

A MAGYARORSZÁGI MUNKAPIAC 2016-BAN

BAKÓ TAMÁS & LAKATOS JUDIT

A gazdasági környezet alakulása
Munkaerő-kínálat, foglalkoztatottság
Munkaerő-kereslet és munkaerő-tartalék
A keresetek alakulása
Hivatkozások

A GAZDASÁGI KÖRNYEZET ALAKULÁSA

Magyarország bruttó hazai terméke 2016-ban 2 százalékkal haladta meg az előző évit,¹ amely azonban a visegrádi országok között a legalacsonyabb növekedési ütem volt. A növekedésben a külső kereslet mellett² hangsúlyos szerepet játszott a belső kereslet is, amelynek legnagyobb részét a háztartások fogyasztási kiadásai teszik ki. Ez utóbbiak volumene 4,9 százalékkal emelkedett, amit döntően a javuló munkaerőpiaci környezetnek és a reálbér-növekedésnek lehetett köszönni. Elsősorban az uniós támogatások elapadása volt az oka annak, hogy 2016-ban a bruttó állóeszköz felhalmozás 15 százalékkal elmaradt az előző évitől. Legnagyobb mértékben (63 százalékkal) a költségvetés beruházási kereslete esett vissza. A következő évek növekedési kilátásait rontja, hogy a legalább 50 főt foglalkoztató vállalkozások körében 8,9 százalékkal csökkent a beruházási teljesítmény, valamint a beruházások anyagi-műszaki összetételét tekintve legnagyobb súlyú gép- és berendezésberuházások volumene 6,6 százalékkal mérséklődött. Miközben a visegrádi országokban az egy főre jutó munkatermelékenység az utóbbi években tartós növekedésnek indult, Magyarországon a 2010–2011-es éveket leszámítva érdemi növekedés nem volt, így a munkatermelékenység még mindig nem érte el a válság előtti szintet (*MNB*, 2017).

MUNKAERŐ-KÍNÁLAT, FOGLALKOZTATOTTSÁG

2016-ban a KSH lakossági megkérdezésen alapuló reprezentatív adatgyűjtése, a munkaerő-felmérés definíciója szerinti foglalkoztatottak száma 4 millió 352 ezerre nőtt, ami a felvétel 1992. évi indulása óta mért legmagasabb érték (*1. táblázat*).³ Igaz, az azóta eltelt közel két és fél évtizednek több, a munkaerő-kínálatot érdemben befolyásoló jellemzője is volt.

- A nyugdíjkorhatár, 55, illetve 60 évről mindkét nemre vonatkozóan egységesen, fokozatosan 65 évre nőtt – a 2016. évi aktuális nyugdíjba vonulási kor így 63 év lett – miközben drasztikusan korlátozták az idő előtti kilépés lehetőségeit (a nők 40 éves munkaviszony utáni nyugdíjjogosultságától eltekintve, lényegében minden más korengedményes nyugdíjazási forma megszűnt, az egészségi állapotra való tekintettel megítélt járadéknál pedig a minősítési feltételek szigorodtak).
- A munkavállalási kor felső korhatárának kitolódása ellensúlyozza azt, hogy a fiatalabb generációk munkaerő-kínálatát a tanulási idő meghosszabbodása is csökkentette. (A középfokú oktatáson belül jelentősen nőtt a négyéves képzésben részt vevők aránya. Míg az 1990-es évek elején az általános iskolát végeztek nagyjából azonos számban tanultak tovább szakmunkásképzőkben, illetve érettségit adó középiskolákban, napjainkra ez az arány 1:3-ra változott, miközben az érettségi után felsőfokú tanintézetbe sikeresen felvételizők aránya is megduplázódott.)

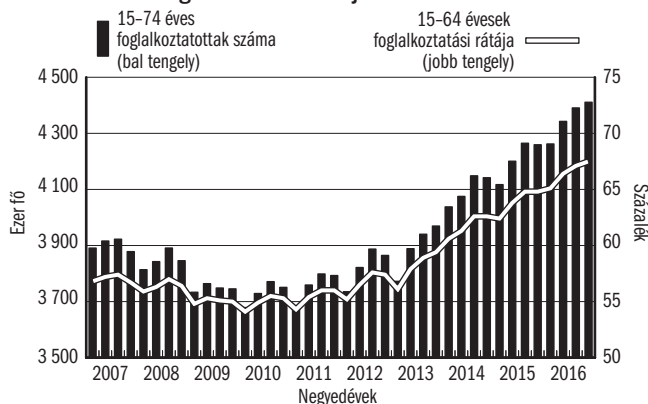
1 Ugyanakkor a népesség csökkenése miatt az egy főre jutó bruttó hazai termék 3,4 százalékkal haladta meg a 2015 évit.

2 Az EU legnagyobb nemzetgazdaságának és egyben legfontosabb exportpiacunknak számító Németország gazdasága 1,9 százalékkal bővült 2016-ban (*KSH*, 2017a, 122. o.).

3 Foglalkoztatott az, aki a vonatkozási héten legalább egy óra jövedelemszerző munkát végzett, vagy volt olyan munkája, amelyről csak ideiglenesen volt távol. A szülési szabadság ideiglenes távollétnek minősül, viszont az anyasági ellátás valamely formáját igénybevevők a jelenlegi elszámolási rendszerben csak akkor minősülnek foglalkoztatottnak – függetlenül attól, hogy van-e munkahelyük vagy nincs –, ha az ellátás igénybevétele mellett ténylegesen is végeztek jövedelmet eredményező munkát.

- Bár nagyságrendileg nem számottevő, de a kínálatnövelő tényezők sorába tartozik, hogy a gyermekgondozás ideje alatti munkavállalást, illetve a mielőbbi munkaerőpiaci visszatérést ösztönző intézkedések hatására – nem függetlenül attól sem, hogy alacsony a születések száma – csökkent a gyermekvállalás miatti távolléti idő átlagos hossza.
- A potenciális munkaerő-kínálatot kedvezőtlenül befolyásolják a népmozgalmi (demográfiai és vándorlási) folyamatok. A munkaerőpiacról most lépnek ki az ötvenes évek nagy létszámú korosztályai, s adják át helyüket az 1990-es évtized feleannyira népes generációinak. (A nyugdíjazással 2016-ban érintett 1953-as korosztály még 206 ezer főt számlált, a háború utáni évek harmadik legmagasabb születési számával, míg az 1997 után született korosztályok létszáma 100 ezer körül mozog.) A demográfiai okból bekövetkezett csökkenés mellett tovább szűkítette a kínálatot, hogy a 2010-es évek elejétől a nemzetközi vándorlás is egyre nagyobb negatív egyenleget mutat.
- A természetes munkaerő-cserélődés, hasonlóan a nemzetközi vándorláshoz, nemcsak mennyiségileg, de struktúrájában is hat a munkaerő-kínálatra. A nyugdíjazás miatt kilépők, illetve a külföldön munkát vállalók között felülreprezentáltak azok az ipari, építőipari szakmunkások, ápolók, kereskedelmi és vendéglátóipari dolgozók, akiknek tudására, tapasztalatára a legnagyobb igény mutatkozna.

1. ábra: A foglalkoztatottak létszámának és a 15–64 évesek foglalkoztatási rátájának alakulása



Forrás: KSH (2017b) 1. o.

4 Az Európai Unió tagországainak munkaerő-felmérései szerint az adott tagországban egy évet meghaladóan tartózkodó magyar állampolgárságú foglalkoztatottak száma a hazai összeírásban jelzettnek mintegy 2–2,5-szerese. A magyar munkaerő-felmérésben a külföldi munkahelyre vonatkozó információ csak azokról áll rendelkezésre, akikről a felkeresett háztartások, mint a háztartásuk tagjairól adatot szolgáltatnak. A külföldön dolgozók munkaerő-felmérés által nem felmért létszámát azonban nem lehet többletként figyelembe venni, mivel a teljeskörűsítés keretét adó továbbvezetett népességszám modell a változó intenzitású munkaerőpiaci migrációnak csak az adminisztratív adatforrásokban megjelenő részével tud számolni, azaz a felsorzáshoz használt népességszám tartalmazhatja az időlegesen külföldön dolgozók egy részét is.

A magas foglalkoztatotti számból elvileg következő kedvező munkaerőpiaci képet némileg árnyalja az, hogy 2016-ban a 4 millió 352 ezer főből 220 ezren, azaz a foglalkoztatottak mintegy 5 százaléka – a munkanélküliség kezelését szolgáló foglalkoztatási formában – közfoglalkoztatott volt, míg 117 ezren határon túli telephelyet jelöltek meg a napi munkavégzés helyszínéként.⁴ 2010 és 2016 között így a hazai elsődleges munkaerő piacon foglalkoztatottak létszámában bekövetkezett növekedés 400 ezerre tehető, miközben a fog-

lalkoztatási ráta bázisát jelentő 15–64 éves népességhez tartozók száma 250 ezerrel csökkent.

