megfogalmazott első hazai tankönyvi, tehát vélhetően szélesebb szakmai körben ismert munkagazdaságtani összefoglaló (*Tímár 1981*) számos ponton említi a munkaerőhiányt, azonban érzékelhetően nem tartja feladatának ezzel a jelenséggel történő beható foglalkozást⁸, így a tudományágot, annak tárgyát, feladatkörét, ágait, illeszkedéseit bemutató bevezetőben sem sorolja be, bár mint viszonylag új kihívást az előszóban megemlíti.

Az egyik visszatekintése szerint a Magyarországon a 70-es évek első felében kialakult globális munkaerőhiány általánosan erősítette a munkavállalók pozícióját, és felerősítette a keresetek emelésére irányuló nyomást. Ez arra kényszeríti a foglalkoztató szervezeteket, hogy gazdasági lehetőségeiktől függően növeljék a munkaerő megszerzésére és megtartására irányuló erőfeszítéseket, adott körülmények között a teljesítményelv érvényesítésének terhére. Ugyancsak a vállalatokat érintő hatás, hogy a vállalati stratégiában előtérbe került a munkaerő megtartása és fejlesztése, valamint a különböző munkacsoportok együttműködési készségének erősítése. E hiány továbbá egyre inkább a fedezeti források felmérésére irányítja a figyelmet. Munkaerőhiány esetén megnő a vállalat relatív munkaerő-piaci helyzetének a jelentősége a munkaerő-szükséglet kielégítésében. Az egyént érintő hatás, hogy a munkaerőhiány megkönnyíti a munkahelycserét, ezzel erősíti a munkaerő kilépési készségét.

A hetvenes évekre – az életszínvonal javulása és az iskolázottság szintjének emelkedése következtében – az átlagosnál nagyobb volt a munkaerőhiány a társadalmilag alacsonyabb presztízsű, nehéz fizikai munkákban. A könyv nem rendszerszerűen említi a munkaerőhiány okait (példaként említi a következőket: a gyesen lévő nők számának növekedése, a törvényes munkaidő általános csökkentése). Foglalkozik a munkaerő-politika és a beruházáspolitikával kapcsolatával, amelyet – az adott gazdasági, társadalmi szerkezetben – a vállalatok növekedési lehetőségeivel összefüggésben a munkaerőhelyzet determinál. Az elemzés utal rá, hogy a – gazdasági szabályozás mellett – a globális munkaerőhiánynak is van szerepe abban, hogy a vállalatnál népgazdaságilag irracionális munkaerő-tartalék alakul ki.

⁸ Ismeretes, hogy tételesen foglalkozik vele *Kornai 1980* két egymáshoz fűződő, de különálló fejezeti keretben. Ezek ismertetésére terjedelmi okokból ezúttal nem vállalkozunk.

A gazdasági, társadalmi alapok különbözősége miatt az egyes megállapítások nem relevánsak a mai helyzetre, azonban a vázolt vizsgálati metszetek előzetes kiindulópontját jelenthetik a további elemzéseknek.

A keresletkorlátos piaci gazdaságban fogant, az amerikai gazdaság akár száz évét átfogó, ugyancsak tankönyvi munkagazdaságtan (Ehrenberg – Smith 2003) megközelítésében a munkaerőhiány közvetett módon kerül említésre az alapfogalmak mentén. „Amikor az Egyesült Államokban a munkanélküliségi ráta öt százalék körül van, a munkaerőpiacot feszesnek tekintik, azt jelezve, hogy általában bőségesen van állás, és a munkáltatók nehezen tudják betölteni őket, s hogy a munkanélküliek zömmel hamar munkahelyet találnak. Amikor a munkanélküliségi ráta magasabb – mondjuk hét százalék vagy afölötti –, a munkaerőpiacot lazának minősítik, abban az értelemben, hogy bőven akadnak dolgozók, és a munkáltatók viszonylag könnyen be tudják tölteni az álláshelyeket. Abból azonban, hogy a munkaerőpiacot egészében véve lazának mondjuk, nem következik, hogy sehol sem tapasztalható hiány; ha pedig a munkaerőpiacot feszesnek mondjuk, még jelentheti azt, hogy a fennálló bérek mellett a munkahelyet keresők száma némely foglalkozásokban vagy területeken meghaladja a rendelkezésre álló munkahelyek számát.”

