

An abstract graphic featuring three blue, 3D-rendered oval shapes of varying sizes and orientations. The largest oval is at the top right, a smaller one is to its right, and a very large, elongated one is at the bottom. Thin blue lines connect the corners of these shapes, creating a network-like structure.

MAGYARORSZÁGI HIÁNYSZAKMÁK ÉS A GAZDASÁGI NÖVEKEDÉS (2017)

Készült: a Költségvetési Tanács számára

Eco-Vista Kft.

2017. november 30.

TARTALOM

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ	2
1/ A GAZDASÁGI-TÁRSADALMI KÖRNYEZETBEN MEGLÉVŐ HIÁNYSZAKMÁK	5
1.1/ A munkaerőpiaci helyzet	5
1.1/ A hiányszakmák köre, jellemzői	7
1.2/ Gazdasági hatásuk, munkaerőpiaci következményeik	13
1.3/ Az egyes szakmák létszámgondjainak megoldása (a munkaadók, a munkavállalók és a kormány oldaláról)	16
2/ A HIÁNYSZAKMÁK GAZDASÁGI TÁRSADALMI HATÁSAI	19
2.1/ A legáltalánosabb létszámhiányok hatásai	22
2.2/ A hiányszakmák okozta teljesítmények	24
2.3/ A vállalatok a hiányszakmák hatásairól, lehetséges változásairól	26
3/ A LÉTSZÁMHIÁNY LEHETSÉGES MEGOLDÁSAI ÉS HATÁSA A KÖLTSÉGVETÉSRE	41
3.1/ Az alkalmazható intézkedések és hatásaik	42
3.2 / A hiányszakmák szűkítésének versenyképességi-, növekedés bővítési hatásai	60
FÜGGELÉKEK	71
<i>A kérdőíves felvétel jellemzői</i>	72
<i>A vállalati kérdőív</i>	76
<i>Táblázatok, ábrák</i>	80
<i>Munkaerőpiaci fogalmak</i>	90
<i>Források, felhasznált irodalom</i>	96

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

A foglalkoztatottság statisztikai mutatói Magyarországon az elmúlt három évben érezhetően javultak. Az adatok arra utalnak, hogy már a második éve az elsődleges hazai munkaerőpiacon is kedvező folyamatok látszanak. A munkanélküliség látványos csökkenése és a munkaerőhiány – egyes szakmákban jelentős feszültségeket okozó - növekedésének ellentmondása azonban feszültségeket okoz a munkaerőpiacon. A magyarországi vállalkozások gyakran nem találnak megfelelő minőségű és számú munkaerőt, miközben jelentős számú a regisztrált álláskereső. Az állást keresők több mint 50 %-a szakképzettséggel nem rendelkező munkavállaló, mindössze 6 %-uk diplomás.

A gazdasági fellendüléssel együtt járó növekvő munkaerőigény az elmúlt években jelentősen csökkentette a potenciális munkaerő-tartalékokat.¹ Mérséklődött azok száma, akik nem kerestek állást, vagy csak részmunkaidős munkát kaptak. A 2016. évi 235 ezer fővel szemben 2017 II. negyedévében csak 196 ezren feleltek meg a „munkanélküliség kritériumának”. Ezzel együtt a foglalkoztatottak létszámnövekedésének üteme is lassult.

Világosan látszik, hogy a szakképzettséggel rendelkezők, a korábbi munkatapasztalattal bírók, a munkát kínálók vonzásában (a közeli lakóhelyen) élők helyezkedhetnek el könnyebben, ők az ún. potenciális munkaerő-tartalékok. Negatív jelenség, hogy romlott a „munkaerő-tartalék” tartozók iskolai végzettség szerinti összetétele. Bár a demográfiai folyamatok eredményeként emelkedik a lakosság átlagos iskolai végzettsége, mégis két év alatt 2016-ra nőtt a munkanélküliek között a legfeljebb általános iskolai végzettséggel rendelkezők aránya (3,3%-ponttal) és csökkent a legalább érettségivel és szakmával is rendelkezőké (4%-ponttal).

Az iskolai végzettség szerinti összetétel romlása ellenére biztató, hogy 2016-ban a „munkaerő-tartalékon” belül 86 ezren 10 évnél nem régebbi szakképesítéssel rendelkeztek, közülük 26 ezren ipari, építőiparival. A 10 évnél régebben képesítést szerettek száma meghaladta a 230 ezret, ebből ipari, építőipari képzésben 56%-uk részesült, ami közel 10 százalékponttal magasabb, mint a teljes 15–74 éves népességre jellemző arány. A munkaerőpiactól tartósabban távollévőknek a visszatérés nem könnyű, még ha piacképes végzettséggel rendelkeznek is. A tudás elavul, a munkahelyi alkalmazkodás képessége

¹ KSH: Munkaerőpiaci helyzetkép, 2016 (2017. 10. 30.).

romlik. A jelentős és növekvő arányú szakképzetlenek esetében alapvető az olyan képzés, amelynek elvégzése valóban álláshoz is juttat. Az is lényeges, hogy egy adott földrajzi terület képzési struktúrájának kialakításába a potenciális munkáltatók is beleszólhassanak.

A magyarországi munkaerőkereslet és -kínálat strukturálisan és területileg is eltérő. Miközben az ország középső és nyugati megyéiben a szakképzettek hiánya mellett már az egyszerűbb munkát végzőket is keresik, a potenciális tartalék nagy része más területen él. Az egyik legfőbb akadály, hogy a fejlettebb régiókban elérhető magasabb bér nem kompenzálja a lakhatási költségek többletkiadásait. Bár a kormány jelenleg már bővíti a lakhatáshoz kapcsolódó támogatások körét, a foglalkoztatottak külföldön és nem az ország másik részébe mennek dolgozni.

A kutatás során áttekintettük, hogy melyek a magyarországi hiányszakmák, milyen hatásuk van a munkaerőpiacra, a magyarországi növekedésben milyen szerepet játszanak, melyek az e tevékenységek okozta problémák, mekkora számszerűsíthető növekedés-kieséseket okoznak és a gazdaság versenyképességére milyen hatással vannak. Vajon milyen esélye lehet a hiányszakmák körének szűkítésére? Milyen és mely területeken képzelhetők el hatások intézkedések?

A minimálbér 2017. évi (és a 2018-ra már meghirdetett) jelentős emelése mobilizálhatja azt a kört is, akik ma még legfeljebb a munkaerőpiac potenciális tartalékát képezik, illetve még annak sem részei. Az élőmunka költségének emelkedése azonban egy ponton túl felgyorsíthatja a robotizációt, csökkentve ezáltal a létszámigényt, illetve kiszorítva a piacról azt az alacsony hatékonyságú munkaerőt, amely nem képes a saját – növekvő – bekerülési költségén felül még az elvárt profitot is megtermelni.

A magyarországi munkaerőpiaci problémák, a munkaerőhiány kialakulása és kezelése, a megoldásra szolgáló lehetőségek az EU-ban is folyamatos vizsgálat tárgyát képezik². A kutatások megmutatják, hogy a munkanélküliség kezelése elsőrendű fontosságú, de figyelmet kell arra is fordítani, hogy erősíteni lehessen az inaktív vagy alulfoglalkoztatott polgárok különböző kategóriáinak munkaerőpiaci kötődését. Nem lehet kizárólag a munkanélküliségi rátát figyelni, ezzel ugyanis csak részleges kép kapható a tényleges munkaerőpiaci keresletről.

² „Estimating labour market slack in the European Union” (Az Európai Unió belüli munkaerőpiaci tartalék becslése): www.eurofound.europa.eu/publications

Hiányszakmák és a gazdasági növekedés

Hiszen több a dolgozni szándékozó inaktív személy, mint az aktív álláskereső (munkanélküli). Mindegyik kategória különös kihívást jelenthet az aktív munkaerőpiaci politika számára. Bizonyosság, hogy sokan közülük mobilizálhatóak és fognak is mobilizálódni, visszatérnek a munkaerőpiacra, amennyiben a 2013-ban elindult fellendülést fenn lehet tartani.

Fel kell készülnünk Magyarországon is arra, hogy a munkaerőpiaci keresletnek – a szolgáltatások irányában történő – strukturális elmozdulása azt is jelenti, hogy egyre többen fognak részmunkaidőben vagy rendszertelen munkaidőben dolgozni, miközben esetenként magasabb óraszámban dolgoznának. A bizonytalan munka növekvő aránya a munkavállalók szintjén hatással van a keresetekre. Emellett fontos annak a felismerése is, hogy a bizonytalanság, így pl. „work on demand” típusú foglalkoztatás terjedése hatással lesz a foglalkoztatási eredményekre és végső soron a jólétre. Az is lényeges következmény, hogy mindez valószínűsíthetően összesített szinten is alááshatja a növekedést és a kibocsátást, átalakíthatja a versenyképességet.

1/ A JELENLEGI GAZDASÁGI-TÁRSADALMI KÖRNYEZETBEN MEGLÉVŐ HIÁNYSZAKMÁK

1.1/Az általános magyarországi munkaerőpiaci helyzetkép

A KSH³ és a munkaügyi szervezetek foglalkoztatottsági statisztikái alapján a magyarországi munkaerőpiac sok gonddal terhelt és ezek megoldása rövid távú gyors intézkedések mellett csak hosszabb távú, minden érintett fél bevonásával kialakított programmal lehetséges.

2017 október végén a foglalkoztatottságot a KSH adatai szerint a magyar munkanélküliségi ráta az Európai Unió egyik legalacsonyabb értéke.⁴ A 28 tagállam összesített munkanélküliségi aránya júliusban 7,6%, augusztusban és szeptemberben egyaránt 7,5% volt. A reálkeresetek második éve jelentősen, a közszféra egyes területein kiemelkedő mértékben nőnek. Ezt a – részben fehéredést jelentő – hatást erősítette ez év elején a foglalkoztatottak számára fizetendő legalacsonyabb munkabér, a szakképzettség nélkülieknek a minimálbér, a szakképesítéssel, szakképzettséggel, középfokú iskolai végzettséggel rendelkezők számára a garantált bérminimum nagymértékű 15%-os, illetve 25%-os növelése.

A KSH mintavételes lakossági felvétele szerint a harmadik negyedévben a foglalkoztatottak átlagos száma 4 451 ezer fő volt, 60 ezer fővel, 1,4%-kal több, mint 2016. évben. A közfoglalkoztatottak átlagos száma 191 ezer főt tett ki, ez 15,4%-kal kevesebb az egy évvel korábbinál. (A foglalkoztatottsági mutató meghatározásakor a munkaerő-felvétel módszertana a 111 ezer külföldön dolgozót is hazai foglalkoztatottnak tekinti, ez az egy évvel korábbihoz képest 2,1%-kal csökkent.)

A lakossági adatfelvétel szerint a hazai elsődleges munkaerőpiacon a harmadik negyedévben átlagosan 4 149 ezer főt foglalkoztattak, ez pedig 2,4%-kal több, mint egy évvel ezelőtt. A 15-64 éves népesség foglalkoztatási rátája 68,7% volt, 1,6 százalékponttal magasabb az egy évvel azelőttinél. A legjobb munkavállalási korúnak tekintett 25-54 évesek foglalkoztatási aránya 84,2% volt, ez 1,6 százalékponttal, míg az 55-64 évesek 52,4%-os foglalkoztatási rátája 1,8 százalékponttal magasabb az egy évvel korábbinál.

³ Lásd: melléklet – a KSH munkaerőpiaci módszertana

⁴ Megjegyzendő, hogy az európai gyakorlattól eltérően a KSH a közmunkásokat foglalkoztatottnak tekinti. Elemzők szerint a közfoglalkoztatottak havi átlagban kétszázézeres számát is figyelembe véve a tényleges munkanélküliségi ráta 8,2% körüli értéket tesz ki, ami meghaladja az Európai Unió átlagát.

Hiányszakmák és a gazdasági növekedés

Az aktív munkanélküliek száma a harmadik negyedévben 189 ezer fő volt, 38 ezer fővel, 16,4%-kal kevesebb, mint a múlt év azonos időszakában. 2017 második negyedévében az aktív munkanélküliek mellett még 269 ezren válaszolták a munkaerő-felvétel során, hogy szeretnének dolgozni, de mégsem kerestek aktívan munkát, mert bíznak az elhelyezkedésük lehetőségében, közülük 47 ezer fő tartozik az ún. passzív munkanélküliek csoportjába. A munkaerő-felvétel módszertana alapján számított munkanélküliségi ráta – amely csupán az aktív munkanélküliek számának figyelembevételével meghatározott mutató – a július és szeptember között 4,1% volt, 0,8 százalékponttal alacsonyabb az egy évvel korábinál. A 25 éven aluliak között 11,3% a munkanélküliek aránya. Ez hosszú idő óta rendkívül magas annak ellenére, hogy az egy évvel azelőttihez képest 1,3 százalékponttal csökkent a mutató. Változatlanul gondot jelent a tartós munkanélküliség: az álláskeresők közel fele, 40,6%-a legalább egy éve nem talált elhelyezkedési lehetőséget. A munkanélküliség átlagos időtartama jelenleg megközelíti a másfél évet, 15,4 hónap, rövidebb az egy évvel ezelőtti 18,1 hónapnál. A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai szerint a regisztrált álláskeresők száma szeptember végén 268 400 fő volt, 4,8%-kal kevesebb, mint egy éve. A foglalkoztatók 43 ezer új állás-helyet jelentettek. Ez 8,4%-kal volt több, mint augusztusban és 4,6%-kal kevesebb, mint egy évvel korábban. A versenyszférában a munkahelyek száma 2,1%-kal, a támogatott munkahelyeké 6,5%-kal csökkent az egy évvel korábbihoz képest. A bejelentett új álláshelyek több mint fele, 56%-a közmunka iránti igény volt.

A harmadik negyedév végén a regisztrált munkanélküliek 16,1%-a 25 éven aluli fiatal, több mint kétharmaduk, (69,5%) az első munkahelyét keresi. A munkanélküliek mintegy egyharmadának, (37,1%) nincs is szakképzettsége. Az álláskeresők 43,2%-ának nincs az általános iskolainál magasabb végzettsége, és 51%-nak van középfokú végzettsége. Ez utóbbiak közül 24,9% végzett szakközépiskolát, 50,3% szakiskolát vagy szakmunkásképzőt, 4,3% technikumot, és 20,4%-uk gimnáziumot. A felsőfokú végzettségűek aránya szeptemberben 5,9% volt a munkanélküliek között. Az álláskeresők 23,8%-a 55 éven felüli volt. A munkanélküliek alig több mint egyötöde, 22,1%-a volt jogosult álláskeresési támogatásra, míg a lényegesen kisebb összegű szociális segélyt kevesebb mint egyharmaduk, 30,8%-uk vehette igénybe. A munkanélküliek 47%-a ellátatlan. Ennek oka alapvetően a csupán 3 hónapig folyósított munkanélküli ellátás. (Ez minden más tagországban, figyelembe véve az újra-elhelyezkedésig szükséges átlagos időtartamot általában 9 hónapig jár az érintetteknek).

Hiányszakmák és a gazdasági növekedés

2017 év folyamán is súlyos területi problémákkal terhelt volt a munkaerőpiac, bár a közfoglalkoztatottak még mindig magas számának köszönhetően a megyék többségében kevesebb munkanélküli szerepelt a nyilvántartásban, mint egy évvel ezelőtt. Legkisebb mértékben Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében csökkent a munkanélküliek száma, (0,7%), a legnagyobb arányban Budapesten (19%), illetve a megyék közül Győr-Moson-Sopronban, – a korábban is alacsony munkanélküliség – 12,6%-kal. Ugyanakkor Somogy megyében 3,4%-kal, Borsod-Abaúj-Zemplén megyében 2,7%-kal, Vas megyében 1,6%-kal, Békés megyében 0,6%-kal, Jász-Nagykun-Szolnok megyében 0,2%-kal nőtt a munkanélküliek száma a múlt év azonos időszakához képest. Két régióban a munkanélküliségi arány meghaladta az 5,9%-os országos átlag másfélszeresét. Észak-Magyarországon 11,8%, Észak-Alföldön 9,9%, míg Dél-Dunántúlon 8,7% volt a ráta értéke. Négy megyében kétszámjegyű volt a munkanélküliségi mutató, és meghaladta az országos átlag másfélszeresét, két megyében a kétszeresét is: Nógrád megyében 13,3%-os, Borsod-Abaúj-Zemplén megyében 12,9%-os, Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében 10,7%-os, Somogy megyében 10,3%-os, míg Hajdú-Bihar megyében 9,8%-os munkanélküliségi arányt mértek.

A közfoglalkoztatottak száma augusztusban 161 ezer fő volt, 2,2%-kal kevesebb, mint egy hónappal, és 22,6%-kal alacsonyabb, mint egy évvel korábban. Az első nyolc hónap átlagában közmunkásként 170 ezer főt alkalmaztak, 16,3%-kal kevesebbet, mint a múlt év azonos időszakában. A teljes munkaidőben dolgozó közmunkások bruttó átlagkeresete az első nyolc hónapban 81 700 forint volt, szemben a minimálbér 15,9%-os, illetőleg a legalább középfokú végzettséget igénylő munkakörök bérminimumának 24,8%-os idei emelésével mindössze 3,3%-kal több, mint egy évvel korábban, ugyanakkor nem érte el a jogszabályban előírt minimálbér kétharmadát sem, annak csupán 64%-át tette ki. Ez évben a különbség tovább nőtt azáltal, hogy a kormány a minimálbér emelését idén sem terjesztette ki a közfoglalkoztatottakra.

Az intézményi munkaügyi statisztika adatai szerint az első nyolc hónapban a legalább 5 fős vállalkozásoknál, a költségvetési szerveknél és a nonprofit szervezeteknél – a közfoglalkoztatottakat is beleszámítva – 3 030 ezer fő állt alkalmazásban, 1,8%-kal több, mint egy évvel korábban. A közfoglalkoztatottakat figyelmen kívül hagyva az alkalmazottak létszáma 3,1%-kal haladta meg az egy évvel korábbit. A költségvetési intézményeknél – a közfoglalkoztatottak nélkül – 697 ezer főt alkalmaztak, 0,4%-kal többet, mint a múlt év azonos időszakában.

Hiányszakmák és a gazdasági növekedés

A nemzetgazdaságban a teljes munkaidőben foglalkoztatottak bruttó átlagkeresete az első nyolc hónapban 290 600 forint volt, 12,7%-kal több, mint egy évvel azelőtt. A versenyszférában 303 600 forint volt az átlagos kereset, 11,3%-kal haladta meg az egy évvel korábit. A költségvetési intézményekben – a közfoglalkoztatottak bérét figyelmen kívül hagyva – 308 600 forintot volt a keresetek átlaga, ez 13,8%-kal nagyobb, mint egy éve. A közszférában és a nonprofit szervezeteknél a teljes munkaidőben foglalkoztatottak közül 108 ezer fő a nettó keresetének csökkenése miatt átlagosan 8 900, illetve 8 500 forint – a keresetbe nem tartozó – kompenzációt kapott a kedvezőtlen adó- és járulékváltozások részbeni ellentételezésére.

Az alkalmazásban állók nettó átlagkeresete évkezdettől 193 300 forint volt, 12,7%-kal magasabb, mint egy évvel korábban. A fogyasztói árak ebben az időszakban 2,4%-kal emelkedtek, így a reálkereset kiemelkedő mértékben, 10,1%-kal nőtt. A versenyszférában a fizikai dolgozók nettó átlagkeresete 143 800 forint volt, 14,6%-kal magasabb, mint a múlt év azonos időszakában; a szellemi dolgozók nettó 292 ezer forintos keresete pedig 8,3%-kal haladta meg az egy évvel korábit. A költségvetési intézményekben – a közfoglalkoztatottak bérét figyelmen kívül hagyva – 205 200 forint volt az átlagkereset, jelentősen, 13,8%-kal magasabb az egy évvel azelőttinél. Az első nyolc hónapban a keresetek a közigazgatásban és a védelem ágazatban együttesen 14,6%-kal, az oktatásban 9%-kal, az egészségügyben – döntően a tavaly szeptemberi központi intézkedések következtében – 21,9%-kal, míg a szociális ellátásban 20,5%-kal emelkedtek az egy évvel korábbihoz viszonyítva.

1.2/ A hiányszakmák köre, jellemzői

A hiányszakmák és a gazdasági növekedés összefüggései:

Az egész országban gond a szakemberhiány, tele van az internet állásajánlattal. Bár milliárdokat költ a kormány munkahelyteremtésre, még sincs elég szakember, akik betölthetnék az üres állásokat. A képzett munkavállalók hiánya mellett egyszerre van jelen a képzetlenek és a gyakorlatilag alkalmazhatatlanok tömege.

A hiányszakmák szorosan összefüggenek az elmúlt években érezhetően csökkenő versenyképességünkkel:

Hiányszakmák és a gazdasági növekedés

- egyre több helyen jelent gondot, hogy a munkaerőpiacról nem lehet beszerezni a képzett munkaerőt, ez egyúttal rontja a versenyképességet;
- a cégek egyre több helyen kénytelenek saját maguk kiképezni a szakmunkásaikat, ezért erősíteni kell a duális szakképzés rendszerét;
- a kiképzett munkaerő itthon tartása elemi érdek, és ez nemcsak a cégek, de a gazdasági versenyképesség erősítésén keresztül is lehetséges.
- a képzett munkavállalók kivándorlása veszteség a nemzetgazdaság számára, a romló versenyképesség tünete.
- az állam és a cégek költségén képzett munkavállalók megtartása kulcsfontosságú, elvándorlásuk meg nem térülő költség az ország és a munkaadó számára.

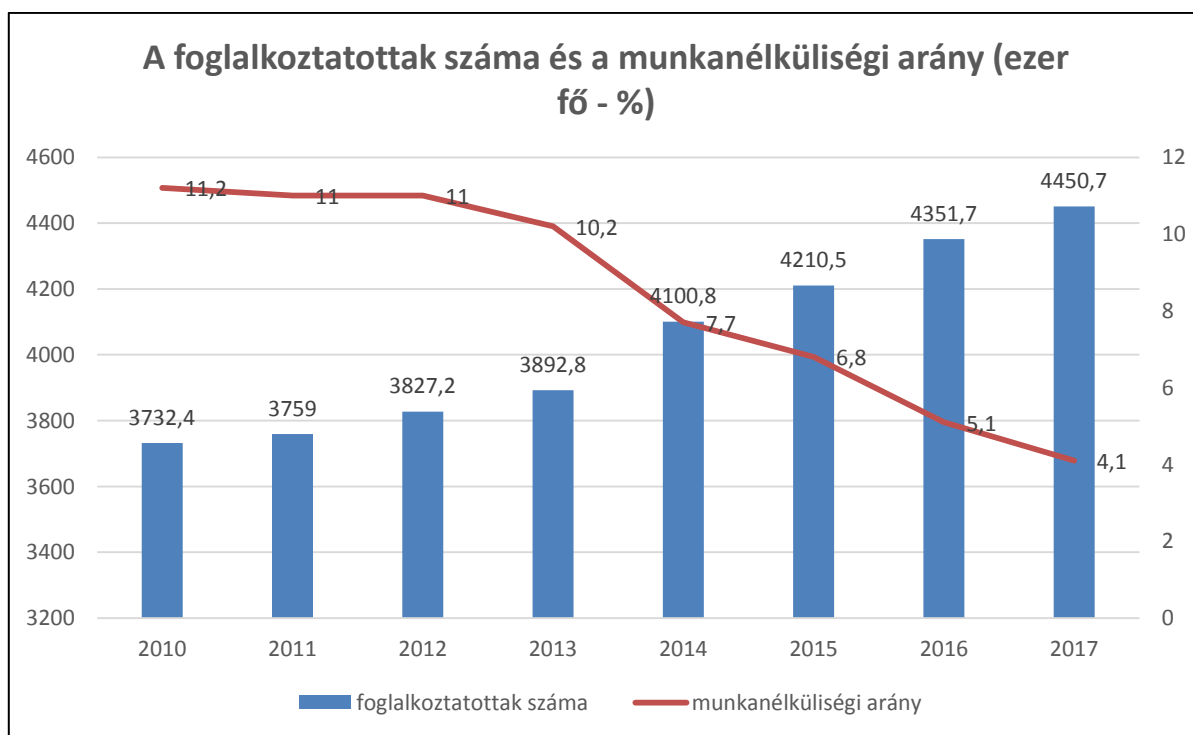
A magyar gazdaság hetedik éve igen hektikus változásokon megy keresztül. A növekedés dinamikáját gyakorlatilag az uniós források bevonásának lehetősége és időzítése határozza meg. 2010. nyarán a kormány gyökeresen át akarta alakítani az uniós fejlesztések szerkezetét, leállított már folyamatban lévő fejlesztéseket. Ma már tudható, hogy ez is a tulajdonviszonyok drasztikus átrendezését, a saját gazdasági holdudvar kizárólagos előnyben részesítését szolgálta. Ugyanakkor, míg a környező országokban a 2008. évi válságot követően számottevő fejlődés indult, nálunk ez nem következett be. Romlik a versenyképességünk, nehezebb a vállalkozások egészséges fejlődése. A GDP felhasználható uniós források hiányában 2011-ben mindössze 1,7%-kal emelkedett, míg a következő évben 1,6%-kal visszaesett a gazdaság teljesítménye, és 2013-ban is csak 2,1%-kal nőtt. 2014-ben azután az előző hétéves uniós finanszírozási ciklus záróévét követően 4,2%-kal bővült a bruttó hazai termék és ezt követően 2015-ben még 3,4%-os volt a növekedés, de a következő évben csupán 2,2%-kal nőtt. 2010-hez képest összességében a magyar gazdaság teljesítménye mindössze 12,5%-kal nőtt, ami a térség országai között az egyik legkisebb ütem.

A hiányszakmák kialakulásának okait egyértelműen piaci tényezőkkel – azaz gazdasági-társadalmi folyamatok eredményeként kialakult sajátosságokkal – és intézményi viszonyokkal magyarázhatjuk.

Egész Európában az egyik legfontosabb gazdasági feladat a gazdaság növeléséhez megfelelő munkaerőpiac kialakítása. Az egyik legnagyobb kihívás Európában a gazdasági növekedés

beindítása és a foglalkoztatás bővítése. Az EU a jelenlegi 68%-ról 75%-ra kívánja növelni a foglalkoztatási rátát 2020-ig⁵.

Hazánkban a válság eleje óta a munkaerő-piaci folyamatok főbb trendfordulói a gazdasági helyzet javulásával együtt alakultak. A globális válság következtében 2008-ban felgyorsult a foglalkoztatás csökkenése és így a munkanélküliség növekedése is. 2010-től azután megállt a munkanélküliség növekedése és kedvezőbbé váltak a foglalkoztatási viszonyok. 2013-tól a gazdasági fordulat eredményeként a versenyszektorban felgyorsult a foglalkoztatás bővülése és csökkenni kezdett a munkanélküliség. Az eltelt 8 évre jellemző volt a gazdasági aktivitás növekedése. Ezt több, egymással egyidejűleg hozott kormányzati intézkedés segítette. A fontosabb lépések voltak: a segélyezési rendszer átalakítása, a közfoglalkoztatás kiterjesztése, vagy pl. a korhatár előtti nyugdíjba-vonulás megszüntetése.



Forrás: KSH: Eco-Vista kft

A betöltetlen álláshelyek:

⁵ Az Európa 2020 stratégiában Európai Unióban az megfogalmazottak alapján a foglalkoztatottság elsődleges mérőszámának tekintett 20-64 éves korcsoport foglalkoztatási aránya 73,8% volt, 1,7 százalékponttal magasabb az egy évvel korábnál.

Hiányszakmák és a gazdasági növekedés

A magyarországi hiányszakmák listáját már hatodik éve a szakmunkások vezetik, második helyen a sofőrök, a harmadik helyen pedig a mérnökök állnak. A tíz legnehezebben betölthető munkakör között van: az adminisztratív munka, az irodai asszisztens, a könyvelő, a műszerész, a vendéglátóipari szakember, az orvos, a gépkezelő, és sofőröket is nehéz találni.

Egyre komolyabb probléma a jelentős létszámihiány az **egészségügyi intézményekben**, a kórházakban. Az egészségügyi felsőfokú szakirányú szakképzési rendszerről szóló kormányrendelet alapján 2016-ban kiemelt hiányszakma: a csecsemő- és gyermekgyógyászat, az igazságügyi, az oxológiai és sürgősségi orvostan, a radiológia, a pszichiátria, a sugárterápia, a tüdőgyógyászat, az infektológia, a patológia, a neurológia és az orvosi laboratóriumi diagnosztika.

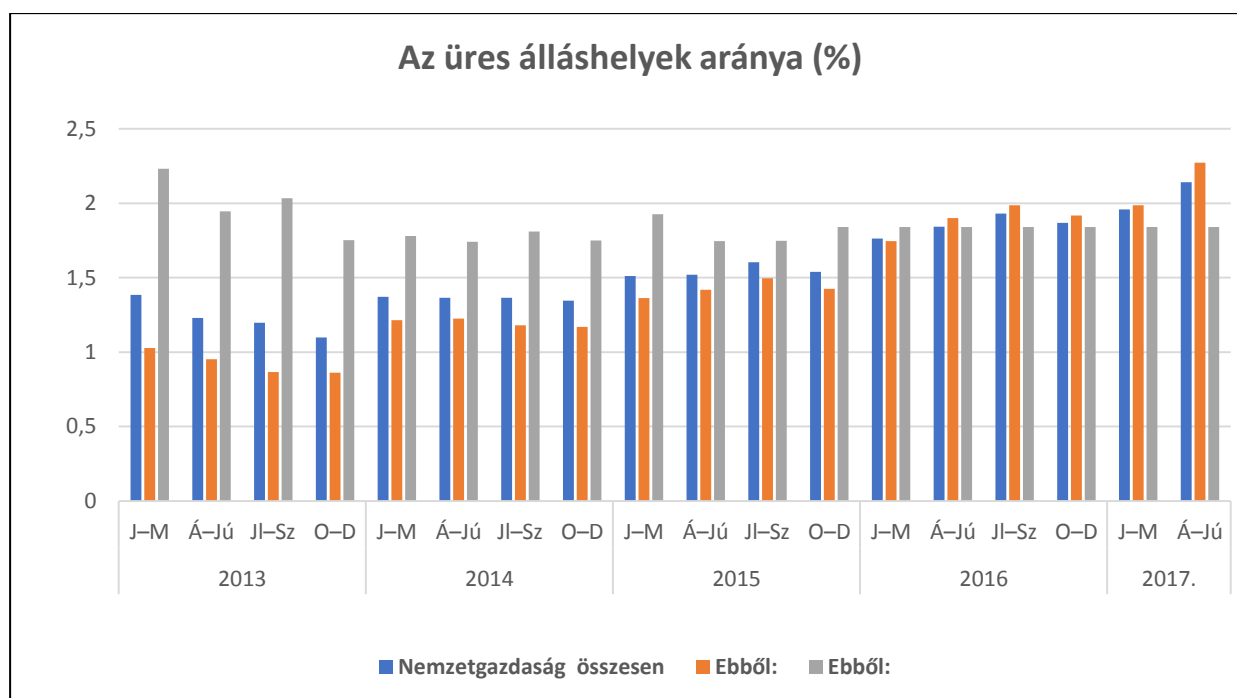
Évtizedek óta több mint tízezer betöltetlen pozíció van **az informatikai területen**. A magyar GDP 10-12 százalékát adó információs és kommunikációs technológiák (IKT) szektora a KSH adatai szerint a válság óta 4,5 százalékkal bővült évenként.

A nyugdíjas foglalkoztatás egyre nehezebbé válik, gondolj a további sajátosságot jelent. Vannak olyan hiányszakmák, ahol szükség van a nyugdíjasok munkavállalására is.

Fontos jellemzője a kialakult helyzetnek, hogy a munkaerő iránti igények növekedése még nem jelent feltétlenül munkaerő-hiányt. Igaz ugyanis az is, hogy az üres álláshelyek növekedése mögött annak is van szerepe, hogy egy-egy állás betöltése egyre hosszabb időt vesz igénybe a munkaerő-kínálat folyamatos szűkülés következtében.

Munkaerő-hiányról akkor van, ha az üres álláshelyeket hosszabb idő alatt sem tudják betölteni a cégek a nekik megfelelő munkaerővel. Ezt pedig az üres álláshelyek statisztikája nem tudja bemutatni. Az álláshelyek számának növekedése ugyanis elsősorban azzal a munkahelyteremtéssel magyarázható, amely a gazdaság növekedési pályára állásával következett be, nem pedig azzal a munkaerő-hiánnyal amely – más okokból is, akár jelentős mértékben - de kétségtelenül már komoly társadalmi problémákat is okozva folyamatosan bővül.

Az egyes nemzetgazdasági ágak között igen nagy szóródás tapasztalható a munkaerő-kereslet intenzitását illetően.



Forrás: KSH: Eco-Vista kft

A betöltetlen álláshelyek száma az egyes ágazatokban érezhetően megnövekedett és jelentős különbségek alakultak ki. A legnagyobb keresletet az információ és kommunikáció ágazatban van és a legkisebb a mezőgazdasági ágazatban. Közöttük mintegy 7-szeres a különbség.

A versenyszféra (1,9%) és a költségvetési szektor (1,8%) munkaerő-kereslet intenzitása között nincs jelentős különbség, a két mutató gyakorlatilag az 1,8%-os nemzetgazdasági átlagnak felel meg.

A foglalkoztatott létszámhoz viszonyítva a legintenzívebb az IT-szektor betöltetlen álláshelyeinek aránya (3,6%), de magas az egészségügyben (3,3%), az adminisztratív szolgáltatások ágazatban (2,7%), a szakmai tudományos és műszaki tevékenység területén (2,5%), és a feldolgozóiparban (2,3%) is. Ez utóbbin belül a legnagyobb munkaerő-keresletet a számítógép, elektronikai, optikai termék gyártása és a járműgyártás ágazatokban mutatkozik.

A hivatalos munkaerő-kereslet vizsgálata során az is látható, hogy a vállalkozások hány százalékánál van üres álláshely. Ez a cégeknek kevesebb, mint felét érinti.

Hiányszakmák és a gazdasági növekedés

Nemzetgazdasági szinten az 50 fő feletti létszámot foglalkoztató gazdasági szervezeteknél 30%-os a betöltetlen munkapozíció, míg az kisebb létszámúaknál, így az 5 és 50 fő közötti cégeknél 20%-os.

