

1.4. TORZÍTÁSOK AZ ÜRES ÁLLÁSOK STATISZTIKÁIBAN, VALAMINT A VÁLLALATI ÉS MUNKAKÖZVETÍTŐI HIÁNYJELZÉSEKBEN

KÖLLŐ JÁNOS & VARGA JÚLIA

A munkaerőhiányra vonatkozó jelzéseket számos okból óvatosan kell kezelni, és nem csak azért, mert érdekvezéltek, amint azt a Közelkép bevezető fejezetében már tárgyaltuk, vagy azért, mert a vállalatok számára semmilyen következménnyel nem jár az, ha olyan felvételi szándékot jeleznek, amelyről a későbbiekben lemondanak.

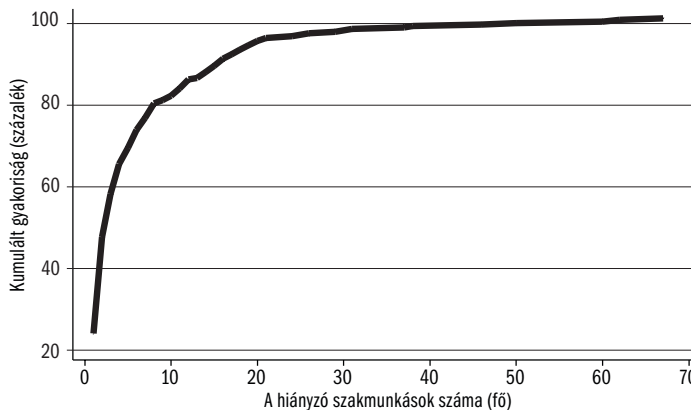
Először is, az „Ön vállalatánál hány fő hiányzik?” típusú kérdéshez a legritkább esetben teszik hozzá, hogy hány forintért is hiányoznak ezek az emberek, ugyanennyien hiányoznának-e a jelenleginél magasabb bérszinten is? Ez nem jelenti azt, hogy a kérdés értelmetlen, és a válasz tartalmatlan lenne – rámutat például arra, hogy mely területeken kell béremelési szándékokra vagy az oktatáspolitikára gyakorolt nyomásra számítani –, de (túl)keresleti mutatóként közvetlenül nem értelmezhető. A munkaerő-kereslet a bérek megadása nélkül nem értelmezhető, hiszen *feltételes* mennyiségről van szó.

Másodsorban, az ilyen típusú hiányjelzések *túlérzékenyek*, az értékük szélsőséges mértékben ingadozhat a munkaerő-kereslet kismértékű változásának hatására is. Lengyelországban például a létszámhiányra panaszkodó vállalatok aránya 2006–2007-ben 42 százalékról 60 százalékra nőtt, miközben senki sem gondolhatja komolyan, hogy a munkaerő-kereslet egyetlen év alatt közel ötven százalékkal megnőtt (*Rutkowski*, 2007, 25. o.). Magyarországon sem emelkedett négyszeresére-hatszorosára a munkaerőkereslet 2013 és 2016 között, pedig a hiányra panaszkodó vállalatok aránya ilyen arányban nőtt. Ennek a túlérzékenységnek két oka is van:

a) Azok a vállalatok is panaszkodnak, ahol nagyon kevés ember hiányzik. Az EBRD 1997 és 2000 közötti időszakra vonatkozó magyar–oros–román adatfelvételében például a magyar vállalatok 36 százaléka panaszkodott szakmunkás-hiányra, a hiányzó létszám azonban az ilyen vállalatok szakmunkásállományának csupán 3,2–4,5 százalékára, a teljes szakmunkáslétszámnak pedig mindössze 1,2–1,8 százalékára rúgott *Commander–Köllő* (2008) becslése szerint. Ha kérdezik, az a vállalat is hajlamos a piaci kínálat elégtelenségére mutogatni, ahol csak néhány ember hiányzik. Mint az *1.4.1. ábra* mutatja, a panaszkodó cégek negyedénél egy fő, a felénél egy vagy két fő, a kétharmadánál 1–4 fő hiányzott ahhoz, hogy a vállalat elérje a szándékai szerinti szakmunkás létszámot.

Nyilvánvaló az előző alfejezetben áttekintett adatokból, hogy ez ma sincs másképp. Miközben 2016 végén az iparvállalatok 80 százaléka panaszkodott munkaerőhiányra (*1.3.9. ábra*), az ugyancsak tőlük származó adat szerint az összes (betöltött vagy betöltetlen) állás 2 százaléka volt betöltetlen (*1.3.5. ábra*).

1.4.1. ábra: Az EBRD adatfelvételében szakmunkáshiányra panaszkodó 279 vállalat megoszlása aszerint, hogy hány szakmunkás hiányzik a létszámterveik eléréséhez



Forrás: Saját számítás az EBRD-adatfelvétel Magyarországra, 2000-re vonatkozó adataival.

