

1.3. AZ ALAPVETŐ HIÁNYINDIKÁTOROK ALAKULÁSA

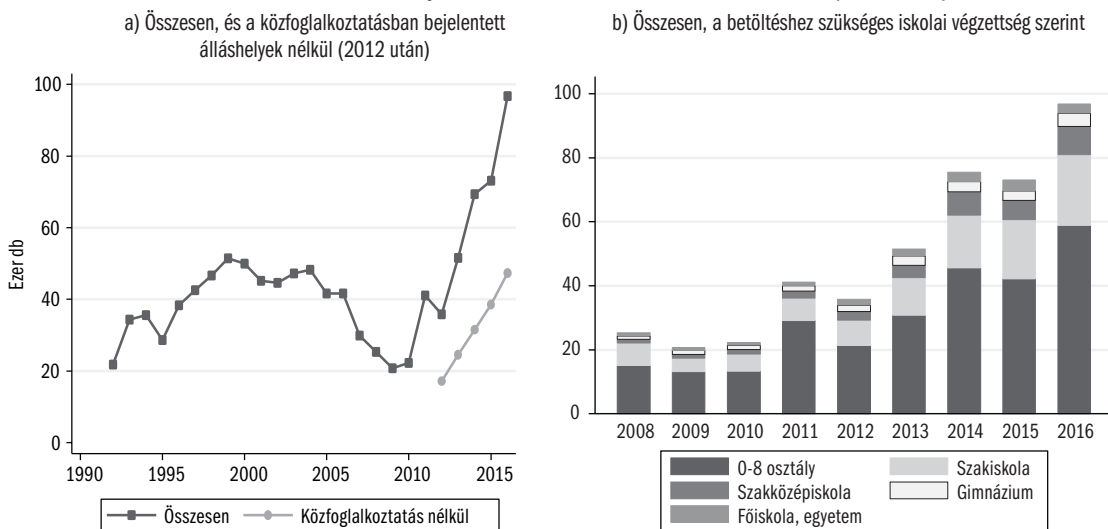
KÖLLŐ JÁNOS, NYÍRŐ ZSANNA & TÓTH ISTVÁN JÁNOS

A munkaerőhiány mérésében két fő megközelítés létezik: 1. a munkaerőpiaci egyensúlyhiány indikátorainak alkalmazása, 2. a munkáltatók munkaerőhiányra vonatkozó percepciójának vizsgálata, aminek a felmérése vállalati kérdőívek segítségével történik (*Reymen és szerzőtársai*, 2015). Ebben az alfejezetben először az első, majd a második megközelítésben vizsgáljuk a hazai munkaerőhiány alakulását – részben nemzetközi kitekintésben. Előre bocsát-hatjuk, hogy Magyarországon 2013 után minden általunk ismert forrás a toborzási nehézségek fokozódására, a panaszok súlyosbodására utal.

A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat üresállás-nyilvántartása

A munkaügyi központokban bejelentett üres állások havi átlagos állománya 2015–2016-ban a rendszerváltás óta nem látott szintre emelkedett. Fontos azonban látni, hogy a közfoglalkoztatásban bejelentett állások teszik ki az összes bejelentett állás felét, és 60 százalékban legfeljebb általános iskolai végzettséget igénylő munkahelyekre keresnek jelentkezőt (1.3.1. ábra), így az NFSZ-statisztika nem értelmezhető átfogó hiánymutatóként.

1.3.1. ábra: Üres álláshelyek az NFSZ mérése szerint, 1990–2016 (ezer darab)



Megjegyzés: Éves átlagos állományok.

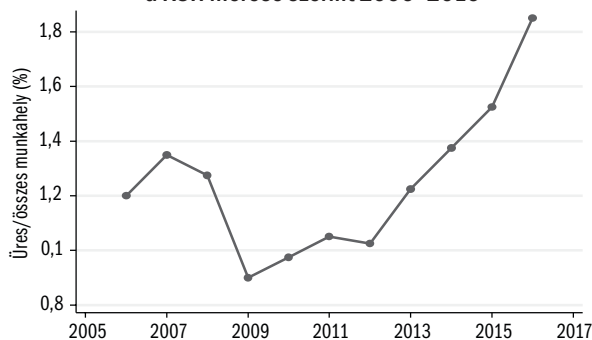
Érdemes megjegyezni, hogy 2016-ban az elsődleges munkaerőpiacon bejelentett üres állások éves átlagos állománya (47 302 darab) alacsonyabb volt, mint az 1998–2004-es időszakban összesen, a közmunka-lehetőségekkel együtt.