A foglalkoztatottság 2016. évi alakulása annyiban sajátos, hogy a 141 ezer fős növekedés csaknem kizárólagosan a hazai elsődleges munkaerőpiac – s azon belül is a versenyszféra – bővülésének tudható be. A közfoglalkoztatottak száma 2016-ban minimális mértékben nőtt – míg az ezt a foglalkoztatási formát érintő 2017. évi intézkedéscsomag már létszámuk csökkentését irányozta elő. A külföldön dolgozók munkaerő-felmérésben megjelenő szegmensét – az elmúlt évek dinamikus létszámnövekedése után – 2016-ban szintén a stagnálás jellemezte, s valószínűleg ez a megállapítás a külföldön dolgozók teljes sokaságára is igaz. Ehhez a javuló hazai munkaerőpiaci helyzet mellett hozzájárult az is, hogy a harmadik legvonzóbb célországnak számító Egyesült Királyság bejelentette az Unióból történő kiválását. Az adminisztratív nyilvántartásokon alapuló KSH-adatok szerint tavaly 29,4 ezren költöztek külföldre, mintegy 10 százalékkal kevesebben, mint 2015-ben, míg 17 ezren költöztek vissza. Kedvezőtlen, hogy a kivándorlók háromnegyede a 40 évesnél fiatalabbak és vélhetően az átlagosnál vállalkozóbb szelleműek köréből került ki. A foglalkoztatás tekintetében az országon belül fennálló jelentős különbségek annak ellenére alig mérséklődtek, hogy a legjobb helyzetűek közé tartozó Közép-, illetve Nyugat-Dunántúli régiók – mivel ezekben a mobilizálható munkaerő-tartalék elfogyott – lényegében kimaradtak a 2016. évi létszámbővülésből.

2016-ban mind relatív, mind abszolút értelemben is Közép-Magyarországon nőtt legjobban a foglalkoztatottság, de viszonylag kedvezően alakult a két alföldi régió helyzete is. A kedvezőtlen munkaerőpiaci helyzetű régióknál a közfoglalkoztatotti kör bővítése korábban nagyban hozzájárult a foglalkoztatási ráta növekedéséhez, de ezzel az eszközzel 2016-ban érdemben már nem lehetett javulást elérni. Az országon belüli alacsony mobilitás egyik oka, hogy a kedvezőbb helyzetű és magasabb bérekkel jellemezhető területeken a lakhatási költségek is magasak, aminek megfizetése után megmaradó kereset rész jelentősen alacsonyabb a határon túli munkavállalással elérhetőnél.⁵ A munkaerőpiacon még mindig nem túl nagy létszámban jelen levő 60 éves és idősebb korosztályból közel 60 ezerrel többen minősültek foglalkoztatottnak 2016-ban, mint egy évvel korábban, és ezzel ennek a korosztálynak a relatív növekedése volt a legnagyobb. Ennek legfőbb oka, hogy a nyugdíjkorhatár még évről évre emelkedik, de valószínűleg hozzájárult az is, hogy a munkaerőhiány megkönnyítette a nyugdíjasok munkához jutását. A gazdaság fokozott mértékben támaszkodott a diákok munkájára is,⁶ vélhetően ezt tükrözi a fiatalok növekvő munkaerőpiaci részvétele. A jövő szempontjából kevésbé szerencsés, hogy csökkent a fiatal felnőtt foglalkoztatottak száma, ami részben abból következik, hogy ez a korcsoport érintett leginkább a nemzetközi migrációban.

⁵ Az országon belüli költözés támogatására 2017-től nő a dolgozóknak adómentesen fizethető lakhatási költségterítés összege.
⁶ A foglalkoztatott diákok számát a munkaerő-felmérés a más források alapján vélelmezhetőhöz képest alulbecsli, viszont a dinamikát kielégítően jelzi.

1. táblázat: A foglalkoztatottak létszámának alakulása

	Foglalkoztatottak száma (ezer fő)		Változás	
	2015	2016	ezer fő	százalék
Összesen	4210,5	4351,6	141,1	103,4
Forma				
Belföldi elsődleges munkaerő piacon	3 887,8	4 014,3	126,6	103,3
Közfoglalkoztatottként	211,6	220,9	9,3	104,4
Külföldi telephelyen	111,1	116,4	5,3	104,8
Régió				
Közép-Magyarország	1 343,0	1 405,9	62,9	104,7
Közép-Dunántúl	488,1	487,9	-0,2	100,0
Nyugat-Dunántúl	450,1	457,0	6,8	101,5
Dél-Dunántúl	362,6	370,7	8,2	102,3
Észak-Magyarország	452,6	466,6	14,1	103,1
Észak-Alföld	589,0	613,9	24,9	104,2
Dél-Alföld	525,1	549,5	24,4	104,6
Státus				
Alkalmazott	3 753,8	3 884,4	130,6	103,5
Társas vállalkozás, szövetkezet tagja	152,0	148,0	-4,0	97,4
Vállalkozó, önálló és segítő családtag	304,7	319,3	14,6	104,8
Korcsoport				
15-24	281,8	301,1	19,3	106,8
25-39	1 583,5	1 569,4	14,1	99,1
40-59	2 130,6	2 207,0	76,4	103,6
60+	214,6	274,1	59,5	127,7

Forrás: KSH munkaerő-felmérés.

Az intézményi munkaügyi statisztika alapján a legalább öt főt foglalkoztató vállalkozásoknál és nonprofit szervezeteknél, valamint a költségvetési intézményeknél 2,9 százalékkal nőtt 2016-ban az alkalmazásban állók száma. A 11 ezer közfoglalkoztatottal együtt 1 millió 985 ezer fős versenyszférát 3,4 százalékos (mintegy 70 ezer fős) növekedés jellemezte,⁷ s így ebben az évben már az itt kimutatott foglalkoztatotti létszám meghaladta a válság előttiit – míg a költségvetési szektorban, közfoglalkoztatottak nélkül számolva, a létszám enyhén csökkent. A teljes munkaidőben foglalkoztatottak létszámának 3,3 százalékos növekedését a nem teljes munkaidőben foglalkoztatottak 0,7 százalékos létszámcsökkenése kísérte, így a megfigyelt körben a teljes munkaidőben dolgozók átlagos létszáma 2690 ezer, a nem teljes munkaidősöké 288 ezer fő volt. A két legnagyobb súlyú nemzetgazdasági ág közül az iparban 2,9 százalékkal, a kereskedelem, gépjárműjavításban pedig 3,8 százalékkal dolgoztak többen, mint az előző évben.

Éves szinten 2016-ban a 15–64 évesekre számított foglalkozási ráta 66,5 százalékra nőtt, az éven belül pedig a negyedik negyedévben érte el a csúcst 67,5 százalékos értékkel. Ez utóbbi az előző év azonos időszakához viszonyítva 2,7 százalékpontos javulást jelentett, amiből azonban mintegy 0,5 százalékpontot a ráta nevezőjét jelentő munkavállalási korú népesség számának időközbeni

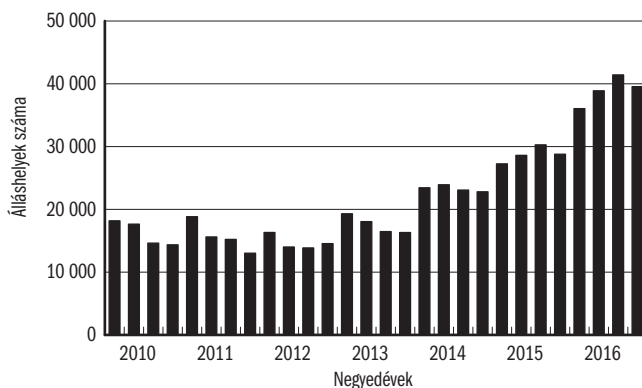
7 A felvétel mintavételes, a kiválasztási arány csak az 50+ fős körben teljeskörű. A felszorzás a regiszterben szereplő szervezet-számra történik. A regiszterben szereplő létszámkategória felülvizsgálatára évente egy alkalommal kerül sor, ennek hatása az úgynevezett regiszterhatás.

csökkenése magyarázott. A férfiak foglalkoztatási rátája az uniós átlag fölé került, a nők pedig megközelítette azt. (Ha a gyermekgondozási ellátást igénybe vevő nők közül azokat, akik munkaviszonyban állnak, és korábbi keresetük alapján részesülnek ellátásban, foglalkoztatottnak tekintenénk – mely szám-bavételi gyakorlat elvileg nem áll ellentétben a módszertani előírásokkal –, a nők foglalkoztatottsága is az uniós átlag felett lenne.)