Munkaerőhiány a magasabb munkanélküliség mellett is kialakulhat. Az időszakosan létező kihívás ellenére, illetve mellett a munkagazdaságtan érdekelhetően nem tekinti feladatának a munkaerőhiány rendszerező elemzését – némileg ellentmondva annak, hogy a munkagazdaságtan figyelmének középpontjában áll az a (gazdasági) magatartást befolyásoló tényező, amely személytelen, és az emberek viszonylag széles csoportjaira érvényes, s a munkaerőhiány (amennyiben a fogalmat elfogadjuk, avagy létezőnek tekintenénk) nyilvánvalóan ilyen.

Az MPT 2016 rögzíti, az elmúlt évtizedekben nagyon megritkultak a munkaerőhiány problémájával foglalkozó, mikroszintű elemzést is tartalmazó tudományos írások. A tudományos kutatás nem, vagy csak vonakodva használja a munkaerőhiány (labour shortage), és alig valamivel gyakrabban a tudáshiány (skill shortages) fogalmait.

A munkaerőhiány a kortárs elemzésekben

Az MPT 2016 áttekintésében a kortárs szakirodalmi elemzések általános hiánya között kivételnek számít egy tanulmány, amely vállalati adatok alapján a 2007–2012 közötti időszakra vizsgálta a különféle cégjellemzők és intézmények hatását a németországi tudáshiány alakulására. Az empirikus elemzéshez a vizsgált időszakra vonatkozó reprezentatív vállalati felméréseket vettek alapul. Az eredmények szerint a tudáshiány hosszú távú jelenség – töréssel a válság idején. Ez azonban nem jelenti azt, hogy a betöltetlen szakképzett álláshelyek száma folyamatosan nőne az egyes cégeken belül. Egy-egy vállalaton belül a tudáshiány jellemzően rövid ideig jelentkezik. Nagyobb eséllyel sújtja a tudáshiány a fiatal cégeket, a szolgáltatási szektort, azokat a vállalatokat, amelyek erős versenynyomásnak vannak kitéve, valamint amelyek nem halmoztak fel munkaerőt a múltban. A több nőt foglalkoztató vállalatok kisebb eséllyel szembesülnek tudáshiánnyal, ami az iparhoz képest a szolgáltatásokban gyakrabban, a kereskedelemben ritkábban okoz gondot. Az egyes cégek számára a gyakornoki foglalkoztatás és a képzés bizonyult hatékonynak a szakképzett munkaerőhiány megelőzésében. Meglepő módon, az egyenletek pozitív korrelációt jeleztek a hiánymutatók és a kollektív megállapodásokban szereplő szint feletti bértöbblet, a profitmegosztás, a munkaidőszámlák használata, valamint az átképzés között. A tanulmány utalt arra, hogy ezek a korrelációk éppen a hiányra adott reakciók (béremelés és a rugalmasságot fokozó intézmények bevezetése) miatt

alakulhattak ki, bár ennek ellentmondani látszik, hogy például a munkaidőszámlák esetében annak késleltetett értéke is pozitív összefüggésben állt a hiánnyal.

Kelet-Közép-Európa közelmúltbeli történetében csak jóval a transzformációs visszaesést követően, az ezredforduló óta kezdtek szaporodni a hiánnyal kapcsolatos panaszok. Itt sajátos, a fejlett OECD-országokban ismeretlen elemként játszik szerepet a tömeges kivándorlás. A legerősebben érintett országok közé tartozó Romániában több tanulmány is foglalkozik a kérdéssel. Ezekben arról számolnak be, hogy bizonyos ágazatokban a vállalatoknak nehézséget jelent szakképzett munkaerőt találniuk, miközben növekvő bérköltségekkel kell számolniuk. A szerzők 2025-re 2002-höz képest 2,3-szoros növekedést várnak Romániában a munkaerőhiány mértékében, különösen az építőiparban, a textiliparban, a szállodákban, idegenforgalomban, valamint a fa- és bútorigarban, így ezekben az ágazatokban munkaerőimportra szorul Románia. Egy megközelítés szerint az ország az „agyelszívás” (brain drain) miatt számos költséggel szembesül, mint a jól teljesítő munkások hiánya vagy az oktatásba fektetett közpénzek alacsony megtérülési rátája.