A közmunkások átlagos száma azonban ekkor még nem érte el a húszszet, a 2016-os állomány egytizedét, ennél fogva az ott jelentkező munkaerőigény sem lehetett jelentős.

A KSH és az Eurostat vállalati kikérdezésen alapuló mérései

2009 óta dinamikus növekedés figyelhető meg az Eurostat metodikáját követő KSH-mérésben is (1.3.2. ábra), ami a be nem töltött állások arányát mutatja az összes (betöltött vagy be nem töltött) munkahely arányában, vállalati kikérdezés alapján. (A KSH-adat pontos definícióját lásd a *Függelék F1. ábrájának* a jegyzetében.)

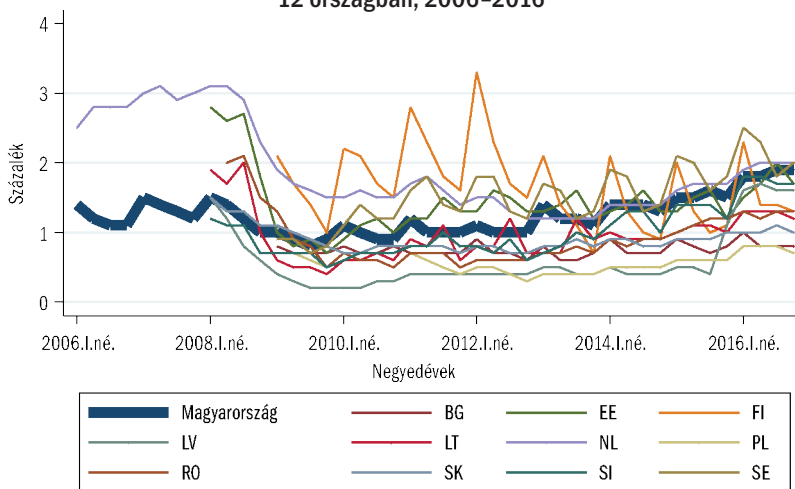
1.3.2. ábra: Üres munkahelyek az összes munkahely százalékában a KSH mérése szerint 2006–2016



Megjegyzés: Éves átlagok negyedéves mérésekből.

Forrás: *Eurostat*.

1.3.3. ábra: Üres állások aránya az Eurostat adatai szerint 12 országban, 2006–2016

