

A SZERKESZTŐ ELŐSZAVA

KÖLLŐ JÁNOS

Hiányjelzések. Magyarországon 2013 óta erősödnek 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 ország az európai élmezőnyhöz tartozik.

A munkaerőhiányra vonatkozó jelzéseket számos okból óvatosan kell kezelni. A panaszokat érdekek motiválják. A vállalatok számára semmilyen következménnyel nem jár, ha olyan felvételi szándékot jeleznek, amelyről a későbbiekben lemondanak. Az adatfelvételek az „Ön vállalatánál hány fő hiányzik” típusú kérdéshez nem teszik hozzá, hogy hány forintért hiányoznak a szóban forgó emberek. A hiányjelzések túlérzékenyek, az értékük szélsőséges mértékben ingadozhat a munkaerő-kereslet kismértékű változásának hatására is. A toborzási nehézségek fokozódását a munkaerő-forgalom élénkebbé válása kíséri, a panaszok sokszorozódnak, egy-egy üresedési lánc több pontján is jelentkeznek. E torzítások ellenére a toborzási nehézségekre való panaszkodás figyelemre méltó társadalmi tény marad.

Hiány és munkanélküliség. A munkapiacon természetes módon, egyidejűleg létezik munkanélküliség, és vannak betöltetlen állások. A piac a (dinamikus) egyensúlyban sem tisztul meg, az állandósult állapot magas munkanélküliség és üres állás állomány mellett is kialakulhat. Az esetleges „rossz egyensúlyért” sokféle tényező tehető felelőssé: a bérek alkalmazkodását gátló megegyezések, kormányzati beavatkozás és jogi korlátok, magas tranzakciós költségek, hiányos közlekedési infrastruktúra, fejletlen bérlakáspiac, elrontott oktatási és jóléti politika, elégtelen segítség a munkába álláshoz. Ezért a hiányjelenségek tanulmányozásához természetesen hozzátartozik a piaci alkalmazkodás és az azt befolyásoló tényezők vizsgálata.

A hiányjelzések szaporodásával párhuzamosan a képzetlen munkaerő piacán magas maradt a valódi munkahellyel nem rendelkezők aránya. A nyilvántartott munkanélküliek száma 2010 és 2016 között közel 600 ezerről nem sokkal több, mint 300 ezerre csökkent, a közmunkásokkal együtt számított létszámuk azonban ma is meghaladja a félmilliót, magasabb, mint bármikor az 1995-ös Bokros-csomag és a 2008-as világgazdasági válság közötti időszakban. Ez strukturális feszültségekre és súrlódásokra utal. Magyarország nem áll egyedül: leginkább Írország, Svédország és Szlovénia járt be hasonló utat az üres állások és a munkanélküliség terében.

A demográfiai csere hatása. A demográfiai csere következtében 2011 és 2020 között a teljes aktív korú népesség nagyjából hat százalékkal csökken, de jelentősen javul az aktív korúak iskolázottsági összetétele. A legnagyobb, fél-milliósnál is nagyobb csökkenés az általános iskolát végzeteknél becsülhető a 2001–2020 közötti időszakra, amit a diplomások számának hasonló mértékű növekedése kísér. A demográfiai csere a szakiskolai végzettségűek létszámát 2010–2020-ban nagyjából kétszázezerrel apasztja, míg az érettségizettek esetében az elmozdulások nem haladják meg a néhány tízezres szintet.

A foglalkozási szerkezetet érő demográfiai hatások ettől némileg eltérnek. Az oktatás és a foglalkoztatás, illetve a foglalkoztatás és a nyugdíj közötti mozgások 2006 és 2010 között csak a szolgáltató szakmák és az egyéb szellemi foglalkozások létszámát nem apasztották, minden más esetben veszteséget okoztak. A legsúlyosabb veszteség a segéd- és betanított munkát érte, annak ellenére is, hogy az oktatásból ide belépők számát 2011 után megugrasztotta a közmunka tömegessé válása. Ennél erősebb hatása volt azonban annak, hogy nagy létszámú képzetlen csoportok érték el a nyugdíjkorhatárt, vagy vesztették el a munkaképességüket. Az adatok nem támasztják alá, hogy a demográfiai csere, illetve a belépők és a kilépők eltérő iskolázottsága elsősorban az ipari szakmunka utánpótlását sodorja veszélybe. 2010 és 2015 között a ki- és belépések itt egyensúlyban voltak, miközben a demográfiai csere veszteséget okozott még a diplomás és egyéb szellemi munkakörökben is.