MUNKAERŐ-KERESLET ÉS MUNKAERŐ-TARTALÉK

A statisztikai adatforrások alapján pontosan nem lehet megmondani, hogy összesen hány munkavállalóra lenne pótlólagosan szüksége a gazdaságnak, de egyértelmű, hogy 2016-ban az előző évhez képest számottevően nőtt a vállalkozások kielégítetlen munkaerő kereslete. Az intézményi üres álláshely statisztika adatai szerint a versenyszféra legalább 5 főt foglalkoztató szervezetei 2016 első negyedévében 36 ezer, a második negyedévében 39 ezer, a harmadik negyedévében 41 ezer, a negyedik negyedévében pedig közel 40 ezer olyan üres, vagy a közeli jövőben megüresedő álláshelyet jelentettek, amelynek mielőbbi betöltése érdekében a munkáltatók már lépéseket tettek (2. ábra). Az üres álláshelyek száma éves átlagban így közel 36 százalékkal haladta meg az egy évvel korábbit.

2. ábra: Az üres álláshelyek száma a versenyszférában



Forrás: Üres álláshelyek száma és aránya. KSH [Stadat](#).

A versenyszférán belül 2016-ban létszamarányosan az információ és kommunikáció nemzetgazdasági ágban volt a legtöbb betöltetlen állás, több mint másfélszerese a versenyszféra egészére jellemző átlagnak (ez utóbbi a negyedik negyedévben 1,9%-nak felelt meg). A feldolgozóipar gazdálkodó szervezetei az év utolsó negyedévében 15 ezer betöltésre váró álláshelyet jelentettek, ami 2,2 százaléka volt az összes álláshelynek. A második legnagyobb létszámot foglalkoztató nemzetgazdasági ágban, a kereskedelemben a vállalkozá-

sok által jelentett üres álláshelyek száma 4,1 ezer volt. A feldolgozóiparon belül a negyedik negyedévben az üres álláshelyek aránya kiugróan magas volt a gyógyszergyártás vállalkozásainál, ahol 100-ból 4 állás betöltésre várt, ezt a számítógép, elektronikai, optikai termék gyártása követte 3,7 százalékos aránnyal. Európai uniós összehasonlításban az üres álláshelyek arányát tekintve nagyjából a középmezőnyben foglalunk helyet, de e téren az országok közötti különbség meglehetősen nagy. Az év negyedik negyedévében a cseh arány volt a legmagasabb (3 százalék), míg a skála másik végén elhelyezkedő Görögországban ennek csak a tizedét érte el. Az üres álláshelyek arányát döntően a konjunkturális helyzet alakítja, de a statisztikailag felmért (nominális) érték nem teljesen független az adott országra jellemző adatszolgáltatói fegyelemtől sem.⁸

Az uniós előírásokon alapuló üresálláshely-statisztika mellett a munkaerő-kereslet alakulását jelzi a munkaerőigény – Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (NFSZ) számára – folyamatos bejelentéseken alapuló adatgyűjtése is. A munkáltatók elsődlegesen azon állások bejelentésében érdekeltek, amelyeket támogatott formában vagy külföldiekkel kívánnak betölteni. Emellett jellemzően még olyan alacsonyabb kvalifikációs igényű munkakörökre keresnek ily módon munkavállalókat, ahol van arra esély, hogy találnak rá megfelelő jelöltet a regisztrált álláskeresők között. Ezt jelzi, hogy a 2016 decemberében az NFSZ-hez bejelentett 48,4 ezer álláshely 76 százalékát támogatott formában kívánták betölteni a munkáltatók. A bejelentett álláshelyeknél ez 15 százalékos növekedést jelentett egy év alatt, miközben némileg csökkent a támogatott formában betölteni kívánt munkahelyek aránya. Decemberben a munkaügyi szervezetnél nyilvántartott álláshelyek száma így 138,6 ezer volt, ebből 89,8 ezret az adott hónapban nem is sikerült betölteni. Egy évvel korábban a megfelelő adat még 117,8 ezer, illetve 59,4 ezer volt, azaz nemcsak az állások száma nőtt meg, de csökkent a betölthetőség valószínűsége is.

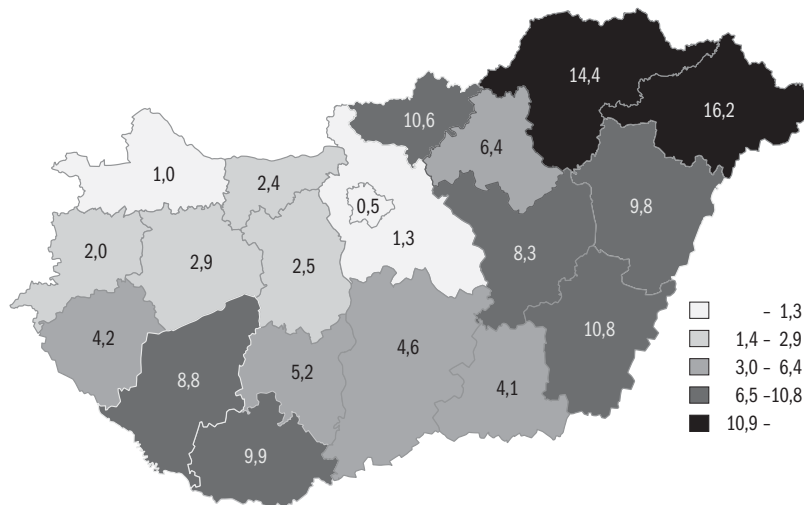
Az európai uniós definíció szerinti munkaerő-tartalék fogalmába mindhárom munkaerőpiaci alapkategória (foglalkoztatottak, munkanélküliek, inaktívak) bizonyos csoportjai beletartoznak. A foglalkoztatottak közül ide számítanak az úgynevezett alulfoglalkoztatottak, azaz akik azért dolgoznak részmunkaidőben, mert nem találtak teljes munkaidős munkát. Mivel Magyarországon a részmunkaidőben dolgozók aránya eleve alacsony, 2016-ban a 4 millió 352 ezer foglalkoztatottból mindössze 228 ezren dolgoztak ilyen formában, így eleve nem lehet nagy létszámú ez a csoport, 2016-ban mindössze 25 ezer férfi és 37 ezer nő nyilatkozott úgy, hogy teljes munkaidős munkát szeretne részmunkaidős munkája helyett, s közöttük is viszonylag sokan voltak a nyugdíj mellett munkát vállalók. Bár a tartalék klasszikus fogalmába nem tartoznak bele, de a gyermekgondozás, betegápolás miatt részmunkaidőben dolgozók egy része is vélhetően dolgozhatna teljes munkaidőben, ha

⁸ Az üres álláshelyek hazai adatai biztosan alulbecsült, mert sok adatszolgáltató vagy nem is küldi be a jelentést, vagy üresen hagyja az álláshelyek számára vonatkozó rovatot.

gondozási, ápolási teendőikhez az ellátó rendszer nagyobb segítséget nyújtana, de ez a csoport sem túl nagy számosságú.

Sajátos és létszámuk alapján jelentős munkaerő-tartalékokat jelentenek a közfoglalkoztatottak, akiket a hazai statisztika szintén a foglalkoztatottak közé sorol, de akiknél ez a forma részben a „normál” munkavégzést helyettesítő kényszermegoldás, részben pedig a munkanélküli-ellátáshoz való hozzájutás előfeltétele, s mint ilyen a munkanélküliség kezelését szolgáló eszközrendszer részének tekinthető. A közfoglalkoztatással kapcsolatosan 2016-ban egyfajta szemléletváltás következett be: határozott megfogalmazást nyert az a kormányzati szándék, hogy fel kell gyorsítani a közfoglalkoztatottaknak az elsődleges munkaerőpiacra lépését, részben adminisztratív intézkedésekkel, részben pedig olyan ösztönzőkkel, mint a közfoglalkoztatási bér és a minimálbér közötti különbség növelése.

3. ábra: A közfoglalkoztatottak 15–64 évesekre számított százalékaránya a foglalkoztatottakon belül, 2016



Forrás: *közfoglalkoztatottak: BM* tájékoztató a közfoglalkoztatás alakulásáról, *foglalkoztatottak: KSH* munkaerő-felmérés.

A 2016. évi közfoglalkoztatási adatokban ennek eredménye még nem tükröződik. A közfoglalkoztatásért felelős Belügyminisztérium adminisztratív nyilvántartásokon alapuló adatgyűjtése⁹ szerint közfoglalkoztatottként 2016-ban havi átlagban 223,5 ezren dolgoztak, mintegy 15,3 ezer fővel többen, mint az előző évben. (Ez mind nagyságrendjében, mind dinamikájában lényegében megegyezik a MEF-ben magukat közfoglalkoztatottként meghatározókéval.) 2016 egészét tekintve a közfoglalkoztatás 353,7 ezer főt ért el, tehát ennyien vettek abban részt az év során legalább egy napig. A közfoglalkoztatottak létszáma márciusban volt a legalacsonyabb (183,0 ezer), míg a legtöbben

⁹ Havi tájékoztató a közfoglalkoztatás alakulásáról.