Az MPT 2016 is diagnosztizálja, Magyarországon a munkaerőhiány kérdéséről eddig – a különféle konjunktúrajelentéseket és újságcikkeket leszámítva – alig esett szó, kifejezetten erre irányuló kutatások nem folytak, a téma tudományos igényű elemzése még (nem kizárt, hogy akár 5-6 évet) várat magára. Előzetesen azonban már most rögzíthető, nem felel meg teljesen a reális munkaerőpiaci folyamatoknak, hogy sokan – akár a munkaerőhiány ecsetelésével párhuzamosan, illetve arra hivatkozva – a munkanélküliség eltűnését vizionálják⁹.

Az üres állásokra vonatkozó vállalati jelzések alakulása

Az OGYH 2016 a helyzet bemutatásához két felmérés, a ManpowerGroup és a Policy Agenda munkájának eredményét idézi. A ManpowerGroup 2016. szeptemberi felmérésében 751 munkaadót kérdeztek munkaerő-felvételi szándékaikról. A munkaadók 15%-a számol felvétellel, 5% elbocsátást tervez, 76% nem tervez változást. A felvételi szándék megegyezett az előző év azonos időszakában mérttel. A Policy Agenda megbízásából az Ipsos 2016 IV. negyedévében a 10-249 alkalmazottat foglalkoztató vállalatok populációját reprezentáló magyar kis- és középvállalatok cégvezetőit kérdezte meg. 39,7 százalékuk szerint a legnagyobb gazdasági probléma a munkaerőhiány, míg alig valamivel kisebb, 37,3 százalékuk az adórendszert említette az első helyen.

Az OGYH 2016 továbbá jelzi, a ManpowerGroup 42 országot érintő, a hiányszakmákra vonatkozó felmérése alapján hazánkban a megkérdezettek 57 százaléka nyilatkozott úgy, hogy problémákba ütközik a megfelelő munkaerő felvétele. A magyar munkaadókat – tehát ismét a nyilatkozatok szerint – a globális átlagnál is jobban sújtja a munkaerőhiány, melynek egyik oka, hogy nemcsak az európai, hanem a környező országbeli munkaadókkal is versenyezni kell. A hiányszakmák leginkább a feldolgozóipar, az IT terület, az egészségügy, a vendéglátóipar, a kereskedelem és a műszaki ágazat területén alakultak ki.

Az MPT 2016 bemutatja, hogy a munkaerő-kereslet alakulását jelzi a munkaerőigény – a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (NFSZ) számára történő – folyamatos bejelentéseken alapuló adatgyűjtése során a munkáltatók elsődlegesen azon állások bejelentésében érdekeltek, amelyeket támogatott formában vagy külföldiekkel kívánnak betölteni. Emellett jellemzően még olyan alacsonyabb

⁹ Erre vonatkozóan lásd a szerző jegyzetét: *Bagó 2017*. Arról, hogy a magyarországi álláskeresők egy részének a foglalkoztathatósága számos korlátba ütközik, lásd részletesebben: *Bodnárné Boda – Ignits – Nagy 2018*

kvalifikációs igényű munkakörökre keresnek ily módon munkavállalókat, ahol van arra esély, hogy találnak rá megfelelő jelöltet a regisztrált álláskeresők között.