A munkaerő-kereslet nem egyenlő a munkaerő-hiánnyal. Tartós hiányról csak akkor beszélhetünk, ha ezeket a jelenleg erőteljesen növekvő számú üres álláshelyeket hosszabb időszak alatt sem sikerül betölteni. Erre vonatkozóan reprezentatív vállalati felmérésekből áll rendelkezésre információ.

2015-ben a rövid-távú munkaerő-piaci prognózis keretében megkérdezett vállalkozásoknak még egynegyede jelezte, hogy bizonyos munkapozíciókat munkaerő-hiány miatt nem tud betölteni. Ez a helyzet, a mostani általunk végzett felmérésben, - ahogy azt később bemutatjuk – már 30% feletti. (A válság előtt a cégek 26,6%-ának jelentett problémát a megfelelő munkaerőt felvenni). Jelenleg a hazai munkaerő-piac jellemzője az, hogy egyes ágazatokban és foglalkozásoknál jelent egyre nagyobb gondot a munkaerő-hiány.

A legnagyobb munkaerőhiány – az un. toborzási nehézséggel küszködő vállalkozásoknál jelentkező munkaerő kereslet - 2016-ban a feldolgozóiparban (23%), az egészségügyben (21,6%), a szállítás-raktározás ágazatban (18,2%), az adminisztratív szolgáltatások területein (12,5%), a turizmusban (12,3%), az építőipar szakmaiban (9,5%) és a kereskedelemben (9,5%) volt.

1.3/ Gazdasági hatásuk, munkaerőpiaci következményeik

Az egyre jelentősebb nehézségeket okozó létszámhiány gyakori felvételeket indukál a vállalkozások körében. A cégek számot adnak arról, milyen nehézségekbe ütköznek munkaerő-felvételi kísérleteik. Ezek alapján is egyértelmű, hogy ma Magyarországon a legnehezebb foglalkoztatáspolitikai kihívás, hogy olyan munkaerőt lehetne nagyobb mértékben bevonni a foglalkoztatásba, amelyik:

- Alacsony termelékenységű,
- Képzetlen, vagy alacsony iskolai végzettségű,
- Tartósan munka nélkül lévő,
- Munkatapasztalattal nem rendelkező,
- Szaktudása elavult.

Ezekre a nehézségekre a későbbiekben még visszatérünk. Annak ismerete, hogy a milyen a munkára várok „tábora” nélkülözhetetlen. Ehhez legjobban a KSH legutóbbi, 2016 évi felvétele ad tájékoztatást. A munkaerőpiaci felvételek során a **munkaerőpiaci hátrány meglétének mérésére kialakított mutatóba** került ismérvek:

- az iskolai végzettség, a nemzetiség,
- az egy évvel korábbi státusz,
- a lakóhely, illetve
- a nők esetében ehhez még a gyermekei életkora és száma.
- Hátrányt jelent az alacsony iskolai végzettség (8 általános vagy annál kevesebb),
- a roma nemzetiséghez tartozás (önbevallás alapján),
- lakóhelyként a községi státuszú település, valamint,
- ha egy évvel korábban nem foglalkoztatott volt, illetve
- a nőknél a 3 évnél fiatalabb vagy a legalább három 15 éven aluli gyermekről történő gondoskodás.

A kiválasztott ismérvek esetenként össze is függhetnek, így pl. az elsődleges munkaerőpiacra jutás egyik legfontosabb akadályaként említhető kedvezőtlen közlekedési kapcsolat és a lakóhely településének típusa. A hátrányok megléte, illetve halmozódása legkevésbé az alulfoglalkoztatottakat jellemzi, majd a munkanélkülieket, legkevésbé pedig a munkaerő-tartalékba tartozó inaktívakat.

A foglalkoztatottá válás legfontosabb ismérve az iskolai végzettség.

2016-ban a munkanélküliek 46%-a, a munkaerő-tartalékot jelentő inaktívak 52%-a nem rendelkezett képesítéssel, míg az alulfoglalkoztatotknál ez az arány 40% alatt volt. A közfoglalkoztatottak iskolai végzettsége jelentősen elmarad mindegyik csoporttól – és 6%-uk még az általános iskola nyolc osztályát sem fejezte be, 47%-uk pedig csak alapfokú végzettséggel rendelkezett. A férfiak egyharmadának szakiskolában, szakmunkásképzőben szerzett végzettsége volt. Az ennél magasabb, un. szakmai végzettséggel a munkanélküli férfiak 23%-a, míg a közfoglalkoztatott férfiak 8,4%-a rendelkezőket.

Az alulfoglalkoztatottak 6,2%-a, a munkanélküliek 11%-a, a munkaerő-tartaléknak minősülő inaktívak 13%-a, valamint a közfoglalkoztatottak 18%-a jelölte meg, hogy roma nemzetiségű. A romák a 15–74 éves népesség mintegy 3%-át teszik ki, és minden ötödik közmunkás az álláskeresőnél is jobban diszkriminált roma volt. Az alulfoglalkoztatottak 16,5%-ánál „az egy évvel korábban még munkanélküli volt” mutató jelzi e kategória átmenetiségét a normál

Hiányszakmák és a gazdasági növekedés

foglalkoztatás felé. A közfoglalkoztatottak esetében azonban ez a mutató - az egy évvel korábbi foglalkoztatás - is jellemzően a közfoglalkoztatást jelentette. Tíz, a két évnél nem régebben az adott munkáltatónál dolgozó közfoglalkoztatott közül kilenc pedig egy évvel korábban is közfoglalkoztatott volt. Így az átlagosan 221 ezer közfoglalkoztatott 62%-a egy évvel korábban is ilyen státuszú, míg 27%-uk munkanélküli volt. A munkanélküliek 53%-a egy évvel korábban is munkanélküli volt, de a tartalékot jelentő inaktívknál is magas, 45% feletti az arányuk.

A munkaerőpiacra csak azok visszatérése könnyebb, akiknél a kieső idő nem haladja meg az egy évet. A több két éve nem dolgozóknál az újbóli munkába állás az ismeretek avulása mellett a munkahelyi szocializációs készség is jelentősen csökken. A munkanélküliek 49%-a, az inaktívak 58%-a két évnél hosszabb ideje nem dolgozott, illetve még soha nem szerzett munkatapasztalatot.

A jelenlegi, illetve a korábbi foglalkozás azonossága a képzettséget nem igénylő egyszerű fizikai munkát végzők arányában a tartalékkategóriákban azonosan 30% körüli, kivéve a közfoglalkoztatottakat, akiknél a végzett munka jellegéből és iskolai végzettségükből következően nagyon magas, 70% feletti. Az alulfoglalkoztatottak között viszonylag nagy arányban szerepelnek kereskedelmi, szolgáltatási foglalkozásúak. Mivel az alulfoglalkoztatottak többsége, azaz 73%-uk, (korábban, 2014-ben 82%) nem talált teljes munkaidős munkát jelzi, hogy hol van lehetőség a részmunkaidős állások teljes munkaidőssé történő átalakításával a pótlólagos munkaerő bevonására.

2016-ban 10 munkanélküli közül minden második azért lett munkanélküli, mert időszakos munkája - akár közmunkája is - befejeződött. A további okok, így az elégedetlen volt a fizetéssel, a munkafeltételekkel, tanulni kezdett, a gyermeket nevelt, vagy idős embert gondozott - azonos arányban, 11–13%-ban előfordul mindkét csoportnál.

A munkaerő-felmérés kérdéseire adott válaszok alapján a nyugdíjszerű ellátásban részesülőknek csak töredéke, 20–30 ezer fő volt a potenciális munkaerő- tartalék része. Figyelembe kell venni azt is, hogy azóta mintegy 200 ezer nő a 40 éves munkaviszony lehetőségét igénybe véve vonult nyugdíjba. A nyugdíjasok egyszerűsített foglalkoztatására irányuló szabályozás életbe léptetésével – az un. nyugdíjas szövetkezetek létrehozásával - próbál a kormány változtatni ezen a helyzeten.

Hiányszakmák és a gazdasági növekedés

A munkaerő-tartaléknak minősülő inaktívak között a keresés reménytelenségére hivatkoás volt a leggyakoribb magyarázat mindkét nemnél, bár a férfiak erre gyakrabban hivatkoztak. Ezután következett – 2014 óta növekvő aránnyal – a korábbi munkahelyükre történő visszahívást várók, majd a megromlott egészségi állapotukra hivatkozók csoportja.

A munkaerő-felmérésben kevés ismérv hozható összefüggésbe a vizsgált személy anyagi helyzetével, ezek egyike annak az épületnek a minősítése, ahol az összeírt személy lakik. A legrosszabb körülmény a közfoglalkoztatottakra jellemző, 13%-uk kifejezetten rossz állapotú épületben élt. A munkaerőpiaci tartalékba tartozók több mint fele él párkapcsolatban, de társuk sem biztosan rendelkezett jövedelemmel. A legtöbb egyedülálló abszolút és relatív értelemben is a közfoglalkoztatott férfiak között van, így feltételezhető, hogy ez a foglalkoztatási forma a vele társuló létbizonytalanság és alacsony jövedelem miatt kevésbé teszi lehetővé a családalapítást sem.

1.4/ Az egyes szakmák létszámgondjainak megoldása (a munkaadók, a munkavállalók és a kormány oldaláról)

A gazdaságpolitika átalakításával együtt új prioritásokat határozott meg a kormány a foglalkoztatáspolitikában:

- Magyarország az EU-átlaghoz való foglalkoztatási felzárkózást és az ország átfogó, teljes újjászervezését tűzte ki célul,
- Magyarországnak a célkitűzés eléréséhez komoly erőfeszítéseket kell tennie (4,5-4,6 millió foglalkoztatott),
- A munkaerő-kereslet bővülését új megoldásokkal kell segíteni.

A kialakult helyzet azaz a szakemberhiány egyik fő oka, hogy a bérek Magyarországon érzékelhetően alacsonyabbak az Európai Unió többi országához képest, ezért aki tényleg tehetséges, inkább külföldön keres egy jobban fizető állást.

2015 végére meghaladhatja a hatszázezret a hivatalosan is külföldön dolgozó és élő magyarok száma. A külföldön dolgozó magyarok 2014-ben összesen 4,473 milliárd dollárt utaltak haza.

Hiányszakmák és a gazdasági növekedés

2016-tól teljesen átalakítják a szakiskolai és szakközépiskolai képzést. A szakközépiskolákban a tanulók három év alatt megszerezhetik a szakmunkás bizonyítványt, majd további két év után érettségijükhez is juthatnak. A kormány tovább kívánja bővíteni a duális szakképzési rendszert, növelni szeretné a részt vevő vállalatok számát, elsősorban mikro-, kis- és középvállalatok bevonásával.

A Nemzetgazdasági Minisztérium működtetésében elindult a „Gyere haza fiatal” elnevezésű program, amely a külföldön dolgozó magyar fiatalok hazatérését segítené lakhatási és letelepedési támogatással, illetve megfelelő munkahely biztosításával. A kormány egyúttal a jövőben a magyar vállalkozásokat 18 milliárd forinttal segíti, amely összegért új munkahelyeket várnak cserébe.

A szakszervezetek javaslatai:

A szakszervezeti szövetségek a hiány legfontosabb okának az elfogadhatatlanul alacsony bérezést tartják. Így a minimálbér, a létminimum állandóan napirenden lévő téma valamennyi szakszervezeti szövetségben. Az átalakított szakképzési rendszerrel kapcsolatban a szociális partnerek tartanak attól, hogy tovább romolhat a képzés színvonala. A szakszervezetek célja az oktatás helyzetének javítása is, így a szakmunkásképzés kereteinek és magas színvonalának újbóli megteremtését. Nem tartják hatékonynak a „Gyere haza, fiatal” programot és nem gondolják, hogy ennek keretében a jól képzett munkaerő hazatérne.

Konkrét esetekben azonban születnek eredmények. A Vasutasok Szakszervezete 2015 októberében aláírta a MÁV Zrt. vezetésével, hogy hiányszakmákban dolgozóknál a kollektív szerződésben eddig szereplő évi 231 órás túlóra keretet 300-ra emelik, amiért cserébe a túlmunkát vállaló dolgozók a napi béren felül 215 százalékos pótlékot kapnak.

A munkaadói kezdeményezések:

Általános vélemény, hogy amíg nem emelkednek a bérek, és a szakemberek egy része inkább külföldre megy, addig a szakemberhiányt csak a képzettek számának növelésével lehetne ellensúlyozni. Az MGyOSz szerint nehéz találni rövid távú megoldást az elvándorlás megállítására/visszafordítására. Ennek egyik oka, hogy bár a bérszínvonal emelkedésének korlátot szab a vállalatok jövedelemtermelő képessége. Véleményük szerint egyszerű intézkedésekkel (pl. friss diplomások röghöz kötése, munkavállalók hazacsábítására irányuló programok) nem oldhatók meg a szakember hiány okozta problémák.

Eseti megoldásként a leginkább érintett területeken, a fizetésemelések mellett egy-egy esetben saját szakmunkásképzést indítanak a vállalatok, erősítve ezzel a duális képzést. Egyre gyakoribbak az olyan munkaadók is, amelyek cafetériát, túlórapénzt és bónuszt is ígérnek a jelentkezőknek. Máshol pedig akár végzettséget sem kérnek, csak szakmai gyakorlattal is beérnék, ha egyáltalán jelentkezne valaki.

A megoldást alapvetően: egyrészt az oktatás jelenlegi helyzetének, és színvonalának javításában látják. Így javítani kell az iskola és család viszonyát, ennek keretében újra kell gondolni az általános iskolai képzést. Fontos a hátrányos helyzetű rétegek integrálása, megoldandó a duális szakképzés és el kell érni, hogy a munkaerőpiaci eszközök között kapjon nagyobb hangsúlyt az oktatás-képzés.

Másrészt javasolják, hogy az un. addicionális munkaerő források lehetőségeinek minél jobb kihasználását. Ennek keretében a főbb teendők a visszatelepedés elősegítése, a roma foglalkoztatás jelentős bővítése, a fiatal- és idős korosztály foglalkoztatási arányának növelése, és a szelektív munkaerő migráció támogatása.

A költségvetés szerepe:

Ésszerű politika, hogy a kormányzat a foglalkoztatás helyzetének javítását a gazdaság növekedéséhez igazítva egyrészt a munkaerő-kínálat javításával, ezen belül az oktatás átszervezésével kívánja megoldani, másrészt próbál a keresleti oldalon a bérezés akut kérdéseinek megoldásához hozzájárulni. Jelentős lépés a 2017 januári minimálbér-emelés is. Úgy tűnik, hogy a munkaerő színvonalának javítása bár fontos célkitűzés, de megvalósítása nehéz lesz. A kormány ugyanis összességében keveset, és GDP arányosan is csökkenő összeget költ az oktatásra. Bár jelentős változások történtek a közoktatásban (új törvényi keret, stb), nem biztos, hogy ezek nyomán a képzés modernebb és piacképesebb lett, és a diákok a XXI. század munkaerőpiaca által igényelt készségeket és tudást sajátítják el.

Kedvezőtlen és nehezen visszafordítható folyamat Magyarországon az, hogy az utóbbi évtizedekben folyamatosan újratermelődött az a széles tömeg, amelyre – megfelelő végzettség és készségek, képességek hiányában - a munkaerőpiacon nincs vagy csak igen korlátozottan van igény. Az ő állami foglalkoztatásuk a tömeges közmunka programokkal valósul meg. Ez pedig annyi forrást emészt fel, amely mellett nem marad költségvetési forrás a munkaerőpiac más egyensúlytalansági problémáinak enyhítésére.

2/ A HIÁNYSZAKMÁK GAZDASÁGI-TÁRSADALMI HATÁSAI

Az elmúlt időszakban megnőtt foglalkoztatottság bár sikerként is értékelhető, de emellett új kihívást is jelent. A **javuló foglalkoztatás** komoly előrehaladás. De egyúttal azt is jelenti, hogy a munkapiaci tartalékok kimerülőben vannak. A vállalkozások egyre nehezebben találnak megfelelő munkaerőt. Az ország legfejlettebb régióiban, ezen belül egyes ágazatokban és foglalkozási szakterületen a munkáltatók már nehezen, hosszú idő alatt tudják csak kielégíteni a munkaerő-szükségletüket.

Makrogazdasági szinten tehát a foglalkoztatottság gyors bővülésére alapozott extenzív növekedés ma már kínálati korlátba ütközik. Ezt alátámasztják a regionális munkanélküliségi adatok is. A kormány egyik legfontosabb foglalkoztatáspolitikai célkitűzése a **teljes foglalkoztatás megteremtése**, ami azt jelenti, hogy aki akar és tud dolgozni, az belátható időn belül találjon magának munkalehetőséget. A hazai foglalkoztatási szint egyre közelebb kerül ehhez az állapothoz. A KSH legutolsó adata szerint a hazai munkanélküliségi ráta 4% alá csökkent. Magyarország ezzel az Európai Unióban az egyik legalacsonyabb munkanélküliségű ország, ami egyúttal új kihívásokat is állít a foglalkoztatáspolitikára és a szakképzés fejlesztése számára.

Az EU tagságunk kezdete, azaz már 2014 óta megfigyelhetők egyes szakmák létszámgondjai. A hiányszakmák bővülése elleni jogalkotás és kommunikáció, az e körbe sorolható tevékenységek mégis változatlanul nehézségeket okoznak gazdaságunkban, társadalmunkban. A tények mutatják, hogy a folyamatos intézkedések ellenére sem csökken jelentősen a hiányszakmákból történő elvándorlás.

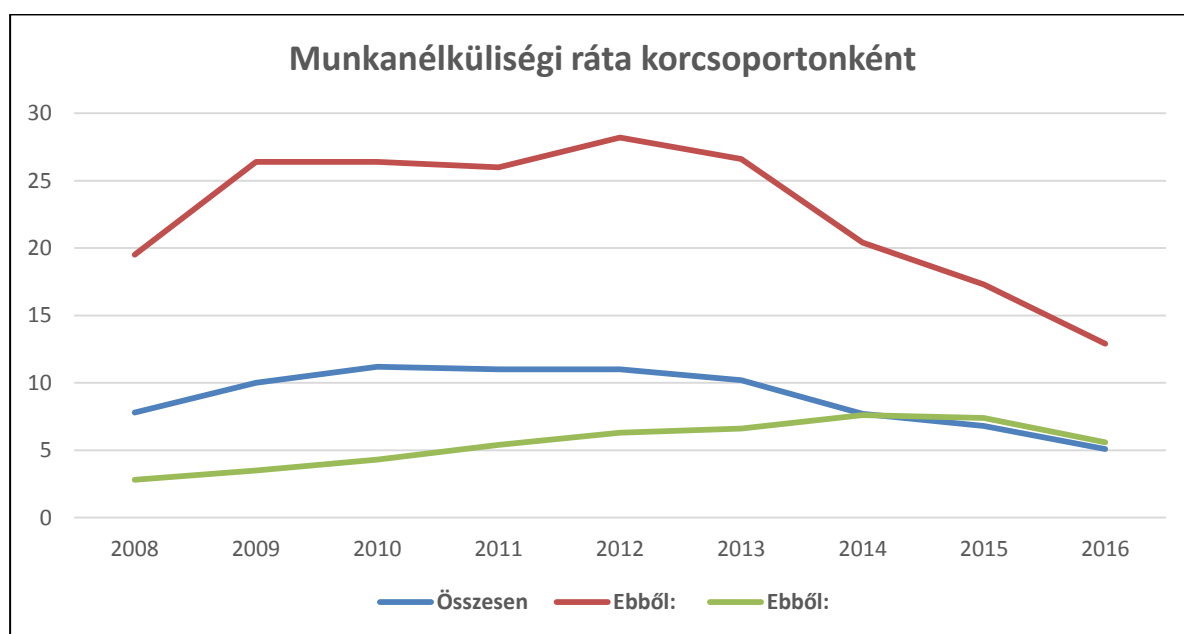
Az Európai Unió alacsony munkanélküliségű országai is hasonló problémákkal terheltek. Ezen országok, így mind Németország, mind Nagy-Britannia a közép- és kelet európai országok munkavállalóinak migrációs célországává váltak/válnak. A migráció oka alapvetően a külföldön kapható, jóval magasabb bérek. Ezek a fejlettebb régiók érthető gyorsasággal vonzzák a fejletlenebb tagállamokból a rosszabban fizetett munkaerőt. Ezzel egyelőre nem is lehet versenyezni.

A területi különbségek mérséklése az ország egyes régiói és megyéi közötti évtizedek óta a gazdaság- és foglalkoztatáspolitikára egyik legnagyobb feladata. A régóta, tartósan fennálló

Hiányszakmák és a gazdasági növekedés

területi különbségek okai nyilvánvalóan a gazdaság szerkezetéből adódik, ezért egy-két kormányzati ciklus nem elég ezek felszámolására. A hátrányos helyzetű térségek felzárkóztatására hozott számos intézkedés csak kissé javította, csak némileg segítette a területi kohézió erősítését.

A legfejlettebb hazai régiókban a munkanélküliségi ráta alacsonyabb az országos átlagnál. A központi régióban, valamint a Közép- és Nyugat-Dunántúlon idén már 4% alatt van a munkanélküliek aránya. Ezt pedig a közgazdasági szakirodalom a teljes foglalkoztatás állapotának ítéli. A munkáltatók e fejlett térségekben ma már egyre nehezebben, és egyre hosszabb idő alatt találják meg a szükséges foglalkoztatottjukat.



Forrás: KSH: Eco-Vista kft

Van azonban Magyarországon olyan terület, ahol nőtt a munkanélküliség. **Van, ahol az elmúlt három évben drasztikusan visszaesett az állástalanok száma, de van olyan megye is, ahol lényegében a közmunka szívta fel a tartós munkanélkülieket, és a gazdaságilag aktívak táborának növekedésével összességében még bővült is a munkanélküliség.**

Az adatok szerint 200 ezer fő alá csökkent a munkanélküliek száma, és ez egyfajta mélypontot jelent a rendszerváltás óta. A korábban bőkezű passzív állami ellátásokat 2011-től egységes közfoglalkoztatási rendszer váltotta fel, ami lényegében egy aktívabb

Hiányszakmák és a gazdasági növekedés

foglalkoztatáspolitikai eszköz. 2011-től jelentősen szigorodtak a munkanélküli segély, a foglalkoztatást helyettesítő támogatás és az egyéb állami jóléti ellátások jogosultsági szabályai, ezzel megteremtve a közfoglalkoztatás jelentőségét, szükségességét.

Közmunkások lettek a tartós munkanélküliek, és a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetben lévők. Mindazok, akik a versenypiacon nem is tudnának elhelyezkedni.

A munkanélküliek és a közfoglalkoztatottak együttes létszáma valójában sok éven át nem csökkent, hiszen miközben az egyik gyorsan apadt, a másik meredeken emelkedett. 2016 elején lépett először a számuk félmillió fölé, és azóta is folyamatosan mérséklődik. A munkanélküliség Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében a legsúlyosabb. Itt a közmunka megjelenésével együtt valójában növekedett az állástalanok száma, aminek valószínűleg az az oka, hogy sok, korábban gazdaságilag inaktív ember kényszerült az állami jóléti ellátások jogosultsági szabályainak szigorítása miatt közmunkásként aktivizálódni a munkaerőpiacon.

Kisebb mértékben, de hasonlóan romlott a helyzet a dél-dunántúli **Baranya megyében** is, míg **Borsod-Abaúj-Zemplén megyében** lényegében változatlan maradt munkanélküliek és a közmunkások tábora. **Tolna megyében** sem csökkent az elmúlt három évben a valós munkanélküliség.

Lényeges folyamat, hogy ezekben a megyékben a munkanélküliség emelkedése **nem a foglalkoztatás csökkenéséből**, hanem a gazdasági aktivitás növekedéséből fakad, mégpedig az említett állami intézkedéseknek köszönhető. Nem kedvező az a tény, hogy Tolna megye kivételével minden megyében emelkedett a munkavállalók száma az elmúlt három évben, még a közfoglalkoztatástól eltekintve is.

Míg Közép-Magyarországon, illetve Közép- és Nyugat-Dunántúlon összességében dinamikus csökken a munkanélküliség, addig Kelet-Magyarországon változatlanul magas. A keleti megyékben a jóléti ellátásokat érintő szigorítások miatt ugyanis sokan kényszerültek kilépni a munkaerőpiacra, többségükben korábbi munkatapasztalatok nélkül. Ezekben a megyékben a munkaerő jelentős része a munkaerő-piacon komoly hátrányban van. Az is lényeges, hogy területenként a munkaerő-kereslet szerkezete is eltérő. A legtöbb üres álláshely a központi régióban és Nyugat-Magyarországon van, máshol pedig jóval kevesebb a lehetőség.

2013 óta a szabad munkaerőtábor legnagyobb mértékben **Pest megyében** csökkent,

közmunkásokkal együtt mintegy 60 százalékkal esett vissza a munkanélküliek száma. Felére mérséklődött a munkanélküliség Fejér megyében, Győr-Moson-Sopron megyében, Vas megyében, Veszprém megyében, Zala megyében is.

2.1/ A legáltalánosabb létszámhiányok hatásai

A magyarországi foglalkoztatásban kialakult anomáliák nehezen kezelhetők a létszámhiány megoldásának lehetséges módjaival.

Az elmúlt időszakban hozott különböző kormányzati intézkedések eltérő célcsoportok foglalkoztatási helyzetét javították. Három - létszámát tekintve - kiemelt jelentőségű intézkedés; a Munkahelyvédelmi Akcióterv, a közfoglalkoztatás felfuttatása, és a fiatalok foglalkoztatását segítő intézkedések és források voltak. Ezek eredményeként nőtt a fiatalok, a szakképzetlenek foglalkoztatása elsősorban a versenyszférában.

Egyértelmű a nyugdíjkorhatár fokozatos emelkedésének a legidősebb, az 55 év feletti korcsoportjának foglalkoztatására, valamint a képzettségi szint, azaz a diplomával rendelkezők folyamatos emelkedésének hatása a foglalkoztatottá válásban. A munkaerő-piac e két területén a legnagyobb a foglalkoztatás növekedése.

A versenyszférában lényegesen több munkahely jött létre, mint a közfoglalkoztatásban, illetve látható az is, hogy foglalkoztatást legkevésbé a külföldi munkavégzés növelte.

A közfoglalkoztatásban alapvetően a leghátrányosabb helyzetű, szakképzetlen, alacsony iskolai végzettségű, és emellett az idősebb munkavállalók dolgoznak. Az elmúlt 5 évben a szakképzetlen munkaerő 200 ezer fős foglalkoztatás-növekedése számottevően nagyobb, mint a közfoglalkoztatás 135 ezres létszámbővülése. Ez tehát jelzi azt, hogy a versenyszektor képes volt jelentős mértékben növelni a képzetlen munkaerő foglalkoztatását, ez egyébként feltehetően a „Munkahelyvédelmi Akcióterv” hatásának eredménye, ez ugyanis csökkentette az alkalmazás költségeit. A több, mint 900 ezer fős támogatotti létszám egyharmada szakképzettséget nem igénylő munkakörben dolgozik.

A szakképzettséget igénylő munkaerő foglalkoztatása pedig csupán 40 ezerrel nőtt 2010 óta. Ez figyelmeztet egyrészt a szakképzett munkaerő iránti kereslet és kínálat szerkezeti és területi eltérésének erősödésére, másrészt jelzi, hogy a külföldön munkát vállalók jelentős

része szintén e körből kerülhet ki. Nyilvánvaló, hogy ezek a munkaerő-hiány fokozódásának irányába ható folyamatok.

A magasabb iskolai végzettség megszerzésével könnyebbé válik az elhelyezkedés, azaz ez a tény egyértelműen javítja a foglalkoztatást. Az európai uniós adatok ugyanezt támasztják alá, azaz minél magasabb iskolai végzettséggel egyre nagyobb eséllyel lehet a munkaerőpiacon elhelyezkedni. A tudás megszerzése mindenképpen fontos tényező a foglalkoztatás ténye és tartóssága szempontjából.

Magyarország lemaradása az uniós átlagtól alapvetően az alacsony iskolai végzettséggel rendelkező munkavállalók alacsony foglalkoztatására vezethető vissza. Ezzel szemben a közép- és felsőfokú végzettséggel bírók magyarországi foglalkoztatási szintje lényegében olyan magas, mint az Unió egészében. Az európai átlagtól való lemaradásunkat további csökkentése érdekében és ennek a rétegnek a munkapiaci integrációját elősegítendő folytatni kell az eddigi gazdaságpolitikai támogatásokat.

Magyarország lemaradása a foglalkoztatottsági arányban a fentiekén túl további, jól meghatározható csoportok alacsony foglalkoztatási színvonalára vezethető vissza. Ezek a csoportok a pályakezdők, a nyugdíj előtt álló idősebb munkavállalók, és a kisgyermekes nők.

A fejlett gazdaságokban egyre kevésbé van munkalehetősége az alacsonyan képzett munkásoknak. Magyarországon is ez a folyamat megfigyelhető, azaz kiszorulnak a foglalkoztatásból. A számok alapján 100 alacsonyan képzett munkások közül csupán 34-en dolgoznak. Az Európai Unió átlagában az alacsony iskolai végzettségű munkaerő foglalkoztatásának aránya 44, ami lényegesen kedvezőbb a hazainál.

Magyarországon az aktív korú népességben belül mintegy 1,5 millió az alacsony iskolai végzettségűek száma. Bár nemzetközi összehasonlításban arányát tekintve ez nem tekinthető rossznak, de a magyar gazdaság az Unió átlagánál sokkal kisebb mértékben képes bevonni őket a termelés folyamatába. Ennek az okai pedig össze kapcsolhatók a munkaerő minőségével és termelékenységével. A gazdaság ugyanis csak olyan munkaerőt alkalmaz, aki képes a munkabérénel nagyobb értéket termelni.

A munkaerő minőségi fejlesztésben lényegesek a szakképzési és az ifjúsági programok, ezekkel elsősorban a képzetlen réteg újra termelődését lehet mérsékelni. A közfoglalkoztatás melletti képzések is alapvetően azt a célt szolgálják, hogy munkatapasztalat szerzése mellett legyen lehetőség a munkaerőpiacra belépni.

2.2/ A hiányszakmák okozta teljesítmények

A hazai munkaerőpiacon a foglalkoztatási fordulat 2010-től, majd a versenyszektor dinamikus foglalkoztatás-bővülése 2013 második felétől azzal a következménnyel járt, hogy a tömeges elhelyezkedések eredményeként szűkült a munkaközvetítésre rendelkezésre álló munkaerő-kínálata, így a vállalkozások egyre kisebb kínálatból kénytelenek munkaerő-igényüket kielégíteni.

A válság évei után, amikor a magyar gazdaság a tartós növekedési pályára kezdett állni, egyúttal intenzívebbé váltak a munkaerővel kapcsolatos hiányjelenségek. A jelenlegi hiány azonban nem tekinthető rekord mértékűnek, hiszen a válság előtti évben a cégek hasonló arányban jelezték, hogy gondot okoz számukra a megfelelő munkaerő megszerzése.

A legnagyobb hiány folyamatosan a szakképzett fizikai dolgozók körében jelentkezik. Már 2015-ben a cégek 15%-a nehezen talált szakképzett fizikai munkaerőt és ez az azóta eltelt időszakban sem javult.

Ez a helyzet tovább súlyosbodott azzal is, hogy a munkaerő-kínálat mennyisége jelentősen lecsökkent és a munkaerő minőségi összetétele is romlott. Mennyiségi hatásnak tekinthető, hogy a munkanélküliség a 10% feletti szintjéről 5%-ra csökkent. A leszűkült munkaerő kínálat az egyre nehezebben foglalkoztatható munkavállalókat foglalja magában, akiknek a versenyszférába történő átvezetése, azaz egyúttal a foglalkoztathatóságuk javítása egyre komolyabb erőfeszítést igényel.

Már utaltam arra, hogy a munkaerőpiac az elmúlt években a korábbiaknál lényegesen feszesebbé vált, és ez új kihívást jelent a foglalkoztatáspolitikának és ezen belül különösképpen a szakképzés számára.

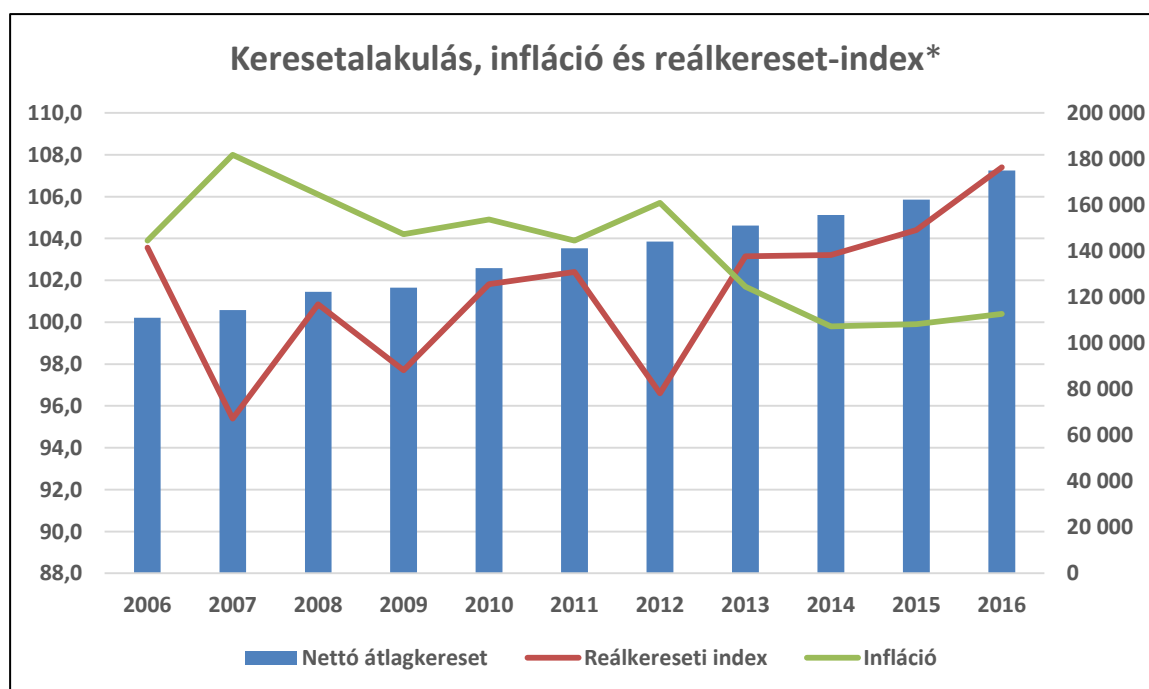
A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat által nyilvántartott munkaerő-igények száma a kereslet élénkülését jelzi, ebben a közfoglalkoztatásnak meghatározó a szerepe. Ennek pedig az az oka, hogy a versenyszférában működő vállalkozások nagy része nem az álláskeresőik közül próbálja kielégíteni a munkaerő-keresletét. Ennek során ugyanis a magasan kvalifikált munkavállalókat jellemzően - mint például informatikusokat, mérnököket, orvosokat...stb. - nem a munkanélküliek között keresik a cégek.