b) A túlérzékenység másik oka, hogy ugyanaz az üres munkahely meghatározott időn belül több helyen is megjelenhet. A toborzási nehézségek fokozódását a munkaerő-forgalom élénkebbé válása kíséri, ami visszahat a hiánnyal kapcsolatos panaszokra, mert a munkavállalók intenzívebb mozgása – nem növekvő munkahelyrombolási ütem mellett – egyszersmind a betöltésre váró munkahelyek, üresedések intenzívebb mozgását is jelenti: amikor egy munkavállaló *A* vállalatból *B*-be lép át, akkor az eddig *B*-ben üresen álló munkahely is átlép *B*-ből *A*-ba, feltéve, hogy *A*-nak szándékában áll fenntartani a munkahelyet. Ha a vállalkozók a közelmúltbeli (hosszabb-rövidebb időintervallumra, tehát nem egyetlen időpillanatra vonatkozó) tapasztalatuk alapján válaszolnak arra a kérdésre, hogy érzékelnek-e hiányt, akkor megemelkedő fluktuáció esetén a panaszok sokszorozódnak, egy-egy üresedési lánc több pontján is jelentkeznek. Megjegyezzük, hogy a munkaerő-forgalom valóban élénkült Magyarországon a válság után: a KSH Munkaerő-felmérése szerint a munkahelyükre újonnan (a kérdés hónapjában vagy az azt megelőző hónapban) bekerültek aránya a 35 évesnél fiatalabbak körében a 3–3,5 százalékos sávból 5 százalékra, a teljes munkaerő-állományban 2 százaléknál kicsivel többről 3 százalék fölé nőtt.¹

Végül, de nem utolsósorban, a hiánymutatók nem mindig azt mérik, amit mérni szeretnénk: a foglalkozási, vállalatközi és regionális mobilitásra vonatkozó adatok nélkül nem állapítható meg, hogy egy-egy szakmában *nettó* hány fő hiányzik. Jól mutatja ezt az úgynevezett szakmapozíciós táblázat, amelyet vállalati kikérdezés alapján állítanak össze.

A vállalati kikérdezések alapján szakmák szerint a tervezett létszámleépítés, és létszámbővítés alapján sorolják be „romló pozíciójú”, vagy „javuló pozíciójú” szakmák közé a foglalkozásokat, a létszámnövekedés és -csökkenés nagy-

¹ 1999–2009-re, illetve 2010–2016-ra vonatkozó átlagos ráták, saját számítás. A közmunkásokat ebben a számításban figyelmen kívül hagyjuk, mert körükben a belépési mobilitás kilencszerezese (!) a valódi munkavállalók körében mért szintnek: 21,6 százalék *versus* 2,4 százalék 1999–2016-ban átlagosan.

ságcsoportjai szerint. A táblázatokból viszont azt látjuk, hogy gyakran ugyanazok a foglalkozások mindkét csoportban szerepelnek a „keresett”, és a „romló pozíciójú” foglalkozások között is.

Példaként a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat 2015. évi Foglalkozási barométer című kiadványának adatai felhasználásával mutatjuk be, hogy gyakran ugyanazokat a foglalkozásokat lelhetjük fel mind a „keresett”, mind pedig a „romló pozíciójú” foglalkozások sorában és ugyanazon létszám kategóriában is. Az 1.4.1. táblázat a 2015. évi szakmapozíciós táblázat egy részét mutatja, azokat a szakmákat, amelyek mindkét oszlopban szerepelnek. Bár a kiadvány megjegyzi, hogy egy-egy foglalkozás egyszerre lehet keresett és romló pozíciójú is, ha ezek eltérő földrajzi területen jelentkeznek, valójában azt látjuk, hogy regionális és megyei szinten is igaz az, hogy ugyanazon foglalkozások mindkét oszlopban szerepelnek.

1.4.1. táblázat: Kiemelés a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat szakma- és foglalkozáspozíciós táblázatából

| Keresett foglalkozások, szakmák a tervezett létszámfelvételek alapján | Romló pozíciójú szakmák a tervezett munkaviszony megszűnések alapján |
|---|--|
| Országos összesen (100 fő és több) | |
| Egyszerű ipari foglalkozású | Egyszerű ipari foglalkozású |
| Egyszerű mezőgazdasági foglalkozású | Egyszerű mezőgazdasági foglalkozású |
| Erdészeti foglalkozású | Erdészeti foglalkozású |
| Tehergépkocsi-vezető, kamionsofőr | Tehergépkocsi-vezető, kamionsofőr |
| Bolti eladó | Bolti eladó |
| Kézi csomagoló | Kézi csomagoló |
| Rakodómunkás | Rakodómunkás |
| Lakatos | Lakatos |
| Bolti pénztáros, jegypénztáros | Bolti pénztáros, jegypénztáros |
| Hegesztő, lángvágó | Hegesztő, lángvágó |
| Forgácsoló | Forgácsoló |
| Kőműves | Kőműves |
| Autóbusz-vezető | Autóbusz-vezető |
| Pincér | Pincér |
| Közép-Dunántúli régió (100 fő és több) | |
| Mechanikaigép-összeszerelő | Mechanikaigép-összeszerelő |
| Egyéb termék-összeszerelő | Egyéb termék-összeszerelő |
| Egyszerű erdészeti, vadászati és halászati foglalkozású | Egyszerű erdészeti, vadászati és halászati foglalkozású |
| Villamosberendezés-összeszerelő | Mechanikaigép-összeszerelő |
| Intézményi takarító és kisegítő | Intézményi takarító és kisegítő |

Forrás: NFSZ Munkaerőpiaci barométer, 2015 a 2014. őszi rövid távú munkaerőpiaci prognózisfelmérés adatai alapján.

Hivatkozások

COMMANDER, S.–KÖLLŐ JÁNOS (2008): [The changing demand for skills: Evidence from the transition](#). *Economics of Transition*, Vol. 16. No. 2. 119–221. o.

RUTKOWSKI, J. (2007): [From the Shortage of Jobs to the Shortage of Skilled Workers: Labor Markets in the EU New Member States](#). IZA Discussion Paper, No. 3202.