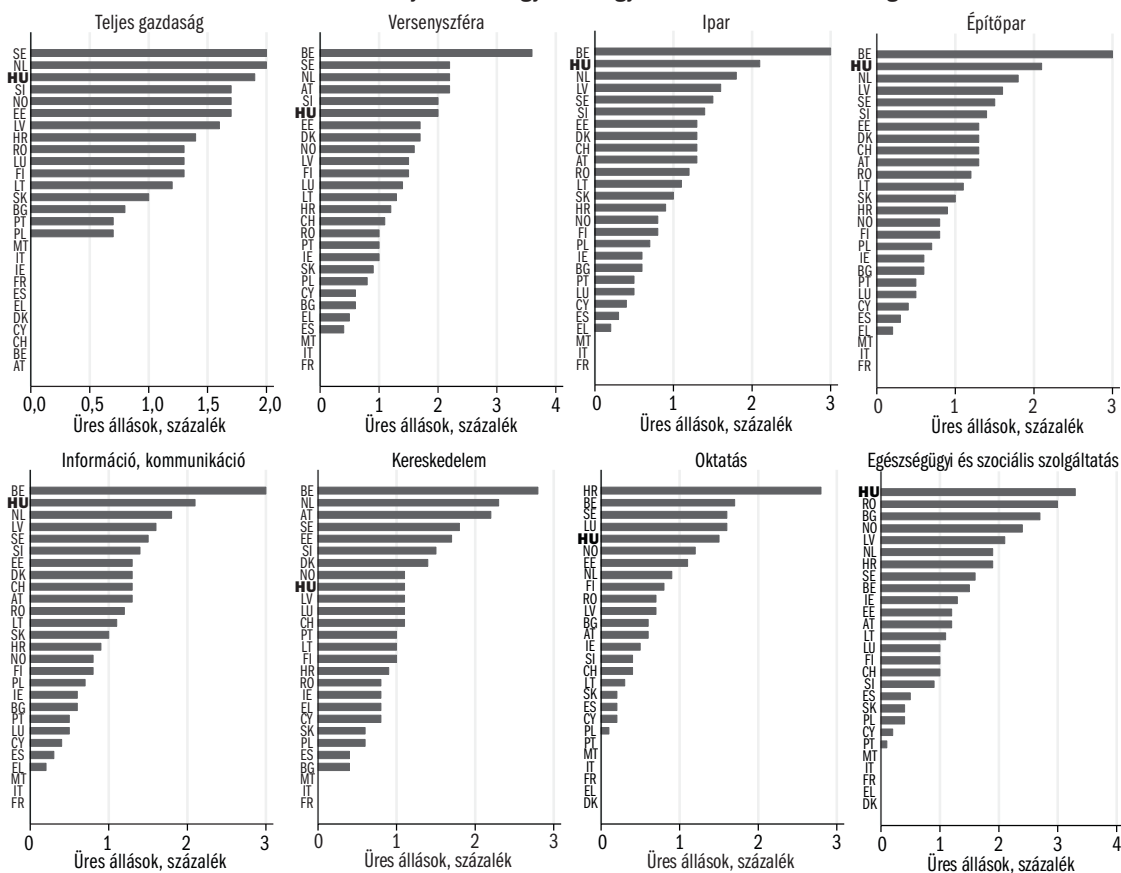


Az országgrövidítéseket lásd az 1.3.4. táblázat alatt.

Forrás: *Eurostat* adatok, saját számítás.

Az Eurostat mérései nemzetközi összehasonlításra is módot adnak. Mint az 1.3.3. ábrán látható, az üres állások arányát tekintve a Magyarország középmezőnyben állt 2006-ban, a három-négy éve indult dinamikus növekedés eredményeként azonban mára igen magas szint alakult ki: 2016 végén Svédország és Hollandia után itt volt a legmagasabb a betöltetlen munkahelyek aránya. Az ábrán azok az országok szerepelnek, amelyek 2008 óta vagy régebben publikálnak a teljes gazdaságra vonatkozó idősorokat. A magyar mérések 2006-ban kezdődtek.

1.3.4. ábra: Üres állások aránya 2016 negyedik negyedévében az Eurostat rangsora szerint

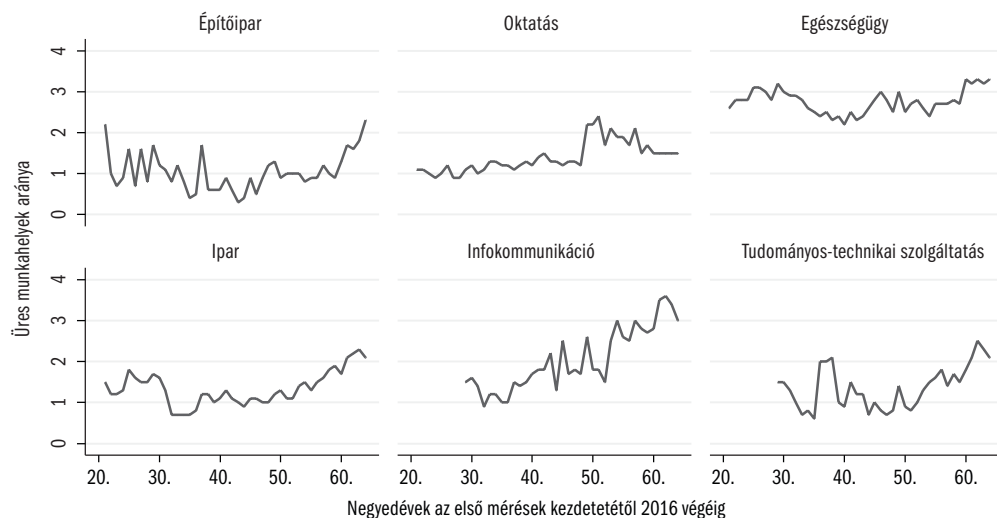


Ország rövidítések: AT: Ausztria, BE: Belgium, BG: Bulgária, CY: Ciprus, CZ: Cseh Köztársaság, DE: Németország, DK: Dánia, EE: Észtország, EL: Görögország, ES: Spanyolország, FI: Finnország, FR: Franciaország, HR: Horvátország, HU: Magyarország, IE: Írország, IT: Olaszország, LT: Litvánia, LU: Luxemburg, LV: Lettország, MT: Málta, NL: Hollandia, PL: Lengyelország, PT: Portugália, RO: Románia, SE: Svédország, SI: Szlovénia, SK: Szlovákia.

Az 1.3.4. ábra szerint Magyarország tavaly év végén a második helyen állt az iparban, az építőiparban és az info-kommunikációs ágazatban kialakult be-

töltetlen állások arányai rangsorában. A versenyszféra egészére vonatkozó grafikonon – egy népesebb mezőnyben – azonban csak *hatodik* helyet tölti be az ország. Abban, hogy a gazdaság egészére érvényes mutató tekintetében mégis a *harmadik* helyre került – ahogy azt az 1.3.3. ábrán látható –, az oktatásban és különösen az egészségügyi és szociális ellátásban kialakult magas szint is szerepet játszik. Ez utóbbi az egyetlen olyan terület, ahol a ranglista *első* helyén Magyarország áll. A be nem töltött munkahelyek számának alakulását ágazati bontásban az 1.3.5. ábra mutatja.