Hiányszakmák és a gazdasági növekedés

A versenyszektor által jelzett munkaerő-igény nem mutatott érezhető élénkülést a gazdaság 2013 utáni már dinamikusabb növekedési időszakában sem. A havonkénti, átlagosan bejelentett mintegy 25 ezer fős munkaerő-piaci kereslet 2008 előtti időszak keresletének felel meg.

2011-től az újonnan bejelentett álláshelyeket tekintve meghatározóvá vált a közfoglalkoztatás, hiszen a regisztrál álláskeresők számára ez több elhelyezkedési lehetőséget kínál, mint a piaci szektor.

A magyarországi foglalkoztatásban a bérek folyamatos emelése a munkaerő mobilizálását és a foglalkoztatás növelését segíti elő. A magasabb bér egyúttal csökkenti a migrációs hajlandóságot és hozzájárulhatna ahhoz is, hogy többen jöjjenek vissza Magyarországra a külföldi tanulás, vagy egy ideiglenes munkavállalás után. A reálbérek az adócsökkentéseknek és az alacsony inflációnak is köszönhetően 2010 és 2015 között – a családi kedvezmény hatását is figyelembe véve – nemzetgazdasági szinten átlagosan már közel 20%-kal emelkedtek.



*Teljes munkaidőben foglalkoztatottak nettó átlagkeresete (Ft), nettó reálkereseti-index (%) és fogyasztói-árváltozás indexe (%). Forrás: KSH, Eco-Vista Kft

A 2011. évtől a jövedelmek alakulására a legnagyobb hatással a családi adókedvezmény bevezetése volt. 2012-ben a csökkenő GDP, az emelkedő infláció és az egykulcsos személyi jövedelemadó bevezetése mellett az adójóváírás kivezetése miatt csökkent a reálbér. 2013-tól azonban már folyamatos a reálbérek növekedése, sőt ez még gyorsuló ütemet is mutat. A reálbérek emelkedését segítette az érezhető gazdasági növekedés, a nulla körülire csökkenő infláció, valamint az adócsökkentés és a közszférában elindított több béremelési program.

Érdekes az összehasonlítás a Visegrádi-országokkal. Magyarországon az alacsonyabb képzettségi szintek, különösen a középiskolát végzettek körében tapasztalható elmaradás. A középfokú képesítéssel rendelkezők között hazánk kereseti hátránya 15-20%-os a 3 másik visegrádi országhoz viszonyítva. Ezek a tények pedig megerősítik, hogy főleg a szakmunkások bére alacsony Magyarországon.

A felsőfokú végzettségűek azonban 10-15%-kal többet keresnek hazánkban, mint a többi visegrádi országban. Ez jelzi, hogy az oktatásba történő befektetés jelentős kereseti előnnyel jár. A főiskolai-egyetemi végzettséggel járó magasabb bér aránya az Unió egészét tekintve is kiemelkedő hazánkban. Ugyanakkor a középfokú végeztség relatív bértöbblete jó néhány országban még a hazait sem éri el.

2.3. / A vállalkozások a hiányszakmák hatásairól és lehetséges változásairól

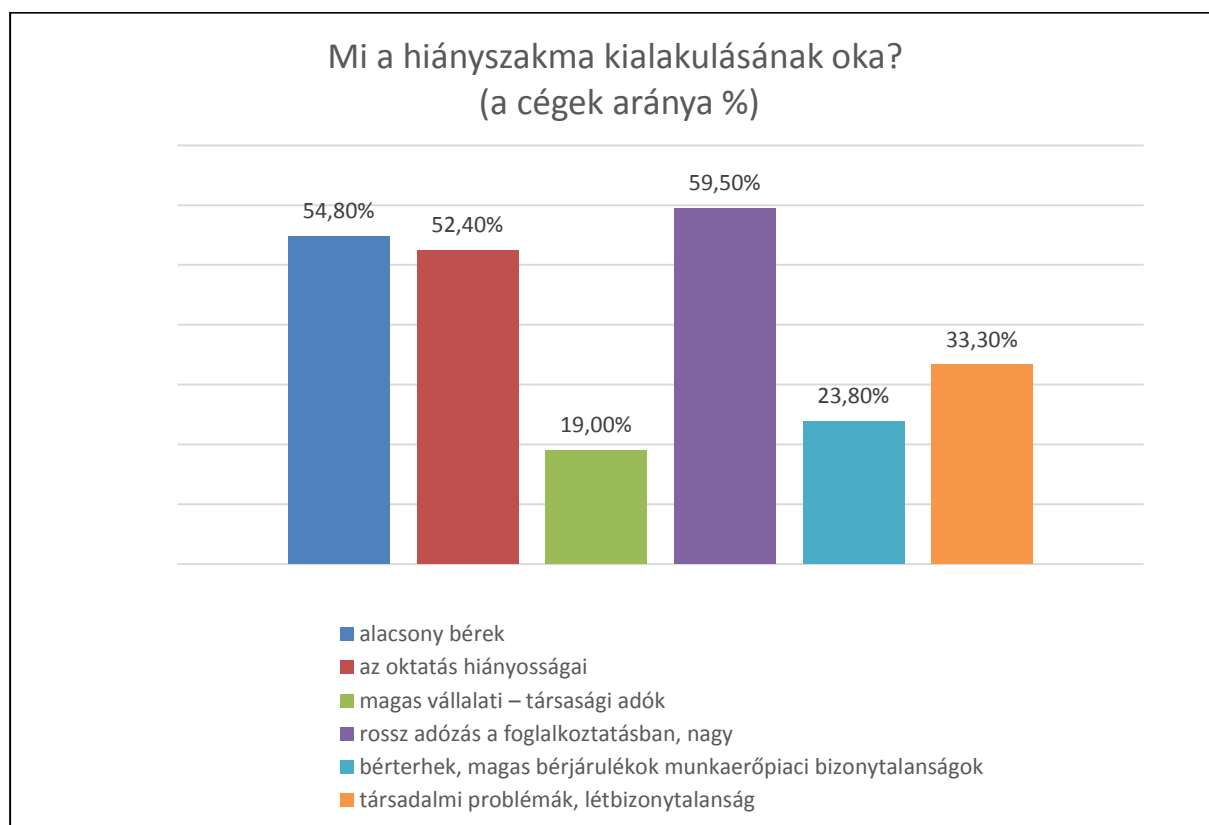
A HIÁNYSZAKMÁK léte és növekvő súlyuk a magyar gazdaságban az egyik legfontosabb, a fejlődést hátráltató problémának tekinthető. A megoldást nagyban segítheti, ha a gazdaság résztvevői minél jobban megismerik e nehézség okait, és közös együttműködésben kialakítják a reális és valóban hatékony megoldásokat. Ehhez a vállalkozói vélemények megismerése is nélkülözhetetlen és számos fontos kutatási eredmény segíti ezt a folyamatot. Jelen elemzésünket is nagyrészt **egy vállalkozói felmérés segíti, amelynek során 22000 vállalkozásnak küldtük ki kérdőívünket.**⁶

⁶ Lásd melléklet: Vélemény a hiányszakmák nagyságáról, okairól és a megoldás lehetőségeiről 2017 végén

A hiányszakmák kialakulásának az okai a vállalkozások vezetői szerint is a gazdaság működése során kialakult nehézségekben foglalható össze. A legfontosabb okok:

- alacsony bérek
- az oktatás hiányosságai,
- magas vállalati – társasági adók
- rossz adózás a foglalkoztatásban, nagy bérterhek, magas bérjárulékok
- munkaerőpiaci bizonytalanságok
- társadalmi problémák, létbizonytalanság

A cégvezetők mintegy 55 %-a úgy gondolja, hogy az alacsony bérek okozzák a magyarországi hiányszakmák jelenlegi nagyon magas mértékét. 52 %-uk azt is megjelölte, hogy ennek további magyarázata az oktatásban kialakult állapotok. Mintegy 60 %-ban a rossz adózást, a munkaadók számára magas adó-terheket is említik. A magas vállalati költségeket, amelyek alapvetően a munkaerő alkalmazásához kapcsolódó munkaadói járulékok szintjét jelenti mintegy 19 %-ban tartják a hiányszakmák kialakulása okának. Munkaerő piaci problémákat lát a cégek 24 %-a, és egyéb, bizonyos társadalmi problémákat pedig 33 %-ban jelöltek meg. Ez feltehetően a magyarországi életszínvonalhoz, létminimumhoz, a foglalkozási körülményekhez, a demográfia deficithez kapcsolódóan vetődik fel.

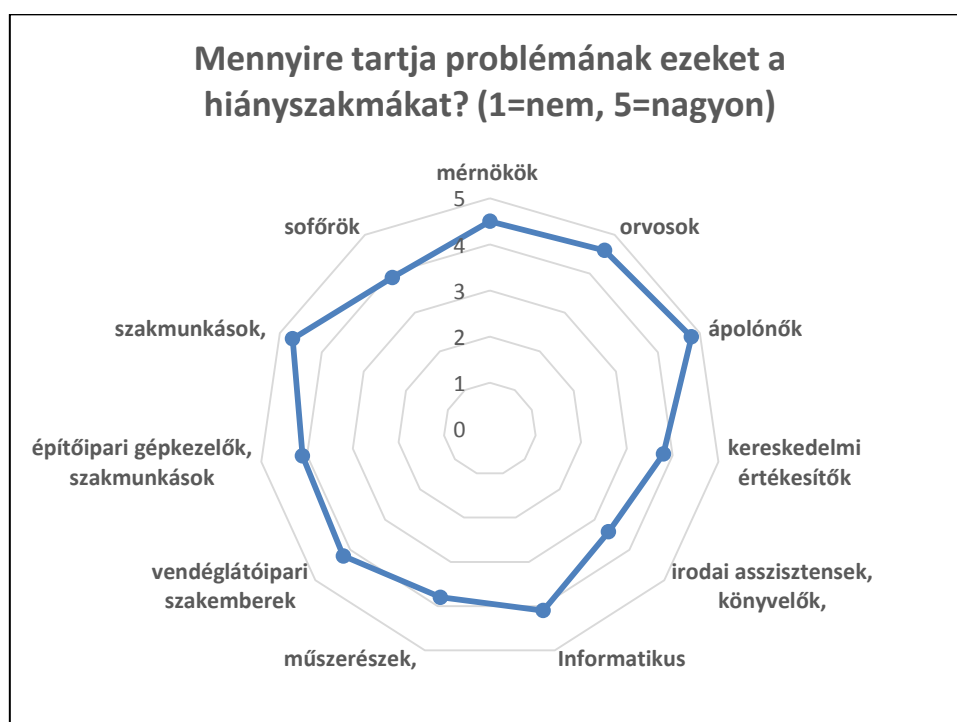


Forrás: Eco-Vista Kft felmérés

A nemzetgazdaságban jelenleg számon tartott un. legnagyobb hiányszakmák komoly gazdálkodási nehézséget jelentenek az egyes szakmákban. Az ezekkel összefüggő keresleti-kínálati viszonyok azonban begyűrűznek a többi szakmába, és általános erőforrás-gazdálkodási problémákat is okoznak. A legnagyobb létszám-hiány a nemzeti foglalkoztatási szervezetek által nyilvántartott szakmákban sürgősen kezelendő feladatot jelent a gazdaságpolitika számára:

- mérnökök
- orvosok
- ápolónők
- kereskedelmi értékesítők
- irodai asszisztensek, könyvelők,
- Informatikus
- műszerészek,
- vendéglátóipari szakemberek,
- építőipari gépkezelők, szakmunkások
- szakmunkások,
- Sofőrök

Hogy a cégek számára mennyire nehéz konkrétan egy-egy munkakör, állás betöltése, arra a megkérdezettek mindegyike válaszolt. A hivatalos hiányszakmai listában szereplő foglalkozásokat a cégek a következőképpen értékelték. A mérnökökkel kapcsolatos hiányt a cégek 11 %- tartja komolynak, az orvosokat viszont, úgy tűnik, hogy jóval nagyobb mértékig, mintegy 28 %-ban szinte veszélyes problémának tartják. Hasonló ehhez az ápolónőknek a kiugróan magas hiánya, a vállalkozások 31 %-a jelölte ezt meg. Ugyancsak kifejezetten komolynak vélik az általános szakmunkás szakma helyzetét, ezt mintegy 32 %-ban és az építőiparban dolgozó gépkezelőket, szakmunkásokat a cégek 28 %-a jelölte meg, mint komoly hiányszakmabeli probléma. A többi területen is gondok vannak, de a kereskedelmi értékesítőknél átlagos problémaként a cégek 15 %-a, az irodai asszisztenseknél, könyvelőknél viszonylag kisebb problémának tartják a cégek, 13 %-uk jelölte meg. A vendéglátóiparban a cégek 15 %-a szerint okoz komoly nehézségeket a vendéglátóipari szakembereknek a külföldre költözése vagy külföldi munkavállalása. A műszerészek - akik nyilván komoly szakipari tevékenységet végeznek - ugyancsak 15 %-os arányszámmal szerepelnek. A sofőrökkel kapcsolatban is hasonlóképpen vélekednek, mintegy 14 %-uk úgy gondolja, hogy közepes mértékű hiányt jelent. Az informatikussal kapcsolatban a vállalatvezetők 11%-a közepesnek, míg 9 %-uk nagyon komoly hiányként ítéli meg.



Forrás: Eco-Vista Kft felmérés

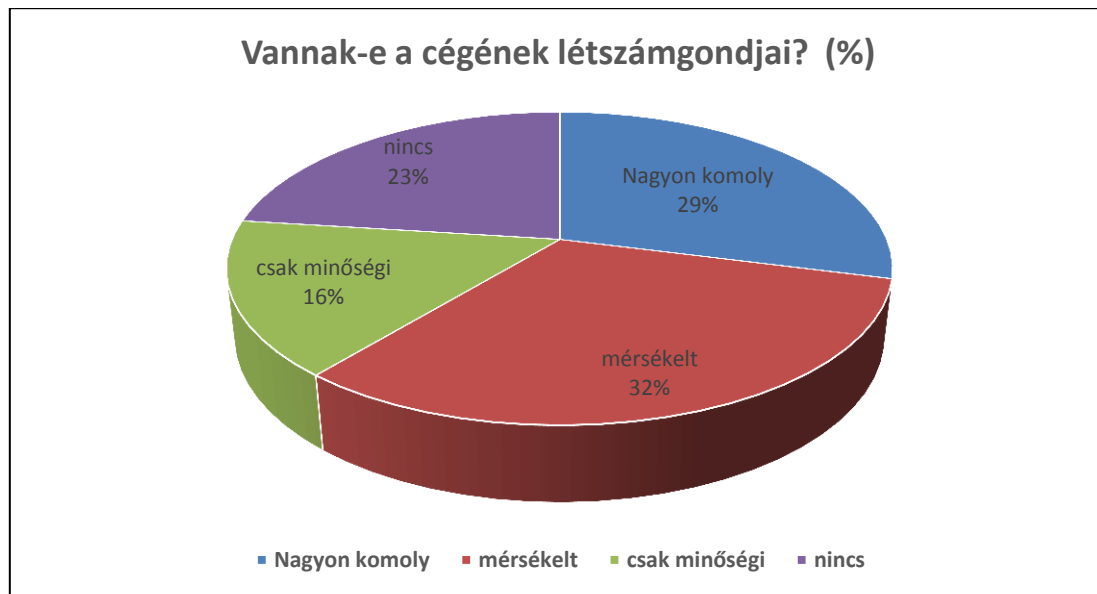
A vállalkozások konkrét szakmákat, munkaköröket, foglalkozásokat is nevesítettek, mint amelyekre nehéz felvehető jelentkezőt találni. Ezek az ún. hiányszakmai foglalkozások között különös súllyal szerepelhetnek.

A konkrét hiányszakmák között említik a vállalkozások a vendéglátóiparban a pékeket, a szakácsokat, a cukrászokat, az építőiparban tulajdonképpen az összes szakmát a hőszigetelőktől kezdve a festőkig, így a hideg-, melegburkolókat, festőket, kőműveseket, ácsokat, villanszerelőket, lakatosokat, vízszerelőket, gázszerelőket, hegesztőket. A tanítói szakma egészét, az általános és középiskolai tanárok mellett természetesen az óvodai, bölcsődei nevelők, a különböző szintű oktatók is ebbe a felsorolásba belekerültek. A magasabb szakmunkás szintű képezések között említették a nyomdai szakmunkásokat, gépkezelőket, gyártmánygazdákat. Szinte valamennyi válaszban benne voltak az építőipari szakmunkások. A felsorolásban szerepelnek a vagyionörök is, vegyipari szakmunkások is és elég nagy számban. Komoly hiányt jelez a betanított munkások, idénymunkások felsorolása is.

A vállalkozások megjelölték azt is, hogy cégüknél a létszám gondok milyen súllyal jelentkeznek.

Hiányszakmák és a gazdasági növekedés

A válaszadók 30 %-a nagyon komoly problémákról adott számot. Hasonló mértékű azok aránya, akik mérsékelt problémának tartják saját cégükben (30%). Csak minőségi létszámproblémát a cégek 16 %-a jelölt meg. Úgy tűnik, hogy a vállalkozások 23 %-nak, tehát kb. ¼-üknek semmilyen létszámgondja nincs.



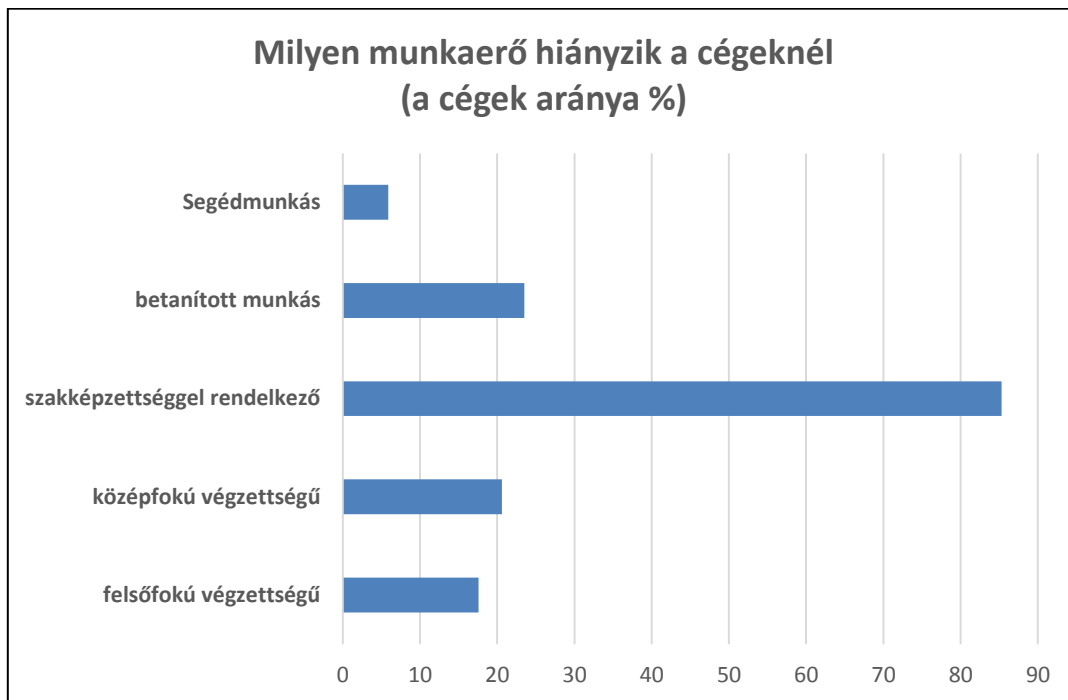
Forrás: Eco-Vista Kft felmérés

Megkérdeztük, hogy hány főt tudnának azonnal felvenni, alkalmazni. Várhatóan igen széles körben szóródtak a válaszok. Miután a cégek ¼-éek nincs ilyen gondja, viszont a 30%-uknak nagyon komoly, és a vállalkozások nagysága is eltérő, ehhez mérten az 1-2 főtől a 40 főig mindenfajta válasz előfordult. Átlagos hiány a cégeknél 8-10 % között van, a súlypont 3-4 főnél mutatkozik.

A vállalatok számára hiányzó munkaerő iskolai végzettség szerint megoszlása is több okra felhívhatja a figyelmet. Így arra, hogy az elmúlt években az oktatási képzésünknek hol lehettek komoly hibái. Azután mutathatja azt, hogy mely foglalkozásokban jelentős a bérszínvonal elmaradása az uniós átlaghoz. A nagy problémát okozó külföldi munkavállalást az egyes végzettségi szintek nyilvánvalóan eltérő mobilitási lehetőséggel magyarázhatja. A folyamat értelemszerűen összefügg az unió országainak munkaerő keresletével is. Így jelentősen eltérő is lehet a

- felsőfokú végzettségű
- középfokú végzettségű

- szakképzettséggel rendelkező
- betanított munkás
- segédmunkás kategóriák iránti magyarországi kereslet.



Forrás: Eco-Vista Kft felmérés

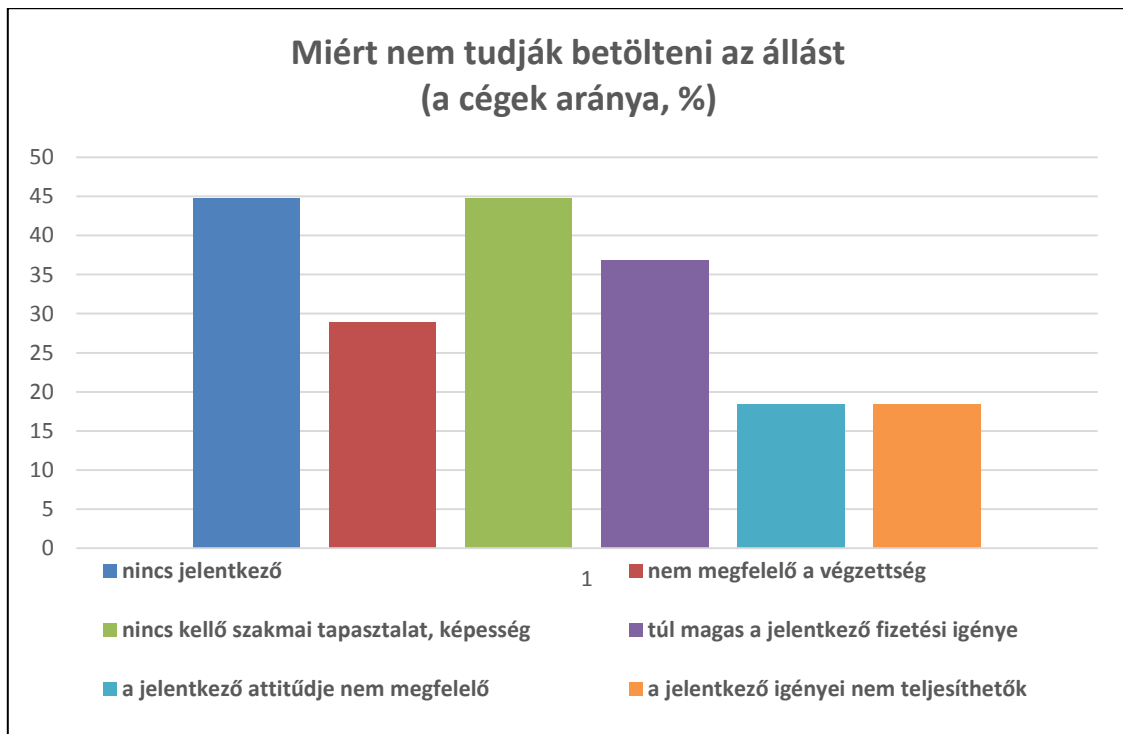
Míg a cégek 17 %-ában felsőfokú végzettségűeket és 20 %-ában középfokúakat, addig a szakképzettséggel rendelkezőket mintegy 85 %-ában jelölték meg, mint azonnal felveendő létszámot. A betanított munkások iránti kereslet is nagy, a cégek 24 %-a tudna azonnal alkalmazni e körbe tartozókat, míg segédmunkásokra a vállalkozások 6 %-nak rögtön szüksége lenne.

A cégek válaszoltak arra a kérdésre is, hogy mi is az oka annak, hogy nem találnak a betöltetlen munkakörre senkit? A megadott válaszlehetőségek lényegében kimerítik a lehetséges okokat:

- nincs jelentkező
- nem megfelelő a végzettség,
- nincs kellő szakmai tapasztalat, képesség
- túl magas a jelentkező fizetési igénye
- a jelentkező attitűdje nem megfelelő
- a jelentkező igényei nem teljesíthetők.

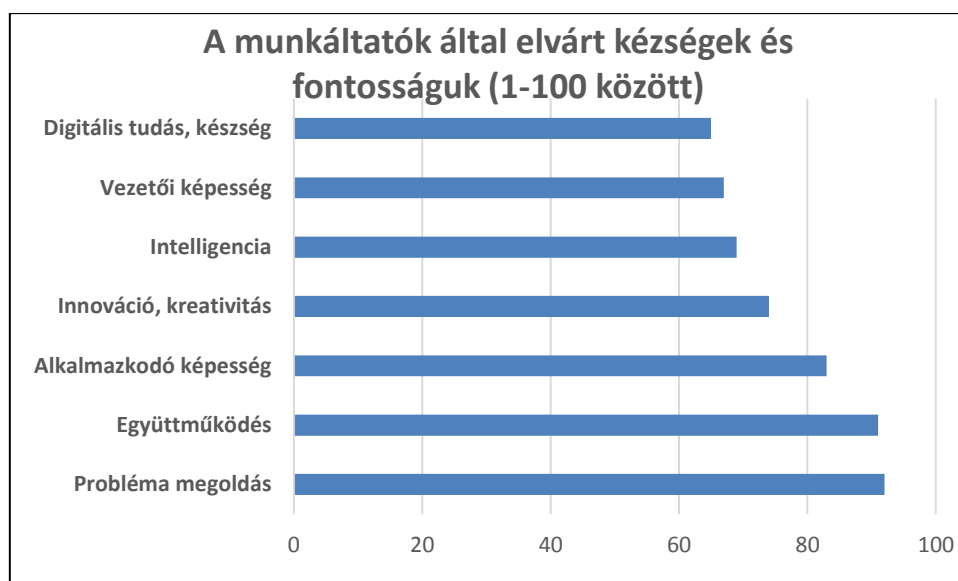
Hiányszakmák és a gazdasági növekedés

A legnagyobb probléma lehet, hogy egyáltalán nincs jelentkező, ezt mondja a cégek 45 %-a. Nem megfelelő a felkínált munkaerő, ezt a cégek mintegy 29 %-a jelölte meg. Nincs kellő szakképesítése a jelentkezőknek a cégek 44 %-a szerint. Túl magasak a jelentkezők elvárásai a cégek 36 %-a szerint. Túl magasak a jelentkezők elvárásai a cégek 36 %-a szerint.



Forrás: Eco-Vista Kft felmérés

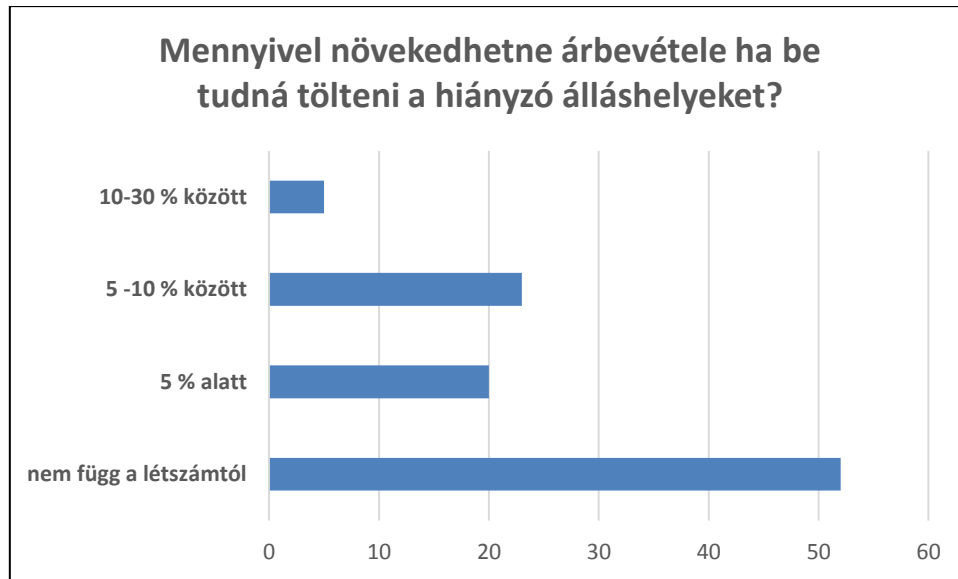
Lényeges szempont, hogy mit is várnak el a munkaadók a szakképzett jelentkezőtől. A munkafelvétel természetesen kétoldalú esemény. Az elvárások nagyon sok esetben hiúsítják meg az alkalmazást, és nagyon kedvezőtlenek azok a jelenségek, mikor nem megfelelően képzetteket kell kényszerből alkalmazni.



Forrás: Eco-Vista Kft felmérés

A hiányzó munkaerő, a betöltetlen állások a gazdálkodás legfontosabb tőkeelemét jelenti, azaz a humán erőforrást. Ezért érdekes az a kérdés is, hogy vajon milyen eredménykiesést okoz a létszámhiány az egyes vállalkozásoknál. Vajon ár-bevételüket a hiány hogyan befolyásolja, vajon hány százalékkal tudnák azt növelni, ha be tudnák tölteni a hiányzó létszámot?

Nagyon nehezen becsülhető a hiányzó munkaerő miatt elmaradt teljesítmény. Nehéz számszerűsíteni a cégeknek a hiányszakmák, hiányzó munkaerő betöltésével kapcsolatos pótlólagos bevételeit, jövedelmezőségét. A kérdés úgy szólt, hogy árbevételét hány százalékkal tudná növelni, ha be tudná tölteni a hiányzó létszámot? Erre várhatóan nagy szórással válaszoltak, 40 százalékuk nem is tudta ezt meghatározni, köztük vannak azok, akiknek nincs is létszám gondjuk. További egytizedük szerint lényegében nem függ az árbevételük növekedése a létszámhiánytól, valószínű, hogy ez az a kör, amely nem igazán küzd igazán komoly létszámgonddal, inkább csak minőségi létszámcserét szeretne végrehajtani. A cégek 23%-a azonban úgy gondolja, hogy akár 7-10 %-kal növekedhetne az árbevétel. A további válaszok pedig egy 5 és 30 % közötti átlagos szórást mutatnak.

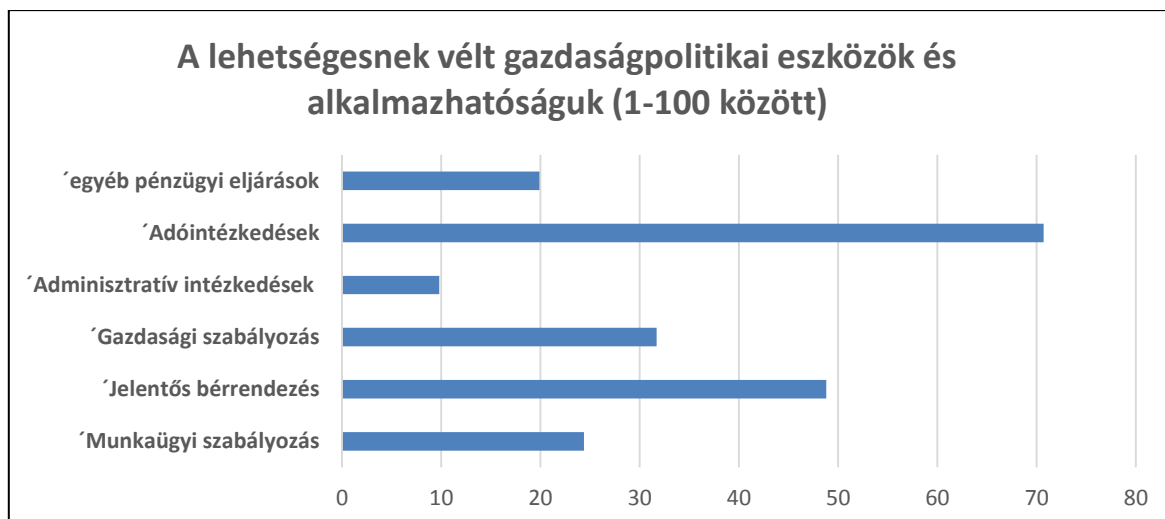


Forrás: Eco-Vista Kft felmérés

Ismert az, hogy a gazdaságpolitika milyen eszközökkel segíti a létszámhiány okozta nehézséget. A cégek egyértelműen felállítottak egy sorrendet a lehetséges, a munkaerőhiány problémát csökkenteni, megoldani rendelt gazdaságpolitikai eszközök között, amelyek jelenleg lehetnek:

- Munkaügyi szabályozás
- Jelentős bérrendezés
- Gazdasági szabályozás
- Adminisztratív intézkedések
- Adóintézkedések
- egyéb pénzügyi eljárások.

A cégek legnagyobb mértékben adóintézkedésekre voksolnak. Szerintük mindenféle járulékcsökkenés, adóváltoztatás kellene ahhoz, hogy a munkaerőhiány jelentősen csökkenthető legyen. Ezt a cégek 71 %-a gondolja. Az egyéb munkaügyi szabályozással a cégek 1/4-e gondolja javítani a munkaerőhiányt, míg jelentős bérrendezéssel viszont a cégek csaknem fele, mintegy 49 %-uk. A gazdasági szabályozórendszerben általános változtatásokat a cégek 32 %-a javasol, adminisztratív intézkedéssel 10 %, egyéb pénzügyi intézkedésekkel a kb. cégek 20 %-a képzeleli csökkenteni a munkaerőhiányt.