Külföldi munkavállalás. A tükörstatisztikák alapján kiigazított MEF-adatok szerint 2016-ban közel 350 ezer magyar dolgozott külföldön. Becslésünk szerint a 18 éves és idősebb, nem nyugdíjas foglalkoztatottak valamivel több, mint 2 százaléka ment 2011–2016 között évente átlagosan külföldre dolgozni, de közel fele részben visszatért a hazai munkahelyekre, így a külföldi munkavállalás miatt hiányzók nettó aránya évente átlagosan több mint 1 százalékra becsülhető. 2006–2010 átlagában az arány még alig 0,6 százalék volt. Azok a foglalkoztatottak, akik a kérdezés előtt egy évvel is dolgoztak, az átlagtól elmaradó arányban mennek külföldre dolgozni, viszont az egy évvel korábban tanulók nagyon magas arányban, és az egy évvel korábban munkanélküliek is jelentős arányban váltottak külföldi munkára. A hazai munkahelyre visszatérők között is magas az egy éve munkanélküliek aránya, ami arra utal, hogy számukra a hazai és a külföldi munkalehetőség is rövid idejű, bizonytalan munkákból áll.

A vendéglátáshoz kapcsolódó foglalkozásokból (szakács, pincér) léptek ki a legnagyobb arányban a külföldi munkavállalás kedvéért, 2011–2016 között a kilépők aránya évente átlagosan közel 5 százalékkal, a nettó munkaerő-vándorlás pedig 4 százalékkal csökkenti évente átlagosan a hazai vendéglátásban foglalkoztatott potenciális létszámot. Éves átlagban közel 4,5 százalék az építőipari és 3,5 százalék az épületgépészeti-szerelési foglalkozásokból külföldi

munkába lépők becsült aránya, de ezekbe a foglalkozásokba viszonylag magas a visszatérési arány is. A gépkocsivezetők is magas arányban váltanak külföldi munkára, viszonylag alacsony visszatérő arány mellett a nettó munkaerő-vándorlás éves átlagos aránya közel másfél százalékos potenciális hazai létszámcsökkenést jelent. A kereskedelemről szóló munkaerőhiány-jelzések ellenére becslésünk azt mutatta, hogy a kereskedelmi foglalkozásokat elhagyók aránya elmarad az átlagostól, a 2006–2010 közötti időszak átlagához képest azonban ezekben a foglalkozásokban növekedett a leginkább a külföldi munkára váltók aránya.

Kik panaszkodnak? Nagyságrendi különbség van a hiányra panaszkodó vállalatok száma (ez az iparban ma a nyolcvan százalékot is meghaladja) és az üres állásoknak ugyancsak általuk jelzett aránya között (amely alig éri el a két százalékot). A hiánnyal kapcsolatos panaszok nem kis részben a piaci bérszint alatt fizető vállalatoktól jönnek, de gyanítható, hogy sok beruházás, piacnyitás hiúsul meg a magasabb bérek esetén sem megfelelő színvonalú kínálat miatt.

Inkább a sikeres vállalatok számolnak be a munkaerő felvételében, illetve megtartásában előforduló nehézségekről, ami részben természetes velejárója a megnövekvő rendelések kielégítéséhez kapcsolódó keresletnövekedésnek.

Más a helyzet a „manifeszt” hiányhelyzetek esetében, amikor a vállalat nem tud betölteni már létező munkahelyeket, illetve nem tud teljes mértékben kihasználni már létrehozott kapacitásokat, okként a munkaerő hiányát jelölve meg. Míg a munkaerőhiányra mint a fejlődés korlátjára vonatkozó panasz a jó helyzetben lévő vállalatoknál gyakoribb, manifeszt hiányhelyzetek inkább a rosszabb piaci körülmények között működőknél fordulnak elő, elsősorban a képzett munkaerő esetében. A jó üzleti helyzetben lévő vállalatoknak sikerül elkerülniük a súlyos hiányhelyzeteket.

A *képzetlen* munkaerő hiányára utaló jeleket a feldolgozóiparban látunk: a manifeszt hiányhelyzetek gyakoribbak az ipari tömegtermelésben, ahol az átlagosnál nagyobb arányban alkalmaznak képzetlen munkaerőt, és a kapacitás nem igazítható olyan könnyen a változó munkaerőpiaci körülményekhez, mint a szolgáltatásokban vagy az építőiparban.