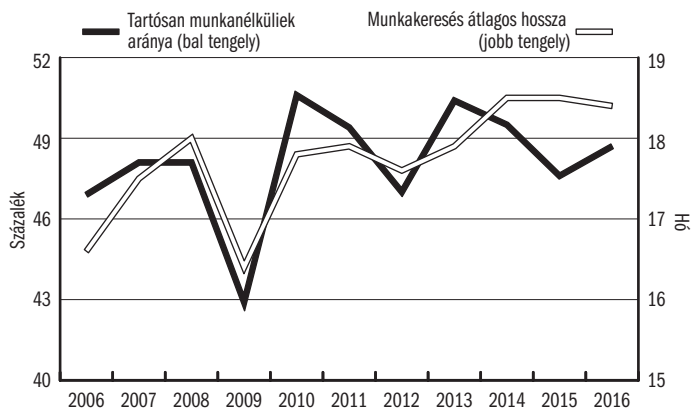
246,5 ezren augusztusban dolgoztak ebben a formában. A közfoglalkoztatás súlyát tekintve a területi különbségek igen jelentősek, foglalkoztatási szerepe a kedvezőtlen munkaerőpiaci helyzetű megyékben jóval az országos átlag feletti. 2016 decemberében így a közfoglalkoztatási szerződés kötők létszáma Borsod-Abaúj-Zemplén (34,4 ezer fő) és Szabolcs-Szatmár-Bereg (34,7 ezer fő) megyében volt kiugróan magas, azaz az összes szerződés közel harmadát e két megyében kötötték. Ezzel szemben a másik végletet képviselő Győr-Moson-Sopron, Komárom-Esztergom, valamint Vas megyében a közfoglalkoztatási szerződések száma nem érte el a háromezret sem.

A közfoglalkoztatásban részt vevők iskolai végzettség szerinti összetétele a teljes lakosságra jellemzőnél lényegesen kedvezőtlenebb, a 2016. negyedik negyedévi adatok szerint közel 9 százalékuk még az általános iskolát sem fejezte be, további 46 százalékuknak pedig az alapfok volt a legmagasabb befejezett iskolai végzettsége. Az előző évihez képest romlott az állomány iskolai végzettség szerinti összetétele, nőtt a közfoglalkoztatottak között a legfeljebb alapfokú végzettségűek részaránya, és csökkent a középfokú szakképzettséggel rendelkezőké. Ez azt jelzi, hogy az elsődleges munkaerőpiacra történő belépés javuló esélyével csak a képzetebbek tudtak élni. Az alacsony iskolai végzettség, a szakképzettség hiánya mellett a közfoglalkoztatásra való legfőbb hajlamosító tényező a lakóhely, ha az a nagyobb munkaerő-kereslet jellemezte településektől távol helyezkedik el és/vagy közlekedési kapcsolatai rosszak (ami utóbbi különösen jellemző az ország aprófalvas térségeire).

A munkaerő-tartalék legegységesebb szegmensét a munkanélküliek jelentik, ők azok, akik ugyan nem dolgoznak, és nincs is olyan munkájuk, amelytől csak átmenetileg vannak távol, de szeretnének dolgozni, és ennek érdekében tesznek is lépéseket, illetve a keresés sikere esetén nincs olyan tényező, ami akadályozná őket a munka megkezdésében. 2016-ban az ún. ILO munkanélküliek száma az előző évi 307,8 ezerről 234,6 ezerre mérséklődött, ezen belül a negyedik negyedévben rekord alacsony, 200 ezer közeli szintre süllyedt. A munkanélküliségi ráta éves átlagban a férfiaknál és a nőknél is 5,1 százalékra javult, s ezzel Magyarország az uniós országok azon egy ötödébe került, ahol a mutató értéke a legalacsonyabb. Az újbóli elhelyezkedés elvileg könnyebb, ha növekszik a munkaerő iránti kereslet (és Magyarországon további ösztönzőt jelenthet az Európai Unióban példa nélkül rövidnek számító munkanélküli-segélyre való jogosultsági idő), ennek ellenére a munkanélküliek több mint 48 százaléka 2016-ban is tartós munkanélkülinek számított, a munkanélküliként töltött idő átlagos hossza pedig 18,4 hónap volt (4. ábra).

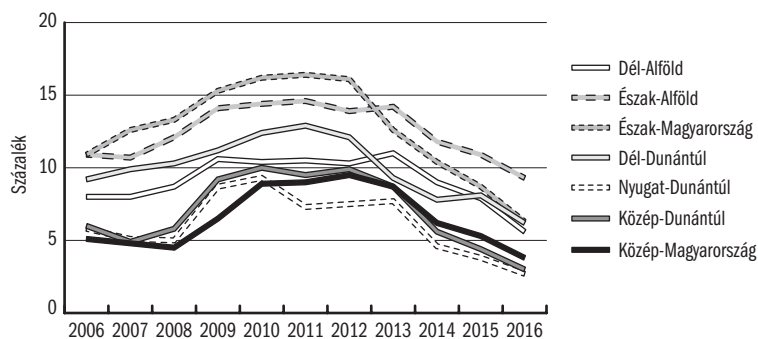
A munkanélküliségi ráta minden régióban csökkent (5. ábra), de a területi különbségek a közfoglalkoztatás kiegyenlítő szerepe ellenére is változatlanul jelentősek (a negyedik negyedévben a munkanélküliség szintje a Nyugat-Dunántúlon volt a legalacsonyabb, 2,1 százalék, míg legmagasabb 8,0 százalék az Észak-Alföldön).

4. ábra: A munkakeresés átlagos hossza (hónap, jobb tengely) és a tartós munkanélküliek aránya (százalék, bal tengely)



Forrás: KSH munkaerő-felmérés.

5. ábra: Munkanélküliség Magyarország régióiban, 2006–2016

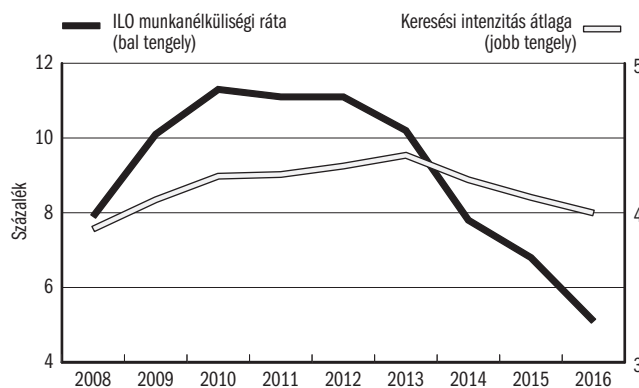


Forrás: KSH munkaerő-felmérés.

A munkanélküliség számbavételének másik forrását az álláskereső adminisztratív nyilvántartása jelenti. Egy részük nem keres állást (bár azzal, hogy regisztráltatja magát, elvileg kinyilvánítja, hogy kész a munkaügyi kirendeltség által felajánlott munka elfogadására), így nem munkanélküli az ILO-definíciót alkalmazó munkaerő-felmérés kritériumai szerint, egy kis hányaduk pedig végez valamennyi jövedelemszerző tevékenységet, ezért foglalkoztatottnak minősül. Mivel a nyilvántartott munkanélküliek száma az ellátási rendszer sajátosságaitól erősen függ, és így nemzetközi összehasonlítás céljára nem alkalmas, a munkaerő-tartalék számbavételénél sem ezt a kategóriát használják – a hazai munkaerőpiaci viszonyok megismeréséhez, a munkanélküliség kezelésére szolgáló eszközrendszer alakításához viszont ismerete nélkülözhetetlen. A nyilvántartott álláskeresők száma 2016-ban szintén csökkent, de a változás valamivel kisebb volt, mint akár a munkaerő-felmérés definíciójának megfelelő munkanélkülieké, akár azoknak a száma, akik ott magukat munkanélküliként határozták meg, valószínűleg azért, mert a közfoglalkoztatot-

tak jelentős része a regisztrált álláskereső és a (köz)foglalkoztatotti státus között mozog. Éves átlagban így az előző évi 378,2 ezerral szemben 313,8 ezren voltak a regisztrált álláskereső, ebből 35,8 ezren pályakezdőnek minősültek. Érdeemes megvizsgálni, hogy miképpen alakult az elmúlt években a munkanélküliek keresési intenzitása (6. ábra).