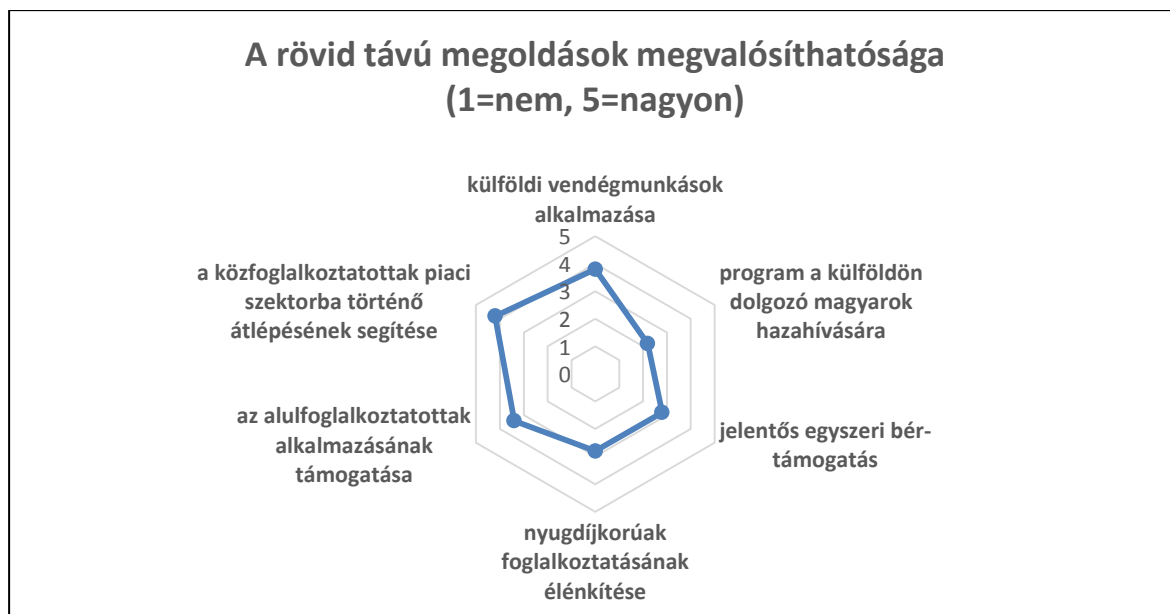


Forrás: Eco-Vista Kft felmérés

A gazdaság valamennyi szereplője folyamatosan hangoztatja, hogy gyors, hatékony intézkedések, megoldások lennének szükségesek a létszámhiány megoldására. Ezért is kérdeztünk rá arra is, hogy **a munkaerőhiány rövidtávú megoldásához az eddigi konkrét intézkedések eredményességét mennyire tartják hasznosnak:**

- külföldi vendégmunkások alkalmazása
- program a külföldön dolgozó magyarok hazahívására
- jelentős egyszeri bér-támogatás
- nyugdíjkorúak foglalkoztatásának élénkítése
- az alulfoglalkoztatottak alkalmazásának támogatása
- a közfoglalkoztatottak piaci szektorba történő „átlépési lehetőségének” pénzügyi támogatása

A külföldi vendégmunkások alkalmazását a megkérdezettek 16 %-a gondolja megoldásnak. A különböző, a külföldön dolgozókkal kapcsolatos kedvezőbb magyarországi lehetőségek biztosításával történő hazahívást a cégek mintegy 8 %-a tartja elképzelhetőnek. Jelentős egyszeri bértámogatás eredményességét pedig a cégeknek a 8 %-a valószínűsíti.



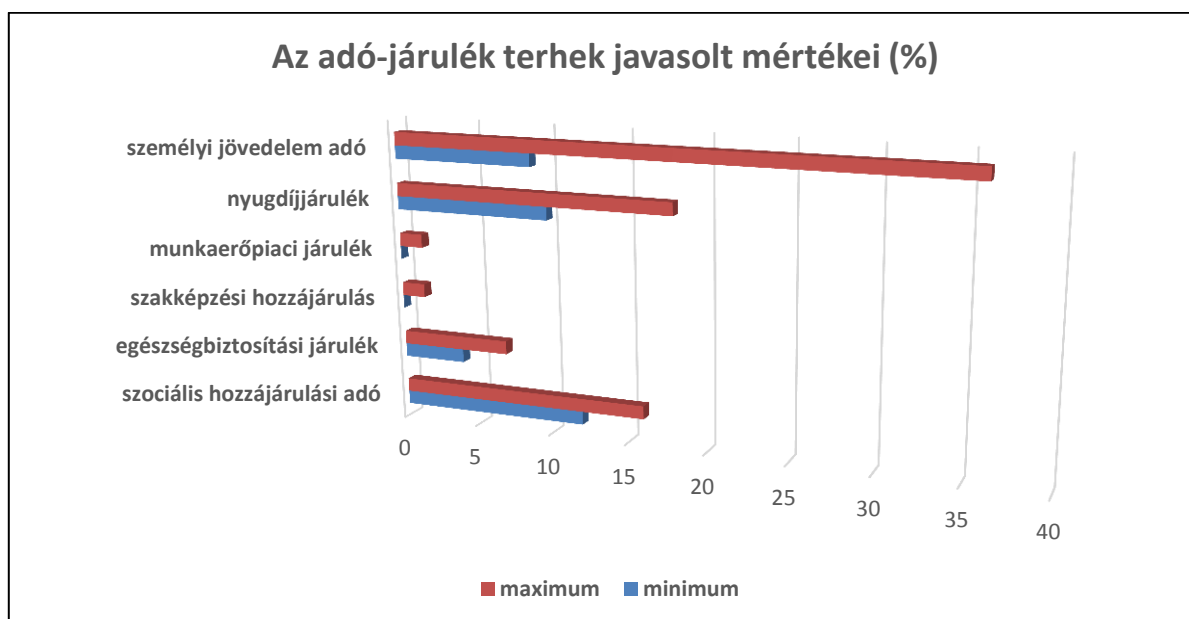
Forrás: Eco-Vista Kft felmérés

A magyarországi bérek régóta és még jelenleg is magasnak tartott járulék-terheit a vállalkozók folyamatosan problémának ítélik. Az általános csökkentésük azonban rövid távon nem egyértelműen kedvező a cégeknek. Vajon **hogyan képzelnék el az egyes terhek csökkentését a vállalkozások, a jelenlegiek változtatása milyen mértékben lenne kedvezőbb számukra:**

- Szociális hozzájárulási adó (22 %, 2018-tól 19,5%)
- Szakképzési hozzájárulás (1,5%)
- Egészségbiztosítási járulék (4+3=7 %)
- Munkaerőpiaci járulék (1,5%)
- Személyi jövedelemadó (15%)
- Nyugdíj járulék (10%)

A személyi jövedelemadóval kapcsolatban – ezek egyértelműen befolyásolják a nettó bér szintjét - a cégek érdekes válaszokat adtak, mintegy 5-6 %-ban egy sávós jövedelemadót képelnének el, a többségük pedig a jelenlegi megváltoztatást tartaná elképzelhetőnek, mégpedig 8-12 % között szóródással. A cégek mintegy 15%-ban azonban további szja változtatást nem javasolnak és nem is tartanak elképzelhetőnek. A nyugdíjjárulék fizetéssel kapcsolatban jelentős szóródást látunk. A cégek mintegy fele nem válaszolt és mintegy 30%-uk változatlan nyugdíjjárulék fizetést tart elképzelhetőnek, tehát nem történik szerintük ebben a későbbiekben semmiféle érdemi változás. Ugyanakkor egy részük, mintegy 20 %-uk a

jelenleginél magasabb, mintegy 16 %-os nyugdíjjárulékot javasolna, nyilván a későbbi nyugdíj magasabb összege, illetve a nyugdíjak költségvetési terheinek biztonsága miatt.



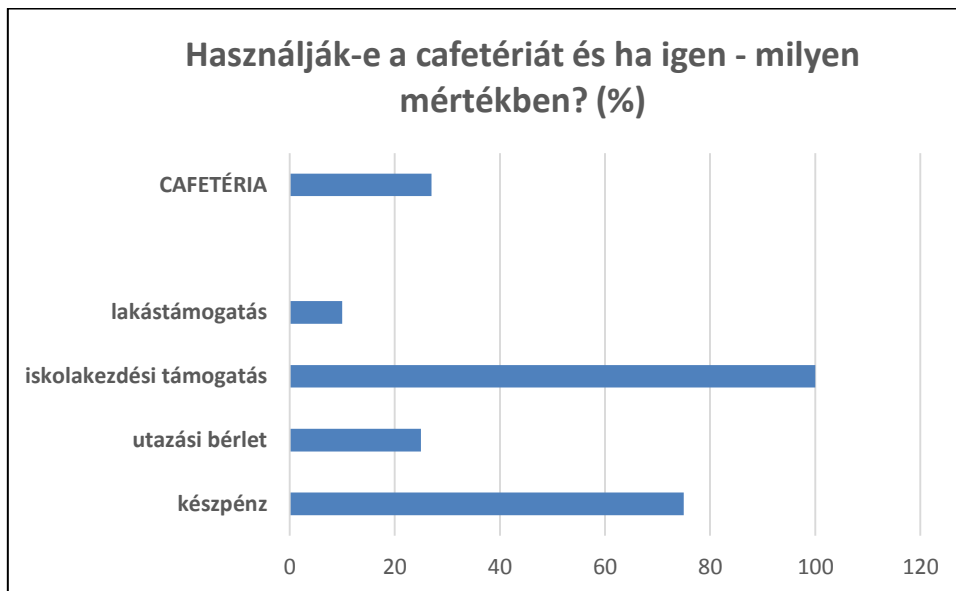
Forrás: Eco-Vista Kft felmérés

A munkaerő megszerzése, az új dolgozó felvétele az egyre magasabb bérigénnyel együtt a béren kívüli juttatások lehetőségét is érinti. Ezek köre a vállalkozások számára „olcsóbb” munkabér-terhet jelenthet. Ezért feltehetően szívesen használják a cafetéria, azaz a pénzügyileg kedvezményesen adható juttatások lehetőségét. Nem mindegyik cég él azonban ezzel, és nem tartja megfelelőnek a hiányszakmai probléma megoldására mindegyik jelenlegi lehetőséget:

- Készpénz
- Utazási bérlet
- Iskolakezdési támogatás
- Adómentes lakástámogatás
- Egyéb.

A cafetériával, az egyes, kedvező járulék-terhekkal adható juttatásokkal a cégek 27 %-a nem él. A cégek 4%-a mondta azt, hogy alapvető fontosságúnak tartja a béren kívüli juttatásoknak kedvező járulékkulcs melletti adhatóságát. Néhány százalékuk egyáltalán nem is gondolkodott még, hogy ezzel foglalkozzon. Hangsúlyozzák azt, hogy az Erzsébet étkezési utalványt jónak tartották és ezt tulajdonképpen kár volt megszüntetni. A cégeknek 2/3-a azt mondja, hogy magas a cafetéria elemek adóvonzata és ezért nem használják. A készpénz

használattal összefüggésben kedvező válaszokat adtak, főleg azt, hogy ezt hasznosnak és jónak tartják, a munkavállalók ezt kedvezően fogadják, de ¼-ük azonban ezzel a lehetőséggel sem igazán él. A kedvező utazási bérlettel a cégek jelentős része pozitívan foglalkozik, nagy részük kihasználja ezt a lehetőséget, 1/4-ük nem bérlettel, hanem benzin költségtérítéssel segíti a dolgozók munkahelyre történő eljutását. Az iskolakezdési támogatást jó és hasznos dolognak tartják, teljesen egyértelműen általánosságban élnek vele. Az adómentes lakástámogatás szűkebb körben érvényes, a cégeknek 10 %-a használja ezt a lehetőséget, hiszen nyilvánvalóan a munkavállalók oldaláról sincs nagyobb igény. Egyéb támogatásokra nem adtak konkrét és értékelhető választ a cégvezetők, a SZÉP kártyát, Erzsébet utalványt általánosságban jónak tartják, használják.



Forrás: Eco-Vista Kft felmérés

A HIÁNYSZAKMÁK okozta nehézségek leküzdése *hosszú távú* megoldásokat is igényel és főleg ezek eredményezhetik majd a tervezett folyamatos gazdasági bővülésünket. A cégvezetők is a tervezett intézkedéseket fontosnak, megvalósítandónak tartják. Realitásuk természetesen eltérő súllyal jelenik meg válaszaikban:

- szakképzés átalakítása
- folyamatos béremelés
- kedvező munkaerőpiaci támogatások
- női munkaerő fokozottabb támogatása
- részmunkaidős foglalkoztatás kedvezőbbé tétele

Hiányszakmák és a gazdasági növekedés

- nyugdíjasok munkavégzésének támogatása
- atipikus munkavégzési formák (pl. távmunka) fokozottabb támogatása
- inaktív keresők bevonására szolgáló források megteremtése
- a „work on demand” (igény szerinti, időszakos munkavégzés) fejlesztése
- a munkaerő mobilitására szolgáló eszközök bevezetése

Arra a kérdésre, hogy milyen hosszútávú megoldásokat tartanak elképzelhetőnek a hiányszakmákkal kapcsolatos nehézségek megoldására, már nagyon intenzív válaszokat adtak a cégek.

A szakképzés átalakítását alapvetően nagyon fontosnak és hasznosnak tartja a cégek 23 %-a.

A folyamatos béremelés lehetőségével kapcsolatban már visszafogottabbak: ezt jónak tartja a cégeknek mintegy 12 %-a és leginkább ezt tartja igazán célravezetőnek a cégek 10 %-a.

A kedvező munkaerő piaci támogatásokkal összefüggésben a cégek 14 %-os részesedéssel tartják ez kedvezőnek és kevésbé kedvezőnek.

A női munkaerő fokozottabb támogatását csak általában vélik hosszútávú, megfelelő megoldásnak. A vállalkozások 12 %-a közepesnek, vagy annál valamivel jobb megoldásnak tartja.

A részmunkaidős foglalkoztatás kiterjesztése is szerepel a hosszútávú megoldások között, közepes fontossággal a cégek 14 %-a jelölte meg és e körül jóval alacsonyabb mértékben szóródnak a válaszok.

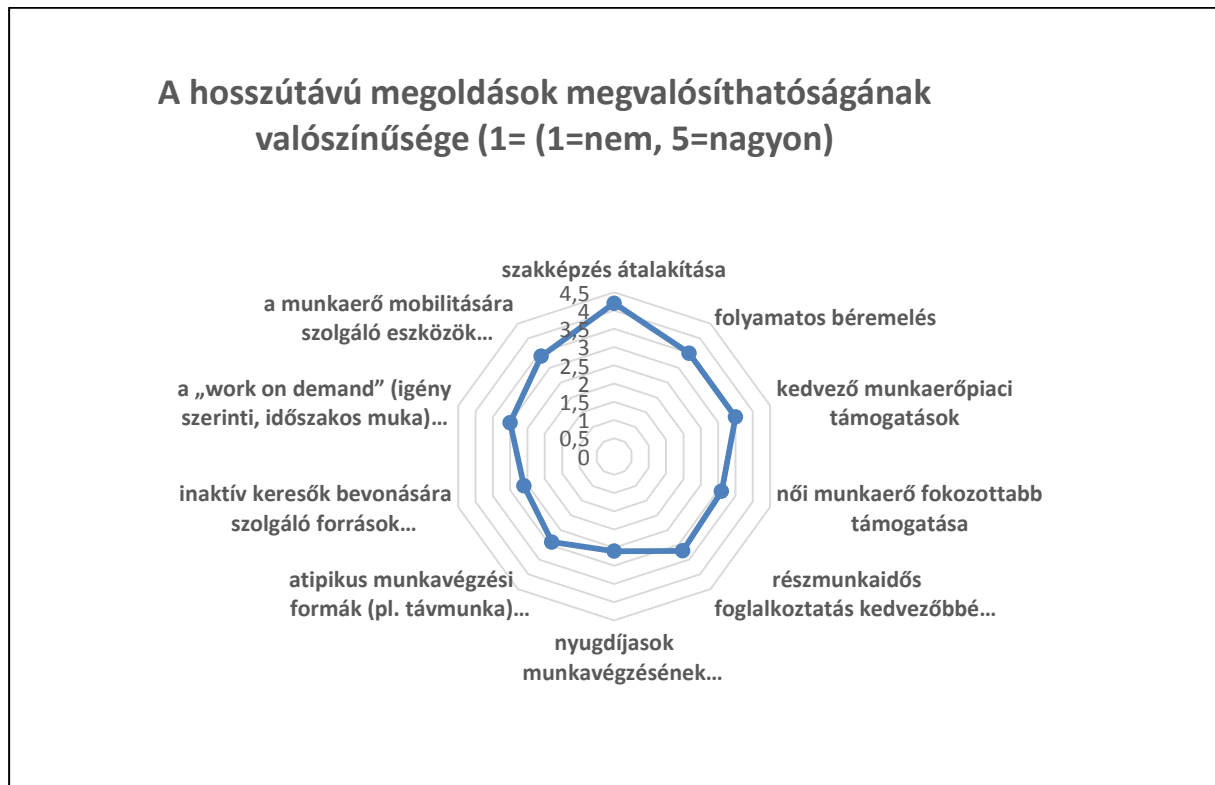
A nyugdíjasok munkavégzésének támogatása ehhez hasonló, a cégeknek csupán 1/8-a az, amelyik közepes megoldásként javasolja ezt a hosszútávú munkaerőpiaci eszközt vagy ennek különböző módjait.

A „work on demand” vagyis a megrendelésre történő munkavégzés néhány éve kezdődő gyakorlata tulajdonképpen egy jelentős időszakos munkavégzéssel új típusú foglalkoztatás. Ezt a cégek egyre inkább ismerik, és közepes megoldásként jelölik meg, de egyelőre a cégeknek csupán 3-4 %-a tartja ezt leginkább fontosnak.

Az atipikus munkavégzési formák (pl. távmunka) fokozottabb támogatását csak a cégek közel 5 %-a tartja nagyon fontosnak. E formával tulajdonképpen a cégeknek a 80 %-a kevésbé foglalkozik, közülük mintegy 15 % közepes megoldásnak ítéli meg.

Az inaktív keresőknek a bevonására szolgáló források megteremtését az atipikus foglalkoztatáshoz hasonlóan tartják a cégek megvalósíthatónak, a cégek 13 %-a közepesnek tartja, tehát csak néhány %-ban tartják ezt nagyon fontosnak és tulajdonképpen csak 7-8 %-uk gondolja azt, hogy ez egy fontosabb megoldás lehet.

A munkaerő mobilitását szolgáló eszközök bevezetését a cégek 8-9 %-a közepes megoldásnak tartja, 8 %-uk leginkább hasznos eszközként és 10 %-uk fontos eszközként jelöli meg.



Forrás: Eco-Vista Kft felmérés

A hiányszakmákkal kapcsolatos véleményüket, észrevételeiket is megfogalmazták egyes vállalkozások.

A hiányszakmákkal kapcsolatban a válaszolók nagy része az építőipari problémák nagyon gyors megoldását tartják szükségesnek. A különböző szakipari munkák hiányszakmákká válására is felhívják a figyelmet. Hogy ez ne mélyüljön tovább ezért ezt az oktatással összefüggésben jelölik meg, például a kovácsképzés abszolút hiányára hívják fel a figyelmet. Ha nincs kovács képzés, akkor nyilván semmilyen utánpótlás sem lesz. Nagyon lényegesnek tartják a gyakorlati képzést az egyes munkahelyeken, ennek a megoldását minél inkább fontosnak tartják, minél előbb megvalósítandónak, ezt nagyon sürgetik.

Az infrastruktúrát, mint alapvető gazdasági alapok megteremtését és fenntartását a különböző erre szolgáló végzettségekkel, szakmákkal tartják majd elképzelhetőnek és ehhez előnyben kéne részesíteni a beruházással, fenntartással kapcsolatos szakmákat. Részben ez is alapvetően az építőiparral összefüggő valamennyi szakipari képzést jelenti.

Hiányszakmák és a gazdasági növekedés

Megjelölik az elektronikus vagyónvédelmi rendszerszerelő szerepét, mintegy speciális szakmát, műszerészsakmát. De többféle szakma hiányát is említik.

Abban bíznak a válaszadók, hogy nagyon gyorsan változhat kedvező irányba az oktatási rendszer. Jelenlegi problémaként említik, hogy hosszú és nem célzott az iskolai képzés. Megoldás az lehet, hogy már 16 éves korban, az iskola elvégzésével olyan tudással, képzettséggel kellene rendelkezni, hogy a fiatalok már gyakorlatilag meg is tudjanak élni. Elég keményen fogalmazznak, azaz a 16 év alatt nem tanulnak igazán hasznosat és azt is elfelejtik igen rövid idő alatt. Ezzel kapcsolatban a Nemzeti Tanterv kritikáját említik, illetve az oktatás rossz színvonalát, a tanárok nem megfelelő képezését említik meg. Van olyan vélemény is, amely nem tarja különösen fontos problémának és lényegesnek a fiatalok külföldre történő távozását, ezt egy általános világtendenciaként ítélik meg. Úgy gondolják, hogy minden országból közel hasonló mértékű elvándorlás történik, és demográfiai kérdésként ítélik meg. Megjegyzik például, hogy a német fiatalok Amerikába mennek jelentős számban.

Kiemelendő az a véleményük is, hogy nagyon fontos lenne a gazdaságpolitika által kialakított, kiszámítható, jogszabályi környezet és munkaerőpiaci támogatási rendszer. Nagyon lényeges a fiatalok részére egy jövőkép, vízió kialakítása, mely reálisan elérhető számukra a hazai viszonyok között. Az elemi iskolától kezdve azt kellene gyakoroltatni, kommunikálni, hogy a közösségi siker biztosítani tudja az egyéni sikert is, azaz mindenkire szükség van. Erősíteni kell a műszaki oktatást minden szinten, a mérnöki szakmák súlyát erőteljesen növelni. A szakmunkások gyakorlati képzését jelenleg elhibázottnak tartják, itt nagyon komoly változásokat kéne behozni. Fokozni kéne az ezzel kapcsolatos adókezdeményeket, támogatásokat és alapvetően az oktatás színvonalának, rendszerének átalakítását, megszervezését. A szakmunkásoknak anyagi megbecsülést kellene már a pálya megkezdése elején is biztosítani.

3/ A LÉTSZÁMHIÁNY LEHETSÉGES MEGOLDÁSA ÉS HATÁSA A KÖLTSÉGVETÉSRE

A 2008-as gazdasági válság egyik fontos következménye munkahelyek megszűnése, és a munkanélküliség növekedése volt. Magyarországon rövid idő alatt sikerült helyreállítani a foglalkoztatásnak a válság előtti szintjét. 2014-ben a foglalkoztatotti létszám elérte a 4,1 milliót, ami az 1990-es évek eleje óta a legmagasabb érték. 2015–2016-ban a foglalkoztatás tovább bővült, de ezzel párhuzamosan a gazdaság egyre több ágazatában léptek fellétszám-utánpótlási gondok. A munkaerő iránti fokozott igény olyan időszakban jelentkezett, amikor a munkaerőforrás demográfiai okokból is folyamatosan szűkül.

A munkaerőpiacról most lépnek ki tömegesen az 1950-es évek első felében született nagy létszámú korosztályok. 2016-ban a munkavállalási korúnak számító 15–64 éves népességben már csak 6 millió 609 ezren voltak, ami több mint 300 ezerrel kevesebb, mint a 2008. évi. A kedvezőtlen demográfiai folyamat munkaerőpiaci következményeit feltehetően még részben ellensúlyozni tudja a nyugdíjba vonulási kor lépcsőzetes emelése 2022-ig. Még akkor is, ha a nők több évvel korábban is élhetnek a nyugdíjazás lehetőségével.

A válság következménye az is, hogy a 2010-es évtizedben a munkavállalási célú migráció felerősödött. A szakértők ezt a számot mintegy 500 ezer főre becsülik. A 2016. évi adatok szerint a külföldön dolgozó magyarok létszámának növekedése talán már megállt, sőt a korábbinál kissé többen vissza is települnek. Megkezdődött az ukrán és a szerb munkavállalók intézményes toborzása, az alkalmazásukhoz kapcsolódó adminisztratív terhek csökkentése mellett. A hazai munkaerőpiac kínálati oldalán – a hiány erőteljes növekedése ellenére is - még vannak tartalékok. A munkanélküliek száma a foglalkoztatás növekedésével párhuzamosan jelentősen csökkent.

Frikciós (más néven súrlódásos vagy keresési) munkanélküliség = átmeneti munkanélküliséget eredményezhet, hogy időbe telik az, amíg a munkaadó és a munkavállaló „egymásra találnak”. Más szóval, az információáramlás tökéletlensége miatt időigényes az, hogy a munkavállalók megfelelő munkahelyet találjanak, a vállalatok pedig megtalálják a számukra megfelelő munkavállalót. A frikciós munkanélküliség mértéke függ például az információs technológia színvonalától (mennyire áramlik gyorsan és olcsón az információ), és az információáramlást ösztönző (vagy gátló) jogi szabályozásoktól. A frikciós munkanélküliséget emelheti továbbá a munkanélküli segély is, ugyanis ez a munkavállalók körében csökkenti a gyors munkahelytalálásra való ösztönzést. A gazdaságpolitika hozzá tud járulni a frikciós munkanélküliség csökkenéséhez, ha fejleszti az információs technológiát, ha a munkapiaci információk terjedését elősegítő törvényeket alkot, valamint, ha csökkenti a munkanélküli segély összegét és időtartamát.

A hazai forrásként számba vehető ún. potenciális munkaerő-tartalék

- munkanélküliek közül azok a nem dolgozók, akik keresnek munkát, és képesek is annak megkezdésére,
- az inaktívak közül azok, akik szeretnének dolgozni, és képesek is a munka megkezdésére, de valamilyen okból nem folytatnak aktív keresést, illetve azok, akik keresnek ugyan munkát, de nem tudnának abban két héten belül kezdeni,
- a foglalkoztatottak közül az alulfoglalkoztatottak, vagyis akik többet szeretnének dolgozni, jellemzően részmunkaidő helyett teljes munkaidőben, de még nem találtak ilyen munkát.

A közfoglalkoztatás hazai volumene indokoltá teszi a tartalékként a közfoglalkoztatottakkal is számoló kategória bevezetését.

A strukturális (=szerkezeti) munkanélküliség jóval hosszabb időtávon (akár tartósan is) fennállhat. Ez akkor van jelen, amikor a munkaerő-kereslet és munkakínálat eltér egymástól akár földrajzi akár szakmai értelemben. Ha például nem ugyanabban az országrészben jelentkezik a munkaerőigény, mint ahol laknak a munkát keresők és/vagy a vállalatok nem ugyanabban a szakmában kínálnak munkát, mint amelyben a munkavállalók keresnek, akkor bizonyos helyeken/szakmákban munkaerőhiány más helyeken/szakmákban pedig munkanélküliség keletkezik. A strukturális munkanélküliség mértéke függ például attól, hogy az új lakóhelyre költözést milyen explicit és implicit költségek nehezítik (pl. ingatlan-átruházási illetékek, forrásadók, ill. korábbi lakóhelyhez történő kulturális és szociális kötődések, stb.). A strukturális munkanélküliség mértéke függ továbbá az országban elérhető szakmai átképzések hatékonyságától, gyorsaságától is, illetve attól, hogy mekkora a munkanélkülieknek az átképzések iránti hajlandósága, fogékonysága. A gazdaságpolitika például az ingatlan átruházását terhelő illetékek és forrásadók csökkentésével és átképzési programok indításával tudja elősegíteni a munkapiaci mobilitást, és ezáltal a strukturális munkanélküliség csökkentését.

3.1/ Az alkalmazható intézkedések és hatásai

A munkaerőpiaci tartalék jellemzőinek feltérképezése segít ahhoz, hogy az alkalmazható intézkedéseket áttekintsük és azok várható hatásait felmérjük.

Magyarország az utóbbi években, mint munkaerőpiaci migrációs célország veszített korábban sem túl nagy jelentőségéből, miközben folyamatosan nőtt a külföldön dolgozó magyarok száma. Emiatt a rendelkezésre álló hazai tartalékok számbavétele és mobilizálási lehetőségük vizsgálata a gazdaság jövőbeni növekedése szempontjából felértékelődött.⁷

⁷ KSH: Munkaerőpiaci helyzetkép, 2016 (2017. 10.30.)

<http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/munkerohelyz16.pdf>

Hiányszakmák és a gazdasági növekedés

A munka volumenének bővítésének extenzív útja jelenleg nehézségekbe ütközik. Az intenzív mód jelenti a munkatermelékenység növelését (pl. bizonyos fázisok gépesítésével), a munkaidő hatékonyabb kihasználását az egész és törtnapi munkaidő-kiesés csökkentésével, mégpedig a létszám változatlansága mellett.

A munkapiac extenzív útja a pótlólagos munkaerő-bevonása, és az is, hogy emelkedik a már foglalkoztatottak által teljesített munkaórák száma, azaz a részmunkaidő helyett teljes munkaidőben dolgoznak, túlóráznak. Abba, hogy ez külföldi forrásból történik, beletartozhat a külföldön dolgozók magyarok hazatérésének ösztönzése is.

2016-ban is 235 ezren minősültek az ILO-kritériumok szerint munkanélkülinek, míg a munkaerő-felmérésben a magukat munkanélkülinek tekintők 370 ezren voltak. Emellett éves átlagban közel 221 ezren a „normál” munkaerőpiacitól jelentősen eltérő keretek között közmunkát végeztek.⁸

2014. évben a munkaerőpiac válság miatt megbomlott egyensúlya már helyreállt. Bővült a közfoglalkoztatásban részt vevők köre és a rendszert új alapokra helyezték. A létszámbővülés a hazai elsődleges munkaerőpiacra koncentrált. 2016-ban a foglalkoztatottak száma több mint 250 ezer fővel meghaladta a 2014. évit. A növekedés a munkaerő-tartalék könnyebben mobilizálható részéből valósult meg.

A vállalkozások javuló gazdasági teljesítménye igényelte a további munkaerőigényt. Ezt az üres álláshelyek számának látványos növekedése is jelezte. 2014 és 2016 között a potenciális munkaerő-tartalék jelentősen, de foglalkozásonként változó mértékben csökkent. A teljes munkaidőben foglalkoztatottak létszáma az összes foglalkoztatotthoz viszonyítva dinamikusabban nőtt. 2012-től munkanélküliként szociális segélyt csak felkínált közfoglalkoztatási lehetőséggel élők kaphattak. A közmunka teljes munkaidős, a korábbinál átlagosan hosszabb periódusokból álló, de az elsődleges munkaerőpiaci minimálbér hatálya alól kivont foglalkoztatási formává lett.

A 2014–2016 közötti időszakban a munkanélküliek létszáma 109 ezerrel - 32%-kal - csökkent, míg az inaktívak közül munkaerő-tartalékként számba vehetőké 49 ezerrel - 27%-

⁸ Forrás: Munkaerőpiaci helyzetkép - <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohely/munkerohely16.pdf>

kal. Csak a közfoglalkoztatottak esetében nőtt a létszám 175 ezerről 221 ezerre. A 15–74 évesek körében a foglalkoztatási ráta a 57,3%-ra javult, a munkanélkülieknek aránya 5,2%-ra csökkent. A 2014–2016 közötti időszak foglalkoztatás növekedésének fő forrásai nagyobb részt a korábbi munkanélküliek, kisebb részben a munkaerő-tartalékokat jelentő inaktívok voltak. A foglalkoztatásbővülés egy része a közfoglalkoztatottak körében ment végbe.

A potenciális munkaerő-tartalék relatív nagysága régióként, illetve azon belül megyéenként is jelentősen eltérő. A munkaerő-tartalék általános csökkenésével a területi különbségek mérséklődtek. 2014-ben a kihasználatlan munkaerő legmagasabb értéke (13,8%) Szabolcs-Szatmár-Bereg megyét jellemezte, a legkisebbet Győr-Moson-Sopron megye, 3,3%-kal.

A közfoglalkoztatottakkal kiegészített munkaerőtartalék-mutató alapján is Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében volt a legmagasabb, lényegében csak a munkaerő-tartalék kategóriák között volt létszám-átrendeződés. A munkaerő-tartalékokhoz tartozók aránya 2014–2016 között a 25–54 évesek körében csökkent a legerőteljesebben. Az 55–64 éveseknél a munkaerőpiaci tartalékként számba vehetők aránya annak ellenére csökkent, hogy a nyugdíjkorhatár emelése miatt potenciálisan többen vehetők munkaerőpiaci tartalékként számba.

Azonban egyértelmű, magyarázatra sem szorul, hogy ennek a leghátrányosabb munkavállalói rétegnek a foglalkoztatottá válása elképzelhetetlen a betanításuk, az át- és továbbképzésük nélkül. Ez a folyamat 2010-ben a szakképzési rendszer megújításával kezdődött, de az eredmények ma még kétségesek, feltehetően csak hosszabb távon várható eredmény és e rétegeknek a sikeres bevonása a munkaerő-piacra. Ma már az is hangsúlyossá vált, hogy mindent megelőzően a munkaerő-piaci igényeknek kell meghatározóvá és irányadóvá válniuk. Sőt az is nyilvánvaló, hogy a foglalkoztatáspolitikai további általános kihívásokkal is találkozunk:

- *a munkapiac területi különbségei jelentősek.* Azaz a lakosságunk 20%-a kedvezőtlen, rossz foglalkoztatási mutatókkal rendelkező térségben él. (Az EU-ban átlagosan ez csak mintegy 10-12%-os arány.)
- *a munkaerő területi mobilitása alacsony.* Ez pedig a munkaerő-piaci rugalmasság szempontjából rossz alap. Az egyre jelentősebb elvándorlásnak pedig az egyik okaként a munkaerő területi mobilitásának hiányát, illetve alacsony intenzitását jelölhetjük meg.