A fentiekben bemutatott adatokkal és módszerrel kapcsolatban fontos értelmezési keret, amikor az MPT 2016 megállapítja, a munkaerőhiányra vonatkozó vállalati jelzéseket számos okból óvatosan kell kezelni. A panaszokat érdekek motiválják. A vállalatok számára semmilyen következménnyel nem jár, ha olyan felvételi szándékot jeleznek, amelyről a későbbiekben lemondanak. Az adatfelvételek az „Ön vállalatánál hány fő hiányzik” típusú kérdéshez nem teszik hozzá, hogy hány forintért hiányoznak a szóban forgó emberek. A hiányjelzések túlérzékenyek, az értékük szélsőséges mértékben ingadozhat a munkaerő-kereslet kismértékű változásának hatására is. A toborzási nehézségek fokozódását a munkaerő-forgalom élénkebbé válása kíséri, a panaszok sokszorozódnak, egy-egy üresedési lánc több pontján is jelentkeznek. E torzítások ellenére a toborzási nehézségekre való panaszkodás – ahogy erről az MPT 2016 megállapítását már kiemeltük – figyelemre méltó társadalmi tény. A napi tapasztalat azt mutatja, hogy sokszor az utazási és egyéb költségek nem vállalásán bukik el a foglalkoztatás, amely „Így már nem éri meg.”

Az MPT 2016 közli, hogy a statisztikai adatforrások alapján pontosan nem lehet megmondani, hogy összesen hány munkavállalóra lenne pótlólagosan szüksége a gazdaságnak. Ugyanakkor az egyértelmű, hogy 2016-ban az előző évhez képest számottevően nőtt a vállalkozások kielégítetlen munkaerő kereslete. Az uniós előírásokon alapuló (intézményi) üres álláshely statisztika adatai¹⁰ szerint a versenyszféra legalább öt főt foglalkoztató szervezetei 2016 első negyedévében 36 ezer, a második negyedévében 39 ezer, a harmadik negyedévében 41 ezer, a negyedik negyedévében pedig közel 40 ezer olyan üres, vagy a közeli jövőben megüresedő álláshelyet jelentettek, amelynek mielőbbi betöltése érdekében a munkáltatók már lépéseket tettek. Az üres álláshelyek száma éves átlagban így közel 36 százalékkal haladta meg az egy évvel korábbit.

A versenyszférán belül 2016-ban létszamarányosan az információ és kommunikáció nemzetgazdasági ágban volt a legtöbb betöltetlen állás, több mint másfélszerese a versenyszféra egészére jellemző átlagnak (ez utóbbi a negyedik negyedévben 1,9%-nak felelt meg). A feldolgozóipar gazdálkodó szervezetei az év utolsó negyedévében 15 ezer betöltésre váró álláshelyet jelentettek, ami 2,2 százaléka volt az összes álláshelynek. A második legnagyobb létszámot foglalkoztató nemzetgazdasági ágban, a kereskedelemben a vállalkozások által jelentett üres álláshelyek száma 4,1 ezer volt. A feldolgozóiparon belül a negyedik negyedévben az üres álláshelyek aránya kiugróan magas volt a gyógyszergyártás vállalkozásainál, ahol szából négy állás betöltésre várt, ezt a számítógép, elektronikai, optikai termék gyártása követte (3,7 százalékos aránnyal). Európai uniós összehasonlításban az üres álláshelyek arányát tekintve nagyjából a középmezőnyben foglalunk helyet, de e téren az országok közötti különbség meglehetősen nagy. Az év negyedik negyedévében a

¹⁰ Az Eurostat ajánlásain alapuló statisztika. 2004-ben került bevezetésre. A definíció szerint üres álláshelynek számít az adott munkáltatónál újonnan létesített, megüresedett, illetve olyan, a közeli jövőben (három hónapon belül) megüresedő álláshely, melynek munkaszerződéssel alkalmazott munkaerővel történő betöltésére a munkáltató aktív lépéseket tesz (pl: hirdetés, pályázat útján, kapcsolatfelvétel az Állami Foglalkoztatási Szolgálat, magánközvetítő cégen keresztül, kollégák, barátok, ismerősök segítségével stb.). Nem tekintendő üres álláshelynek az, amit munkaerő-kölcsönzéssel, egyszeri (eseti) megbízással vagy vállalkozói szerződéssel kívánnak betölteni és az sem, amelyet saját dolgozó áthelyezésével vagy munkadíjban nem részesülő, kötelező szakmai gyakorlaton lévő tanulóval, hallgatóval kívánnak betölteni. Nem tekinthetőek továbbá üres álláshelynek a munkavégzésre irányuló jogviszonyban lévők, de munkavégzésre nem kötelezettek – tartósan távollévők – fenntartott álláshelyei sem (gyed, gyes, sorkatonai szolgálatot teljesítő, egy hónapnál hosszabb ideje betegség vagy fizetés nélküli szabadság miatt távollévő). Forrás: <http://www.ksh.hu/docs/hun/modsz/modsz21.html>