6. ábra: Munkanélküliség és az átlagos keresési intenzitás alakulása*



* Keresési intenzitáson az eddigi kutatásoknak megfelelően az adott időszakban alkalmazott keresési módok összegét értettük. A keresési módok összegének számítása során nem vettük figyelembe a vállalkozás alapításához tartozó két tevékenységet („vállalkozáshoz hitel, engedély ügyintézése” és „vállalkozáshoz föld, telek, helység keresése”), valamint az előző időszak keresési aktivitásához tartozó két passzív keresési módot („jelentkezett és válaszra vár”, valamint a „munkaügyi központ értesítését várja”).

Forrás: KSH munkaerő-felmérés, saját számítás.

A 6. ábra alapján látható, hogy a keresési intenzitás csak két évvel a munkanélküliségi ráta tetőzése után érte el a maximumát, majd miután a munkanélküliségi ráta csökkenésnek indult, kisebb mértékben, de a keresési intenzitás is csökkenni kezdett. A keresési intenzitás munkanélküliségi rátától eltérő ütemű növekedése, illetve csökkenése mögött a munkanélküli járadék 2011. szeptember 1-jén bevezetett reformja is állhat, amely során jelentősen rövidítették munkanélküli járadék folyósításának időtartamát, valamint csökkentették a járadék maximális összegét annak érdekében,¹⁰ hogy ösztönözzék a munkanélküliek elhelyezkedését.

2016-ban az Európai Unióban a legrövidebb ideig (90 napig) járó és a minimális minimálbér összegében maximált álláskeresői járadékban havi átlagban mindössze 60,2 ezren részesültek. A regisztrált álláskeresők 51 százalékát jelentő ellátottak többsége az évek óta változatlan összegű (22 800 forint/hó) foglalkoztatást helyettesítő támogatást kapta. A munkaerő-tartalék részének tekinti az uniós ajánlás azokat az inaktívakat is, akik dolgozni szeretnének, és nem keresnek munkát, de ha adódna, két héten belül meg tudnák azt kezde-

10 A 2011. szeptember 1-jétől életbe lépő új szabályok szerint a korábbi öt év helyett három éven belül kell legalább 360 nap munkaviszonnyal rendelkezni. Továbbá jelentősen csökkent a folyósítási idő, amely minimum 36, maximum 90 nap lett, azaz a korábbi öt helyett tíz jogosultsági nap felel meg egy ellátási napnak. Az ellátás összege a munkaerőpiaci járulékalap 60 százaléka, ez lényegében megfelel a korábbi szabályozásnak, de az adható felső határ a minimálbér 100 százaléka lett, és megszűnt a korábbi alsó határ is.

ni. Ennek a kritériumnak 2016-ban 128 ezren feleltek meg. A tartalék részei még azok az inaktívak, akik keresnek munkát, de nem tudnak benne kezdeni (például mert még tanulnak). Ez utóbbi a csoportnak a létszáma elhanyagolható, 2016-ban mindössze hétezeren feleltek meg ennek a kritériumnak (az adathoz tartozó 3,7 ezres mintavételi hiba mellett).

2. táblázat: A foglalkoztatottak és potenciális munkaerő-tartalékhoz tartozók létszámának alakulása (ezer fő)

Megnevezés	2010	2015	2016	Változás 2016-2015
Foglalkoztatott összesen	3 732,4	4 210,5	4 351,6	141,1
- ebből: alulfoglalkoztatott	59,2	74,6	51,0	-3,6
- közfoglalkoztatott	87,3	211,6	220,9	9,3
Munkanélküli	469,4	307,8	234,6	-73,2
Inaktívból: keres munkát, de nem áll rendelkezésre	10,3	8,5	6,9	-1,6
Inaktívból: szeretne dolgozni, és rendelkezésre áll	200,8	144,5	128,5	-16,0

Forrás: KSH munkaerő-felmérés.

2016-ban összességében az uniós definíció szerinti potenciális munkaerő-tartalék kategóriába (amibe nem értendők bele a közfoglalkoztatottak) 420,5 ezren tartoztak, 115 ezerrel kevesebben, mint egy évvel korábban. A nyugdíjkorhatár emeléséből következő többlet mellett ez a tartalék biztosította a létszámnövekedés forrását, ezen belül is – akárcsak korábban – mindenképp a munkanélküliek csoportja.

Kilépve a potenciális munkaerő-tartalék „klasszikus” fogalomköréből, munkaerőforrásként lehet számba venni a jelenleg külföldön dolgozó magyarokat, illetve a külföldi „vendégmunkásokat”. Az, hogy a külföldön dolgozó magyarok milyen arányban és ütemben térnek majd vissza, egyelőre megjósolhatatlan, és a nálunk dolgozni kívánó külföldiek kínálata sem túl bőséges. Az uniós tagországokból nem felénk, hanem a nálunknál lényegesen magasabb bérszínvonalú tagországokba áramlik a munkaerő, a nem európai gyökerű migránsok tömeges befogadásával pedig még a jelenleginél súlyosabb munkaerőhiány esetén sem kíván számolni a kormány. A forrásbővítés érdekében könnyítettek például az ukránok munkavállalásán, de számolni kell azzal, hogy a hasonló gondokkal küzdő országok, mint például Lengyelország, e téren komoly konkurenciát jelentenek. A nők 40 év utáni nyugdíjba vonulási lehetőségének – egyelőre megfontolás tárgyává sem tett – megszüntetése szintén pótlólagos forrást eredményezne. A nyugdíjbiztosító adatai szerint 2016-ig mintegy 180 ezren mentek ilyen címen nyugdíjba, és a forma népszerűsége töretlen. 2016-ban az az érettségizett, de nappali tagozaton tanulmányait to-

vább nem folytató nő, akinek munkaviszonya nagyjából folyamatos volt, már öt év „előnyugdíj” időszakra tehetett szert. Megszüntetése mellett – az anyagi okokon túl – az is szólna, hogy diszkriminatív (férfiakra nem vonatkozik), és nem számol azzal sem, hogy a fizikai, szellemi állapot, a munkabírási képesség sokkal inkább az életkortól és nem a munkaviszonyban töltött időtől függ. Ez utóbbi miatt igazságosabb és főleg személyre szabottabb lehetne, ha a nyugdíjba vonulás idejéről, bizonyos, nem túl tág határok között, az egyén dönthetne, a korábbi kilépés lehetőségéért cserébe lemondva a nyugdíjának bizonyos százalékáról.

A jelenleg (megcélzott) 65 éves nyugdíjkorhatár mellett – figyelembe véve a népesség általános egészségügyi állapotát – a munkavállalási életkor felső szegmensében jelentősebb munkaerő-tartalék nincs, mint ahogy arra sem lehet számítani, hogy a következő generációk oktatásban töltött ideje rövidülni, és így a munkával tölthető idő hossza nőni fog.

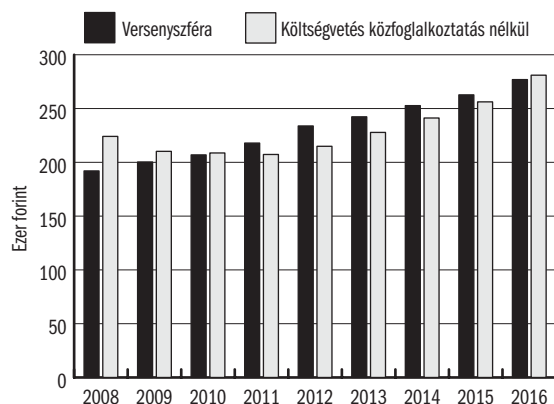
A KERESETEK ALAKULÁSA

A 2016-ban a kereset alakulására – az összességében kedvező gazdasági folyamatok mellett – hatott a munkaerőért folyó verseny erősödése is. Ez nemcsak az új munkaerő megszerzésének költségét emelte meg, de a meglevő képzett munkaerő megtartása is csak a munkavállalói bérnövelési igények legalább részbeni kielégítésével vált lehetségessé. A munkaerő-megtartási szándék nemcsak a versenyszféra kereseti folyamataiban érhető tetten, de a költségvetési szférát érintő 2016. évi kormányzati intézkedésekben is hangsúlyosan megjelent. A nemzetgazdasági szintű bruttó átlagkereset 2016-ban a korábbi évekre jellemzőnél jelentősebben, összességében 6,1 százalékkal 263,2 ezer forintra nőtt. A nettó kereset 7,8 százalékkal haladta meg az egy évvel korábbit, ami – párosulva a továbbra is alacsony 0,4 százalékos fogyasztói árindexszel – a reálkeresetek 7,5 százalékos javulását jelentette. Az előző évektől eltérően a közfoglalkoztatottak – akik a kereseti statisztika számbavételi körének¹¹ mintegy 8 százalékát képviselték – bére 2016-ban nem változott, így nélkülük számolva a keresetnövekedés üteme a teljes nemzetgazdaságra jellemzőnél 0,4 százalékponttal, a bruttó nominális kereset pedig 15 ezer forinttal volt magasabb. A költségvetési intézményekben dolgozók bruttó keresete (közfoglalkoztatottak nélkül) 9,6 százalékkal, a versenyszféra legalább öt főt foglalkoztató vállalkozásaiban dolgozók pedig 5,4 százalékkal haladta meg az előző évit, míg foglalkoztatási súlyából következően a nemzetgazdasági átlag alakulására csekély hatást gyakorló nonprofit intézményi körben 5,7 százalékos növekedés volt jellemző. A versenyszféra és a költségvetési szféra közötti jelentős ütemkülönbség nagyban hozzájárult ahhoz, hogy 2016-ban az utóbbiban nem közfoglalkoztatottként dolgozók bruttó átlagkeresete – hosszú évek óta először – meghaladta a versenyszférára jellemző átlagot.¹²

11 A KSH által rendszeresen publikált bruttó kereseti adatok a versenyszféra legalább öt főt foglalkoztató vállalkozásainál, a költségvetési intézményeknél és a foglalkoztatási szempontok alapján kijelölt nonprofit szervezeteknél teljes munkaidőben alkalmazásban állókra vonatkoznak.