A piaci bérszint alatt fizető vállalatoknál gyakrabban fordulnak elő hiányhelyzetek, de markáns hatásokat csak a *képzett* dolgozóikat piaci bérszint alatt fizető vállalatoknál látunk. Ha a vállalati átlagbér egy szórás egységgel elmarad a piaci átlagtól, az nagyjából 3,5 százalékponttal növeli a munkaerőhiány miatt bekövetkezett kapacitáskihasználatlanság előfordulási valószínűségét (melynek átlagértéke 16 százalék a vizsgált mintában).

Hiány és béremelkedés. A tartósan betöltetlen munkahelyek léte és aránya, valamint a képzett munkaerő hiányára visszavezethető kapacitáskihasználatlanság előfordulása szignifikáns mértékben hatott a 2016-os béremelési ter-

vekre. A hatások azonban gyengék: azoknál a vállalatoknál, amelyek 2015-ben betöltetlen munkahelyeket jeleztek, a 2016-os tervezett béremelkedés mindössze 0,7 százalékponttal volt gyorsabb, mint a hiányra nem panaszkozó cégeknél. A hiánypanaszok azonban egyetlen esetben sem vezettek szignifikánsan gyorsabb *tényleges* béremelkedéshez a hiányhelyzeteket nem jelző vállalatokhoz képest. Ebben szerepet játszik, hogy a béremelési tervek és a *tényleges* béremelkedés egymással ugyan pozitív, de laza kapcsolatban álltak: egy százalékkal gyorsabb tervezett béremelés csupán nagyjából egyharmad százalékkal gyorsabb *tényleges* bérnövekedést valószínűsített.

A toborzási nehézségekkel szembesülő vállalatok egy része béremelés helyett más eszközökkel próbálhatja enyhíteni a munkaerőhiányát. A kevésbé termelékeny, a bérek emelésére képtelen cégeket az esélytelenség könnyen terelheti piacon kívüli, szürke, nem jogkövető megoldások felé. Valószínű, hogy a hiányhelyzetek szaporodásával ez a fajta jogkerülő magatartás erősödni fog a gazdaság kevésbé termelékeny szegmenseiben.

Hiány és relatív bérek. A relatív bérekről rendelkezésre álló, nagy mintából származó és hosszú időszakra vonatkozó egyéni adatok nem utalnak arra, hogy a munkaerőhiány meghatározó szerepet játszana az utóbbi évek gyors bérszínvonal-emelkedésében. A pontbecslések emelkedő bérekre utalnak a fiataloknál, a szakmunkás és diplomás foglalkozásokban dolgozóknál és az iparban, továbbá gyorsabb vállalati bérszintemelkedésre a demográfiai cserének, a munkaerő-forgalomnak és az elvándorlásnak jobban kitett vállalatoknál, de a változások között alig van olyan, ami statisztikailag szignifikánsnak mondható, és maguk a pontbecslések is inkább hosszabb távú trendeket rajzolnak ki, semmint éles törést a munkaerőhiány kiéleződésének éveiben. Noha számos olyan esetről van tudomásunk, amikor (például a nagy bevásárlóközpontokban) jelentős béremelésekre került sor a súlyosbodó toborzási nehézségek miatt, ezek azonban 2016-ig nem rajzolták át a magyar kereseti hierarchiát.

Oktatáspolitikai következmények. A munkaerőhiánnyal kapcsolatos panaszok erőteljesen hatnak az oktatáspolitikára, ezen belül is elsősorban a középfokú szakképzésre. A panaszok értelmezéséhez figyelembe kell venni, hogy az elmúlt két évtizedben átalakult a szakképzés szerkezete és a szakiskolai végzettek munkaerőpiaca. A középfokú szakképzés a rendszerváltást követően nem szorult vissza: amilyen mértékben leépült a szakiskolai képzés, olyan mértékben bővült az érettségivel kombinált szakmai képzés, és a két folyamat egyenlegeként az elmúlt húsz évben nagyjából állandó volt az egy-egy születési évfárból középfokú szakképzettséggel munkaerőpiacra lépő fiatalok aránya. Eközben drámai mértékben megváltozott az érettségit nem adó szakmunkásképzésben végzettek foglalkozási összetétele. Húsz évvel ezelőtt 27 százalékuk dolgozott összeszerelőként, gépkezelőként vagy egyszerű fog-

lalkozásokban. Ez mára a teljes gazdaságban (a közmunkásokkal együtt) 46 százalékra, a száz főnél többet foglalkoztató vállalatoknál pedig (közmunkások nélkül) 52 százalékra nőtt. A szakiskola ma közel fele részben segéd- és betanított munkásokat „képez”, és valószínűsíthető, hogy a ki nem elégített kereslet nem jelentéktelen hányada is ilyen munkakörök betöltésére irányul.