1.3.5. ábra: Az üres munkahelyek arányának alakulása néhány ágazatban



Forrás: Eurostat.

Az ábra grafikonjaiból közelebbi vizsgálódás nélkül is kitűnik, mennyire különböző okok vezethetnek a hiánnyal kapcsolatos panaszokhoz. A legmagasabb zárószinteket az infokommunikációs ágazatban és az egészségügyi és szociális ellátásban látjuk. Az előbbi esetben folyamatos, a válság alatt is töretlenül folytatódó növekedést látunk, amit minden bizonnyal a digitalizáció támasztotta gyors, világméretű keresletnövekedés és az oktatási rendszer – részben elkerülhetetlenül – nehézkes alkalmazkodása magyarázhat, míg az utóbbiban a létszámfelvétel hatósági korlátozása, az alacsony bérek, valamint az ezzel is összefüggő folyamatos elvándorlás és elégtelen kínálat játszhatja a döntő szerepet. E szektorokkal ellentétben az ipar, az építőipar és a tudományos-technikai szolgáltatások idősorain erős nyomot hagyott a válság és az azt követő regenerálódás.¹

Számos nemzetközi (például az Európai Bizottság által összefogott konjunktúrafelmérés)² és hazai (például GKI Gazdaságkutató ZRt. MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet [GVI], Kopint-Tárki) konjunktúrafelmérés kérdőíve tartalmaz a vállalkozás üzleti tevékenységét akadályozó legfontosabb

1 Az iparra és az infokommunikációs ágazatra vonatkozó idősorokat lásd a Függelék F1.3. ábrájának két részén.

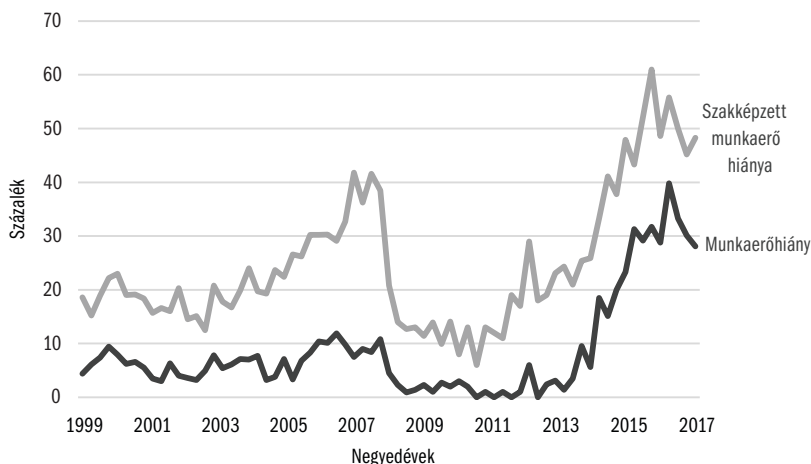
2 Európai Bizottság [konjunktúrafelmérése](#).

tényezőkre vonatkozó kérdést. E kutatásokban – többek között – a munkaerőhiány (és esetenként külön a szakemberhiány) is szerepel a válaszlehetőségek között. A kérdést az európai uniós tagállamokra és néhány csatlakozni szándékozó országra kiterjedő konjunktúrafelmérésben már az 1980-as évek óta feltették. A következőkben sorra vesszük a magyarországi munkaerőhiánnyal kapcsolatos felmérések főbb eredményeit.

A munkaerőhiány mint akadályozó tényező – A Kopint–Tárki mérései

A munkaerőhiányt, illetve a szakképzett munkaerőhiányt a vállalat tevékenységét akadályozó tényezőknek tekintők arányát elsőként a Kopint–Tárki adatai alapján mutatjuk be (1.3.6. ábra). E szerint a gazdasági válság előtt 10 százalék körül alakult a munkaerőhiányt, és 30–40 százalék között a szakemberhiányt említők aránya, majd a válság hatására mindkét mutató értéke csökkent: 2008 vége és 2014 eleje között a munkaerőhiányt említők aránya csupán 0 és 6 százalék között mozgott, míg a szakemberhiányt említők aránya 2009 és 2012 eleje között volt alacsony: 6–14 százalék közötti. A munkaerőhiányra panaszkodók aránya 2014 végén indult növekedésnek, és 2016 végére érte el a csúcst, amikor a válaszadók 40 százaléka jelezte e problémát, azóta ez az arány nagyjából 30 százalék. A szakemberhiányt említők aránya 2012 tavaszától indult növekedésnek és 2016 tavaszára vált a legsúlyosabbá, amikor a megkérdezettek 61 százaléka jelölte meg e tényezőt, az azóta eltelt időszakban pedig minden adatfelvételkor 50 százalék körül alakult ez az arány.