12 A megállapítás csak az átlagértékre, illetve a fizikai állománycsoportba tartozókra igaz, a költségvetési szférában az összes alkalmazásban álló több mint háromnegyedét jelentő szellemi foglalkozásúak kereseti lemaradása 2016-ban is 27 százalék volt.

7. ábra: Egy főre jutó havi bruttó keresetek alakulása (ezer forint)



Forrás: KSH Statad.

A két szféra keresetének alakulása a válság kezdete óta eltérő mintát követett. Az egyes években – bár különböző ütemben – a versenyszférában dolgozók keresete folyamatosan emelkedett, ezzel szemben a költségvetési intézményekben dolgozók nominális keresete csökkent a 13. havi kereset 2009. évi megszüntetése, valamint az – alacsony keresetűeknél ezt részben kompenzáló – kiegészítő juttatás 2010. évi eltörlése miatt. 2013-tól a költségvetési szférában dolgozók keresetnövekedése meghaladta a versenyszféra jellemző ütemét, ugyanis életbe léptek a jelentősebb létszámú dolgozói csoportot érintő illetménykorrekciós intézkedések – jóllehet ebből a javulásból a közszféra dolgozói a versenyszférát jellemzőnél sokkal egyenlőtlenebbül részesültek.

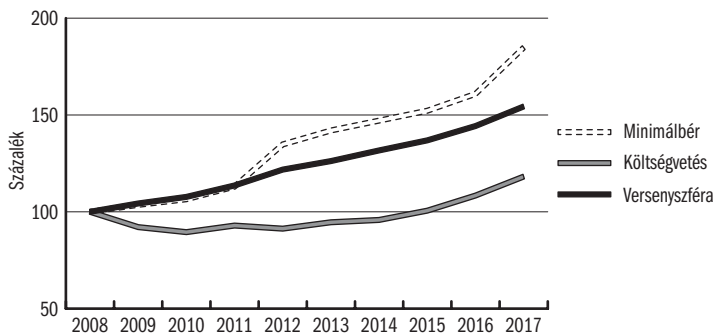
A költségvetés (és a versenyszféra állami tulajdonú) szervezeteinek béralakulására gyakorolt közvetlen hatás mellett a kormány a minimálbér meghatározásán (ami azonban – legalábbis elvileg – háromoldali konzultáció eredménye) keresztül is befolyásolhatja a bruttó bérek alakulását. A kormányzat egy adott évben különböző céllal szorgalmazhatja a minimálbér valamilyen arányú növekedését. Kétségtelen, hogy a minimálbérnek az átlagbért érdemben meghaladó ütemű emelése segíti a jövedelmek egy részének „kifehéredését” illetve pozitívan hat az alacsony jövedelműek életszínvonalára. További, a munkaerőhiány növekedésével mind fontosabb tényező – amely a 2017. január elsejei jelentős minimálbér-emelés indokai között is szerepelt –, hogy a közfoglalkoztatási bér és a minimálbér közötti különbség növelése ösztönözheti közfoglalkoztatottakat az elsődleges munkaerőpiacra való kilépésre.

Ami a minimálbér-emelés ellen szól, hogy az az alacsony termelékenységű munkavállalók (illetve az alacsony jövedelmezőségű gazdálkodó szervezetek) munkaerőpiaci kiszorulásával járhat. Ennek az érvnek a súlya kétségkívül akkor nagyobb, ha a gazdaságban jelentősebb kihasználatlan munkaerő-tartalék van. *Harasztosi–Lindner* (2017) arra jutott a 2001. évi jelentős (reálértékben

közel 60 százalékos) minimálbér-emelés hatásait vizsgálva, hogy a foglalkoztatási hatás viszonylag mérsékelt volt (csak minimálbéren foglalkoztatottak 10 százaléka vesztette el állását), ugyanakkor a béremelésnek közel 80 százalékát azok a fogyasztók fizették meg a magasabb árak formájában, akik a minimálbéren fizetett dolgozók által előállított termékeket vásárolták, és csak 20 százalékát a cégtulajdonosok.

2010-től a minimálbér és a versenyszféra bruttó átlagkeresete – 2012 (és a 2017-től kezdődő időszak) kivételével – hasonló ütemben nőtt (8. ábra). 2016-ban a minimálbér (és a garantált bérminimum ezzel azonos ütemű) 5,7 százalékos emelése mindössze 0,3 százalékponttal haladta meg a versenyszféra átlagos bruttó keresetnövekedési ütemét. A 111 ezer forintos minimálbér a nemzetgazdasági átlagkereset 42 százaléka, illetve a legnagyobb létszámot foglalkoztató feldolgozóiparban fizikai munkát végzők keresetének mintegy 52 százaléka volt. A szakképzetteknek fizetett garantált bérminimum az utóbbinak 60 százalékát, míg a közfoglalkoztatottak bére a minimálbér 71 százalékát tette ki. (Ez az arány a közfoglalkoztatási bér bevezetésekor még 77 százaléknak felelt meg.) 2017-ben a minimálbér 15 százalékkal, a szakképzetteknek járó garantált bérminimum pedig 25 százalékkal nő, s így a prognosztizált éves adatok szerint ismét nyílik az átlagbér és a minimálbér növekedési üteme közötti olló.

8. ábra: Bruttó kereset és a minimálbér alakulása* (2008 = 100 százalék)



* A minimálbér kivételével a 2017 évi prognosztizált adat.

Forrás: KSH, Tájékoztatási adatbázis.

A versenyszférában a fizikai és a szellemi munkakörben dolgozók keresete közötti különbség 2016-ban csökkent, mivel az előbbieket bruttó keresete 5,9 százalékkal, az utóbbiaké 4,5 százalékkal haladta meg az előző évi. Az árnyok módosulásában nem csekély szerepe volt annak, hogy a versenyszféra megfigyelt szervezetei körében a fizikai dolgozók háromötödét a feldolgozóipar, illetve a kereskedelem foglalkoztatja. Az utóbbi nemzetgazdasági ágban megszűnt az egy évvel korábban bevezetett vásárnapi boltzár, ami miatt nőtt a hétvégi pótlékok súlya, illetve a lakossági vásárlóerő növekedés eredmé-

nyezte forgalombővülés és a hosszabb heti munkaidő miatti többletterhelést – a munkaerő megtartása érdekében – a nagyobb üzletláncok igyekeztek a keresetben kompenzálni, s az év második felében sorra születtek az esetenként két számjegyű kereset emelési megállapodások. Az előre menekülés miatt a minimálbér és garantált bérminimum 2017. januári emelése ebben a körben nem járt különösebb nehézségekkel, szemben a kisebb létszámú kereskedelmi egységekkel, amelyek – hasonlóan más alacsony nyereségtartalmú tevékenységet végző gazdálkodókhoz – a kötelező emelést csak a béren kívüli juttatások terhére, esetleg elbocsátással is járó munkaidőalap-csökkentéssel tudják ki-gazdálkodni. A feldolgozóiparban is elősegítette a szakképzett munkaerőért folyó verseny a keresetemelkedést, de a nagyobb dinamikához az úgynevezett naptári hatás is némileg hozzájárult.¹³

A versenyszféra túlsúlya jellemezte nemzetgazdasági ágak kereseti rangsora évek óta változatlan. Így 2016-ban is a pénzügyi, biztosítási tevékenység nemzetgazdasági ágban dolgozók bruttó keresete volt a legmagasabb, átlagosan 519,0 ezer forint. Ezt követte 479,6 ezer forinttal az információ, kommunikáció, illetve 454,4 ezer forinttal a villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás nemzetgazdasági ág. A 279,3 ezer forintos bruttó kereseti átlag jellemezte feldolgozóiparon belül a legtöbbet – havi 690 ezer forintot – a kevesebb, mint hatezer főt foglalkoztató kokszyártás, kőolaj-feldolgozás ágazatban dolgozók keresték, ezt az ugyancsak relatíve kis létszámú gyógyszergyártás követett 451,3 ezer forintos átlagával. A kimutatott kereset a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás nemzetgazdasági ágban volt a legalacsonyabb, a 166 ezer forintos bruttó kereset mindössze 5 ezer forinttal volt magasabb, mint amennyit 2017. januártól a szakképzett munkavállalóknak minimálisan fizetni kell. A nemzetgazdasági ágak kereseti rangsorában ezt a valamivel kevesebb mint 14 ezer főt (köztük néhány száz közfoglalkoztatottat is) foglalkoztató erdőgazdálkodás követte 169,1 ezer forinttal. A feldolgozóiparon belül a női munkavállalói többségű textil-, ruházati- és bőrtermékgyártás iparcsoporthoz tartozó dolgozók kerestek kiemelkedően a legrosszabbul, átlagosan mindössze havi 167,1 ezer forintot.