A kialakult munkaerő-piaci helyzetben lényegében a munkaerő iránti kereslet és kínálat egyensúlytalansága jelenti az új helyzetet. Munkanélküliség kontra munkaerőhiány? Hazánkban a munkaerőpiac egyre inkább jellemző vonása, hogy egyszerre van jelen munkaerő-felesleg és munkaerő-hiány. Melyek is a munkaerő-hiányunk okai:

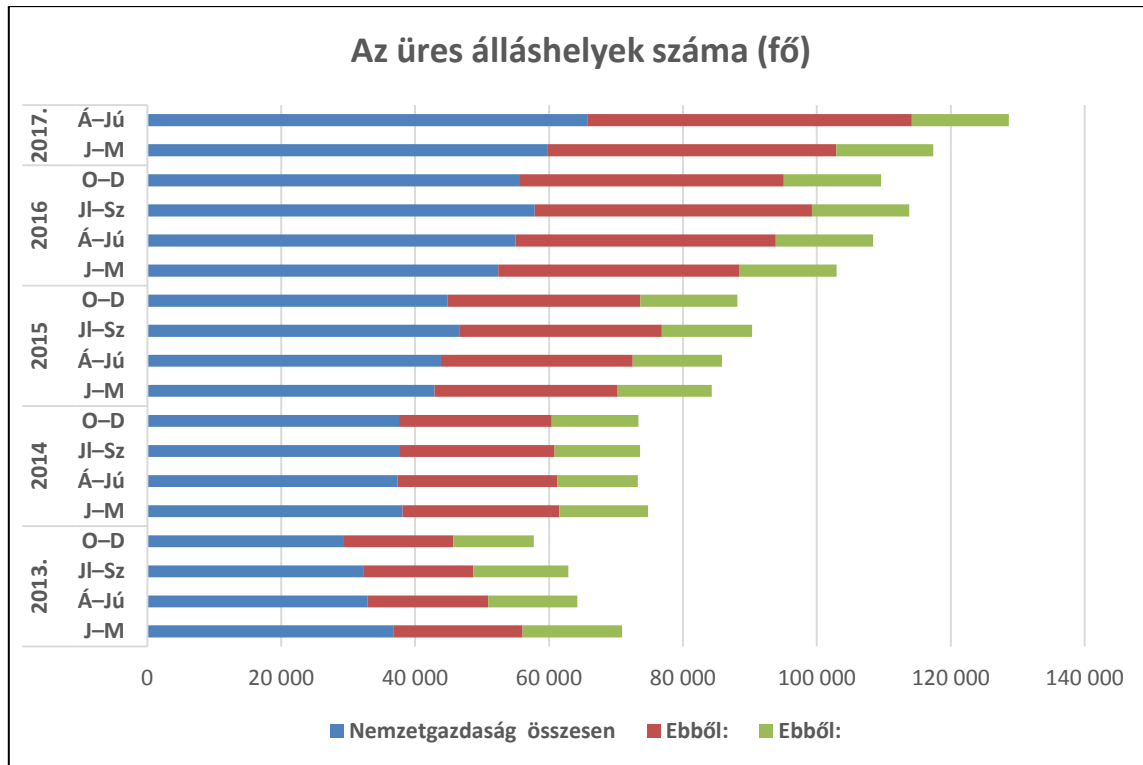
- *Területi különbségek* mellett a
- *Szakmaszerkezeti eltérések*, de különösen az
- *Oktatás minősége*, és a hosszabb időn át munka nélküli lét okozta
- *Munkatapasztalat hiánya*.

A 2010-től megvalósuló foglalkoztatási fordulat, majd 2013 második felétől a versenyszektorban a dinamikus foglalkoztatás-bővülés – a megvalósult tömeges elhelyezkedés - következményeként szűkült a munkaközvetítésre rendelkezésre álló munkaerő-kínálat. Ezután a vállalkozások egyre szűkülő mennyiségű jelentkezőből kénytelenek kielégíteni munkaerő-igényüket.

A munkaerő kereslete és kínálata között azonban nem csak területi, hanem alapvető nehézséget jelentő szakmaszerkezeti egyensúlytalanságok is kialakulnak. Ezzel egyre feszesebbé válik a munkaerő-piac.

Erősödik annak a veszélye, hogy globális munkaerő-hiány alakuljon ki. A rövid-távú munkaerő-piaci prognózis vizsgálatba bevont vállalkozások két évvel ezelőtt még mindössze 10%-a szembesült azzal, hogy egyes állások betöltetlenek maradnak a munkaerő-hiány miatt. Azóta ez a helyzet romlott, ma már sokkal jellemzőbb a magyar munkaerő-piacra, hogy egyre több ágazatban és foglalkozásban általánossá vált a létszámhiány és a cégek már akár működésüket veszélyeztető létszámhiánnyal küszködnek.

A munkaerő kereslet és kínálat közötti szerkezeti problémák a foglalkoztatás gyorsabb ütemű bővülését is akadályozzák. A foglalkoztatáspolitikai célja, hogy a vállalkozások munkaerő-igénye nemcsak mennyiségi, hanem a nekik megfelelő minőségű munkaerővel a legrövidebb idő alatt teljesüljön. Ezért az intézkedések alapvetően rövid távúak és a szűk keresztmetszetek, valamint a munkaerő-hiány egyéb okainak a megszüntetését célozzák.



Forrás: KSH: Eco-Vista kft

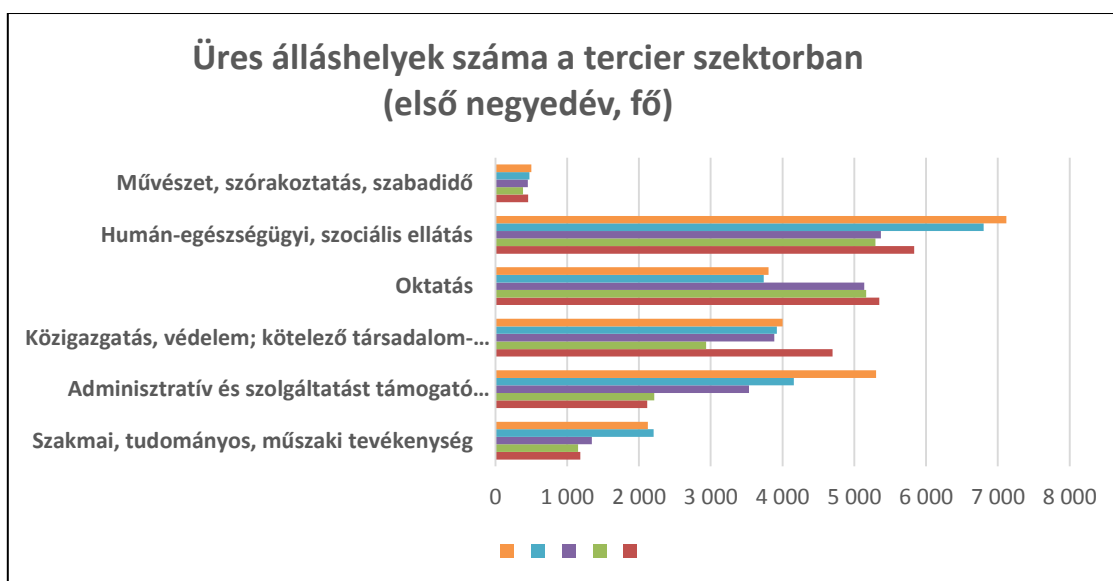
A versenyszektor munkaerő-igényének kielégítése valamennyi gazdasági szereplő szerint is elsődleges prioritás. Ez is az oka, hogy láthatóan visszafejlődik a közfoglalkoztatás, erre egyre kevesebb pénzt fog biztosítani a foglalkoztatáspolitikai. E prioritás érdekében történnek a további lépések:

- A munkavállalási korú népesség aktivitását és álláskeresői hajlandóságát tovább kell erősíteni,
- A versenyszféra munkahelyteremtését ösztönözni és támogatni kell,
- A munkaerő-közvetítést és az elhelyezkedést segítő munkaerő-piaci szolgáltatásokat fejleszteni kell,
- A közfoglalkoztatás és a segély körforgásának tartóssá válását meg kell szüntetni,
- A rugalmas foglalkoztatást, a család és a munka összehangolását fokozottabban célszerű támogatni.



Forrás: KSH: Eco-Vista kft

A statisztikai idősoros adatok mutatják, hogy a kereslet-élénkülés mögött nem a költségvetési, hanem egyértelműen a versenyszféra munkahelyteremtése áll.



Forrás: KSH: Eco-Vista kft

A munkaerőhiány megoldását konkrét kormányzati intézkedések segíthetik:

Az elmúlt években a kialakult negatív folyamatok megváltoztatására, a hiányszakmák visszaszorítására számos kormányzati intézkedés született. Ezek költségvetési, adózási, foglalkoztatási következményeit a munkaerőpiaci adatok összefoglalják. A foglalkoztatáspolitikai irányítói a tényleges társadalmi, gazdasági hatást több, e témában végzett felméréssel szondázzák.

A hiány csökkentésére irányuló egyes konkrét gazdaságpolitikai intézkedés költségvetési, illetve foglalkoztatási vagy egyéb hatását megismerve pedig lehetővé válik a negatív jelenségek, folyamatok megváltoztatása.

2017-ben tervezett költségvetési bevételek és kiadások

Megnevezés	Millió forintban egy tizedessel	
	Költségvetési kiadások	Költségvetési bevételek
Aktív támogatások		
Foglalkoztatási és képzési támogatások	16 172,0	
Szakképzési és felnőttképzési támogatások	20 000,0	
Passzív kiadások		
Álláskeresési ellátások	47 000,0	
Bérgarancia kifizetések	4 000,0	
Működtetési célú kifizetések	3 500,0	
Start-munkaprogram	325 000,0	
EU-s elő- és társfinanszírozás		
2014-2020-as időszak munkaerőpiaci programjainak előfinanszírozása	74 116,4	
Előfinanszírozott uniós programok kiadásainak visszatérülése		60 000,0
Egyéb bevétel		
Területi egyéb bevétel		1 000,0
Központi egyéb bevétel		1 000,0
Szakképzési és felnőttképzési egyéb bevétel		800,0
Szakképzési hozzájárulás		60 706,7
Bérgarancia támogatás törlesztése		1 000,0
Egészségbiztosítási és munkaerőpiaci járulék NFA-t megillető hányada		165 801,9
Szociális hozzájárulási adó NFA-t megillető hányada		217 539,6
Összesen:	489 788,4	507 848,2

Forrás: <http://www.parlament.hu/irom40/10377/adatok/fejezetek/63.pdf>

A „Közfoglalkoztatásból versenyszférába” munkaerő-piaci program 2016. február és 2016. december 31 között került megvalósításra. A Nemzeti Foglalkoztatási Alapból a támogatásra 3 milliárd Ft állt rendelkezésre. Európai Uniói forrásból lehetőség nyílt arra, hogy a munkaadó bértámogatásban részesüljön korábbi közfoglalkoztatottak foglalkoztatása esetén.

Az eltelt néhány évben meghozott intézkedések a munkaerőhiány enyhítését célozzák és mutatják azt is, hogyan célszerű a tovább fejlesztésük:

- A meghozott intézkedéseknek nagyságrendekkel kellene javítani a munkaerő-áramlás lehetőségét azokon a területeken, ahol már nincs számottevő tartalék. Ezért a területi mobilitás ösztönzésére kell fókuszálni.
- A munkaerő mobilitást lehetővé tevő „lakhatást könnyítő” intézkedéseket kell bevezetni. Ehhez adó, járulékok, új foglalkoztatási támogatások is kellenek, folyamatosan bevonva a munkaadói kört is.
- A gazdaságösztönző intézkedések (pl. Irinyi terv) keretében munkahelyteremtő támogatás kell indítani. Ezek a kis- és középvállalkozók számára további bővülési lehetőséget biztosítanak ott, ahol a munkaerő rendelkezésre áll.
- A munkahelyteremtés tartósságát középtávon is biztosítani kell. Ennek egyik feltétele, hogy javuljon a közfoglalkoztatás résztvevőinek foglalkoztathatósága, azaz átlépésük a piaci versenyszférába. Ezért indult el a „Közfoglalkoztatásból a versenyszférába” program és szükségesek további hasonló intézkedések.

A magyar lakosság mobilitása hazai szinten, de nemzetközi viszonylatban is alacsony. A munkaerő nehezen „mozdítható”, és ennek is köszönhető a foglalkoztatási adatokban a keleti és a nyugati régióink között fennálló különbségek.

Az Irinyi iparfejlesztési stratégia hosszabb távú célkitűzése, hogy a magyar gazdaságot egy még magasabb fejlődési pályára állítsa. A terv egyik kiemelt prioritása a munkahelyteremtés. Számszerű célkitűzése, hogy az ipari termelés aránya a hazai össztermék 30 százalékát megközelítse 2020-ra. A terv keretében 7 kiemelten fejlesztendő terület került meghatározásra. Ezek

- a járműgyártás,
- a specializált gép- és járműgyártás,
- az egészségipar és turizmus,
- az élelmiszeripar,

Hiányszakmák és a gazdasági növekedés

- a zöldgazdaság,
- az infokommunikációs szektor, valamint
- a védelmi ipar.

Az ország sok területén, több ágazatban a munkaerő-kereslet jelentős növekedésének hatására alakult ki a tartós munkaerőhiány. Ehhez kapcsolódó probléma a munkaerő mobilizálásának lehetősége. A munkaerő mobilitását gátló – leggyakoribb tényező – a bérezési szint mellett a lakhatási nehézségek.

A helyi önkormányzatok többsége szerint a területükön működő vállalkozások igényei alapján a tulajdonukban álló ingatlanjainak átépítésével, illetve új ingatlanok építésével a dolgozók tartós elhelyezését oldhatják meg. A szálláshelyek (munkásszállások) létesítéséhez állami támogatást kell biztosítani. A munkásszállás létrehozása várhatóan az érintett térségbe vonzza a szabad munkaerőt, és ez a foglalkoztatottság arányának növekedését segíti.

A magyarországi bérszínvonal jelentősen elmaradt az európai átlagtól. A béremelés szinte valamennyi munkaerő-keresleti nehézség megoldását segítheti.

A gazdaság válság óta a legnagyobb béremelési hullám figyelhető meg a magyar gazdaságban. Elemzések szerint a bérek növekedése mögött két tényező áll:

- a munkaerőhiány és a
- minimálbér, garantált bérminimum emelése.

Érdekes fordulat látszik a kiscégek körében. A gazdasági válság kezdete óta, egészen 2016-ig a nettó bérek átlagos növekedési üteme évente 4-8%-os sávban 5,6% volt. A 2016-ban kötött ötéves bér- és járulékmegállapodás eredményeként 2017-től 15%-kal nőtt a minimálbér és 25%-kal a garantált bérminimum. Ennek eredményeként az első kilenc hónapban a bérek 13%-kal nőttek, a versenyszféra 11%-os, a közszféra 16%-os emelkedésével az előző év azonos időszakához. Az átlagbér emelkedése azonban így még a minimálbér emelésének a szintjét sem érte el. Feltehetően a cégek egy része az első körben inkább csak a kötelező béremelést lépte meg.

A versenyszférában dolgozók 34%-a 50 fő alatti vállalkozásnál dolgozik, és fizetésük az elmúlt években 25%-kal volt kisebb, mint az átlagfizetés. Ugyanez a középvállalkozásoknál

Hiányszakmák és a gazdasági növekedés

már 1%-os bérelőnyt mutat az átlaghoz képest. A nagyvállalatoknál pedig ez a változás +19%.

Az 5 fő feletti foglalkoztató cégek béremelkedése

foglalkoztatók	foglalkoztatottak aránya	2008-2016 közötti átlagos bérkülönbség az átlagbérhez képest (%)	2017. (I-III. n. év) bérkülönbség az átlagbérhez képest (%)
50 fő alattiak	34,3%	76%	77%
ebből 20 fő alatti cég	23,2%	71%	71%
50-250 fő közötti	23,5%	101%	103%
250 fő feletti foglalkoztatók	42,2%	119%	117%

Forrás: Policy Agenda

A 2017-es januári béremeléstől a kisvállalkozások átlagosan 13%-kal emelték a béreket, a középvállalkozások 15%-kal, míg a nagyvállalatok már jóval szerényebb mértékben, 9%-kal. Az feltételezhető, hogy a kisvállalkozásoknál eddig gyakori megoldás, azaz az „borítékba” adott kiegészítő bér most részben „kiferedett”, a korábbi borítékba adott pénzek váltak legálissá. Az 50 fő alatt foglalkoztató cégeknél 16% felett nőttek a bérek - sőt a 10 fő alatti cégeknél 18% feletti mértékben - miközben a 250 fő feletti vállalatoknál 11%-os volt a béremelkedés.

Emellett lényeges hatás az is, hogy az alacsonyabb bérszínvonalú megyék is valamelyest felzárkóznak. Budapesten idén a nettó bérek 11%-kal nőttek az előző évhez képest, miközben Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében – ahol évek óta a legalacsonyabbak voltak a bérek és a minimálbéren való foglalkoztatás sokkal elterjedtebb, mint a fővárosban - 15,6%-kal.

A béremelésnek van egy munkaerőhiány által mozgatott része, de ennek mértéke kisebb, mint amit a minimálbér emelése kényszerít rá a piaci szereplőkre. A munkaerőhiányos helyzet további növekedésének és a fokozódó elvándorlásnak a megoldására nagyon jó lehetőség az ún. a „kompenzációs” bérek további „fehérítése”. Különösen így van ez a kiscégeknél.

A régiók szerinti különbségek érezhetően fokozódnak, a növekvő bérek egyúttal jelentős bérkülönbségeket is okozhatnak. Kedvező, hogy a minimálbér-emelés és a munkaerőhiány hatására növekedni kezdtek a bérek. Megyék szerint vizsgálva azonban jelentősen eltérő

Hiányszakmák és a gazdasági növekedés

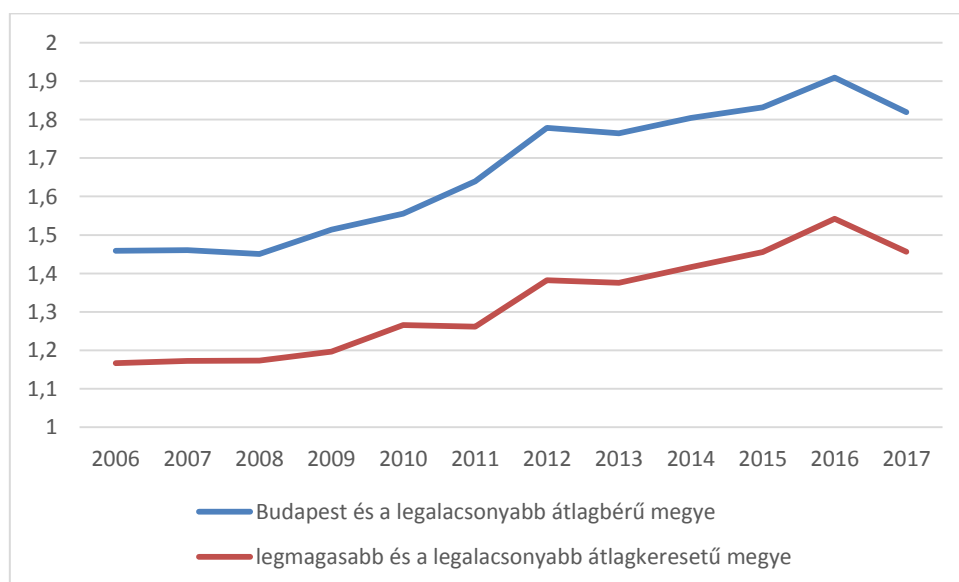
mértékben. A növekvő bérkülönbségeket mérsékelte a minimálbér jelentős és a közmunka bérek emelése, valamint az alacsonykeresetűek terheinek csökkentése is.

Az idei jelentős minimálbér-emelés komoly változást hozott a regionális bérszínvonalak egymáshoz viszonyított mértékében is. (Korábban 1988 és 2003 között az átlagos bruttó béremelkedés üteme 21 százalékos volt. Ezt követően, 2004 és 2016 között (0-9% közötti szórással) 5%-os átlagértékre esett vissza.)

A mostani béremelkedésben talán az a meglepő, hogy Budapesten a bérek emelkedése nem éri el a 10%-ot, és 1,7 százalékponttal alatta marad az országos átlagnak. (Ilyen utoljára 2008-ban, a gazdasági válság kitörésekor volt). Így tehát miközben a fővárosban a legmagasabb az átlagbér, a többi megye képes volt csökkenteni hátrányát. 2006-ban Budapest és a legalacsonyabb nettó átlagbérrel rendelkező megye (akkor Somogy megye volt) között 45%-os volt a különbség, míg 2017-ben ez az érték 82%-ra nőtt. Ez 2006-ban már 90%-os volt, így tehát a minimálbér emelésének egyértelműen van bérfelzárkóztató hatása.

A legjobban és a legrosszabbul teljesítő megyék között is érdekesen alakult a bérfelzárkóztatás különbsége. 2006-ban még csak 17% volt a differencia, ami 2016-ra 54%-ra emelkedett. Az eddigi 2017-es adatok alapján pedig egy csökkenés figyelhető meg, 46%-ra.

A regionális bérek közötti eltérés



Forrás: Policy Agenda

Hiányszakmák és a gazdasági növekedés

Az alacsony bérszínvonal az egyik legfontosabb oka a magyar dolgozók külföldre távozásának. Ezzel a bérszínvonal **nagyon nagy hatással van az egyéni életstratégiákra. Az, hogy milyen kereseti lehetőségek vannak - azaz „elmenni vagy maradni” - a külföldre történő kivándorlás kapcsán, de az országon belüli belső mozgás kapcsán a magyar családok egyik legfőbb gondja. Csökken az ország lakossága, szűkül a munkaerőpiaci kínálat. Az egyes megyék között pedig egyértelműen kimutatható a különbség a bérszintek alapján.**

Budapesten és a többi öt legjobb helyzetű megyében 4,3%-kal csökkent a munkaképesek korú lakosság száma (15-64 évesek), a legnehezebb helyzetű megyékben ez 7%-os csökkenést mutat. Negatív a jövőkép azzal is, hogy miközben a 14 év alatti gyerekek száma mindössze 3,3%-kal csökkent a fővárosban és a többi öt legjobb helyzetű megyében, addig a legnehezebb bérszintű megyékben 13%-kal. Feltételezhető tehát, hogy nem csak most kevés a munkavállaló (ha persze nem csak közmunka lenne, hanem versenyszférában valódi munkahely), hanem ez fokozottabban rosszabb lesz a demográfiai folyamatok miatt az elkövetkező évtizedekben.

A közmunka és a bérszint közötti összefüggés is sajátosan kedvezőtlen képet mutat a megyék helyzete alapján. A hat legalacsonyabb átlagbérű megyében volt az idei év első négy hónapjában az összes közmunkás 54%-a. Ezzel szemben Budapesten és a többi öt legjobb helyzetű megyében csak 10%-uk, miközben ez utóbbi területeken 44%-kal több munkaképes korú ember él.

Az elvándorlás, a kevés gyerek és a közmunka hosszabb távon is nehézségeket okoz majd. A munkaerőpiaci krízis mellett azonban a beruházások alakulása még további romlást jelez. Az egy munkaképes korú emberre vetített beruházások értéke Budapesten és a többi öt legjobb helyzetű megyében 78%-kal magasabb volt az elmúlt 8 évben, mint a legnehezebb helyzetű megyékben. Így tehát a hatékonyság javulásában mindenképpen további lemaradások lesznek, és ez, ha nincsen mesterségesen megtámogatott béremelkedés, akkor további bérkülönbség-növekedés lesz.

Összefoglalva a munkaerő-hiány megoldására tett „legfontosabbnak tartott” **minimálbéremelés hatásait, ez biztosan az egyik olyan eszköz, amivel mérsékelni lehet az országon belüli bérkülönbségeket.** Ugyanakkor ez csak ideig-óráig kezeli a mostani helyzetet, és középtávon megint nyílni fog az olló. Emellett világosan látni lehet, hogy a gazdasági válság óta folyamatosan növekvő bérkülönbségek okai között van az egykulcsos adórendszer és a

közmunka-program. Ezek ugyanis a legrosszabb kereseti lehetőségekkel rendelkező dolgozókat érintette negatívan.

Fontos megjegyezni, hogy a bérek és a népesség-változása között egyértelmű összefüggés van. Bármilyen bőkezű is az állami családtámogatási rendszer, ha a keresetek nem biztosítják a kedvezmény igénybevételét, azaz eleve nincs a családnak-háztartásnak annyi jövedelme, amiből érvényesíteni tudná az adókedvezményeket. Ez pedig így nem a munkaerőt „itthon tartó” kedvezmény, sőt további a különbségek növekedésével negatív spirált indíthat el a munkaerőpiacon.

A munkaerő-piaci problémák megoldását segítené **az egyik legújabb javaslat** azzal, hogy a dolgozók számára magasabb kedvezményt adna úgy, hogy módosítják azt, ki is fizeti a munkavállalói és munkaadói járulékokat. A javaslat szerint mindkettő számítson bele a „bruttó bérbe” és ezzel a munkavállaló fizetné mindkettőt - és így a családi kedvezmény alapja a munkaadói járulékokkal megnövekedik.

A kis- és középvállalatok vezetői nem látják rövidtávon megoldhatónak a létszámhiányos szakmák helyzetének javítását.⁹ A Policy Agenda 2017 második negyedévi KKV Konjunktúra Indexe azt tükrözi, hogy egyre több vállalkozás érzi saját ágazatában a munkaerőhiány jeleit, miközben a pályakezdő fiatalok kivételével nem látják azt a társadalmi csoportot, amely segíthetne ezen a helyzeten. A makrogazdasági helyzet javul ugyan, de saját vállalkozásukat féltik a cégvezetők. A válaszadók 66%-a nem látja realitását annak, hogy a következő félévben bővíteni tudná vállalkozását, és 14%-uk is csak minimális fejlesztést lát előre.

A cégek legnagyobb nehézségét a munkaerőhiány okozza. A cégvezetők 55%-a saját ágazatukban a munkaerő hiányát jelentős problémának tartja, míg 22%-uk szerint mérsékelt gondokat okoz, hogy nem találnak elég munkaerőt. Mindössze a válaszadók 20%-a mondta, hogy nem jelent gondot a munkaerőhiány a saját területén (és 3%-uk nem tudta azt eldönteni). A különböző társadalmi csoportok bevonásával is csak kis mértékben lehet rövid távon kezelni a munkaerőhiányt. A legkevésbé integrálhatónak a közmunkásokat tartották, majd a tartósan munkanélkülieket. A megváltozott munkaképességűek esetében is alacsony a cégvezetők szerint a lehetséges munkaerőpiaci aktivizálás. Kedvezőbbnek tartják a külföldi vendégmunkások bevonását, de érezhetően nagy a velük szembeni ellenérzés. A

⁹ Több, b e témában végzett felmérés eredményei is ezt mutatják.

vállalatvezetők 60%-a egyáltalán nem lát lehetőséget az ő bevonásukra a magyar munkaerőpiacra.

A legnagyobb „támogatottsága” a pályakezdő munkanélkülieknek van. A magyar társadalmon belül a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása sokkal alacsonyabb szintű, mint az Európai Unió átlaga. Ez egyértelműen potenciális munkaerő tartalék lehet, de a cégvezetők félnek a foglalkoztatásuktól. 74%-szerint nincs is megfelelő munkakör számukra. Emellett azonban a vállalkozások 17%-a, ha megfelelő képzettségű alkalmazottat találna, akkor alkalmazná. A cégek 7%-a ehhez plusz állami támogatást igényelne és csupán 3%-uk állná ezen dolgozójának átképzési költségeit is.

Az eddigi tapasztalatok szerint **a közmunka egyes régiókban egyértelműen a munkaerőhiány egyik okozója.** Összefoglalva a tömeges közmunkarendszer létrejöttének okait, azokat a következő összefüggő tényezőkben látjuk:

- A vélt, vagy valós társadalmi igény arra, hogy az „aki nem dolgozik, ne is egyék elv” érvényesüljön a szociális rendszerben;
- Egy látványos, és nagy volumenű munkaerőpiaci folyamat;
- A legnehezebb helyzetben lévő települések szociális problémájának kezelése.

A közmunka működtetése 2013 és 2016 között a központi költségvetés 921 milliárd forintnyi kiadása mellett az önkormányzatok önrészeivel és a rendszer működtetési költségeivel együtt már 1000 milliárd forint feletti tételt jelentett.¹⁰

A közmunkások körébe tartozókat a következő szerinti csoportok szerint összegezhetjük:

- a 2010 előtti közmunkások, majd
- a korábban rendszeres szociális segélyben részesülők nagy része, aztán
- a 18 évről 16 évre lecsökkentett tankötelezettségi korhatár miatt az iskolából kikerülők, majd
- a nyugdíj előtt állók,
- a megváltozott munkaképességűek egy része, és végül

¹⁰ A hivatalos közlemény alapján 2014 és 2016 első négy hónapja között átlagosan a közmunkából kilépők 13%-a hat hónappal később már a „normál munkaerőpiacon” dolgozott. Ez összesen 151 ezer embert jelent, ami azonban az adatokat nézve túlzás. Ha ugyanis ennyi ember került volna ki valóban a közmunka-rendszerből, akkor nem növekedhetett volna a közfoglalkoztatásban érintettek száma. Márpedig a növekedés megtörtént.

- a felsőfokú végzettséggel rendelkezők - azaz a gazdasági válság második hulláma miatt munkájukat elvesztők.

2013-tól éves átlagban 355 ezer embert érintett a közmunka, azaz ennyien dolgoztak hosszabb-rövidebb ideig ebben a foglalkoztatási formában.

A közmunkarendszer szükségszerű leépítésének fő oka a munkaerőhiány lehet. Feltételezhető, hogy a cégek részben azért nem találnak munkát az elsődleges munkaerőpiacon, mert a közmunkában dolgozók ezt az alacsony összegű közmunkát nem hagyják ott a több pénzt kínáló, de mégis bizonytalanabb minimálbéres munkáért. A magasabb minimálbérrel a közmunkával érintett réteg eszerint nem „vezényelhető át” az elsődleges munkaerőpiacra.

Az egyik problémája a rendszernek az, hogy a közmunkával éves átlagban 355 ezren foglalkoztatott nagyon egyenlőtlenül oszlik el a régiók között. Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében 100 dolgozóból 18 (!) közmunkás, de Győr-Moson-Sopron megyében ez a szám nem érte el az 1-et. Az ország keleti megyéjében jelentős a közmunkával, míg a nyugati országrészben szinte nincs is. Ezért pl. a munkaerőpiac a béremelkedések hatására Győr-Moson-Sopron megyében közmunkásokat tud alkalmazni, míg ez Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében a rossz gazdasági helyzet miatt nem várható. A pótlólagos hatás pedig egyértelmű, azaz a béremelések tovább növelik az egyenlőtlenséget - hiszen a közmunkaterén csak 3%-os volt a béremelés, míg a minimálbéreseknél 15% - és így a közmunkarendszer nehezíti a már most is meglévő regionális társadalmi különbségeket. (52%-kal több a nettó átlagkereset Győr-Moson-Sopron megyében, mint Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében és tovább nőhet az olló a két megye nettó átlagkeresete között.)

Ahhoz pedig, hogy a közmunkában foglalkoztatott ebből a rendszerből kikerüljön, a költségvetésnek is jelentős összeget kell fordítani. A közmunka megszüntetése több, jelenleg megoldhatatlannak látszó problémát jelent:

- Ha a közmunkások átkerülnének a versenyszférába, akkor a kötelezően minimálbéres költségét ki is fogja fedezni, mert a vállalkozók számára ez nem lesz megoldható,
- Mi történik azokon a településeken, ahol nagy a munkaképes korú közmunkások aránya, hiszen ők feltehetően máshol nem kapnának munkát és elveszítik a keresetüket.

Hiányszakmák és a gazdasági növekedés

A kormány átgondolja a közmunkarendszer működését. A közmunka egyes területeken a munkaerőhiány egyik okozója, míg máshol az egyenlőtlenség generálója.

A kormány mérései alapján a közmunka eddig sikeres volt, mivel 2014 és 2016 között átlagosan a közmunkából kilépők 13%-a hat hónappal később már a „normál munkaerőpiacon” dolgozott. Ez jelentős túlzásnak tűnik, hiszen ez összesen 151 ezer dolgozó. Ha ennyivel csökkent volna a közmunka-rendszer, akkor nem növekedhetett volna a közfoglalkoztatásban érintettek száma.

A Nemzeti Foglalkoztatási Alapon keresztül biztosítja a gazdaságpolitika az álláskeresők ellátását, a foglalkoztatás elősegítését, így az álláskeresők munkához jutását. E feladatokra 2016-ban 121,7 milliárd forintot költött az állam.

Ebbe a keretbe nem számít bele a közfoglalkoztatás, amely egyébként 340 milliárd forintot visz el a költségvetésből, és egyébként ez inkább egyfajta szociális támogatás, amely munkavégzési feltételhez kötött. A közfoglalkoztatást azért sem lehet ún. aktív munkaerő-piaci eszköz, mivel nem segíti elő az elhelyezkedést, nem javítja, hanem inkább rontja az ebben dolgozók munkaerő-piaci státuszát. Az itt végzett munka értékét maga a rendszer értékeli le azáltal, hogy a minimálbért sem fizetik ki érte - csupán annak 80%-át. A munkaerőpiac szempontjából ez a forma nem hatékony. Az álláskeresői támogatásra, az ún. aktív eszközökre fordított pénzeknek lényegében két fedezete van:

- a munkavállalók a keresetük 1,5%-át munkaerő-piaci járulékként fizetik be, valamint
- az Európai Unió az általa finanszírozott programokat utófinanszírozással megtéríti.

Ebből a két tételből 202 milliárd forint került be a költségvetésbe. Ez áll szemben a kiadási oldalon álló 121,7 milliárd forinttal.

Az állami kiadások a közfoglalkoztatás területein (md Ft)

	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.
Bevétel (EU+munkaerő-piaci járulék)	219,6	212,8	169,9	176,9	175,6	184,8	202,2
Kiadás (álláskeresői támogatás + aktív eszközök)	222,5	189,3	144,8	145,7	132,3	132,1	121,68

Közfoglalkoztatás	n.a.	59,8	132	171,2	225,5	270	340
Nemzeti Foglalkoztatási Alap összes kiadása	344,6	330,6	393	349,6	337,7	427,3	484,2

Forrás: Policy Agenda

2010-ben még szinte ugyanakkora összeget fordítottak álláskeresői támogatásra és aktív támogatási eszközökre, mint az erre meghatározott és befolyt pénz. 2014-ben azonban már 43 milliárd forinttal több forrás érkezett be, mint amennyit megkaptak az álláskeresők.