1.3.6. ábra: A cégük üzleti tevékenységét akadályozó tényezők között a munkaerő- és a szakemberhiányt említők aránya, 2000. április – 2017. július (százalék)

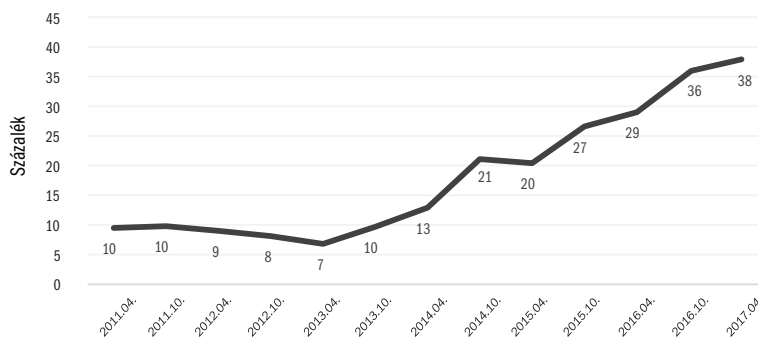


Forrás: Kopint–Tárki.

A Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet (GVI) mérései

A GVI Konjunktúra-felmérésének eredményei szerint 2011 és 2013 között nagyjából minden tizedik magyar vállalkozás küzdött munkaerő- vagy szakemberhiánnyal (1.3.7. ábra). 2014 végére már a munkáltatók ötödénél (21 százalék) jelentkezett ez a probléma, majd – egy megtorpanástól eltekintve – folyamatos növekedésnek indult a panaszkodók aránya. 2017 áprilisában már a válaszadók 38%-a jelezte, hogy az üzleti tevékenységét akadályozó egyik legfontosabb tényező a munkaerő-, illetve a szakember-hiány (Nábelek és szerzőtársai, 2017).

1.3.7. ábra: A cégük üzleti tevékenységét akadályozó tényezők között a munkaerő- és a szakemberhiányt együttesen említők aránya, 2011. április – 2017. április (százalék)



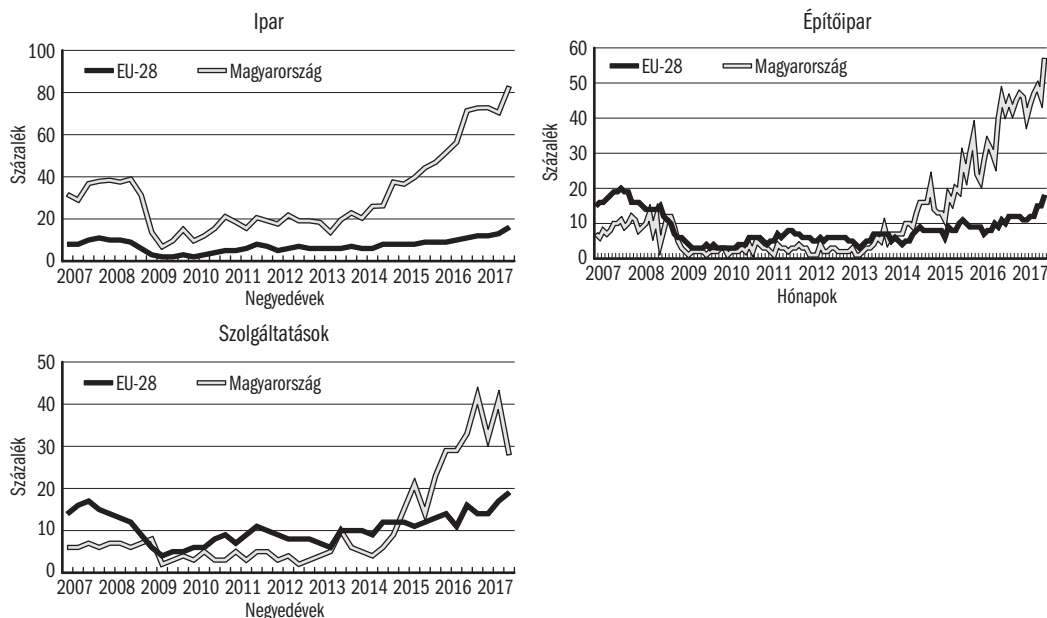
Megjegyzés: N = 1823–3614.