A költségvetési szféra mintegy 700 ezer foglalkoztatottja¹⁴ esetében az utolsó átfogó illetményrendezésre 2008-ban került sor, majd 2013-ban a pedagógus-életpályamodell bevezetésével megkezdődött a fokozatos áttérés egy, a korábbtól eltérő közszolgálati bérrendszerre, ami 2016-ban meglehetősen sok területet érintett. Az életpályamodell nem az ágazatokra, hanem szakmákra, szakmacsoportokra vonatkozik, döntően azokra, amelyeket kidolgozó az adott terület szempontjából kulcsfontosságúnak ítélnék. Így az azonos munkahelyen dolgozók közül is lehetnek olyanok, akik az életpályamodell biztosította magasabb illetményben részesülnek, míg mások, akik maradtak például az eredeti közalkalmazotti rendszerben, legfeljebb eseti, lényegében csak a bérfeszültség enyhítését hivatott keresetkiegészítést kapnak.

13 2016-ban a munkanapok száma 255 volt, szemben a 2015. évi 254 nappal, 2017-ben viszont majd csak 252 munkanappal lehet számolni, részben mert kevesebb ünnep esik hétvégére, részben pedig azért, mert fizetett munkaszüneti nap lett a nagypéntek is.

14 A költségvetési szféra elemzett adatai a közfoglalkoztatottakat nem tartalmazzák.

A keresetemelés ütemezése is hasonló sémát követett: a bevezetés első évére koncentrált jelentősebb emelést követi a teljes beígért keresetnövekedésből fennmaradó rész további három-négy évre történő elosztása. Emiatt még az elsőként indult pedagógus-életpályamoddell is hatott a közszféra 2016. évi kereset alakulására. Az új típusú illetményrendszerre történő áttéréssel együtt általában jelentősen csökkent a pótléokra vonatkozó jogcímek száma. Emiatt az átlagkeresetek növekedése elmaradhat a kommunikálttól. A közszférán belül 2016-ban, de még 2017-ben is voltak, illetve vannak olyan foglalkoztatotti csoportok, amelyeket 2008 óta semmilyen pozitív kereseti intézkedés nem érintett mivel a korábbi előrejutási rendszer még a jelenleginél jóval alacsonyabb nyugdíjkorhatárral számolt, így a most nyugdíjba készülők nyugdíját egy közel egy évtizede változatlan kereset alapján állapítják meg. (Az életpályamoddellek már számolnak azzal, hogy a nyugdíjba vonulási életkor kitolódik. Ugyanakkor a modellek kidolgozói nem tudták figyelembe venni a 2017. évi minimálbér-emelés prognosztizálható hatását, ami nemcsak elviszi a 2017–2018-ra tervezett bérnövekmény jelentős részét, de az illetményeskála alsóbb régióiban ebből kell majd kompenzálni a bértorlódás negatív hatását.)

2016-ban a költségvetési szféra meghatározó területei közül a közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás nemzetgazdasági ágban dolgozó 255 ezer teljes munkaidős foglalkoztatott keresete a költségvetési szféra dolgozóinak átlagát jelentő 9,8 százaléknál némileg jobban, 10,3 százalékkal emelkedett. A keresetalakulás legnagyobb súlyú elemét – több, a dolgozók kisebb csoportját érintő intézkedés mellett – a védelmi területen dolgozó mintegy 64 ezer fő (katonák, rendőrök, tűzoltók) bérrendezése jelentette. Az összesen 50 százalékos emelésből 30 százalék 2015 júliusától volt esedékes, ami a bázison keresztül hatott még a 2016. évi kereseti indexre is, s amelyet négy éven keresztül még további 5–5 százalékos emelés követ. Az érintett szakágazatok közalkalmazottai ebből az emelésből kimaradtak, és csak 2017-ben számíthatnak keresetüknek egy jóval szerényebb, 10 százalékos javulására. 2016 júniusától a járási hivatalok és a Nemzeti Adó- és Vámhivatal dolgozóinak rendezték a keresetét, 2016 októberétől 5 százalékkal nőtt a bírák illetménye, amit 2017–2018-ban további emelés fog követni.

A közoktatásban dolgozó pedagógusok életpályamoddellje 2013-óta él, ez az induló évi 34 százalék után 2017-ig évi 3,5–3,5 százalék tervezett emelést jelent. A közoktatásban dolgozó, nem pedagógus végzettségű, oktatást-nevelést segítő tevékenységet végző dolgozók 2016-ban két részletben 70 ezer forint bérkiegészítésben részesültek, és 2017-ben számíthatnak 10 százalékos differenciált emelésre. A felsőoktatásban dolgozó oktatók, kutatók bérrendezésére 2016 utolsó negyedévében került sor, ennek mértéke 15 százalék volt, és itt is még további évi 5–5 százalékos emelés várható. 2016-ban az oktatás nemzetgazdasági ág 168 ezer teljes munkaidős alkalmazás-

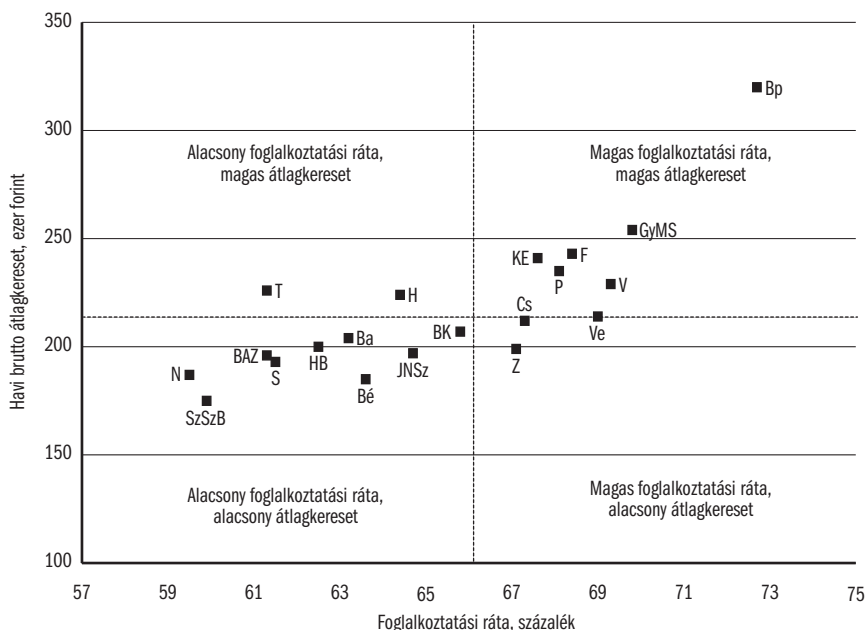
ban állójának a keresete így összességében 6,4 százalékkal nőtt, ezen belül a közoktatáshoz tartozó alágazatokban 4,6 százalékos, a felsőoktatásban pedig 13 százalékos volt a javulás.