Az évek alatt jelentős lett a közfoglalkoztatásra szánt pénzek arányának változása. 2011-ben még a Nemzeti Foglalkoztatási Alap teljes költségvetésének 18%-át költötték közmunkára, de ez 2016-ban már 70% lett. Azaz egyéb adóbevételek átcsoportosítására is szükség volt.

Egy-egy munkavállaló a keresetében az a járulék is szerepel, hogy ha elveszti munkáját, vagy váltani akar, akkor ehhez segítséget kapjon az államtól. Ez egyrészt pénzbeli, álláskeresői járadék, másrészt olyan programok finanszírozása, amelyek segítik elhelyezkedését. A valóságban egyre kevesebb természetbeni szolgáltatást kap a munkáját elvesztő munkavállaló, és azt is főleg az Európai Unió által finanszírozva (2016-ban 78%). Rövid ideig tartó álláskeresői támogatást kap és utána azt a közfoglalkoztatást kapja, ami alacsony arányban juttatja vissza a munka világába. Azaz a befizetések elvesznek, miközben az állam egyre inkább kihátrál ezekből a feladatokból.

A kormány a minimálbér és a garantált bérminimum emelésével lökést adott a versenyszféra béremelkedésének. Ennek a két lépésnek a hatása azonban kevésbé fog érződni a költségvetési intézmények esetében. Így a versenyszféra és a közsféra közötti bérelló tovább fog nyílni.

A hiányszakmák kialakulása a bérek színvonalával szoros összefüggésben van. Példaként utalunk az egészségügy és az oktatás helyzetére, valamint a hiány megoldásának a költségvetéssel kapcsolatos lehetőségeire.

A közsféra egészét nézve 2010 és 2016 között a költségvetési szférában a bruttó bérek 21,2%-kal nőttek, míg korábban 2004 és 2010 között pedig 21,3%-kal.

Érdeemes a bér-változásoknak a nettó értékét is nézni, hiszen az egykulcsos adórendszerre való áttérés jelentősen átrendezte a korábbiakat. 2004 és 2010 között a költségvetési szféra nettó átlagbérei 37%-kal nőttek. 2010 és 2016 között viszont csupán 14,8%-kal. Azaz az elmúlt hat év rosszabb volt, mint az azt megelőző.

Hiányszakmák és a gazdasági növekedés

Ágazatok szerint vizsgálva a béreket, **az oktatás területén** valóban volt egy emelkedés, hiszen ott az elmúlt hat évben 38,7% béremelés történt, szemben 2004-2010 közötti 22,7%-os növekedéssel. A nettó bérek változása azonban már nem ilyen kedvező az oktatás területén, hiszen 2010 és 2016 között 33,5%, míg 2004 és 2010 között 38% volt az emelkedés.

Az életpálya-moddell, és a bértáblák átalakításával alapjaiban megváltoztak a konkrét munkakörök bérei. 2010-2016 között az oktatás területén az óvónő, az általános iskolai tanár, a középiskolai tanár, és a felsőfokú oktató átlagos nettó béremelkedése 35,2% volt, míg 2004 és 2010 között 32,5%. Átlagosan 2,7 százalékpontos különbség volt a közelmúlt hat éve javára. A növekedés azonban kizárólag az óvónők esetében történt, mert a többi területen szinte ugyanakkor volt a bérek emelkedése mindkét időszakban.

A bérek átlagos változása, %

	változás	
	2010/2004	2016/2010
általános iskolai tanár	34,5%	35,6%
középiskolai tanár	29,2%	30,7%
óvónő	33,2%	42,1%
felsőfokú oktató	28,6%	29,6%

Forrás: POLICY Agenda, *egyéni bér-és keresetstatisztika* – www.munka.hu

Az eltérés oka az alacsonyan tartott infláció lehet. Míg 2004 és 2010 között az árak 34,8%-kal nőttek, addig az elmúlt hat évben csupán 11,8%-kal. Reálértékben volt érezhető béremelkedési különbség a két időszak között, de ez lényegében az infláció alacsony szintjének köszönhető. Nem került több pénz a rendszerbe, sőt 2010-hez képest 11,6%-ról 2015-ben 10,7%-ra csökkent a költségvetésből az oktatásra fordított pénzek aránya.

Az oktatás területén kisebb a költségvetésből juttatott támogatási arány csökkenése, mint például az egészségügyben.

Az egészségügy területén - nem számolva ide a szociális ellátást - 27%-os volt a bérnövekedés a 2004-2010 közötti, míg az azóta következő hat évben 38,5%-os. Nettó értékben azonban az egykulcsos adó hatására ugyanis az alsó kereseti csoportokban megnöttek az adóterhek. Ennek következtében a nettó átlag-keresetek alapján 2004 és 2010 között 35,6%-os, míg az előző hat évben 30,1%-os béremelés történt.

Hiányszakmák és a gazdasági növekedés

Az egészségügy területén az általános orvos, a szakorvos, a védőnő, az ápoló foglalkozások átlagos nettó béremelkedése 2010 és 2016 között 40% volt, míg a megelőző - 2004 és 2010 közötti - időszakban 27,6%.

A négy kiemelt foglalkozás a humán-egészségügyben dolgozók 41%-át teszi ki. Ahhoz, hogy az ágazati 30%-os nettó emelkedés megvalósuljon, az egészségügy többi szereplője esetében csak 23%-os nettó emelkedés történhetett. Így tehát egyenlőtlen volt ez az emelés a négy foglalkozás között is.

A bérek átlagos változása, %

	változás	
	2010/2004	2016/2010
általános orvos	34,0%	44,2%
szakorvos	34,0%	78,5%
védőnő	24,8%	29,1%
ápoló, szakápoló	25,8%	32,0%

Forrás: Policy Agenda, egyéni bér- és kereset-statisztika – www.munka.hu

A „béremelésnek”, az oktatáshoz hasonlóan oka az alacsony infláció. Reálértékben volt ugyan egy béremelkedési különbség a két szektor között, de ez csak és kizárólag az infláció alacsony szintjének köszönhető.

Az egészségügyi rendszerre fordított kiadásoknak egy része csak a bérek költsége. Az állam az egészségügyre a költségvetésben a GDP 5,5%-át fordította. Ez az arány hat év alatt 0,4-kal csökkent - 2010-ben 5,1%-ra - majd 2015-re további 0,4%-kal, mégpedig 4,7%-ra. Eközben a magánforrásból költött egészségügyi kiadások 2004-ben is a GDP 2,3%-át tették ki, és 2015-ben is ugyanennyi volt.

Az egészségügyben, tehát az állam a saját kiadásait visszafogta, és ezzel 2015. évi árakon 270 milliárd forintot vett ki a rendszerből. Amennyiben ez a forrás rendelkezésre állna, akkor minden kiadást - köztük a béreket is - 20%-kal lehetne emelni.

3.2 / A hiányszakmák szűkítésének versenyképességi-, növekedés bővítési hatásai

A hiányhelyzet megoldására a foglalkoztatás-politika mindig is talált rövid távú ösztönző megoldásokat. Ezeket az intézkedéseket konkrétan be is vezette mindegyik kormány, az éppen szükségesnek ítélt körben és mértékben. Hatásosságuk és az általuk hozott eredmények természetesen igen változók voltak.

Most úgy tűnik, hogy a hosszú távú elképzelések hiánya, az elmaradt intézkedések miatt egy nehezen megoldható hiány-helyzet alakult ki. Ezért szinte valamennyi, az alábbi szabályozó körökbe tartozó lépések szükségesek lehetnek:

- Munkaügyi szabályozás
- Gazdasági szabályozás
- Adminisztratív intézkedések
- Adóintézkedések
- Pénzügyi eljárások

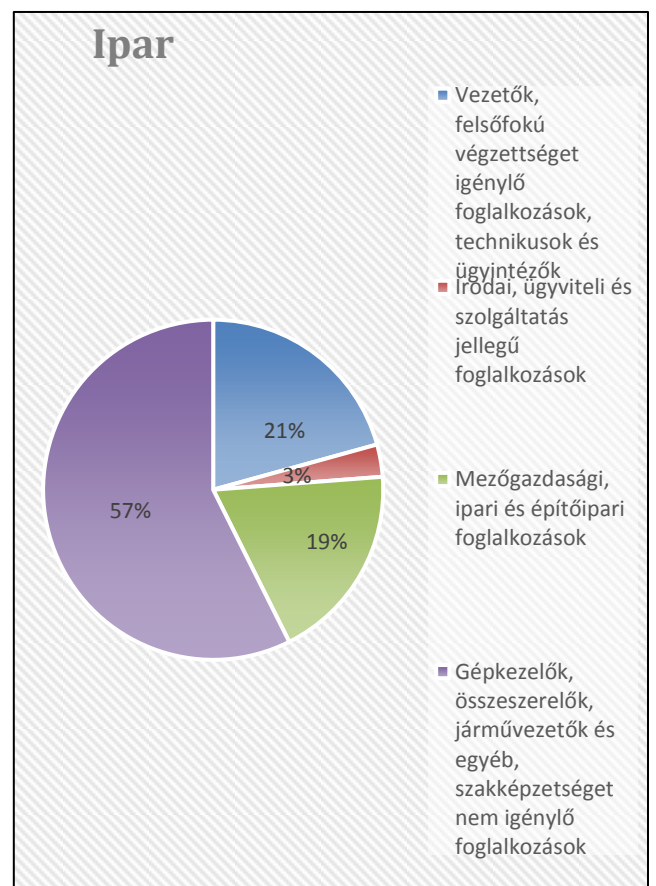
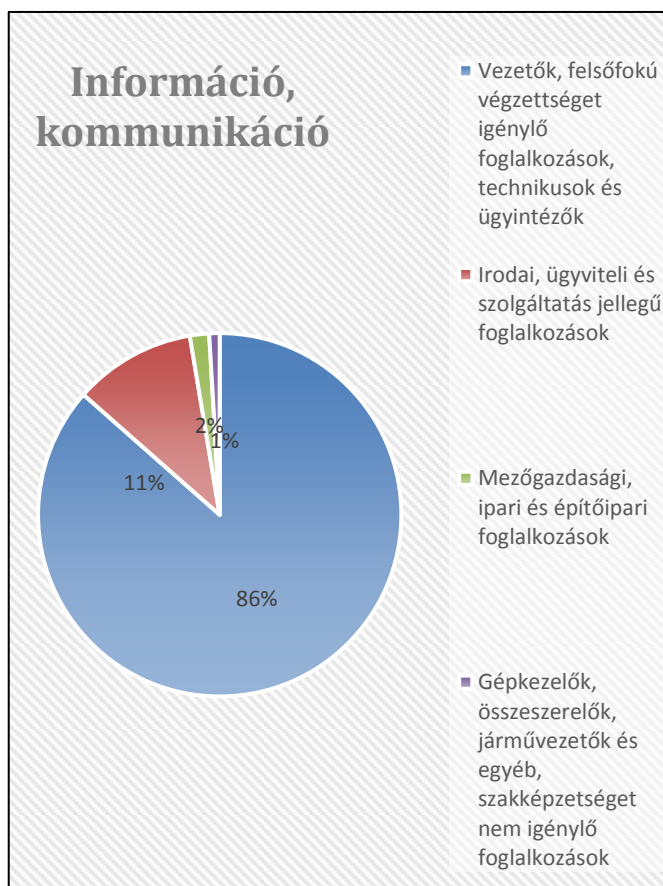
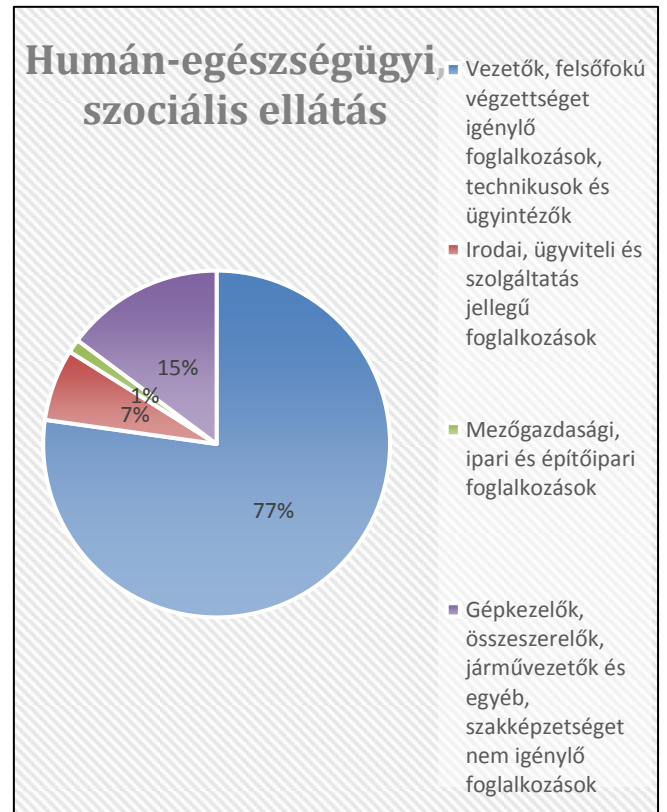
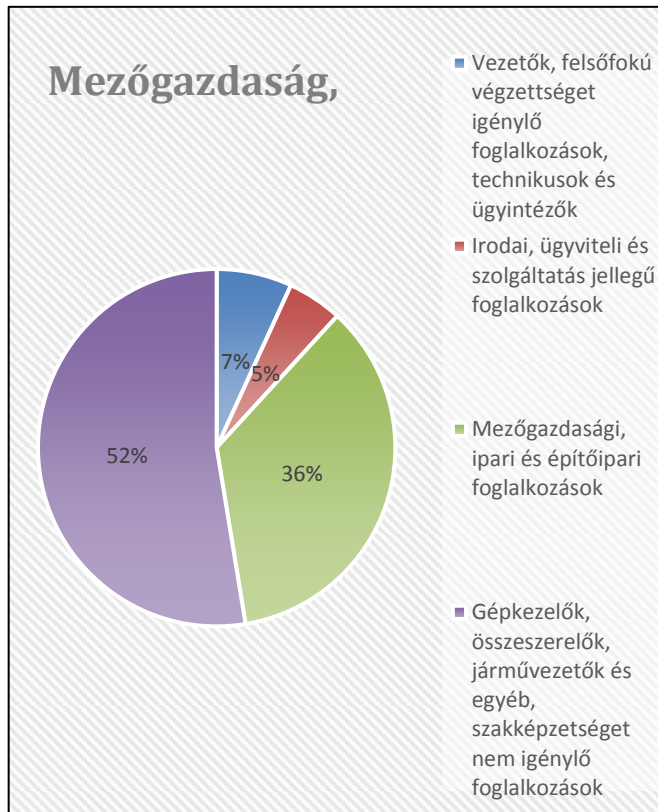
Az Eurostat adatai alapján Magyarország 2004-es csatlakozása óta 2014-ig eltelt évtizedben a nettó átlagbérek közötti különbség az EU 28 tagállama és Magyarország között 21%-ra csökkent. Azaz a bérek közötti „olló” ennyire szűkült. Amennyiben a legkorábban csatlakozó 15 tagországhoz viszonyítjuk a magyar béreket, akkor is ugyanúgy látszik, hogy a különbség csökkent.

A környező országokban - Szlovákia, Lengyelország, Csehország, Szlovénia, Románia, Bulgária -, valamint a velünk együtt csatlakozott balti-államokban - Litvánia, Lettország, Észtország - a csatlakozásukat követően átlagbérük különbsége az EU átlaghoz viszonyítva évente átlagosan 3,6%-kal javult. Az EU átlag és Magyarország közötti különbség csökkenése azonban évi átlagban csupán 2,1% volt.

Amennyiben a többi felzárkózó ország átlagával azonos mértékben növekedett volna a magyarországi bérszínvonal is, akkor ma nálunk a nettó átlagbér 22%-kal lehetne magasabb. Ez tulajdonképpen azt jelenti, hogy minden magyar munkavállaló a jelenlegi 12 havi fizetése mellett még egy 13. havi, egy 14. havi és még kb. kétheti munkabért kaphatna.

Még nagyobb gond az, hogy a magyar megyék a bérszínvonal tekintetében is teljesen egyenlőtlenül növekednek. Míg Budapesten az EU-csatlakozás óta 74%-kal, addig Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében csak 42%-kal nőttek a nettó bérek.

Üres álláshelyek megoszlása foglalkozási csoportok szerint, ágazatonként, 2016. évben, (%)



Forrás: KSH, Eco-Vista Kft

2008-ig lényegében még azonos ütemben, együtt növekedtek a vizsgált megyék, majd egyre inkább nyílni kezdett az olló. A második lökést a tömeges közmunkaprogram 2012-es indítása adta. Ez időtől kezdve egyre inkább leszakadt a bérnövekedés ütemében a keleti országrész.

A munkaerőhiány és nyugdíj is összekapcsolható folyamat. A munkaerőhiány, az alacsony bérek és a nyugdíjak kérdése egyre inkább összekapcsolódik. A munkaerő hiány kérdését erősen érinti a mostani nyugdíjak mértéke, valamint a nyugdíjba vonulási szabályai is. Emellett érzékeny terület a külföldi vendégmunkások helyzete is.

A munkaerőhiány megoldásának logikus, egyszerű lépése lehetne,

- ha a most inaktív, vagy a nem itthon dolgozókat újra munkába állíthatnák.
- Lehetséges az is, hogy a gazdaságon belül csoportosítják át a munkaerőt, így a közmunkásokat, a közszféra vagy más ágazatok felesleges dolgozóit.

Ez statisztikai értelemben semmit sem javítana a foglalkoztatási helyzeten, ugyanis, hogy a közmunkások munkahelyei egy döntéssel megszüntethetők, azt jelenti, hogy az általuk végzett munkát a továbbiakban senki sem látja el.

Amennyiben a közszférából irányítanak át emberek a versenyszférába, akkor szintén felvetődik az a kérdés, hogy az állam mely feladatait nem végzi el a továbbiakban. Jelentős munkaerő-felesleg ugyanis nincs a mostani rendszerben. Félmegoldás lenne a belső átcsoportosítás, mert csak újabb, jelenleg nem dolgozó, vagy nem itthon dolgozó munkaerő bevonása képzelhető el.

Ahhoz, hogy a munkaerőhiány kezelésére szakmailag megfelelő megoldást lehessen kidolgozni, szembe kell nézni **a nyugdíjrendszer problémáival** is. Ha alacsony a tényleges nyugdíjkorhatár, akkor sokan kilépnek a munka világából, ezzel növelve a munkaerőhiány okozta problémákat. A korhatár előtti nyugdíjrendszer leépítése ebből a szempontból megfelelő intézkedés volt, 2010-hez képest majd öt évvel nőtt az öregségi nyugdíjba menők átlagéletkora, amelyet főleg a korhatár előtti ellátások megszüntetése okozott.

A kormány viszont problémát okozott azzal, hogy lehetővé tette a 40 év szolgálati idő utáni nyugdíjba vonulást legalább 140 ezer nő számára. Arra azonban már nincs reális lehetőség, hogy emelje a nyugdíjba vonulás idejét. Az egyetlen lehetőségnek tűnik, hogy a munkaerőhiány kezelésére a „jobb élet reményének” lehetőségével újra bevonja az időseket és

Hiányszakmák és a gazdasági növekedés

további munkában maradásra bírja. Ez jelentheti azonban a nyugdíjak alacsony tartását is, és ezzel a megélhetés lehetőségének megnehezítését. Ma nagy számban vannak, akik számára az alacsony nyugdíjuk nem is elég a napi létszükségleteik fedezésére.

A másik lehetőség potenciális lehetőség, hogy a béren keresztül a nyugdíjkorúak minél tovább dolgozzanak. 2010-ben az unióban - az Eurostat adatai alapján - a magyar átlagbérhez képest egy 60 év felettinek az átlagbére 21,4%-kal volt magasabb. Egy 30 év alatti dolgozó és egy idősebb munkavállaló átlagbére között 42,4% volt a különbség.

Nyilván nehéz jó ösztönzőt találni a munkaerőhiány és a nyugdíjak problémájára. Az alacsony bérek emelése állami eszközökkel szinte mindig megoldást jelenthet, de a költségvetés ebben komoly korlátot jelenthet. A hiányzó munkaerő szempontjából azonban a bérek növelése csak az elvándorlás lassítására, esetleg egy-egy foglalkozásnál a tendencia a megfordítására lehet alkalmas.

A közmunkások, és a régóta munkanélküliek csoportját vizsgálva, az ő képzettségi helyzetük miatt nem lehet azonnali eredményeket várni munkába állításuktól. Az igazi tartalék mindenképpen az idős foglalkoztathatók körében van. Itt azonban számukra kedvező lehetőségeket - például rugalmas nyugdíjazást -, és minél tovább munkavégzést kell biztosítani.

????

A legfrissebb makrogazdasági adatok is egyértelműen jelzik, hogy a magyar gazdaság tartós növekedési pályára került. 2013 második felétől a versenyszférában gyorsult a munkahelyteremtés üteme, és eközben a külföldön történő munkavégzés nagyságrendje csökkenő ütemben emelkedik és a közfoglalkoztatás növekedési üteme is kisebb, mint a versenyszektor bővülése. Ez azt jelzi, hogy ma már nem **a közfoglalkoztatás bővülése a meghatározója a foglalkoztatás növekedésének**, bár hozzájárul ahhoz.

A 2010-es kormányváltás előtt is működött már a közfoglalkoztatás és külföldön is dolgoztak magyar állampolgárok. A válságot követően azonban ki kellett szélesíteni a közfoglalkoztatást, és a külföldre irányuló magyar munkavégzés folyamatát pedig a jóval kedvezőbb nyugat-európai bérek okozzák. (Egyes felmérések szerint akár háromezer ember is elhagyhatja Magyarországot a következő években.)

Hiányszakmák és a gazdasági növekedés

A 2010-től Magyarország az uniós átlagos növekedésnél lényegesen gyorsabb ütemben tudta növelni a foglalkoztatást. A munkahelyek számának jelentős emelkedése azt eredményezi, hogy a foglalkoztatási szintünk egyre közelebb kerül az Európai átlaghoz. Ebben a folyamatban szerepe van annak, hogy a fejlettebb államok már nehezen tudják tovább javítani meglévő magas foglalkoztatottsági szintjüket. Az aktivitási ráta az Unió 28 tagállama közül 2010 és 2016 között Magyarországon növekedett a leggyorsabb ütemben.

A magyar kereslet-ösztönző intézkedések között

- a korai nyugdíjba vonulás lehetőségének megszüntetése,
- az alkalmazási költségek csökkentése (MVA) és
- a közfoglalkoztatás kiszélesítése voltak a meghatározók.

Ezen intézkedések eredménye, hogy egyre többen léptek be a munkaerőpiacra a korábbi inaktív állományból és kezdtek újra munkát keresni.

A magyarországi - a nemzetközi viszonylatban magas - mintegy 1,8 milliós inaktív réteg munkaerőpiaci bevonása tűnik az egyik potenciális megoldásnak az egyre komolyabb kihívást jelentő munkaerőhiány kezelésére. Azokat a rétegeket kell megtalálni, ahol foglalkoztatási adatok alacsonyak, vagyis

- a 25 év alattiak,
- az 55-64 éves korcsoport, valamint
- a kisgyermeket nevelő szülők.

Az inaktívak bevonásakor azokat a rugalmas megoldásokat kell alkalmazni, amelyekkel lényegében mindenkit munkába lehet állítani, azokat is, akik átmenetileg nem tudnak heti 40 órát dolgozni.

Számottevő azon kisgyermekes szülők aránya, akik gyermekük nevelése mellett, valamilyen rugalmas foglalkoztatási megoldásokkal szívesen visszatérnének dolgozni. Pl. ma több mint 42 ezren vannak „gyed-extra” ellátásban és élnek azzal a lehetőséggel, hogy a gyermek féléves korától munkát vállalhatnak a gyed-extra ellátás folyósítása mellett.

A közfoglalkoztatottakkal kiegészített munkaerő-tartalék 2014-ben még 11,3 százalék volt, ez 2016-ban 9 százalékra csökkent a 15-74 éves korosztály népességéhez mérten.

A legtöbb kihasználatlan munkaerő Kelet-Magyarországon van. Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében arányuk 20,3 százalék, Borsod-Abaúj-Zemplén megyében 15,2 százalék, Hajdú-Bihar megyében 14,4 százalék. A legalacsonyabb az arányuk Győr-Moson-Sopron megyében (3,1 százalék), Pest megyében (3,9) és Vas megyében (4,3).

A megoldást nehezíti, hogy a jelenlegi munkaerő-tartalék összetétele kedvezőtlenebb, mint korábban. A munkaerő felmérésből tudható, hogy a 135 ezer inaktív 44 százaléka gondolja úgy, hogy ha keresne, sem találna munkát.

Az álláskeresőket segíti ugyan az elmúlt években a gazdasági fellendülés és a munkaerőpiac feszessége, de tény az, hogy elsősorban a magasabb végzettségűek tudtak elhelyezkedni. Ez tehát azt jelenti, hogy a dolgozni akarók számára létfontosságú a **megfelelő képzések indítása**.

Másik hatékony megoldás lehet, ha a keleti országrészből **a fejlettebb megyékbe áramlana a kihasználatlan munkaerő**, ehhez azonban az ottani – esetleg drágább - lakhatást nem fedezi az ott kapott magasabb bér. Így a lakhatás egyéni támogatása, vagy a munkáltatók segítése nélkülözhetetlen. A lakhatási támogatással a kormány próbálja is segíti a munkaerő mobilitásának megteremtését, mégis sokan inkább a külföldi munkát választják.

Ahogy korábbi részletesen elemeztük a közmunkások helyzetét, most újra hangsúlyozom, hogy a nyugdíjasok mellett a kormány egyre inkább a közmunkásokban és a munkanélküliekben tervezi az egyre aggasztóbb munkaerőhiány pótlását¹¹.

A munkanélküliek azonban egyszerűen nem ott vannak, ahol a munkalehetőség, és vagy nem is tudnak, vagy nem akarnak odamenni, és emellett lehet, hogy nincsenek is birtokában annak a talán még nem is túl bonyolult tudásnak, amely a munka elvégzéséhez szükséges. Ezért a lakhatás megoldása mellett a „rövid-célzott képzési rendszer” gyors kialakítása szükséges.

¹¹ A közmunkaprogramban mintegy 180-200 ezren vesznek részt, az álláskeresők majdnem 300 ezren vannak, és tényleg olyan alapot adhatnának, amelyre építeni lehet, amikor már a magyarországi cégek 75 százaléka panaszkodik, hogy nincs kit felvennie.

Hiányszakmák és a gazdasági növekedés

A közmunkásokban rejlő lehetőség a munkaerő-hiány pótlására azonban hasonlóan gyenge esélynek látszik, és nem tűnik gyors megoldásnak. Emellett a területi eltérések itt is jelentősek. Ahogy korábban elmondtam, most megismétlem. A Belügyminisztérium adatai szerint Győr-Moson-Sopron és Szabolcs-Szatmár-Bereg megye a két szélsőséges példa. Előbbiben összesen 1684 közmunkás van, ami a 309 ezer fős munkavállalási korú (15-64 éves) népességnek mindössze 0,54 százaléka. Szabolcsban ezzel szemben a 386 ezer munkaképes lakosra 32 ezer 714 közfoglalkoztatott jut, ami nagyon magas, 8,48 százalékos arány.

A szakképzettség nélküli 8 órás közmunkásbér jelenleg havi bruttó 81 ezer 530 (nettó 54 ezer 217) forint, míg a versenyszférában a minimálbér bruttó 127 ezer 500 (nettó 84 ezer 788) forint. A kettő közötti különbség tehát még mindig csak durván havi 30 ezer forint, pedig az elmúlt években az olló kis mértékben még ki is nyílt. Ez egyébként annak a következménye, hogy 2016-ban a minimálbér emelkedett, a közmunkásbért viszont szándékosan a 2015-ös szinten hagyták. Az olló nyitásához az kellene, hogy a versenyszférában nagyobb bért tudjanak keresni az oda vándorlók, de ehhez magasabb képzettség vagy speciális tudás kellene.

Azok aránya, akik a közfoglalkoztatás befejezése után egy évig folyamatosan a nyílt munkapiacra dolgoznak, mindössze 3 százalék. Ez még annál is kevesebb, mint a közmunkásból vállalkozókká válók aránya, ami 4 százalék. Majdnem 20 százalékukat a közszféra szívja fel, a közmunkásprogramból kikerülőknél pedig csak 10-12 százaléka dolgozik a versenyszférában a kilépés után fél évvel. A többiek sehol nem dolgoznak.

A közmunkások tehát ugyanúgy nem képesek az országon belüli mobilitásra, mint a munkanélküliek. A közfoglalkoztatottak átképzése sürgős feladat, esetenként több tízezres munkaerőhiányról számolnak be a különböző ágazatokból. Különösen a feldolgozóipar szenved attól, hogy kevés a szakember.

A lehetőségek között az egyik, az ún. „on the job” képzési módszer. Ebben nem a végzettséget, képzettséget veszik alapul, hanem azt, hogy egy ember rendelkezik-e a kellő készségekkel az adott munkakör esetében a betanulásra. Ennek birtokában képes a napi gyakorlatát, akár más munka mellett is elsajátítani. Gyakorlatilag nincs olyan munkakör,

ágazat, amelyet ne érintene a munkaerőhiány. Ma már gyakori, hogy a mindegy, milyen a leendő dolgozó végzettsége vagy képzettsége, „csak legyen két keze, két lába, és tudjon beszélni”. Ezért aztán a közfoglalkoztatottak egy részét is lehetne „on the job” képezni. Lehet szakmunkásnak, kereskedelmi alkalmazottnak, vagy bármi másnak kiképezni a munkaerőhiány enyhítésére.

A képzést nehezítő további probléma, hogy az ágazati munkaerőhiány-adatok nem feltétlenül esnek egybe a szakmai érdekképviseltek számaival. Ami biztos, hogy nagy mértékű a strukturális a munkaerőhiány. Azaz a mintegy kétszázezerhez közeli álláskereső mellett érzékelhető a strukturális munkaerőhiány Magyarországon. A kormányzati szervek szerint van még munkaerő-tartalék az északi, a déli és a keleti határ mellett. Az is megfontolandó, hogy feltehetően túl sok embert foglalkoztat az állam.

A felnőttek képzését és átképzését az úgynevezett aktív munkaerőpiaci eszközök között tartják számon, és ha minden ide vonatkozó alfejezetet összeadunk, akkor 2016-ra legfeljebb 88 milliárd forintot kapunk – döntő részben brüsszeli forrásból. Ez a GDP 0,25 százaléka, ami borzasztóan kevés, de ráadásul ebben az átképzés mellett sok minden más is benne van, és természetesen nem csak a közmunkásokra, hanem minden felnőttre vonatkozik. És ha ez nem lenne elég: miközben szinte értelmetlenül kis forrást csoportosítottunk a képzésekre, az összeg 2010 óta egy kisebb hullámvázst kivéve még csökkent is, hiszen hét éve még 111 milliárd forint volt.

2011-ben a közmunkásprogramra (praktikusan: a közmunkások bérére) 66 milliárd forintot, az aktív munkaerőpiaci eszközökre pedig 92 milliárd forintot költött a kormány, azóta viszont az arányok nagyon eltolódtak: a 66 milliárd 340-re duzzadt, a 92 milliárd pedig 88-ra olvadt. A trendet csak némileg árnyalja, hogy vannak képzéssel egybekötött közfoglalkoztatási programok is, amelyeket a 340 milliárd forinthez számolnak el.

Az egészségügy évek óta szenved attól, hogy kevés az orvos, a szakápoló. A KSH adatai szerint az egészségügyi-szociális szektorban több mint 7 ezer, míg a feldolgozóiparban 20 ezer betöltetlen álláshely van.

Hiányszakmák és a gazdasági növekedés

A balatoni vendéglátásban súlyos gondokat okoz a nyarankénti szakács- és felszolgálóhiány, emellett 3 ezer pék, illetve sütőipari dolgozó hiányzik, de hasonló gondokkal küszködik a húsipar is, ahol hentesek, húsipari szakmunkások keresnek. Az építőiparban az Építési Vállalkozók Országos Szakszövetségének elnöke szerint 10 ezer építőipari szakmunkás hiányzik. (Ebben az ágazatban a KSH adatai szerint 3 ezer betöltetlen állás).

Magyarországon az un. harmadik országból érkező, tehát nem uniós munkavállalónak - a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai szerint – 2016-ban több mint hatezer és 2017 harmadik negyedévének végéig már tízezer munkavállalási engedélyt adtak ki a hiányszakmákban végzendő munkára, ezek nagy része építőipari munka.

A mezőgazdaságban a júniustól októberig tartó betakarítási, szüretelési időszakban mintegy 15-20 ezer munkavállalóval van kevesebb Magyarországon, mint amennyi kellene, ez pedig már kihat a munka minőségére is. Kialakult egy olyan megoldás, hogy a termelők tanyát bérelnek Csongrád megyében, ott helyezik el a Nógrádból, Borsodból érkező idénymunkásokat, akik tíz napot szednek gyümölcsöt, paprikát, káposztát, majd bérelt busz viszi őket a három-négy napos pihenőre. A korábban nálunk dolgozó idénymunkások közül az ukránok már inkább Lengyelországban, a románok pedig Olaszországban, Spanyolországban végeznek mezőgazdasági munkát. Terjed a gazdák közötti összefogás is, pl. egy-egy nagy értékű betakarító gép közös megvásárlására (pl. szőlőkombájn). (A statisztikai adatok szerint alig hatszáz betöltetlen álláshely van a mezőgazdaságban.)

A munkaerőpiac hosszútávú tervezése ma már újabb folyamatokkal is kell, hogy foglalkozzon. Ez az automatizálás, a robotizáció. Ezek a folyamatok hamarosan Magyarország számára is érezhetőek lesznek és komoly változásokat fognak okozni. Fel kell erre időben készülni! Az előzetes becslések szerint Magyarországon már **a következő tíz év alatt 300 ezer munkahely szűnhet meg.** (Pl. kutatások szerint az automatizáció-digitalizáció miatt az Amerikai Egyesült Államokban húsz év alatt a munkahelyek 47 százaléka szűnhet meg).