cseh arány volt a legmagasabb (3 százalék), míg a skála másik végén elhelyezkedő Görögországban ennek csak a tizedét érte el. Az üres álláshelyek arányát döntően a konjunkturális helyzet alakítja, de a statisztikailag felmért (nominális) érték nem teljesen független az adott országra jellemző adatszolgáltatói fegyelemtől sem.

Amennyiben a „nagyinak”, illetve növekvőnek látott, láttatott 2016. évi adatot hosszabb időintervallumban értelmezzük, s összevetjük a legutolsó globális gazdasági válság előtti, 2007. és 2008. évi első negyedévi adatokkal¹¹, azt látjuk, hogy a 2016. évben tartósan még nem értük el azoknak az időszakoknak a 40 ezret meghaladó szintjeit – s erről egyik jelentés sem tesz említést.

Egyik jelentés sem hangsúlyozza továbbá, hogy a munkaerőhiány mindig lokális szinten jelentkezik, ráadásul éven belül is változó a mértéke. A vállalatok nagy része, amikor tervezett létszámgazdálkodásáról kérdezik őket a rendszeres prognózisban¹² a leépítés és a felvétel oldalon is említ létszámokat, sok foglalkozás fluktuációval jellemezhető (a vállalatnak egy ideig, pl. a szezon idejére kell a munkavállaló, felveszi, majd később elbocsátja).

A 2017. teljes évet tekintve az NFSZ-hez bejelentett összes állás (647 ezer állás) hetven százalékát támogatott formában kívánták betölteni a munkáltatók. Ezen támogatott állások nagyobb része a közfoglalkoztatási program keretében meghirdetett állás volt. A bejelentett, nem támogatott állások éves száma 2017-ben – a külföldiek magyarországi munkavállalási engedélyéhez kapcsolódó állásbejelentések nélkül – 160 ezret jelentett¹³, ami nem növekedést, hanem némi csökkenést mutat 2016-hoz képest.

A munkaerőhiány okainak közelítése

A hiányjelenségek beható tanulmányozásához természetesen hozzátartozik az okok, tágabban pedig a piaci alkalmazkodás és az azt befolyásoló tényezők rendszerszerű vizsgálata. Az OGYH 2016 a munkaerőhiány okaiként az alábbiakat sorolja – azonban a műfaj sajátosságai miatt nem tér ki részletesen a jelenségekre:

- a jelenlegi demográfiai folyamatok következtében csökken a gazdaságilag aktív, a munkaerőpiac kínálati oldalán megjelenő munkavállalók száma,
- továbbra is magas a munkaképes lakosság körében a gazdaságilag nem aktívak száma,
- a külföldön munkát vállalók száma 2010 óta folyamatos növekszik,
- az oktatási rendszerből fakadó problémák (pl. alap- és digitális kompetenciák vagy a szakképzési hiányosságok) következtében,
- a munkanélküliek és a közmunkások (sic!) között is magas az alacsony iskolai végzettségűek aránya,
- a magyar bérek alacsony színvonala és versenyhátránya már a szomszédos országokkal szemben is.