Mivel elsőként az egészségügy és szociális gondoskodás területén jelentkeztek komolyabb munkaerőgondok, itt lényegében 2011 óta folyamatosak voltak az – egyes kisebb részterületeket érintő – keresetkorrekciós intézkedések, míg átfogóbb rendezésre, az életpályamodell bevezetésére az egészségügyi dolgozóknál 2016 szeptemberében került sor. A tervezett 55–80 százalékos keresetemelkedésnek (a különböző szakma csoportoknál ez a mérték eltérő) közel felét még 2016-ban megkapták az érintettek. A szociális ellátó rendszerben dolgozók 2014-ben bérpótlékot, 2015–2016-ban bérkiegészítést kaptak, aminek becsült hatása a 2017. évi hasonló kiegészítéssel együtt összességében 30 százalékos keresetemelkedés lesz. A humán egészségügyi és szociális gondoskodás nemzetgazdasági ágban 2016-ban az átlagos bruttó keresetnövekedés összességében 11,1 százalék volt, ezen belül a humán egészségügy kereseti indexe 111,5 százaléknak, a szociális gondoskodás ágazaté pedig 109,5 százaléknak felelt meg. Az utóbbi területen dolgozók bruttó kereseti átlaga 2016-ban így is csak 175 ezer forint volt, ami alig magasabb 2017. január 1-jétől érvényes garantált bérminimumnál.

A költségvetési intézmények és a delegált állami feladatokat ellátó nonprofit szervezetek dolgozóinál a munkavégzéshez kapcsolódó sajátos jövedelem elem a kompenzáció, amelyet azok kaphatnak, akiknek nettó keresete a 2011-től érvényes jövedelemadó szabályok következtében csökkent. A keresetkorrekciós intézkedések és a munkaerő-cserélődés eredményeként a kompenzációban érintettek száma folyamatosan csökken, 2016-ban 142 ezren igényelték a kompenzációt, átlagosan havi 9 400 forint összegben, ami mintegy egyharmada az indulási év érintett létszámának.

Az ország gazdaságilag fejlettebb területeinek előnye nemcsak a magasabb foglalkoztatási színvonalban, de a keresetekben is tükröződik. Általában igaz az, hogy az alacsony foglalkoztatási rátájú (így nagyobb munkaerő-tartalékkal rendelkező) megyékben a kereset is átlag alatti, és igaz ennek a fordítottja is. E két tényező együttes vizsgálata egy erősen polarizálódott Magyarország képét rajzolja ki, ahol a megyék egy-két kivételtől eltekintve vagy egyik, vagy másik kategóriába tartoznak (9. ábra). Ilyen kivétel Heves és Tolna megye, ahol a vidéki átlagot meghaladja a foglalkoztatottak bruttó átlagkeresete. Az előbbiben ez azzal magyarázható, hogy jelentős a foglalkoztatási súlya a magas kereseti átlag jellemezte visontai hőerőműnek, míg az utóbbi megye esetében hasonló hatása van a paksi atomerőműnek. A magas foglalkoztatási rátával párosuló alacsony átlagkereset egyetlen tipikus képviselője Zala megye, ahol nemcsak a magas kereseti átlagú nemzetgazdasági ágak súlya alacsony, de a keresetek a nagyobb súlyt képviselő ágakban is elmaradnak a megfelelő vidéki átlagtól.

9. ábra: A megyék helyzete a 15–64 évesek foglalkoztatási rátája és a bruttó átlagkereset függvényében,* 2016



* 2015 évi telephely szerinti bruttó kereset.

Rövidítések: BK: Bács-Kiskun, Ba: Baranya, Be: Békés, BAZ: Borsod-Abaúj-Zemplén, Cs: Csongrád, F: Fejér, GyMS: Győr-Moson-Sopron, HB: Hajdú-Bihar, H: Heves, JNSz: Jász-Nagykun-Szolnok, KE: Komárom-Esztergom, N: Nógrád, P: Pest, S: Somogy, SzSzB: Szabolcs-Szatmár-Bereg, T: Tolna, V: Vas, Ve: Veszprém, Z: Zala.

Forrás: A KSH adattára.

Az, hogy a bruttó keresetből mennyi a kézhez kapott nettó, a mindenkori adó- és járulékszabályoktól függ. 2016-ban az egykulcsos személyi jövedelemadó a munkavállalókat terhelő járulékok változatlansága mellett, újabb 1 százalékponttal (15 százalékra) csökkent, így a nettó átlagkereset növekedési üteme meghaladta a bruttó keresetét. A közfoglalkoztatottak nélkül számolt nettó kereseti index 108,1 százaléknak, a nettó kereseti átlag 185 ezer forintnak felelt meg, ez utóbbi a versenyszférában 184,2 ezer forint, a költségvetési szférában 157,9 ezer forint (illetve közfoglalkoztatottak nélkül számolva 186,7 ezer forint) volt. Nőtt a 2011-ben bevezetett gyermekek utáni személyijövedelemadó-kedvezmény is. 2016-tól az egygyermekesek a korábbi 62 500 forint helyett havi 66 670 forinttal, a kétgyermekesek gyermekenként 83 330 forinttal csökkenthetik személyijövedelemadó-alapjukat, míg a legalább három gyermekről gondoskodók kedvezménye 206 250 forintról 220 000 forintra változott. A kedvezmény abszolút és relatív értelemben is legjobban a két gyermeket nevelők esetében nőtt meg úgy, hogy a kedvezmény mértékében 2020-ig minden évben még további emelés várható (3. táblázat).

3. táblázat: A családi kedvezmény figyelembevételével számított nettó és reálkereset, 2016

Eltartott gyermekek száma	Számított nettó kereset, ezer forint/fő/hó	Nettó kereset	Reálkereset*	Az adott háztartás-típusba tartozó alkalmazásban állók részaránya, százalék
		2015. évihez viszonyított változása, százalék		
0 gyermek	171,9	8,1	7,7	53,4
1 gyermek	179,1	7,8	7,4	22,9
2 gyermek	202,9	9,2	8,7	17,3
3 vagy több gyermek	223,2	6,4	6,0	6,3
Nemzetgazdaság összesen	182,2	7,7	7,2	100,0

* A 2016 évi 100,4 százalékos fogyasztóiár-indexszel számolva.

Forrás: Havi munkaügyi jelentés és a HKÉF adatait felhasználó mikroszimulációs modell (KSH, 2017b, 7. o.).

A háztartások demográfiai és jövedelmi adatain alapuló mikroszimulációs modell eredménye szerint a megfigyelt szervezeti körben a családi adókedvezmény munkavállalónként átlagosan havi 7,2 ezer forintot jelentett. A két gyermeket nevelő munkavállalók esetében mintegy havi 31 ezer forintot, a három vagy annál több gyermeket nevelőknél pedig 51 ezer forint többletet eredményezett a gyermeket nem nevelők nettó keresetéhez képest.

A nemzetközileg használt kereseti fogalom a kereset mellett az egyéb munkajövedelmeket is magában foglalja. Ez utóbbiak zömét az úgynevezett cafetéria juttatás teszi ki, amely nagyságát az állam közvetett módon, az adószabályokon keresztül képes befolyásolni. A cafetéria keretről szóló megállapodás gyakran része a bértárgyalásoknak, de az ilyen címen nyújtott jövedelem a munkáltatóknak kisebb elköteleződést jelent, mint a kereset emelése. (Erre jó példa, hogy a 2017. évi minimálbér-változás hatását a gazdálkodók egy része részben a cafetéria juttatások csökkentésével gazdálkodta ki.) 2016-ban a nemzetközi összehasonlítás céljára szolgáló keresetnek megfelelő munkajövedelem 277,2 ezer forint, ebből a kereseten felüli rész 14,1 ezer forint volt. Az egy munkavállalóra jutó egyéb munkajövedelem nagysága még a nemzetgazdasági ágba/ágazatba tartozók esetében is tág határok között változik, de általánosságban igaz, hogy a magas kereset jellemezte területeken dolgozók kapják a nagyobb összegű béren felüli juttatást, tovább növelve ezzel az egyébként sem csekély ágazati jövedelmi különbségeket. 2016-ban a nemzetgazdasági ágak közül a villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás esetében volt a legmagasabb az egyéb munkajövedelem összege, amely havi átlagban meghaladta a 30 ezer forintot, de a feldolgozóipar néhány területén (így a kocsygyártás, kőolaj-feldolgozás vagy gyógyszergyártás ágazatokban) dolgozók ennél is nagyobb összegű juttatásban részesültek. Ezzel szemben a szociális ellátás ágazatban (ahova a külön juttatásokban jellemzően nem részesülő közfoglalkoztatottak többsége is tartozik) az egyéb munkajövedelem mindössze 2500 forint volt.

HIVATKOZÁSOK

- BM (2017): Havi tájékoztató a közfoglalkoztatás helyzetéről, 2016. december. Belügyminisztérium, Budapest.
- HARASZTOSI PÉTER–LINDNER ATTILA (2017): [Who pays the minimum wage?](#) Kézirat.
- KSH (2017a): [Magyarország, 2016](#). Központi Statisztikai Hivatal, Budapest, 2017.
- KSH (2017b): [Munkaerőpiaci folyamatok, 2016 I–IV. negyedév](#). Statisztikai Tükör, április 12.
- MNB (2017): [Inflációs jelentés](#). Magyar Nemzeti Bank, Budapest, 2017. március.