X X X X X

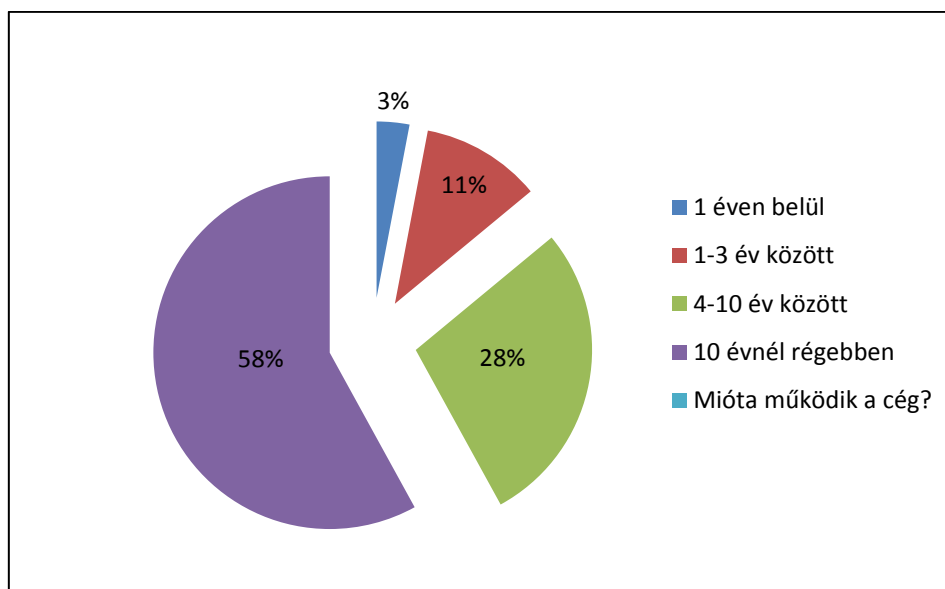
F Ü G G E L É K E K

- A kérdőíves felvétel jellemzői és módszere
- Grafikonok és táblázatok
- Statisztikai táblázatok
- Munkaerő-piaci fogalmak (KSH)
- Források

A kérdőíves felvétel módszere, a minta jellemzői

1. Mióta működik a vállalkozás

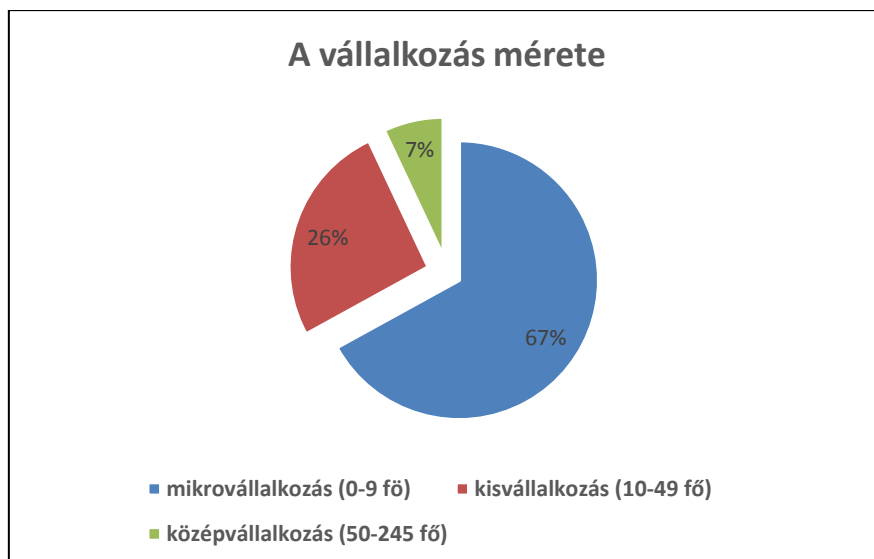
A kérdőíves felvétel során mintegy 2200 cégnek, kisebb-nagyobb vállalkozásnak küldtük ki a megszerkesztett kérdőívet. A visszaérkezett kérdőívek tanúsága szerint a vállalkozások 70 %-a 10 évnél régebben működik, mintegy 28 %-uk 4-10 év között, 3 éven belül a cégek 4 %-a működik.¹²



2. A vállalkozás mérete

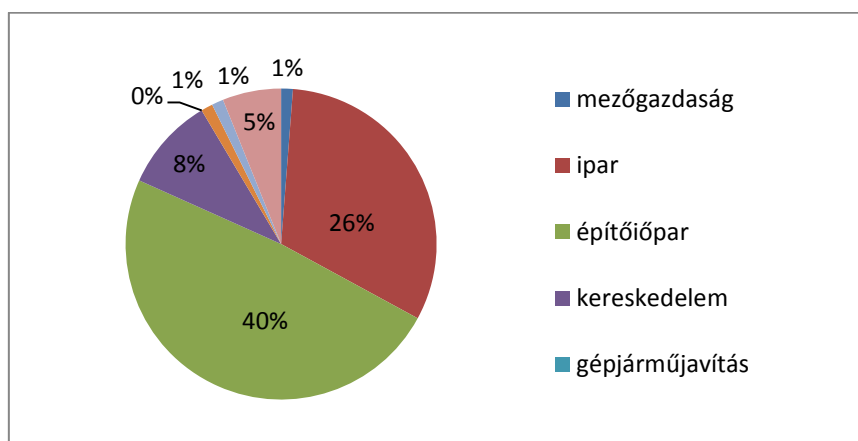
A vállalkozások méretét tekintve 10 fő alatti a vállalkozások 2/3-a, kisvállalkozások száma 25 % a többi pedig nagyrészt középvállalkozás és van két vállalkozás, amely akár nagyvállalkozásnak is számíthat.

¹² A kérdőívek szeptember elejei kiküldését a felvételben nem résztvevőknek – a nem visszaküldő vállalkozásoknak - kétszer megismételtük, így a visszaküldött kérdőívek száma 430 lett.



3. A vállalkozás fő tevékenysége alapján a gazdasági ág szerinti besorolása

A fő tevékenységüket tekintve nagyrészt az építőiparba tartozik mintegy 2/5-ük, valamilyen építőipari tevékenységet végez. Az ipari cégek aránya 26 %, a kereskedelembe sorolt cégeké 8 % és a többi megoszlik valamilyen szállítási, raktározási, szálláshely szolgáltatási, vendéglátás valamilyen szakmai tudományos műszaki tevékenység között. Cégek között volt néhány, mintegy 1 %-uk, amelyek mezőgazdasági munkákat végeznek.

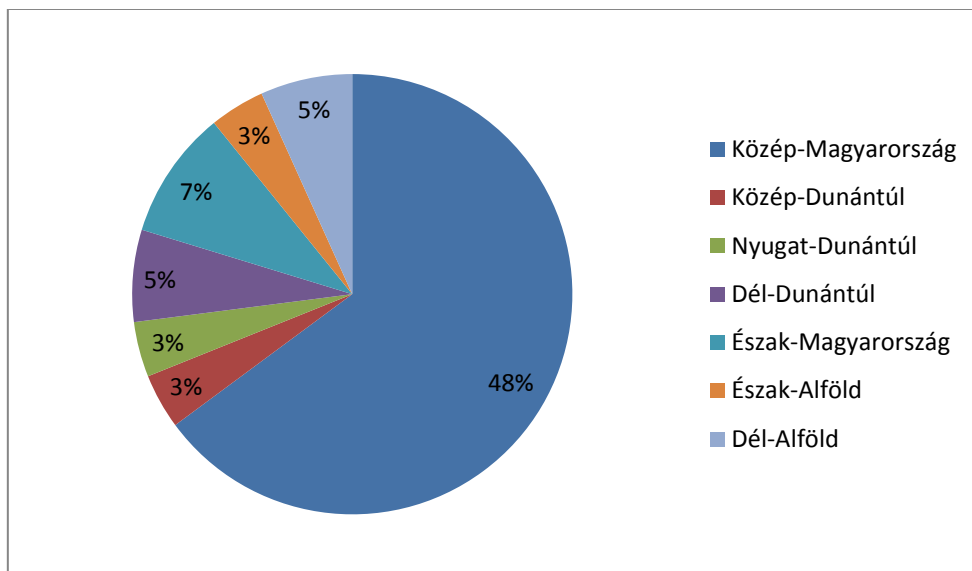


4. A vállalkozás területi elhelyezkedése a székhelye szerint

Területi elhelyezkedésükre vonatkozóan lényegében minden régióból érkezett vissza kérdőív, a legnagyobb arányban Közép-Magyarországról, mintegy 48 %, ennek is mintegy 80 %-a

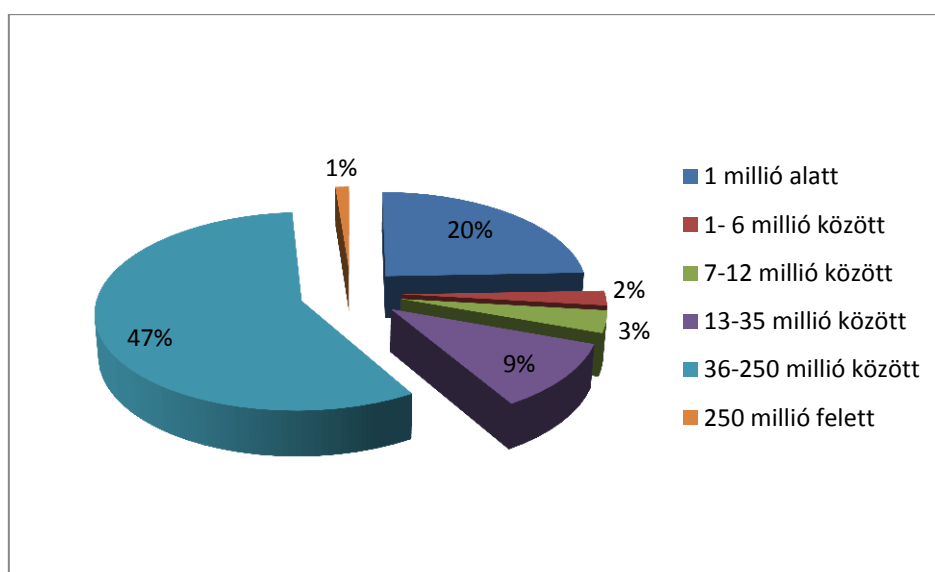
Hiányszakmák és a gazdasági növekedés

Budapestről érkezett vissza. A többi kb. közel azonos arányban oszlott meg Észak-Magyarország 7 %, Dél-Alföld, Dél-Dunántúl 5-5 %, a többi régió pedig mintegy 3 % -os részaránnyal vett részt a kérdőív kitöltésében.



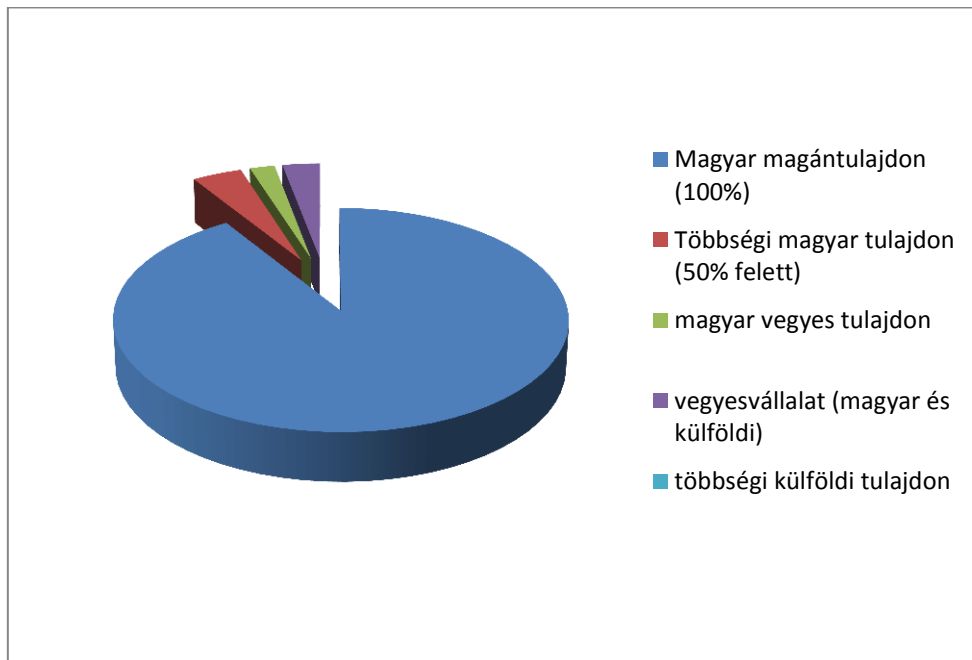
5. A vállalkozás 2016. évi árbevételének nagyságrendje

Árbevételüket tekintve 1 millió Ft alatti volt a cégek 20 %-a, 1-6 millió Ft között 2 %, 7-12 millió Ft között 3 %-uk, 13-35 millió Ft között 9 %-uk, 250 millióig 47 %-uk, 250 millió Ft felett a vállalkozások 1 %-a volt.



6. A vállalkozás tulajdonosi szerkezete

A vállalkozások tulajdonosi szerkezetében pedig túlnyomórészt magántulajdonú magyar vállalkozások voltak, vegyesvállalat, melyben külföldi tulajdonos is volt a cégeknek mintegy 3 %-a volt.



VÁLLALATI KÉRDŐÍV

HIÁNYSZAKMÁK A MAGYAR GAZDASÁGBAN

Vélemény a hiányszakmák nagyságáról, okairól és a megoldás lehetőségeiről 2017 közepén

1. Mióta működik a vállalkozás?

- 1 éven belül alakult
- 1-3 éve
- 4-10 éve
- 10 évnél régebben

2. A vállalkozás mérete?

- mikrovállalkozás (0-9 fő)
- kisvállalkozás (10-49 fő)
- középvállalkozás (50-249 fő)

3. A vállalkozás fő tevékenysége alapján a gazdasági ág szerinti besorolása?

- mezőgazdaság
- ipar
- építőipar
- kereskedelem,
- gépjárműjavítás
- szállítás, raktározás
- szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás
- szakmai, tudományos, műszaki tevékenység

4. A vállalkozás területi elhelyezkedése a székhelye szerint?

- Közép-Magyarország
- Közép-Dunántúl
- Nyugat-Dunántúl
- Dél-Dunántúl
- Észak-Magyarország
- Észak-Alföld
- Dél-Alföld

5. A vállalkozás 2016. évi árbevételének nagyságrendje?

- 1 millió Ft alatt
- 1-6 millió Ft között
- 7-12 millió Ft között
- 13-35 millió Ft között
- 35-250 millió Ft között
- 250 millió Ft felett

6. A vállalkozás 2016. évi átlagos foglalkoztatottainak száma?

..... fő

7. A vállalkozás tulajdonosi szerkezete?

- 100%-ban magyar magántulajdon
- többségi (50%feletti) magyar magántulajdon
- csak magyar (magán és más vállalkozás, közület, stb.) tulajdon
- vegyesvállalat (magyar és külföldi tulajdonosok is)
- többségi külföldi tulajdoni hányad

8. Véleménye szerint miért vannak un. hiányszakmák Magyarországon, kialakulásuknak melyek az okai?

- alacsony bérek
- az oktatás hiányosságai,
- magas vállalati – társasági adók
- rossz adózás a foglalkoztatásban, nagy bérterhek, magas bérjárulékok
- munkaerőpiaci bizonytalanságok
- társadalmi problémák, létbizonytalanság

9. Mennyire tartja problémának a nemzetgazdaságban jelenleg számon tartott un. legnagyobb hiányszakmákat? Jelölje be 1 (kicsi) és 5 (nagyon komoly) között!

- mérnökök
- orvosok
- ápolónők
- kereskedelmi értékesítők
- irodai asszisztensek, könyvelők,
- Informatikus

Hiányszakmák és a gazdasági növekedés

műszerészek,
vendéglátóipari szakemberek,
építőipari gépkezelők, szakmunkások
szakmunkások,
Sofőrök

11. Milyen egyéb szakmákat, munkaköröket, foglalkozásokat sorolna Ön a hiányszakmák közé?

.....
.....

10. Vannak-e az Ön cégének létszám gondjai?

nagyon komoly
mérsékelt
csak minőségi létszám probléma van
nincs

11. Ha igen, hány főt tudnának felvenni?

..... fő

12. Ha igen, milyen munkaerő hiányzik önöknél? Jelölje meg az alábbi szintek közül:

felsőfokú végzettségű
középfokú végzettségű
szakképzettséggel rendelkező
betanított munkás
segédmunkás

13. Mi az oka, hogy nem talál a betöltetlen munkakörre senkit?

nincs jelentkező
nem megfelelő a végzettség,
nincs kellő szakmai tapasztalat, képesség
túl magas a jelentkező fizetési igénye
a jelentkező attitűdje nem megfelelő
a jelentkező igényei nem teljesíthetők

14. Árbevételét hány százalékkal tudná növelni, ha be tudná tölteni a hiányzó létszámot?

.....%

15. Ön szerint milyen általános gazdaságpolitikai eszközökkel lehetne csökkenteni a munkaerőhiányt?

Hiányszakmák és a gazdasági növekedés

Munkaügyi szabályozás

Jelentős bérrendezés

Gazdasági szabályozás

Adminisztratív intézkedések

Adóintézkedések

egyéb pénzügyi eljárások

16. Milyen konkrét intézkedésekkel lehetne megoldani a munkaerőhiányt rövid távon? és ezeket mennyire tartja fontosnak (1= legkevésbé, 5= leginkább fontos)?

külföldi vendégmunkások alkalmazása 1-5

program a külföldön dolgozó magyarok hazahívására

jelentős egyszeri bér-támogatás

nyugdíjkorúak foglalkoztatásának élénkítése

az alulfoglalkoztatottak alkalmazásának támogatása

a közfoglalkoztatottak piaci szektorba történő „átlépési lehetőségnek” pénzügyi támogatása

17. Milyen hosszú távú megoldásokat tart elképzelhetőnek? és ezeket mennyire tartja reálisan megvalósíthatónak (1= legkevésbé, 5= leginkább)?

szakképzés átalakítása1-5

folyamatos béremelés

kedvező munkaerőpiaci támogatások

női munkaerő fokozottabb támogatása

részmunkaidős foglalkoztatás kedvezőbbé tétele

atipikus munkavégzési formák (pl. távmunka) fokozottabb támogatása

inaktív keresők bevonására szolgáló források megteremtése

a munkaerő mobilitására szolgáló eszközök bevezetése és alkalmazása

18. Kérjük, ha egyéb a hiányszakmákkal kapcsolatos véleménye, észrevétele van, írja le:

.....

Válaszait köszönjük szépen!

A tanulmányban közölt ábrák (excel-file)

A tanulmányban szereplő grafikonok számítási alapja a mellékletként csatolt számítógépes lemezen található.

Statisztikai táblázatok (KSH NFSZ)

A kutatáshoz konkrétan felhasznált statisztikai adatokat tartalmazó táblázatokat – méretük miatt is a mellékletként csatolt számítógépes lemezen közöljük. *Forrásuk a következő:*

http://www.ksh.hu/stadat_eves_2_1

http://www.ksh.hu/stadat_evkozi_2_1

http://www.ksh.hu/2_1_2_hosszu

http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qse007g.html?down=133

https://www.ksh.hu/5_1_hosszu

https://nfsz.munka.hu/Lapok/full_afsz_kozos_statisztika/full_afsz_az_afsz_nyilvartarasok_fontosabb_adatai/content/nfsz_havi_reszletes_adatok_2017_10.pdf

<http://www.parlament.hu/irom40/10377/adatok/fejezetek/63.pdf>

Alkalmazottak száma munkaszerződés időtartama szerint

Foglalkoztatási ráta

Foglalkoztatottak száma korcsoportok szerint

Foglalkoztatottak száma munkaidős foglalkoztatásuk szerint

Foglalkoztatottak száma nemzetgazdasági áganként

Havi munkaerőköltségek

Központi költségvetés bevételei

Munkanélküliségi ráta korcsoportok szerint

Nettó átlagkereset havi fizikai

Nettó átlagkereset havi költségvetésben

Nettó átlagkereset havi köztisztviselők közalkalmazottak

Nettó átlagkereset havi szellemi

Nettó átlagkereset havi

Hiányszakmák és a gazdasági növekedés

Reálkeresetek alakulása

Reálkeresetek alakulása

Sztrájkok

Üres álláshelyek megoszlása foglalkozási főcsoportok szerint

Üres álláshelyek

Hosszú idősorok - a munkaerő-piaci tendenciák Magyarország régióiban

Foglalkoztatottak száma nemzetgazdasági ágak és nemek szerint

Foglalkoztatottak száma foglalkozási csoporton szerint

Gazdaságilag aktívak száma

Alkalmazásban állók létszáma

Alkalmazásban állók nettó keresete

Gazdaságilag nem aktívak iskolai végzettség szerint

Nem aktívak munkavállalási szándék szerint

Munkanélküliek az előző munkahelyük szerint

Munkanélküliek a keresett munka jellege szerint

Havi munkaerőköltségek

Üres álláshelyek foglalkozási főcsoportok szerint

Adó és tb hozzájárulások bevételei

Adó és tb hozzájárulások Tb-alapok bevételei

GDP értéke és volumenindexe

GDP-ben foglalkoztatottak száma

Alaptáblák a munkaerőpiacról:

KSH – Munkaerőpiaci helyzetkép

<http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/munkerohelyz16.pdf>

Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat – táblázatok

https://nfsz.munka.hu/Lapok/full_afsz_kozos_statiztika/full_afsz_az_afsz_nyilvantartasok_fontosabb_adatai/content/nfsz_havi_reszletes_adatok_2017_10.pdf

Foglalkoztatási alap - 2017-ben tervezett költségvetési bevételek és kiadások

<http://www.parlament.hu/irom40/10377/adatok/fejezetek/63.pdf>

1. tábla

Munkaerőpiaci mutatók, kihasználatlan munkaerő-potenciál							
Sor- szám	Megnevezés	2014			2016		
		férfi	nő	együtt	férfi	nő	együtt
1	15–74 éves népesség	3 653 836	3 919 411	7 573 247	3 631 959	3 875 566	7 507 525
2	Foglalkoztatott	2 220 475	1 880 364	4 100 839	2 362 498	1 989 139	4 351 637
3	ebből teljes munkaidős	2 113 095	1 710 444	3 823 539	2 277 727	1 842 342	4 120 069
4	részmunkaidős (alkufoglalkoztatottak nélkül)	63 255	118 292	181 547	64 294	116 673	180 967
5	közfoglalkoztatott	98 238	76 948	175 186	105 980	114 930	220 910
6	alkufoglalkoztatott	44 125	51 628	95 753	20 478	30 124	50 601
7	Munkanélküli	181 747	161 578	343 325	127 504	107 075	234 579
8	Gazdaságilag aktív (2+7)	2 358 096	1 990 314	4 348 410	2 469 524	2 066 090	4 535 615
9	Munkaerő-tartalék az inaktívakból	91 159	93 254	184 412	67 158	68 210	135 368
10	ebből keres, de nem áll rendelkezésre	3 556	5 693	9 248	2 473	4 441	6 914
11	rendelkezésre áll, de nem keres	87 603	87 561	175 164	64 685	63 769	128 454
12	Munkavégzési szándék nélküli inaktív	1 160 456	1 784 215	2 944 671	1 074 799	1 711 142	2 785 941
13	Összes inaktív (9+12)	1 251 615	1 877 469	3 129 083	1 141 957	1 779 352	2 921 309
14	Kihasználatlan munkaerő-tartalék, „A” típus (8+7+9)	317 030	306 460	623 490	215 140	205 409	420 548
15	Kihasználatlan munkaerő-tartalék, „B” típus (14+5)	415 268	383 409	798 677	321 120	320 339	641 458
16	Foglalkoztatási ráta (2/1*100)	59,6	46,7	52,9	64,5	50,5	57,3
17	Részmunkaidősök aránya (4/2*100)	2,9	6,5	4,5	2,7	6,0	4,2
18	Alkufoglalkoztatottak aránya (8/2*100)	2,0	2,8	2,4	0,9	1,5	1,2
19	Közfoglalkoztatottak aránya (5/2*100)	4,5	4,2	4,4	4,5	5,9	5,1
20	Munkanélküliségi ráta (7/8*100)	7,7	8,1	7,9	5,2	5,2	5,2
21	Munkaerő-tartalék aránya az inaktívakból (9/13*100)	7,3	5,0	5,9	5,9	3,8	4,6
22	Kihasználatlan munkaerő aránya, „A” típus (14/1*100)	8,7	7,8	8,2	5,9	5,3	5,6
23	Kihasználatlan munkaerő aránya, „B” típus (15/1*100)	11,4	9,8	10,5	8,8	8,3	8,5
24	Kihasználatlan munkaerő-potenciál, „A” típus (14/2+7+9)	12,9	14,7	13,8	8,5	9,6	9,0
25	Kihasználatlan munkaerő-potenciál, „B” típus (15/2+7+9)	17,0	18,4	17,6	12,7	15,0	13,7

KSH: Munkaerőpiaci helyzetkép, 2016 (2017. 10.30.)

A munkaerő-tartalékba tartozó inaktívak száma és megoszlása aszerint, hogy mi az aktív munkakeresés hiányának az oka

Megnevezés	2014			2016		
	férfi	nő	együtt	férfi	nő	együtt
Létszám, fő						
Úgy gondolja, hogy nem találja munkát	48 032	42 124	90 156	32 707	26 310	59 017
A munkaügyi központ által támogatott képzésen, tréningen vesz részt	223	300	613	70	197	267
Várja, hogy visszahívják korábbi munkahelyére	12 417	9 152	21 569	10 022	8 299	18 321
Csak rosszul fizető munka van	2 629	2 168	4 798	3 836	1 598	5 434
Egészségi állapota miatt	6 258	6 707	12 965	5 721	6 247	11 969
15 évnél fiatalabb gyermeket gondoz, felügyel	251	7 647	7 899	303	6 132	6 435
Gondozásra, ápolásra szoruló 14 évnél idősebb személyt lát el	654	1 491	2 145	450	2 208	2 658
Egyéb személyes vagy családi ok miatt	1 202	4 389	5 591	2 330	2 728	5 058
Tanulásban, képzésben való részvétel miatt	4 223	3 902	8 125	2 689	1 653	4 342
Örülködés tervezésénél	1 776	766	2 543	940	1 245	2 185
Nyugdíjban, korhatár előtti ellátásban részesül	6 002	4 831	10 833	2 692	4 021	6 713
Egyéb	3 936	3 992	7 928	2 923	3 132	6 055
Nincs válasz	3 556	5 693	9 248	2 473	4 441	6 914
Együtt	91 159	93 254	184 412	67 158	68 210	135 368
Megoszlás, %						
Úgy gondolja, hogy nem találja munkát	52,7	45,2	48,9	48,7	38,6	43,6
A munkaügyi központ által támogatott képzésen, tréningen vesz részt	0,2	0,4	0,3	0,1	0,3	0,2
Várja, hogy visszahívják korábbi munkahelyére	13,6	9,8	11,7	14,9	12,2	13,5
Csak rosszul fizető munka van	2,9	2,3	2,6	5,7	2,3	4,0
Egészségi állapota miatt	6,9	7,2	7,0	8,5	9,2	8,8
15 évnél fiatalabb gyermeket gondoz, felügyel	0,3	8,2	4,3	0,5	9,0	4,8
Gondozásra, ápolásra szoruló 14 évnél idősebb személyt lát el	0,7	1,6	1,2	0,7	3,2	2,0
Egyéb személyes vagy családi ok miatt	1,3	4,7	3,0	3,5	4,0	3,7
Tanulásban, képzésben való részvétel miatt	4,6	4,2	4,4	4,0	2,4	3,2
Örülködés tervezésénél	1,9	0,8	1,4	1,4	1,8	1,6
Nyugdíjban, korhatár előtti ellátásban részesül	6,6	5,2	5,9	4,0	5,9	5,0
Egyéb	4,3	4,3	4,3	4,4	4,6	4,5
Nincs válasz	3,9	6,1	5,0	3,7	6,5	5,1
Együtt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

KSH: Munkaerőpiaci helyzetkép, 2016 (2017. 10.30.)

AZ NFSZ ADATAINAK ÖSSZEFOGLALÓ TÁBLÁZATA
SUMMARY REPORT OF THE NATIONAL EMPLOYMENT SERVICE
2017. október / October 2017

Kategóriák / Categories	Létszám, fő Number of	Változás az előző hónaphoz képest / Changes compared to previous month		Változás az előző évhez képest / Changes compared to the same period previous year	
		fő / number	%-ban / in %	fő / number	%-ban / in %
Nyilvántartott álláskereső összesen <i>Registered jobseekers total</i>	260264	-8185	-3,0	-17507	-6,3
<i>Ebből / From this</i>					
álláskeresői ellátásra jogosult / eligible for jobseekers' allowance	59478	83	0,1	2728	4,8
szociális támogatásban részesülő ¹ / recipients of social assistance	80807	-1963	-2,4	-4214	-5,0
ellátás nélküli álláskereső / jobseekers without any benefit	119979	-6305	-5,0	-16021	-11,8
pályakezdő / school-leavers	27776	-2267	-7,5	-5491	-16,5
25 évesnél fiatalabb / younger than 25 years	40887	-2348	-5,4	-4857	-10,6
férfi / males	124507	-3823	-3,0	-11010	-8,1
nő / females	135757	-4362	-3,1	-6497	-4,6
szakképzetlen ² / without qualification	96993	-2639	-2,6	-47449	-32,8
diplomás / graduates	15245	-797	-5,0	-1593	-9,5
nyilvántartásba belépő / monthly inflow to the register	42843	-6522	-13,2	-4719	-9,9
első alkalommal belépő álláskereső / first-time entrant jobseekers	4856	-1309	-21,2	-413	-7,8
tartósan regisztrált álláskereső ³ / registered jobseekers longer than a year	73459	-1288	-1,7	-7570	-9,3
Tartósan nyilvántartottak aránya (%) / Ratio of long-term registered (%)	28,2	0,4	1,4	-1	-3,2
Átlagos regisztrációs idő (nap) / Average length of registration (day)	398	3	0,7	2	0,5

Megjegyzések / Notes:

¹ Tartalmazza a rendszeres szociális segélyben és a foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülők számát. / These data contain the recipients of regular social assistance and employment substitution support.

² A szakképzetlenek közé soroljuk a legfeljebb 8 általánost és a gimnáziumot végzett álláskeresőket / The category 'without qualification' contains those jobseekers, who have primary school or less than 8 grades and secondary grammar school with GCE

³ Egy éve, vagy annál régebben megszakítás nélkül minden hónapban szerepelt a nyilvántartásban. / Continuously registered longer than a year, without break.