Forrás: GVI vállalatikonjunktúra-vizsgálatok.

A Gazdaságkutató Intézet (GKI) és az Európai Bizottság mérései

Az 1.3.8. ábrán az európai uniós országok átlagával összehasonlítva, gazdasági áganként látható a munkaerőhiányt mint akadályozó tényezőt említő vállalkozások aránya. A legfrissebb, 2017. évi adatok azt mutatják, hogy a magyar vállalkozások által érzékelt munkaerőhiány mindhárom gazdasági ágazat esetében jelentősen meghaladja az uniós átlagot. Az ipar területén tevékenykedő vállalkozások körében a munkaerőhiányra panaszkodók aránya Magyarországon 2014 második negyedétől indult éles növekedésnek, miközben az uniós átlag csak enyhén emelkedett. Az eltérés 2017 harmadik negyedében csúcsosodott, ekkor az uniós vállalkozásoknak 16 százaléka, a magyar cégeknek pedig 83 százaléka vélte úgy, hogy a munkaerőhiány az egyik legfontosabb akadályozó tényezője tevékenységének. Az iparhoz hasonló tendencia jellemzi az építőipart és a szolgáltatószektor is: miközben Magyarországon meredek növekedésnek indult (2014-től a szolgáltatószektor esetében, 2015-től az építőipar esetében) a panaszkodók aránya, addig az uniós átlag jóval enyhébb növekedést mutatott.

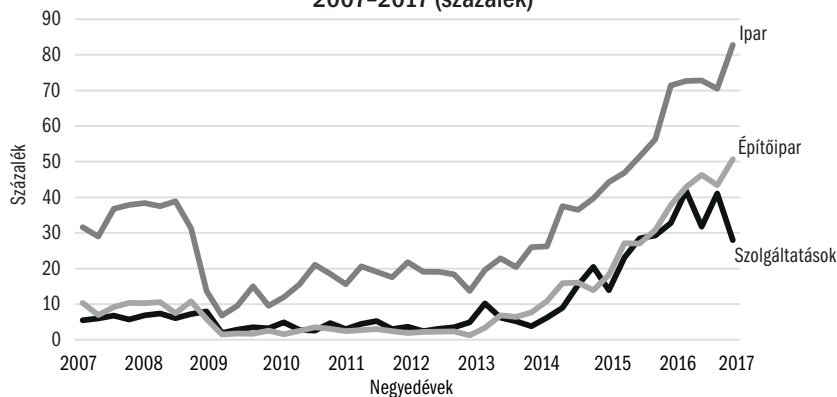
1.3.8. ábra: A cégek üzleti tevékenységét akadályozó tényezők között a munkaerőhiányt említők aránya gazdasági ágazatonként az Európai Unióban és Magyarországon, 2007–2017 (százalék)



Forrás: Európai Bizottság, magyar adatok: GKI.

Az 1.3.9. ábra szemlélteti a szektorális munkaerőhiányt Magyarországon 2007 és 2017 között. A gazdasági ágazatok közül az ipart érinti kiemelkedően a munkaerőhiány, a szolgáltatásokra és az építőiparra pedig jóval kisebb mértékű, együtt mozgó munkaerőhiány jellemző a vizsgált időszakban.

1.3.9. ábra: A cégek üzleti tevékenységét akadályozó tényezők között a munkaerőhiányt említők aránya gazdasági ágazatonként Magyarországon, 2007–2017 (százalék)



Megjegyzés: Az építőiparra vonatkozó havi adatokat negyedévente átlagolva közöljük.

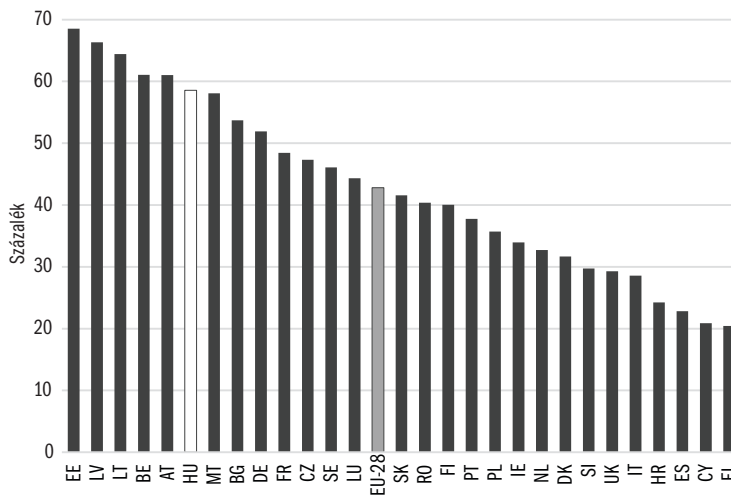
Forrás: Európai Bizottság, magyar adatok: GKI.