Annak ellenére, hogy a vállalkozói panaszok szerint a termelésben elsősorban gyakorlatiasan képzett, az érettségire való felkészülés feladataival meg nem terhelt szakiskolai végzettekre van szükség, az ilyen munkavállalókat a vállalatok minden fizikai munkában kevesebbre értékelik, mint a szakközépiskolában végzeteket. A bérek és a mért alapkészségek mindkét kategóriában romlanak az életkorral, de a romlás üteme sokkal nagyobb a szakiskolai végzettségű, mint az érettségizett munkásoknál, ami az iskolában megszerzett tudás gyors avulására utal.

Az adatok megkérdőjelezzik, hogy a tipikus magyar vállalat komoly túlkeresletet támasztana az érettségit nem adó szakképzés végzettjei iránt a szakmunkás munkakörök betöltésére. Mindez a szakmunkásképzés *jelenlegi* rendszerében és színvonalán képzett munkaerőre vonatkozik, és úgy tűnik, a hiányra panaszoló vállalati szféra nem bízik abban, hogy a bérek emelésével ebből a kínálatból jobb minőségű munkavállalókhoz juthatna. A szakképzési reformok rövid távon minden bizonnyal növelni fogják a jelenlegi színvonalon kiképzett szakmunkástanulók kínálatát, anélkül hogy a vállalatok a bérek emelésére kényszerülnének, azonban a tananyag mélyreható reformjához, valamint a tanári kar és a tanári tudás megújításához hosszabb időre lesz szükség. Ha erre esetleg sor kerül is, egy hosszabb átmeneti időszakban a középfokú szakképzésben eltöltött idő rövidülni, az átlagos színvonal pedig megjósolhatóan romlani fog, különösen, ami az alkalmazkodóképességet megalapozó készségek fejlesztését illeti.

A felsőfokú szakképzésben a kormányzat részben adminisztratív intézkedésekkel, részben pénzügyi ösztönzőkkel próbálja növelni a természettudományos és műszaki képzés volumenét. A szakirodalom és az itt elvégzett kutatás szerint a cél eléréséhez jóval korábbi időpontban tanácsos lépéseket tenni, különös tekintettel a nemek közötti különbségekre. A pályatervek erőteljes nemi elkülönülése már 15 éves korra erősen kialakul, ráadásul addigra a lányok jelentős része már olyan iskolába jár, amely csökkenti a természettudományos irányú továbblépés valószínűségét. Adott szülői háttér és iskolai jellemzők mellett a diákok leginkább természettudományos ismereteik bővítésével, a számítástechnikában való jártasságuk megtapasztalásával és a természettudományok munkapiaci értékének felismerésével motiválhatók műszaki-tudományos pályák választására. Míg azonban a fiúk érdeklődése az ilyen munkák iránt egyértelműen növelhető ezekkel az eszközökkel, a lányok esetében csak valamivel mérsékeltbb növekedésre (természettudományos ismeretek és instrumentális motiváció) számíthatunk, vagy nem várhatunk változást (számí-

tástechnikában való jártasság). A gyerekekben már nagyon korai életkorban nyomot hagynak a nemükkel kapcsolatos társadalmi elvárások, amelyek aztán érdeklődésükre és pályaválasztással kapcsolatos elképzeléseikre is kihatnak. Mivel a tudományos-műszaki pályákhoz változatlanul inkább férfias, semmint nőies képzetek tapadnak, az ezen a területen tapasztalható nemi szegregáció mélyen gyökerezik a kulturálisan rögzült szerepelvárásokban, amelyek a természettudományok iránt érdeklődő lányokat inkább az orvosi-egészségügyi szakmák, semmint a tudományos-műszaki területeik felé orientálják. A kialakult helyzetben érdemi változás nem könnyen, legfeljebb csak gyermekkori beavatkozással érhető el.