⁴ %-pont / % point

I. A nyilvántartott álláskereső létszáma és változása

Number and changes of registered jobseekers

2017. október/ October 2017

2017. szeptember/ September 2017

Régiók és megyék / Regions and counties	Létszám, fő Number	Változás az előző hónaphoz képest Changes compared to previous month		Változás az előző évhez képest Changes compared to the same period previous year	
		fő / number	%	fő / number	%
Közép-Magyarország – Central Hungary	39846	-1332	-3,2	-7523	-15,9
Budapest	18225	-611	-3,2	-4315	-19,1
Pest	21621	-721	-3,2	-3208	-12,9
Közép-Dunántúl – Central Transdanubia	19016	-514	-2,6	-1993	-9,5
Fejér	8182	-253	-3,0	-763	-8,5
Komárom-Esztergom	5059	-321	-6,0	-400	-7,3
Veszprém	5775	60	1,0	-830	-12,6
Nyugat-Dunántúl – Western Transdanubia	13952	-197	-1,4	-353	-2,5
Győr-Moson-Sopron	3031	-108	-3,4	-356	-10,5
Vas	4074	-91	-2,2	122	3,1
Zala	6847	2	0,0	-119	-1,7
Dél-Dunántúl – Southern Transdanubia	33850	-515	-1,5	-1438	-4,1
Baranya	13940	-229	-1,6	-829	-5,6
Somogy	13663	-18	-0,1	242	1,8
Tolna	6247	-268	-4,1	-851	-12,0
Észak-Magyarország – Northern Hungary	56778	-1897,0	-3,2	-844,0	-1,5
Borsod-Abaúj-Zemplén	35190	-1385	-3,8	316	0,9
Heves	10718	-350	-3,2	-983	-8,4
Nógrád	10870	-162	-1,5	-177	-1,6
Észak-Alföld – Northern Great Plain	64239	-2494	-3,7	-2976	-4,4
Hajdú-Bihar	22020	-1923	-8,0	-2139	-8,9
Jász-Nagykun-Szolnok	14440	-444	-3,0	-171	-1,2
Szabolcs-Szatmár-Bereg	27779	-127	-0,5	-666	-2,3
Dél-Alföld – Southern Great Plain	32583	-1236	-3,7	-2380	-6,8
Bács-Kiskun	13710	-604	-4,2	-1422	-9,4
Békés	10885	-547	-4,8	-269	-2,4
Csongrád	7988	-85	-1,1	-689	-7,9
Összesen – Total	260264	-8185	-3,0	-17507	-6,3

2. A nyilvántartott pályakezdő álláskeresők létszáma és változása
The number and changes of registered jobseeking school-leavers

2017. október/ October 2017

2017. szeptember/ September 2017

Régiók és megyék / <i>Regions and counties</i>	Létszám, fő <i>Number</i>	Változás az előző hónaphoz képest <i>Changes compared to previous month</i>		Változás az előző évhez képest <i>Changes compared to the same period previous year</i>	
		fő / number	%	fő / number	%
Közép-Magyarország – Central Hungary	2109	-172	-7,5	-954	-31,1
Budapest	706	-48	-6,4	-409	-36,7
Pest	1403	-124	-8,1	-545	-28,0
Közép-Dunántúl – Central Transdanubia	1444	-83	-5,4	-387	-21,1
Fejér	692	-64	-8,5	-145	-17,3
Komárom-Esztergom	368	-36	-8,9	-50	-12,0
Veszprém	384	17	4,6	-192	-33,3
Nyugat-Dunántúl – Western Transdanubia	1102	-95	-7,9	-210	-16,0
Győr-Moson-Sopron	233	-34	-12,7	-31	-11,7
Vas	357	-37	-9,4	17	5,0
Zala	512	-24	-4,5	-196	-27,7
Dél-Dunántúl – Southern Transdanubia	4117	-184	-4,3	-549	-11,8
Baranya	1625	-94	-5,5	-239	-12,8
Somogy	1703	-22	-1,3	-151	-8,1
Tolna	789	-68	-7,9	-159	-16,8
Észak-Magyarország – Northern Hungary	6734	-671,0	-9,1	-674,0	-9,1
Borsod-Abaúj-Zemplén	4377	-543	-11,0	-306	-6,5
Heves	1178	-38	-3,1	-190	-13,9
Nógrád	1179	-90	-7,1	-178	-13,1
Észak-Alföld – Northern Great Plain	8731	-760	-8,0	-1752	-16,7
Hajdú-Bihar	2567	-619	-19,4	-684	-21,0
Jász-Nagykun-Szolnok	1730	-65	-3,6	97	5,9
Szabolcs-Szatmár-Bereg	4434	-76	-1,7	-1165	-20,8
Dél-Alföld – Southern Great Plain	3539	-302	-7,9	-965	-21,4
Bács-Kiskun	1381	-184	-11,8	-553	-28,6
Békés	1279	-110	-7,9	-164	-11,4
Csongrád	879	-8	-0,9	-248	-22,0
Összesen - Total	27776	-2267	-7,5	-5491	-16,5

3. A nyilvántartott álláskeresők relatív mutatói

Relative indicators of registered jobseekers

2017. október/ October 2017

2017. szeptember/ September 2017

Régiók és megyék / <i>Regions and counties</i>	A nyilvántartott álláskeresők aránya / <i>The ratio of registered jobseekers compared to</i>	
	a gazdaságilag aktív népességhez* (%) / <i>the economically active population*</i> (%)	a munkavállalási korú népességhez** (%) / <i>the population in employment age**</i> (%)
Közép-Magyarország – Central Hungary	2,7	2,0
Budapest	2,1	1,6
Pest	3,7	2,5
Közép-Dunántúl – Central Transdanubia	3,8	2,5
Fejér	4,1	2,8
Komárom-Esztergom	3,6	2,4
Veszprém	3,5	2,4
Nyugat-Dunántúl – Western Transdanubia	3,0	2,1
Győr-Moson-Sopron	1,4	1,0
Vas	3,3	2,3
Zala	5,4	3,5
Dél-Dunántúl – Southern Transdanubia	8,6	5,3
Baranya	8,3	5,2
Somogy	10,3	6,3
Tolna	6,5	4,0
Észak-Magyarország – Northern Hungary	11,4	7,0
Borsod-Abaúj-Zemplén	12,4	7,5
Heves	8,2	5,2
Nógrád	13,1	8,0
Észak-Alföld – Northern Great Plain	9,5	6,1
Hajdú-Bihar	9,0	5,8
Jász-Nagykun-Szolnok	8,4	5,5
Szabolcs-Szatmár-Bereg	10,7	6,8
Dél-Alföld – Southern Great Plain	5,6	3,7
Bács-Kiskun	5,7	3,8
Békés	7,1	4,5
Csongrád	4,2	2,8
Összesen – Total	5,7	3,8

Forrás: /
Sources: * Központi Statisztikai Hivatal Munkaerő-felmérése, 2016 / *Labour Force Survey 2016, Central Statistical Office*

** Kékh adatái, 2016. január 1-i állapot szerint (15-64 éves népesség). / *Data from the population register on 1. January 2016. (aged 15-64), (CSO, Hungary)*

6. A bejelentett betöltetlen álláshelyek havi mérlege

Monthly balance sheet of notified vacancies

2017. október/ October 2017

2017. szeptember/ September 2017

Régiók és megyék / Regions and counties	Elző havi záró állomány / Closing stock of the previous month	A hónap folyamán bejelentett álláshelyek száma / Inflow of vacancies during the month	Havi érvényes bejelentések / Total available vacancies during the month	A hónap folyamán megszűnt álláshelyek / Outflow of vacancies during the month	Tárgyhavi záró állomány / Closing stock of actual month
Közép-Magyarország – Central Hungary	29615	6793	36408	5396	31012
Budapest	23563	4615	28178	3542	24636
Pest	6052	2178	8230	1854	6376
Közép-Dunántúl – Central Transdanubia	7290	3691	10981	3392	7589
Fejér	2931	1427	4358	979	3379
Komárom-Esztergom	2167	1388	3555	1566	1989
Veszprém	2192	876	3068	847	2221
Nyugat-Dunántúl – Western Transdanubia	9563	4500	14063	4287	9776
Győr-Ménfőcsanak-Sopron	4085	2400	6485	1900	4585
Vas	2128	825	2953	892	2061
Zala	3350	1275	4625	1495	3130
Dél-Dunántúl – Southern Transdanubia	4219	5418	9637	5392	4245
Baranya	2087	3615	5702	3633	2069
Somogy	1110	1048	2158	1096	1062
Tolna	1022	755	1777	663	1114
Észak-Magyarország – Northern Hungary	11075	7506	18381	8025	10356
Borsod-Abaúj-Zemplén	6317	5220	11537	5535	6002
Heves	1890	1325	3215	1457	1758
Nógrád	2868	961	3829	1033	2796
Észak-Alföld – Northern Great Plain	17433	5666	23099	6899	16200
Hajdú-Bihar	7035	1993	9028	1937	7091
Szabolcs-Szatmár-Bereg	6039	1988	8027	3091	4936
Jász-Nagykun-Szolnok	4359	1685	6044	1871	4173
Dél-Alföld – Southern Great Plain	8895	5939	14834	6357	8477
Bács-Kiskun	3462	2142	5604	2292	3312
Békés	3546	2161	5707	2255	3452
Csongrád	1887	1636	3523	1810	1713
Összesen – Total	88090	39513	127603	39748	87855
Megosztás, %	69,0	31,0	100,0	31,1	68,9

2017-ben tervezett költségvetési bevételek és kiadások

Millió forintban egy tizedessel		
Megnevezés	Költségvetési kiadások	Költségvetési bevételek
Aktív támogatások		
Foglalkoztatási és képzési támogatások	16 172,0	
Szakképzési és felnőttképzési támogatások	20 000,0	
Passzív kiadások		
Álláskeresési ellátások	47 000,0	
Bérgarancia kifizetések	4 000,0	
Működtetési célú kifizetések	3 500,0	
Start-munkaprogram	325 000,0	
EU-s elő- és társfinanszírozás		
2014-2020-as időszak munkaerőpiaci programjainak előfinanszírozása	74 116,4	
Előfinanszírozott uniós programok kiadásainak visszatérülése		60 000,0
Egyéb bevétel		
Területi egyéb bevétel		1 000,0
Központi egyéb bevétel		1 000,0
Szakképzési és felnőttképzési egyéb bevétel		800,0
Szakképzési hozzájárulás		60 706,7
Bérgarancia támogatás törlesztése		1 000,0
Egészségbiztosítási és munkaerőpiaci járulék NFA-t megillető hányada		165 801,9
Szociális hozzájárulási adó NFA-t megillető hányada		217 539,6
Összesen:	489 788,4	507 848,2

Forrás: <http://www.parlament.hu/irom40/10377/adatok/fejezetek/63.pdf>

MUNKAERŐPIACI FOGALMAK

A foglalkoztatottsági statisztikában az adatforrások, a számbavételi módszerek, a megfigyelt sokaság különbözősége miatt azonos jelenséget számszakilag eltérő adatok fejeznek ki. Az adateltérések az alapadatok esetében is meghaladhatják a statisztikában elfogadott mértéket, ezért a különféle adatforrásokból származó információk nem helyettesíthetők egymással. A fejezet anyaga az adatforrásokhoz kapcsolt csoportosítást követi.

Gazdasági aktivitás, munkanélküliség

A Központi Statisztikai Hivatal a lakosság gazdasági aktivitásának – a foglalkoztatottság, illetve a munkanélküliség – vizsgálatára 1992-ben új statisztikai adatgyűjtést vezetett be. A munkaerő-felmérés, ami a magánháztartásokra kiterjedő reprezentatív felvétel, a 15–74 éves személyek gazdasági aktivitásáról nyújt információt. Az adatgyűjtés célja, hogy a foglalkoztatottság és a munkanélküliség alakulását a nemzetközi statisztikai ajánlásoknak megfelelően, a mindenkorai munkaügyi szabályozástól, illetve annak változásától függetlenül, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) fogalmait felhasználva figyelje meg.

A magyar munkaerő-felmérés a vizsgált népességet egy meghatározott időszakban (a kikérdezés hetét megelőző héten, a hetet hétfőtől vasárnapig számítva) végzett tevékenységük alapján osztályozza.

Foglalkoztatott az, aki az adott héten legalább egy órányi, jövedelmet biztosító munkát végzett, illetve rendelkezett olyan munkahellyel, ahonnan átmenetileg (betegség, szabadság stb. miatt) volt távol.

Munkanélküli az, aki az adott héten nem dolgozott, és nincs is olyan munkája, amelyből átmenetileg hiányzott; a kikérdezést megelőző négy hét folyamán aktívan keresett munkát; két héten belül munkába tudott volna állni, ha talált volna megfelelő állást, illetve már talált munkát, ahol 2002-ig 30, 2003-tól 90 napon belül dolgozni kezd.

Gazdaságilag aktívak: azok, akik megjelennek a munkaerőpiacon, azaz a foglalkoztatottak és a munkanélküliek.

Gazdaságilag nem aktívak azok, akik a vonatkozó héten nem dolgoztak, illetve nem volt rendszeres jövedelmet biztosító munkájuk, és nem is kerestek munkát, vagy kerestek, de nem tudtak volna munkába állni.

Az inaktívokon belül a nyugdíjban, egyéb ellátásban, járadékban részesülők létszáma tartalmazza a saját jogú öregségi nyugdíjban; korhatár előtti ellátásban; rokkantsági, rehabilitációs vagy egyéb egészségkárosodási ellátásban; özvegyi, szülői hozzátartozói nyugdíjban; ideiglenes özvegyi nyugdíjban részesülőket.

Passzív munkanélküli: a gazdaságilag nem aktívak közül az, aki szeretne dolgozni, és két héten belül munkába tudna állni, ha találna megfelelő állást, de nem keres munkát, mert foglalkoztatását reménytelennek látja.

Aktivitási arány: a gazdaságilag aktívak a megfelelő korcsoportba tartozó népesség százalékában.

Munkanélküliségi ráta: a munkanélküliek a megfelelő korcsoportba tartozó gazdaságilag aktív népesség százalékában.

Foglalkoztatási arány: a foglalkoztatottaknak a megfelelő korcsoportba tartozó népességhez viszonyított aránya.

A Munkaerő-felmérés mintájába 1992-től negyedévente átlagosan mintegy 24 ezer cím került kijelölésre, 1998 óta pedig negyedévente közel 38 ezer címet keresnek fel az összeírók, hogy a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) ajánlásainak megfelelően az ott élő 15–74 éves népesség gazdasági aktivitásáról gyűjtsenek információt. 1992–2002 között minden hónapban a hónap 19. napját magában foglaló héten valósult meg a kikérdezés, 2003-tól pedig folyamatosan, a hónap (negyedév, év) valamennyi hetét magában foglalva. A közölt adatok teljeskörűsített negyedéves (éves) átlagok.

Az 1992–1997 közötti adatok teljeskörűsítése az 1990. évi népszámlálás alapján készült, az 1998–2005 közötti időszakra pedig a 2001. évi népszámlálást figyelembe vevő, korrigált népességszámon alapuló súlyrendszerrel történt.

2014 decemberétől a Munkaerő-felmérés adatainak teljeskörűsítése a 2011. évi népszámlálás bázisán továbbvezetett népességszámon alapszik. Az összehasonlíthatóság biztosításához a korábbi becsléseket az új súlyszámrendszerrel 2006-ig visszamenően módosítottuk.

A munkaerő-felmérés mintájának hibaszámítása linearizált jackknife-módszerrel történik. Az [áttekintő táblázatok](#) 2016. évre vonatkozó adatok mintavételi hibáit (s.e.) 95%-os megbízhatósági szinten közlik.

A közölt abszolút számok kerekítése elektronikusan – egyedi korrekció nélkül – történt, ezért a részadatok összege nem mindig egyezik meg az összesített adatok megjelenített kerekített értékeivel.

A munkáltatók gazdasági tevékenységének osztályozása 2008-ig a TEÁOR'03 alapján történt, 2008-ra azonban már az új, TEÁOR'08 szerinti adatok is publikálásra kerültek. 2009-től a gazdasági tevékenység osztályozása a TEÁOR'08 alapján kerül besorolásra.

A foglalkozások besorolása 2010-ig a FEOR-93 foglalkozási nomenklatúra alapján történt, 2011. január 1-jétől azonban már csak az új, FEOR-08 szerinti adatok kerülnek publikálásra.

A kikérdezés 2012. első negyedévig papír alapú kérdőíven történt. Ettől kezdődően indult a folyamatos áttérés a mobileszközös összeírásra. 2012 novemberétől az összeírás lappal történik.

Forrás: KSH, Munkaerő-piaci folyamatok

Intézményi munkaügyi adatgyűjtési rendszer

Az Európai Unió 2008-tól minden tagállam számára előírja (1893/2006/EK rendelet) az új tevékenységi osztályozás – TEÁOR'08 – kötelező alkalmazását a statisztikai adatgyűjtésekben és nyilvántartásokban. Az adatokat 2008 januárjától a TEÁOR'08 alapján gyűjtöttük be, de 2008-ban még a TEÁOR'03 szerint publikáltuk. A TEÁOR'08 szerint is feldolgozott adatokat először 2009 januárjában publikáljuk.

A TEÁOR'08 alapján készült havi statisztikákat némileg befolyásolhatta, hogy az adatszolgáltatók 2008-ban folyamatosan éltek az új osztályozásba sorolás lehetőségével, így a bázisévben – 2008-ban – a besorolás finomodásával, a szakágazatok között mozgás volt.

Alkalmazásban álló: 2003-ig a munkáltatóval főállású, 5 munkanapot meghaladó időtartamú munkaviszonyban álló személy, beleértve a bedolgozói jogviszonyban, a személyes közreműködéssel járó tagsági és a munkavégzéssel járó szövetkezeti tagsági viszonyban lévő munkavállaló. 2004-től alkalmazásban állónak tekintendő az a munkavállaló, aki a munkáltatóval munkavégzésre irányuló jogviszonyban áll, s munkaszerződése, munkamegállapodása alapján havi átlagban, munkadíj ellenében legalább 60 munkaóra teljesítésére kötelezett, függetlenül attól, hogy foglalkoztatása a munkáltatónál főállásban vagy ún. további munkaviszonyban történik. További változás, hogy a munkaügyi adatállományokban a rendvédelmi és honvédelmi intézmények közül a Központosított Illetményfejtési Rendszerbe tartozók adatai a korábbi összevont adatok helyett tényleges intézményi szerkezetben jelennek meg, valamint a fizikai-szellemi állománycsoportokba sorolás is a tényleges FEOR kódok alapján történik. Az abszolút számok idősorokban történő összehasonlíthatósága a 2004-ben bekövetkezett módszertani változás miatt nem minden szinten biztosítható, de az indexek homogén adatkörökre vonatkoznak *Statisztikai állományi létszámba tartoznak az alkalmazásban állók, kivéve* a munkából meghatározott okok miatt tartósan távollevő személyek (születési szabadságon lévők, a különböző gyermekgondozási ellátásban részesülők, korábban a sorkatonai szolgálatot teljesítők, három hónapot, 1999-től egy naptári hónapot meghaladóan betegek, fizetés nélküli szabadságon lévők stb.).

Átlagkereset: a teljes munkaidőben (2003-ig a főállásban, teljes munkaidőben) foglalkoztatottak részére fizetett keresettömeg (bérköltség) egy főre jutó havi átlaga.

Bruttó kereset: a személyi jövedelemadó, az egészségbiztosítási és nyugdíjjárulékot, valamint a munkaerő-piaci járulékot is tartalmazó alpbér és egyéb jogcímenen fizetett kereseti elemek (bérpótlék, kiegészítő fizetés, prémium, jutalom, 13. és további havi fizetés) összege.

Nettó átlagkereset: a bruttó átlagkeresetből gazdálkodó szervezetenként a mindenkori munkaerő-piaci járulék, a személyi jövedelemadó, valamint az egészségbiztosítási és a nyugdíjjárulék levonásával és az adott évre érvényes járulékküszöb és az alkalmazotti kedvezményre jogosító jövedelemhatár figyelembevételével számított adat. 1999-től az akkor bevezetett, a gyermekek után járó adókedvezmény hatását nem tartalmazta. A személyi jövedelemadó kiszámítása az szja-törvényben szereplő – az adott évre érvényes – adóelőleg kulcsokkal történik, az adatok nettósítása intézményenként havi szinten történik.

A **munkaerőköltség**, az élők munkája igénybeviteléhez kapcsolódó összes költség, a munkavállalót közvetlenül vagy közvetetten érintő javadalmazások legtágabb köre, beletartozik a munkajövedelem, a szociális költség továbbá a képzési és más költségelemek. A foglalkoztatással összefüggő támogatások vagy járulékfizetési kedvezmények csökkentik, míg a foglalkoztatáshoz kapcsolódó adók növelik a munkaerőköltséget.

Havi munkajövedelem (munkavégzéshez kötődő jövedelem): a teljes munkaidőben foglalkoztatottak (2003-ig a főállásban, teljes munkaidőben foglalkoztatottak) részére elszámolt kereseti elemeken felül azokat a pénzügyi és természetbeni juttatásokat is tartalmazza, amelyek a nemzetközi ajánlások szerint részei a keresetnek. Ilyen például a lakhatási költségtérítés, az étkezési térítés, a munkába járás költségének térítése, a kizárólag

saját használatra biztosított cégautóval kapcsolatos költségtérítések, a jubileumi jutalom, a tárgyjutalmak stb.

Szociális költség: A munkáltató által kötelezően teljesített járulékok, hozzájárulások (pl. tb-járulék, munkaadói járulék, majd később szociális hozzájárulási adó, rehabilitációs hozzájárulás), a kollektív szerződés, ágazati megállapodás, egyedi munkaszerződés szerint teljesített hozzájárulások, kifizetések (biztosítási díjak) és közvetlenül a munkavállalónak nyújtott szociális juttatások, valamint a munkavállalók érdekében teljesített szociális hozzájárulások (betegszabadság díjazása, végkielégítés, felmondási időre járó bér, szociális segély stb.)

Egyéb munkaerőköltség: a képzési és más, a munkajövedelem és szociális költségek körébe nem tartozó költségelemek növelve a foglalkoztatást terhelő adókkal és csökkentve a foglalkoztatást segítő támogatásokkal.

Üres álláshelyek száma: megfigyelésére 2004-ben került bevezetésre az Eurostat ajánlásain alapuló statisztika. A definíció szerint üres álláshelynek számít az adott munkáltatónál újonnan létesített, megüresedett, illetve olyan, a közeli jövőben (3 hónapon belül) megüresedő álláshely, melynek munkaszerződéssel alkalmazott munkaerővel történő betöltésére a munkáltató aktív lépéseket tesz (pl: hirdetés, pályázat útján, kapcsolatfelvétel az Állami Foglalkoztatási Szolgálattal, 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, 1 hónapnál hosszabb ideje betegség vagy fizetés nélküli szabadság miatt távollévő).

Az üres álláshelyek aránya: üres álláshelyek száma az összes álláshely (szervezet tevékenységében résztvevők létszáma + üres álláshelyek száma) százalékában.

Az évközi munkaügyi statisztikai adatgyűjtésből származó adatok forrása: valamennyi legalább 50 főt foglalkoztató és reprezentatív módon kijelölt 5–49 fős vállalkozás, kijelölt non-profit szervezetek, valamint létszámhatártól függetlenül valamennyi költségvetési és társadalombiztosítási intézmény székhely szerinti adatai.

A havi intézményi munkaügyi-statisztikai adatgyűjtésekhez (az adatszolgáltatók kijelöléséhez, valamint a mintavétellel megfigyelt vállalkozási körre vonatkozó becslés előállításához) a Gazdasági Szervezetek Regiszterét veszi alapul a KSH. Ebben a szervezetre vonatkozó adminisztratív adatok folyamatosan frissülnek, azonban bizonyos statisztikai ismérvek, mint pl. a létszám-kategória évente egyszer kerül beállításra. A vállalkozások és nonprofit szervezetek körében az adatszolgáltatók csak bizonyos létszám-határ felett kerülnek megfigyelésre (az adatszolgáltatói terhek ésszerű szinten tartása miatt). Mivel az évente újonnan rögzített létszám-kategória szerint a sokaság összetétele átrendeződhet, ezért a publikált becslött értékösszeg adatok (pl.: alkalmazásban állók létszáma) csak korlátozott mértékben hasonlíthatók össze egyik évről a másikra és évkezdetkor akár jelentős törés mutatkozhat az idősorban. Az adatgyűjtés célindikátorait, vagyis a publikált fajlagos mutatók

(pl.: átlagkereset, egy főre jutó munkaóra) összehasonlíthatóságát a fenti jelenség nem korlátozza.

Az éves munkaügyi statisztikai adatgyűjtésből származó adatok forrása: 2005-ig valamennyi 20 és több főt foglalkoztató, illetve a reprezentatív módon kijelölt 5–19 fős vállalkozás, kijelölt non-profit intézmények, és a költségvetési és társadalombiztosítási szervezetek teljes köre. A táblákban 2006-tól az éves munkaügyi statisztikai létszámadatok a teljes nemzetgazdaságra (mikro vállalkozásokkal együtt) vonatkoznak, a statisztikai adatszolgáltatásra nem kötelezett vállalkozások adatainak pótlása a rendelkezésre álló adóadatokból különböző becslési módszerek alkalmazásával történik. Az átlagkereseti adatok az 1–4 fős mikro vállalkozások adatait nem tartalmazzák. Az éves területi bontású munkaügyi adatok telephely szerinti, a megye területére vonatkoznak.

2015 novemberétől a helyi költségvetési szervek szakágazati bontású adatainak alapját az adott intézmény jelentési körébe tartozó foglalkoztatottak Kormányzati kiadások funkciók szerinti osztályozásába (COFOG) történő besorolása képezi, amely felváltotta Magyar Államkincstár által 2010. január 1-jétől használt, Költségvetési szakfeladatok szerinti osztályozást. Ennek következményeként a helyi költségvetési szervek esetében a havi szakágazati bontású munkaügyi adatok korlátozott mértékben hasonlíthatóak össze a 2015 novembere előtti adatokkal.

A továbbvezetett munkaerőköltségek forrása 2006-tól az éves munkaerőköltség felvétel, ami a nagyobb (legalább 50 főt foglalkoztató) vállalkozásokra vonatkozik, míg a kisebb vállalkozásokra vonatkozó becsléshez az évközi munkaügy-statisztikai adatgyűjtésből származó munkajövedelem adatok kerülnek felhasználásra.

Nyilvántartott álláskeresők, álláskeresők támogatása

Nyilvántartott álláskereső: az a személy, aki a munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel rendelkezik, és oktatási intézmény nappali tagozatán nem folytat tanulmányokat, és öregségi nyugdíjra nem jogosult, valamint rehabilitációs járadékban nem részesül és az alkalmi foglalkoztatásnak minősülő munkaviszony kivételével munkaviszonyban nem áll, és egyéb kereső tevékenységet sem folytat, és elhelyezkedése érdekében az állami foglalkoztatási szervvel együttműködik, és akit az állami foglalkoztatási szerv álláskeresőként nyilvántart.

Nyilvántartott pályakezdő álláskeresők: az a személy, aki a 25. életévét – felsőfokú végzettséggel rendelkező esetén 30. életévét – nem töltötte be, a munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel rendelkezik, az illetékes kirendeltség által nyilvántartott álláskereső, aki tanulmányai befejezését követően álláskeresési támogatásra nem szerzett jogosultságot.

Álláskeresési járadékban részesülők: a nyilvántartott álláskeresők közül azok, akik álláskeresővé válásukat megelőzően járulékfizetési kötelezettségüknek eleget tettek, és így a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvényben (a továbbiakban Ft.) meghatározottak szerint álláskeresési járadék folyósítására jogosultságot szereztek. A jogszabály 2005. november 1-jei változása 2006. január 1-jétől lehetővé teszi volt vállalkozók belépését is. 2011. szeptember 1-jétől megváltoztak az álláskeresési járadék megállapításának, folyósításának feltételei.

Álláskeresési segélyben részesülők: a nyilvántartott álláskeresők közül azok,
a) akik az álláskeresési járadék legalább 180 napra megállapított folyósítási időtartamát kimerítették,
b) akik minimum 200, maximum 364 nap munkaviszonnal rendelkeznek és
c) akiknek a kérelem benyújtásakor a reájuk irányadó nyugdíjkorhatár betöltéséhez legfeljebb 5 év hiányzik és az álláskeresési járadék legalább 140 napra megállapított folyósítási időtartamát kimerítették. 2011. szeptember 1-jétől az álláskeresési segély fent említett a) és b) típusa megszűnt, míg a c) típusnak megváltozott az elnevezése és megállapításának, folyósításának feltétele.(Flt.)

2009-től az NFSZ-nél bevezetett **új számítástechnikai rendszer** lehetővé teszi:

1. az álláskeresési ellátás különböző típusaiba be- és kilépők számából a szüneteltetésről visszatérő belépők valamint a szüneteltetésre kilépők számának kiszűrését. A szüneteltetés főbb okai a rövid idejű munkavégzés, a GYES, TGYÁS igénybevétele, képzésben való részvétel,
2. azon belépő létszám számbevételét a tárgyidőszakot megelőző időpontra, akik részére az álláskeresési ellátás első számfejtése a hiánypótlások miatt húzódott el.

Szociális ellátásban részesülők: a nyilvántartott álláskeresők közül azok, akik hátrányos munkaerő-piaci helyzetű aktív korúak és jövedelmük kiegészítésére, pótlására pénzbeli szociális ellátásban részesülnek. 2009. január 1-jétől a rendszeres szociális segélyben részesülőket két csoportba sorolták: a rendszeres szociális segélyezettek, a rendelkezésre állási támogatottak. 2011. január 1-jétől a rendelkezésre állási támogatás helyébe új ellátási forma a bérpótló juttatás lépett. 2011. szeptember 1-jétől pedig a bérpótló juttatás elnevezés foglalkoztatást helyettesítő támogatásra változott. (A szociális igazgatásról és a szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. tv).

A bejelentett betöltetlen álláshelyek száma: A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálathoz bejelentett, munkaközvetítésre rendelkezésre álló munkalehetőségek száma az időszak végén.

Módszertani forrás: A munkaerőpiaci helyzet alakulása az Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat fontosabb adatai alapján című havi jelentés (NFSZ, Budapest, 2011).

Az adatok forrása: 2013-ig Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat, 2014-től Nemzetgazdasági Minisztérium.

FORRÁSOK:

1. Munkaerő-piaci helyzetkép Foglalkoztatáspolitikai, szakképzési és felnőttképzési válaszok
https://www.nexon.hu/sites/default/files/2_poloskeigaborne_ngm_0.pdf
2. A kis cégeknél okozza a legtöbb gondot a munkaerőhiány
<https://www.vg.hu/gazdasag/makrogazdasag/a-kis-cegeknel-okozza-a-legtobb-gondot-a-munkaerohiany-479534/>
3. A magyar munkaerőpiac problémái: alacsony bérek, sok közmunkás és súlyos munkaerőhiány
http://tenytar.hu/elemzes/magyar_munkaeropiac_problemai_alacsony_berek_sok_koz_munkas_es_sulyos_munkaerohiany#.WiMQjPnibIU
4. Statisztikai tükör 2017 június 14. - szeptember 15.
<http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mpf/mpf1703.pdf>
<http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mpf/mpf1706.pdf>
5. Rövidtávú munkaerőpiaci prognózis – 2017
http://gvi.hu/files/researches/491/prognozis_2016_tanulmany_161222.pdf
6. Munkaerőpiaci Tükör
<http://econ.core.hu/kiadvany/mt.html>
7. KSH: Munkaerőpiaci helyzetkép, 2016 (2017. 10.30.)
<http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/munkerohelyz16.pdf>
8. MNB: nem lesz drágább az élet a munkaerőhiány miatt
<http://www.portfolio.hu/gazdasag/munkaugy/mnb-nem-lesz-dragabb-az-elet-a-munkaerohiany-miatt.237705.html>
9. A kormány is belátta: erre kár kidobni százmilliárdokat
<http://index.hu/gazdasag/allas/2017/01/13/kozmunka/>
10. A migráció vagy a robotok mentik meg Európát?
<https://www.portfolio.hu/gazdasag/a-migracio-vagy-a-robotok-mentik-meg-europat.239168.html>

11. Alig jön vendégmunkás Magyarországra
<https://www.vg.hu/kozelet/tarsadalom/alig-jon-vendegmunkas-magyarorszagra-472887/>
12. Növekvő bérek, jelentős bérkülönbségek
<http://www.policyagenda.hu/hu/nyitolap/novekvo-berek-jelentos-berkulonbsegek>
13. Egy nagyobb városnyi munkahely vár munkásokra
<http://index.hu/gazdasag/allas/2017/03/01/munkaerohiany/>
14. Elkerülük Magyarországot a fejlett világot megmentő bevándorlók
<http://www.origo.hu/gazdasag/hirek/20100713-magyarorszagi-bevandorlok-migracio-gazdasagi-hatasai-nemzetkozi-tapasztalatok.html>
15. Évente egy városnyi magyar tűnik el a munkaerőpiacról
http://index.hu/gazdasag/2017/01/05/evente_egy_kisvarosnyi_magyar_tunik_el_a_mu_nkaeropiacrol/
16. Ezekkel a diplomákkal kereshetsz majd a legjobban: itt a lista
<https://www.penzcentrum.hu/karrier/ezekkel-a-diplomakkal-kereshetsz-majd-a-legjobban-itt-a-lista.1047906.html>
17. Finnyások vagy túl hülyék a magyarok
http://index.hu/gazdasag/2017/02/03/migrans_ukran_ipar_bevandorlas/
18. Fizet az állam annak, aki otthagyja a közmunkát
http://index.hu/gazdasag/allas/2017/02/28/penzzel_tolna_a_piacra_a_kozmunkasokat_a_kormany/
19. 2018-ra érheti el a minimálbér a létminimum szintjét
<https://www.hrportal.hu/c/2018-ra-erheti-el-a-minimalber-a-letminimum-szintjet-20160103.html>
20. Hiába emelkednek a bérek, így se találni munkást
http://index.hu/gazdasag/2017/02/01/hiaba_emelkednek_a_berek_igy_se_talalni_munkast/
21. Honnan hívja a kormány a százezernyi új bevándorlót?
http://index.hu/gazdasag/2016/07/09/honnan_hivja_a_kormany_a_szazezernyi_uj_bevandorlot/

22. Kevés a vendégmunkás az országban

http://index.hu/gazdasag/allas/2016/07/19/keves_a_vendegmunkas_az_orzagban/

23. Kik dolgozhatnak még Magyarországon?

<https://www.portfolio.hu/gazdasag/kik-dolgozhatnak-meg-magyarorszagon.247153.html>

24. Közel hatvanezer külföldi dolgozót vár a kormány

http://hvg.hu/gazdasag/20170421_Kozel_hatvanezer_kulfoldi_dolgozot_var_a_kormany

25. A foglalkoztatottság és a munkanélküliség regionális különbségei, 2012

<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/regiok/debrecefnogl munk12.pdf>

26. Magyar gyárosok Vargának: vendégmunkások kellene

http://index.hu/gazdasag/2016/07/05/magyar_gyarosok_varganak_250_ezer_vendegmunkas_kell_ide_azonnal/

27. Magyarország Európa legsikeresebb összeszerelő üzeme?

http://index.hu/gazdasag/defacto/2016/12/28/magyarorszag_europa_legsikeresebb_osszeszerelo-uzeme/

28. Már kis híján mindenki dolgozik az országban

http://index.hu/gazdasag/2017/01/05/mar_kis_hijan_mindenki_dolgozik_az_orzagban/

29. Már nemcsak szakmunkásból, diplomásból sincs elég

http://index.hu/gazdasag/2017/01/04/mar_nemcsak_szakmunkasbol_diplomasbol../

30. Még jó fizetésre sincs jelentkező

<https://www.vg.hu/gazdasag/makrogazdasag/meg-jo-fizetesre-sincs-jelentkezo-482046/>

31. Miben változik a Munka Törvénykönyve 2016. január 1-től?

<https://twobirdsideas.hu/2015/10/15/miben-valtozik-a-munka-torvenykonyve-2016-januar-1-tol-a-sajtoban-megjelentekkel-ellentetben-a-vegkielegites-szabalyai-nem-valtoznak/>

32. Mivel foglalkozik a legtöbb ember a világon?

http://napicsart.blog.hu/2015/12/11/mivel_foglalkozik_a_legtoobb_ember_a_vilagon

33. Rövidtávú munkaerőpiaci prognózis 2009. évre, Fejér megye
www.fmkik.hu/hu/letoltes/31091/47dbb
34. Nem bírják a béremelést a magyar boltosok
http://index.hu/gazdasag/2016/12/19/nem_birjak_a_beremelest_a_magyar_boltosok/
35. ÚJ PRIORITÁSOK A FOGLALKOZTATÁSPOLITIKÁBAN
<https://www.nak.hu/hirek/952-02-elelmiszeripar-munkaeropiaci-helyzete-2016-11-15/file>
36. OECD: Magyarország rászorul a külföldi bevándorlókra
<http://aktiv.origo.hu/allas/20090701-magyarorszagnak-szuksege-lesz-a-vendegmunkasokra.html>
37. Tényleg nem hatékonyan dolgozik a magyar munkaerő?
http://napicsart.blog.hu/2017/01/14/tenyleg_nem_hatekonyan_dolgozik_a_magyar_munkaero
38. Ukrán migránsokat hoz a kormány, titokban vendégmunkaprogram indult
http://index.hu/gazdasag/allas/2016/09/22/ukran_migransokat_hoz_a_kormany_az_orzagba_titokban/
39. Van még hova emelni a magyar fizetéseket
http://index.hu/gazdasag/2017/06/22/galgoczi_bela_multinacionalis_ceg_berek_terme_lekenyseg_szakszervezet_kutato_kovergencia_val sag/
40. Jöhetnek a külföldi munkások, de nem vehetik el a magyarok állását
http://index.hu/gazdasag/2016/09/15/varga_mihaly_vendegmunkasok_gazdasagi_bevalndorlas_migracio_interju_eu_penzek/

X X X X X