2007-ben és 2008-ban kizárólag az ipart jellemezte magas (29–39 százalék) munkaerőhiány, majd a gazdasági válság hatására jelentősen csökkent a probléma e szektorban is, így 2009-ben már megközelítette az iparban megfigyelt munkaerőhiány a szolgáltatási és az építőipari szektorra jellemző szintet. Ezután azonban ismét növekedésnek indult az iparban a hiány: 2010 és 2014 között 10–20 százalékponttal haladta meg a másik két ágazatban megfigyelt értéket, majd a különbség 2014 végére tovább nőtt, és azóta is 20–30 százalékpont körül alakult (alkalmanként a 40 százalékpont körüli értéket is elérte).

Az Eurofond European Company Survey adatai

A munkaerőhiánnyal kapcsolatos panaszok egyik, a munkáltatók percepciója alapján vizsgálható típusa az, amikor az álláshelyek betöltéséhez szükséges képzettség és a rendelkezésre álló munkaerő képzettsége nem illeszkedik egymáshoz. Az Európai Unió egyik vállalati felmérésének³ legfrissebb – 2013. évi – eredményei szerint tízből négy (42,8 százalék) európai cégnek „nehéz megfelelő szakértelemmel rendelkező munkavállalót találni”, amint azt az 1.3.10. ábra mutatja. A kijelentéssel a magyar vállalkozások 59 százaléka ért egyet, így a tagállamok közül a magyarországinál nagyobb mértékű toborzási nehézségekről csupán öt ország (Észtország: 69, Lettország: 66, Litvánia: 64, Belgium: 61, Ausztria: 61 százalék) számolt be.

1.3.10. ábra: Azon vállalkozások aránya, amelyek számára nehéz megfelelő szakértelemmel rendelkező munkavállalót találni az Európai Unió tagállamaiban, 2013 (százalék)



Megjegyzés: N = 26 803.

Az országrövidítéseket lásd az 1.3.4. táblázat alatt.

³ European Company Survey.

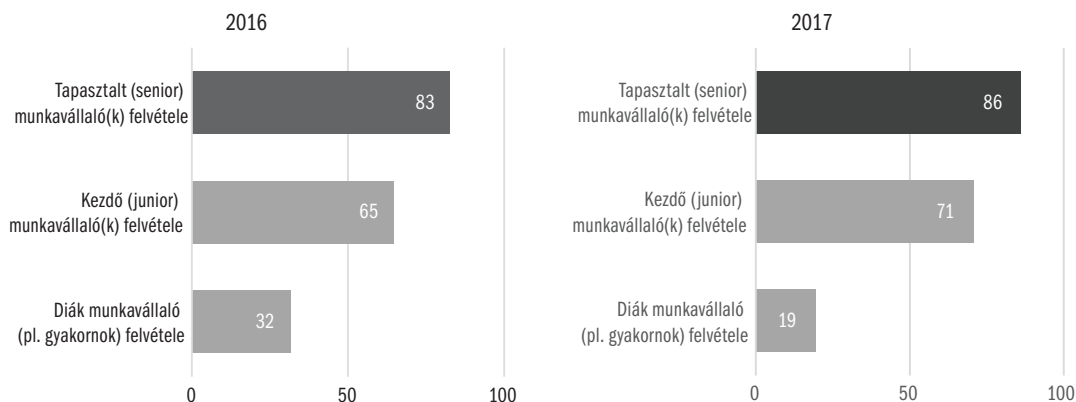
Forrás: Saját számítások a *European Company Survey* 2013-as adatbázisa alapján.

Kezdő és tapasztalt munkavállalók felvétele – a GVI mérései

2016-ban a GVI féléves konjunktúrafelvételének eredményei (1.3.11. és 1.3.12. ábra) azt mutatták, hogy a munkaerőhiánnyal küzdő hazai vállalkozások döntő többségének (83 százalék) a tapasztalt munkavállalók felvétele okoz nehézséget, közel kétharmaduk (65 százalék) számára a kezdő alkalmazottak, míg nagyjából egyharmaduk (32 százalék) számára a diák munkavállalók felvétele is gondot jelent. 2017-ben a GVI negyedéves konjunktúrafelvételének adatai is hasonló eredményeket mutattak: a legtöbb vállalkozás (86 százalék) számára a tapasztalt munkavállalók felvétele jelent problémát, ezt követi a kezdő alkalmazottak (71 százalék), majd a diák munkavállalók (19 százalék) felvétele.⁴

⁴ A két adatfelvétel (a negyedéves és a féléves) nem összehasonlítható egymással, mivel a minta és az adatgyűjtési technika is eltér a két kutatás esetében, ráadásul az egyik októberi, a másik júliusi adatfelvétel, így szezonális hatások is érvényesülhetnek.