Alkalmazkodóképesség. A hiányhelyzetek megelőzésében és leküzdésében kiemelkedő szerepe van az alkalmazkodóképességnek és az azt megalapozó kompetenciáknak. Ezen belül a legújabb kutatások világosan rámutatnak a nem kognitív készségek kiemelkedő szerepére. A hazai feltételek (a poroszos jegyeket őrző oktatás, a korlátozott iskolai és tanári autonómia, a szűk profilú szakképzés és a civil részvétel rendkívül alacsony foka) nem kedveznek a kommunikációs és szociális készségek, a barátságosság, a lelkiismeretesség, az érzelmi stabilitás, valamint az újra és másra való nyitottságra való készségek fejlődésének, és akadályozzák a munkaerőpiaci alkalmazkodást.

A foglalkozási mobilitás valószínűsége kisebb azok esetében, akik több foglalkozásspecifikus ismeretre tettek szert, akár a formális iskolarendszerben – mint a szakmunkás/szakiskolai végzettségűek, vagy a felsőfokú végzettségűek –, akár munka közbeni képzés nyomán (akiknek hosszabb az adott munkahelyen eltöltött gyakorlati ideje). A felsőfokú végzettségűek körében mért alacsony foglalkozási mobilitás összefügg azzal, hogy a magyar felsőoktatási rendszer hallgatói már az alapképzés elejétől elsősorban foglalkozásspecifikus képzésben részesülnek, amin a bolognai rendszer bevezetése is csak kevésbé változtatott. A felsőfokú végzettségűek és a szakmunkás/szakiskolai végzettségűek azonban különböznek abban, hogy foglalkozásváltoztatásukkor milyen mobilitásuk iránya. A szakmunkás/szakiskolások kevésbé mobilak, de ha foglalkozást változtatnak, akkor nagyobb valószínűséggel mozdulnak lefelé a foglalkozási hierarchiában. Ez egyrészt arra utal, hogy foglalkozásváltoztatásaik nem önkéntesek, másrészt azt is mutatja, hogy ismereteik, készségeik transzferálható hányada csak alacsonyabb szintű foglalkozásokban használható, másként fogalmazva általános készségeik szintje nem teszi lehetővé, hogy felfelé mozduljanak el a foglalkozási hierarchiában.

A gazdaságban keresett készségek megszerzése szempontjából kiemelkedő jelentőségű a felnőttkori, döntően nem szervezett formában történő tanulás, ami különösen az általános iskola után tovább nem tanuló vagy a középfokon lemorzsolódó fiatalok esetében lenne fontos. Egy nemzetközi összehasonlító kutatás szerint a képzetlen magyar felnőttek a megvizsgált 34 spontán ta-

nulási tevékenységből 23 esetben az utolsó, 8 esetben az utolsó előtti helyen állnak, és egyedül a passzív, nem tanulási célú tévé nézésben verik a mezőnyt. Eldönthetetlen és nem is feltétlenül eldöntendő kérdés, hogy okról vagy okozatról van-e szó: a munka hiánya korlátozza a társadalmi kapcsolatokat, a tudásfelhalmozást és a jövedelmet, a fejlődés lehetőségétől megfosztott tudás és a szegénység pedig korlátozza a munkavállalást és a társadalmi kapcsolatok építését, ami – a vállalkozások szempontjából nézve – akadályozza a munkanélküli „tartaléksereg” felszívását.

Ugyancsak komoly szerepet játszhat az alkalmazkodásban a formális felnőttképzés, különösen a kevésbé piacképes csoportokban. Az általunk vizsgált időszakban a regisztrált álláskeresők számottevően kisebb arányban kerültek támogatott átképzési programba, mint a kétezres évek első felében, ugyanakkor a képzésbe lépők között nőtt a képzetlenek aránya. Ez utóbbi pozitív fejlemény, hiszen eredményeink azt mutatják, hogy a képzések ebben a csoportban különösen hatékonyak tűnnek. Az azonban, hogy a 2015–2016 során összesen valamivel kevesebb, mint 17 ezer érettségivel nem rendelkező álláskereső lépett átképzési programba, míg 2012–2014 között *évente átlagosan* közel 16 ezer, nem örvendetes. A hosszabb képzések nem feltétlenül hoznak jobb eredményt középtávon (három-négy évvel a képzésbe lépés után), mint a rövidebb képzések. A viszonylag rövidebb, az alacsony iskolázottságú álláskeresőkre célzott programok nagyobb arányú kiterjesztése már belátható időn (egy-két éven) belül számottevően javíthatja a foglalkoztatottságot és enyhíthetik a munkaerőhiányt.