Az MPT 2016 a rendelkezésre álló adatok ("hiányindikátorok") áttekintése és a fentiekben részben már bemutatott kritikája mellett összefoglalja a hiány és a munkanélküliség (valamint a

¹¹ Lásd részletesebben KSH 2009

¹² A Nemzetgazdasági Minisztérium és az MKIK Gazdaság és Vállalkozáskutató Nonprofit Kft. „Rövidtávú munkaerő-piaci prognózis” kutatása

¹³ Forrás: NFSZ Adattár

közfoglalkoztatás) összefüggéseit, továbbá egyes lehetséges okokat részletesebben vizsgál, így elemzés olvasható a következőkről:

- a demográfiai csere,
- a külföldi munkavállalás,
- a pályatervek erőteljes nemi elkülönülése,
- a szakképzési rendszer,
- a nem kognitív készségek (lelkiismeretesség, konszenzuskészség, kiegyensúlyozottság, nyitottság, extrovertáltság) fejlesztésének alacsony szintje,
- új foglalkozások megjelenése, az alacsony intenzitású foglalkozási mobilitás,
- a felnőttkori tudásfelhalmozás alacsony intenzitása,
- a munkanélküliek képzési rendszerének leépülése.

Részben érthető okból ezúttal az MPT 2016 nem elemzi az alábbi lehetséges okokat:

- a számolási készségek fejlettsége,
- a digitális készségek szintje,
- a szövegértés, s általában a nyelvi, s kapcsolódóan az idegen nyelvi kommunikáció színvonala

Ebben nyilvánvalóan szerepet játszik, hogy az MTA ezekkel a kérdéskörökkel külön foglalkozott a közelmúltban megjelent két önálló dokumentumban¹⁴ is.

Egyik áttekintés sem tárgyalja azonban (ha egyeseket említ is) például a következő, lehetséges, így javasoltan a későbbiekben vizsgálandó tényező területeket:

- a területi megfelelés, s annak (pl. a közlekedés, illetve az elérés fejlesztésével történő) javítása,
- a területi, illetve konkrét megfelelést segítő (állami munkaügyi és kiegészítő, alternatív) intézményrendszer kiterjedtsége és fejlettségi szintje,
- a beruházási és a beruházás támogatási tevékenység összhangja a munkaerő-piaci folyamatokkal,
- a gazdálkodó szervezetek képzési tevékenységének elterjedtsége, színvonala,
- a hiány és a közel egymillió főt elérő munkahelyvédelmi akcióprogram¹⁵ működése, egymásra hatása,
- az európai uniós fejlesztések munkahelyteremtő hatása és a humán fejlesztési intézkedések eredményei,
- a hiány és a nem dolgozó és nem is tanuló fiatalok helyzete,
- a hiány és a munkanélküli ellátásban nem részesülők, valamint a regisztrációból kizártak helyzete,
- a hiány és a pénzbeli szociális ellátások szűkítésének helyzete.

Összegzés

A munkaerőhiány jelensége, problémája bekerült a közbeszédbe. A gazdasági aktorok pedig növekvő arányban panaszkodnak miatta. A (nem kidolgozott) fogalom közbeszédbe történő bekerülésével

¹⁴ http://mta.hu/mta_hirei/az-mta-kozoktatasi-elnoki-bizottsaganak-allasfoglalasa-a-muveltseg-iskolazasi-es-tantervi-beszukuleserol-2018-februar-108488

http://www.mtaki.hu/wp-content/uploads/2018/02/A_kozoktatasi_indikatorrendszer_2017.pdf

¹⁵ <http://www.kormany.hu/hu/nemzetgazdasagi-miniszterium/munkaeropiaci-es-kepzesi-allamtitkarsag/hirek/sikertortenet-a-munkahelyvedelmi-akcioprogram>

kapcsolatban óvatossággal tanácsos eljárni. Az erőforrás-korlátos gazdaságban megfogalmazott első hazai munkagazdaságtani összefoglaló kihívásként, valamint számos ponton említi a munkaerőhiányt, azonban nem tartja feladatának ezzel a jelenséggel történő beható foglalkozást. A gazdasági, társadalmi alapok különbözősége miatt az egyes megállapítások nem relevánsak a mai helyzetre, ugyanakkor a korábban vázolt vizsgálati metszetek előzetes kiindulópontját jelenthetik a további elemzéseknek. A keresletkorlátos piaci munkagazdaságtan – az időszakosan létező kihívás ellenére, illetve mellett – érzékelhetően ugyancsak nem emeli be tematikájába a munkaerőhiány rendszerező elemzését. Munkaerőhiány kialakulhat a magasabb munkanélküliség mellett is.