1.3.11. ábra: A munkaerőhiánnyal kapcsolatos nehézségeket említő vállalkozások aránya aszerint, hogy milyen tapasztalattal rendelkező munkavállaló felvétele okoz gondot, 2016. október illetve 2017. július (százalék)



Megjegyzés: 2016: N = 853–1092, 2017: N = 144.

Forrás: GVI.

* * *

Összefoglalóan: a hivatkozott mérések egyöntetűen arra utalnak, hogy Magyarországon 2013 óta erősödtek a munkaerőhiánnyal kapcsolatos vállalati panaszok, növekszik a foglalkoztatási szolgálatnál bejelentett üres állások száma, és emelkedik a vállalati kikérdezésekben mért hiány. A hiánnyal kapcsolatos panaszok tekintetben ma az európai „élmezőnyhöz” tartozunk.

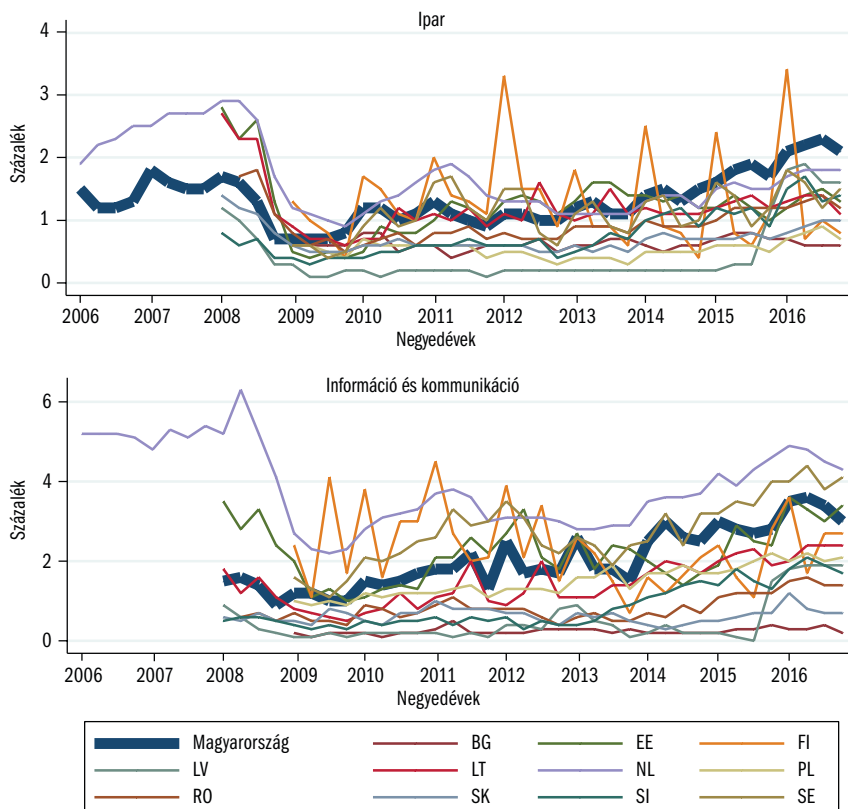
Hivatkozás

REYEMEN, D.–GERARD, M.–DE BEER, P.–MEIERKORD, A.–PASKOV, M.–DI STASIO, V.–DONLEVY, V.–ATKINSON, I.–MAKULEC, A.–FAMIRA-MÜHLBERGER, U.–LUTZ, H. (2015): [Labour Market Shortages in the European Union](#). European Parliament, Policy Department A: Economic and Scientific Policy.

NÁBELEK FRUZZSINA–HAJDÚ MIKLÓS–NYÍRÓ ZSANNA–TÓTH ISTVÁN JÁNOS (2017): A munkaerőhiány vállalati percepciója. Egy empirikus vizsgálat tapasztalata. MKIK GVI, Budapest.

1.3. Függelék

F.1.3. ábra: Üres állások két ágazatban az össze álláshely százalékában, 2006–2016



Jegyzet: Az Eurostat és a KSH módszertanában „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 tekinthetők 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.” <http://www.ksh.hu/docs/hun/modsz/modsz21.html>