Az elmúlt évtizedekben nagyon megritkultak a munkaerőhiány problémájával foglalkozó, mikroszintű elemzést is tartalmazó nemzetközi tudományos írások. Magyarországon a munkaerőhiány kérdéséről eddig kifejezetten erre irányuló kutatások nem folytak, a téma tudományos igényű elemzése még várat magára.

Az elérhető statisztikai adatforrások alapján pontosan nem lehet megmondani, hogy összesen hány munkavállalóra lenne pótlólagosan szüksége a gazdaságnak. Ugyanakkor az (intézményi) üres álláshely statisztika szerint 2016-ban az előző évhez képest számottevően nőtt a vállalkozások kielégítetlen munkaerő kereslete. Amennyiben a növekvőnek látott 2016. évi adatot összevetjük a gazdasági válság előtti 2007. és 2008. évi első negyedévi adatokkal, azt látjuk, hogy a 2016. évben tartósan még nem értük el azoknak az időszakoknak a szintjeit.

A 2017. teljes évet tekintve az NFSZ-hez bejelentett összes állásból a nem támogatott állások éves száma 2017-ben – a külföldiek magyarországi munkavállalási engedélyéhez kapcsolódó állásbejelentések nélkül – 160 ezret mutatott, ami nem növekedést, hanem némi csökkenést jelent 2016-hoz képest.

A hiánypanaszok szaporodásával egyidejűleg továbbra is magas a piaci munkahellyel nem rendelkezők aránya. A fenti írásban bemutatott, a kérdéskörrel a közelmúltban megjelent két, alapvetően eltérő metodikájú hazai jelentés egyaránt foglalkozik a lehetséges okokkal. Feltűnő, hogy egyik áttekintés sem tárgyalja azonban például az alábbi tényezőket: a területi megfelelés, s annak (pl. a közlekedés, illetve az elérés fejlesztésével történő) javítása, a területi, illetve konkrét megfelelést segítő (állami munkaügyi és kiegészítő, alternatív) intézményrendszer kiterjedtsége és fejlettségi szintje, a beruházási és a beruházástámogatási tevékenység összhangja a munkaerő-piaci folyamatokkal, a gazdálkodó szervezetek képzési tevékenységének elterjedtsége, színvonala, a munkahelyvédelmi akcióprogram működése, az európai uniós fejlesztések munkahelyteremtő hatása és a humán fejlesztési intézkedések eredményei, a nem dolgozó és nem is tanuló fiatalok helyzete, a munkanélküli ellátásban nem részesülők és a regisztrációból kizártak, továbbá a pénzügyi szociális ellátások szűkítésének helyzete. Ezek a szempontok felhasználhatók a későbbi kutatások során, elemzésük teheti teljesebbé a munkaerőhiány okainak feltárására vonatkozó rendszerezettebb képet.

Felhasznált szakirodalom

- Bagó József (1991): Az aktív munkaerő-piaci politika esélye Magyarországon. Esély 1991/2.
- Bagó József (2017): Megszüntettük-e a munkanélküliséget? Munkaügyi Szemle 2017/2.
- Bodnárné Boda Dorottya - Ignits Györgyi – Nagy Ágnes (2018): Az álláskeresői státuszba ragadók számossága és jellemzőik. Munkaügyi Szemle 2018/1.
- Cialdini, R.B. (2009): A hatás – a befolyásolás pszichológiája. HVG Kiadó Zrt., Budapest
- Ehrenberg, R.– Smith, R. (2003): Korszerű munkagazdaságtan. Panem, Budapest

- Kornai János (1980): A hiány. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest
- KSH (2009): Főbb munkaügyi folyamatok, 2008. január-december. Statisztikai Tükör 2009. március 25.
- Tímár János szerk. (1981): Munkagazdaságtan. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest