

# A magyarországi munkaerő-helyzet áttekintése 2017 elején

Matheika Zoltán  
Palócz Éva

Készült: a Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége megbízásából

## Bevezető

Felmérések, híradások, munkáltatói nyilatkozatok sokasága tanúskodik arról, hogy a magyar gazdaság akut munkaerő-hiánnyal néz szembe. A hiány meglehetősen széles körű, kvalifikált és kevésbé kvalifikált foglalkozásokat, termelő és szolgáltató ágazatokat egyaránt érint.

A munkaerőhiány tényleges mértékét nehéz megítélni, mivel sem a munkaerő-keresletre, sem a munkaerő-kínálatra vonatkozóan nem létezik megkérdőjelezhetetlen adat. Ha a munkaerő-keresletet a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (NFSZ) *betöltetlen álláshelyekre* vonatkozó statisztikája alapján becsüljük, akkor ennek alapján arra az eredményre juthatunk, hogy *Magyarországon nincs munkaerőhiány*, sőt, a magyar gazdaság a választott mutatóktól függően kisebb vagy nagyobb mértékű munkaerő-feleslegtől szenved.

Ezt az eredményt egyáltalán nem lehet készpénznek venni, többek között azért sem, mert nem mindenki ténylegesen alkalmazható, akit az adatok a munkaerő-tartalékhoz sorolnak. Mégis, ez a meglepő eredmény rávilágít arra a tényre, hogy munkaadók által érzékelt munkaerőhiány nagymértékben – vagy talán teljesen – nem mennyiségi, hanem strukturális jellegű. Hogy a munkaerő-toborzási nehézségek együtt léteznek egy még mindig jelentős létszámú, nem hasznosított munkaerő-tartalékkal, az a rendszerváltás utáni magyar gazdasági és társadalmi fejlődés súlyos anomáliáira világít rá.

A munkaerőhiány foglalkozások szerinti, illetőleg ágazati megoszlására vonatkozó NFSZ-adatok is azt sugallják, hogy a szó soros értelmében vett munkaerőhiány kiterjedtsége talán szűkebb, mint ahogy azt a munkáltatók jelzései alapján gondolhatnánk. Markáns a hiány az ipari és építőipari szakmáknál, a gépkezelőknél és járművezetőknél. Kevésbé nyilvánvaló a helyzet a felsőszintű szellemi foglalkozásúak esetében – itt valószínűleg csak bizonyos területeken (mindenekelőtt az informatikusok, illetve a termelési mérnökök) körében jelentős a hiány.

A munkaerőhiány a kereslet és kínálat földrajzi meg nem feleléséből, a munkaerő alacsony mobilitásából és a rossz közlekedési viszonyokból adódhat, más területeken jelentős a minőségi és kompetenciaproblémák szerepe.

Strukturális munkaerőhiány alapvetően három okból állhat elő. Az *egyik* a földrajzi megoszlás: ahol az állás keresők nagy tömegben laknak, ott nincs munka, viszont ahol lenne munka, ott már nincs elég állás kereső. A *másik* ok az alkalmazhatatlanság, vagyis hogy a munkapiacról kiszorultak jelentős hányada egyszerűen nincs abban az állapotban, hogy akár egyszerű foglalkozásokban gond nélkül el tudna helyezkedni. A *harmadik* lehetséges ok, hogy sokan vannak, akik ugyan elvben alkalmazhatóak lennének, de a szaktudásuk szintje vagy jellege nem illeszkedik a munkáltatók igényeihez.

A jelentős tömegek alkalmazhatatlanná vagy közel alkalmazhatatlanná válása a rendszerváltás utáni fejlődés egyik keserű öröksége. Ott, ahol a piaci folyamatok nem teremtettek stabil

munkahelyeket a régiék tömeges bedőlése után, ott elburjánzik a mélyszegénység, és kialakul egy olyan réteg, amely alapvető készségekkel sem rendelkezik, illetőleg az egészségi állapotuk is gyakran túlságosan gyenge lábakon áll. Ők alkotják ma a statisztika szerint rendelkezésre álló munkaerő-tartalék számottevő hányadát.

E leromlási folyamatra a tömeges *közfoglalkoztatás* is ráerősíthetett: tapasztalatok szerint ugyanis a hosszan tartó közfoglalkoztatás nagyobb mértékben koptatja el a munkaerőpiacon szükséges készségeket, mint a feketemunka. A közfoglalkoztatásra fordított jelentős erőforrásokból eredményesebb foglalkoztatáspolitikai eszközöket lehetett volna (lehetne) finanszírozni.

Egy olyan helyzetben, amikor a félresiklott gazdaság- és társadalompolitika miatt (is) kiterjedt területeket sújt a tömeges munkanélküliség, és megszilárdul a mélyszegénység, az *oktatás* még a legjobb esetben sem képes e folyamatokat egymagában visszafordítani. De a magyar oktatási rendszer a tekintetben különösen rosszul teljesít. Oktatási rendszerünk még az egyébként viszonylag jó helyzetben levő településeken sem képes a meglévő társadalmi egyenlőtlenségek okozta fejlődésbeli különbségeket enyhíteni, a hátrányos helyzetűek esélyeit javítani. A magyar iskolák hagyományosan meglehetősen jó teljesítményt nyújtanak a viszonylag problémamentes gyerekek oktatásában. Viszont hiányzik az a rugalmasság és módszertani tudás, amely ahhoz lenne szükséges, hogy a rendszer a problémás tanulókat integrálja és felzárkóztassa a többiekhez, mérsékelje az életesélyek egyenlőtlenségét. Az eredmény a szelektív, és egyre inkább szegregált iskolarendszer, ami a társadalmi leszakadást konzerválja, az *alkalmazhatósági problémákat átörökíti*.

A kialakult szakmunkáshiány egyik oka, hogy a magyar ipari versenyképesség egyik fő tényezője az olcsó ipari munkaerő, nem pedig a magasan képzett – és kompetenciáját folyamatosan bővítő – ipari munkaerő. Az alacsony bérekkel való versengés stratégiája zsákutcába jutott, amikor lendületet kapott a munkaerő külföldre vándorlása. A magasan képzett szakmunkások kínálata viszont nem kielégítő, egyrészt a szakmunkásképzés problémái miatt.

Ezt a problémát jelenleg nem a hiányzó alapkészségek nagy erővel való pótlásával akarják orvosolni, hanem a szakképzés „gyakorlatorientálttá” tételével. A „duális” rendszerben a tanulók a munkaadók pillanatnyi szükségleteihez igazított specifikus munkatevékenységekben nagy rutint érnek el, közben viszont a közismereti képzés visszaszorításával megnehezítik a továbbfejlődéshez szükséges alapismeretek elsajátítását, aminek következtében az így kiképzett „betanított szakmunkások” szaktudása hamar elavul, a szaktudás megújításához szükséges alapok viszont hiányoznak. A szakképzéssel kapcsolatos jelenlegi stratégia tehát rövid távon működőképes lehet, de az nem vezet jóra, ha az oktatási rendszerek hosszú időtávra kiható átalakításánál a problémák rövid távú megoldását tartják szem előtt.

A munkaerő képzettségével kapcsolatos problémákat rövid úton nem lehet megoldani, habár egyes konkrét hiányszakmáknál lehetséges viszonylag rövid idő alatt, jelentős ráfordítással, utánpótlást kiképezni. Ugyanakkor a nemzetközi tapasztalatok azt mutatják, hogy az alapfokú képzés megújításával – ha azokat megfelelő társadalompolitikai változások kísérik – fél évtized alatt is kézzelfogható eredményt lehet elérni. Egy jobban működő alapfokú oktatás mellett a szakmunkásképzésbe beáramló fiatalok esetében is kevésbé kellene amiatt aggódní, hogy nem képesek elsajátítani azokat az általános ismereteket és készségeket, amelyek nélkül „igazi” szakmunkássá nem, csak „betanított” szakmunkássá lehet őket kiképezni.

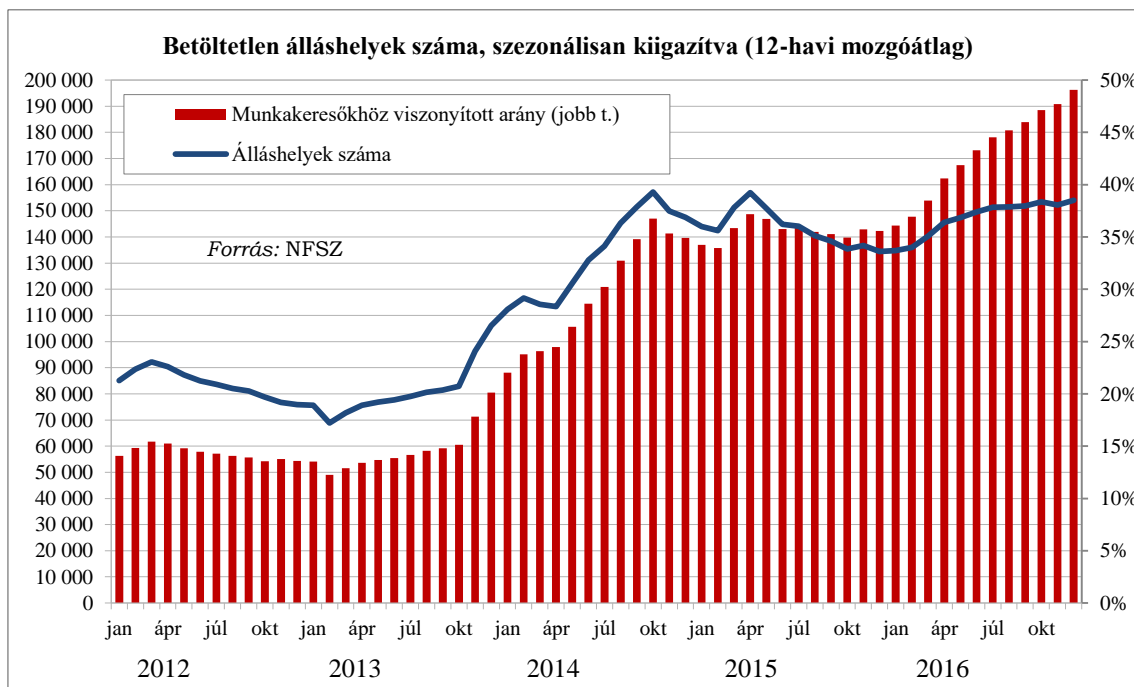
## 1. Munkaerő-piaci helyzet a Munkaerő Központok adatai alapján

A munkaerő-hiány a vállalati felmérésekben az elmúlt években a termelést akadályozó egyik legfontosabb tényezőjévé vált. A munkaerő-hiány számszerűsítése ugyanakkor nem könnyű feladat. A munkaerő iránti *keresletet* illetően a legkézenfekvőbb első megközelítés a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat betöltetlen álláshelyeire vonatkozó adatainak a vizsgálata. Figyelembe kell azonban venni, hogy az álláshely-statisztikánál jelentős az alulbecslés kockázata. Az alulbecslés forrása az, hogy a munkáltatók nem minden esetben jelentik be a megüresedő álláshelyeket. Létezik olyan felmérés, amely azt sugallja, hogy az NFSZ által regisztrált álláshelyek száma *meg sem közelíti* a ténylegesen létező betöltetlen álláshelyek számát, az alulbecslés mértéke csillagászati.

Mindenesetre az NFSZ adatai szerint 2016 decemberében a hónap folyamán rendelkezésre álló összes álláshelyek száma *megközelítette a 139 ezer főt*, miközben ugyanennek a hónapnak a *zárónapján* a még meglévő szabad álláshelyek száma közel 90 ezer fő volt.

A két szám közül az elsőt, tehát a nagyobbikat vesszük irányadónak, annak érdekében, hogy a munkaerő-kereslet alulbecslésének kockázatát csökkentsük. Az 1.2.1. ábrán látható, hogy 2013 utolsó negyedétől kezdve emelkedett erőteljesen az elérhető álláshelyek száma, ám 2014 utolsó negyedében az emelkedésnek vége szakadt, ezt követően stagnálás. Ez annak a jele, hogy a foglalkoztatottak számának bővülése immár lépést tartott az álláshelyek keletkezésének ütemével.

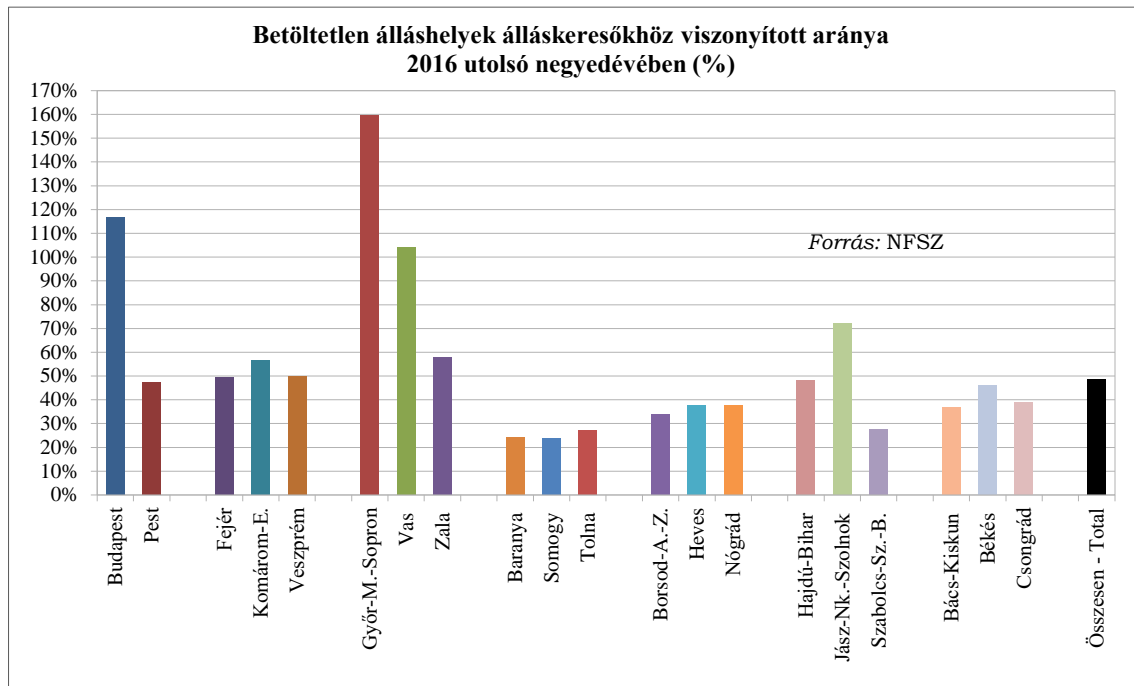
### 1.1. ábra



Az álláshelyeknek a *regisztrált álláskeresők számához* viszonyított aránya 2016-ban markánsan emelkedett, vagyis a munkapiac egyre feszesebbé vált. Minél magasabb ez az arány, annál feszesebb a munkapiac. A tavalyi év végére ez az arány országos átlagban 50% közelébe emelkedett, ami alacsonynak tűnhet a súlyos munkaerőhiányra vonatkozó jelzésekhez képest. Ez is azt sugallja, hogy az álláshelyek számára vonatkozó statisztika bizonyos fokig alulbecsüli a tényleges munkapiaci keresletet.

Az NFSZ adataiból az is kiderül viszont, hogy a 2016-ban a munkapiaci keresletnek a kínálatához viszonyított emelkedése alapvetően a már eleve magasabb álláshely-ellátottsággal rendelkező nyugat-dunántúli és közép-magyarországi régióknak tudható be. Nyugat-Dunántúlon és Közép-Magyarországon elvben az *összes munkakeresőt alkalmazni lehetne* a szóban forgó régiókban, hogyha ez utóbbiak kvalifikációja megfelelő lenne. Másutt viszont 2016 végén is jelentős munkaerő-felesleg állt rendelkezésre, legalábbis az NFSZ számai alapján. A helyzet az egyes régiókon belül megyénként is változó.

## 1.2. ábra



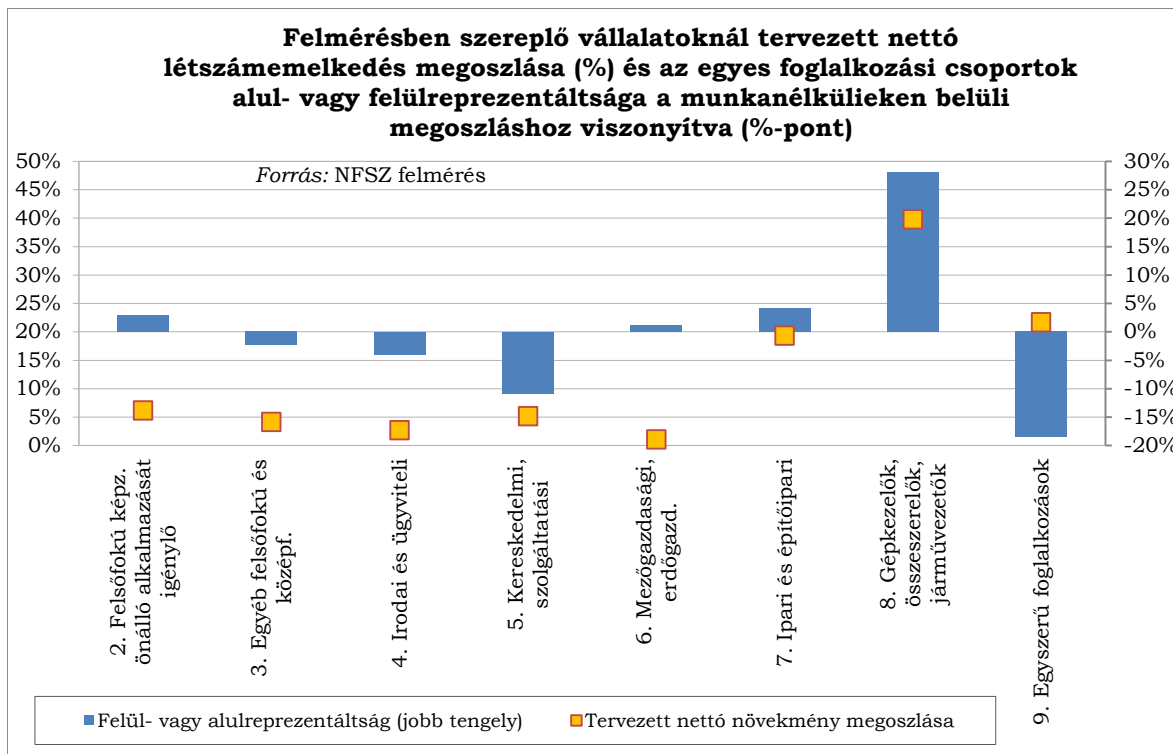
Mindenesetre az NFSZ adatai alapján **e pillanatban még aligha beszélhetünk abszolút munkaerőhiányról**. Vagyis a munkaerőhiány nagyobb részét **strukturális**. A munkáltatók számottevő része praktikusban azokban a megyékben is munkaerő-hiánnyal szembesülhet, ahol elvben több a szabad munkaerő, mint a szabad álláshely, mert az elvben rendelkezésre álló szabad munkaerő *vagy alkalmazhatatlan, vagy nem a kívánt specifikus kompetenciákkal rendelkezik, vagy pedig nem ott van, ahol a potenciális munkáltatók, ezért a munkakereslet és -kínálat földrajzilag nem találkozik*.

Az NFSZ negyedéves munkaerő-gazdálkodási felmérése lehetőséget ad arra, hogy a vállalatok létszám-növekedési várakozásainak foglalkozás szerinti és ágazatok szerinti összetételéről képet alkossunk. Az alábbi ábrán (amely az összesen 10 **foglalkozási főcsoportból** 8-at mutat<sup>1</sup>) látható, hogy 2016 közepén a nettó létszámemelkedésre vonatkozó várakozások túlnyomórészt (mintegy 80%-ban) *három főcsoportra* koncentráldott. Ez utóbbiak közül is kiemelkedett a 8-as főcsoport (*gépezők, összeszerelők, járművezetők*), 40%-os

1 A 0-s és 1-es főcsoportokat („fegyveres szervek foglalkozásai”, illetőleg a „gazdasági, igazgatási, érdekképviseleti vezetők, törvényhozók”) lehangyuk az ábráról – az előbbinek a foglalkozásokon belüli számbeli aránya, az utóbbinál a megfigyelt létszámmozgások nagysága elenyésző.

részesedéssel, amit a 9-es főcsoport (*egyszerű foglalkozások*), valamint a 7-es főcsoport (*ipari és építőipari foglalkozások*) követték.

1.3. ábra



A szakképzettséget – vagy legalábbis szaktudást – igénylő ipari jellegű foglalkozások iránti kereslet a domináns tehát, miközben jelentős a kereslet a szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások iránt is. De az ábra megmutatja azt is, hogy az ipari foglalkozások, és főleg a gépközlelők iránti kereslet magasabb részarányt képvisel a keresleten belül, mint az ilyen irányú képzettséggel rendelkezők részaránya a munkaerő-kínálaton (a munkanélkülieken) belül. E területeken tehát a munkaerőhiány valószínűleg számszerűen is fennáll. Viszont hiába keresnek sok embert az egyszerű foglalkozásoknál, a kínálat még nagyobb. Vagyis, amikor azt halljuk, hogy bizonyos térségekben munkaerőhiány mutatkozik pl. rakodómunkásból, akkor ennek oka nem az, hogy kevés az erre alkalmas ember, hanem hogy nincs jó helyen, vagy más okból nem elérhető.

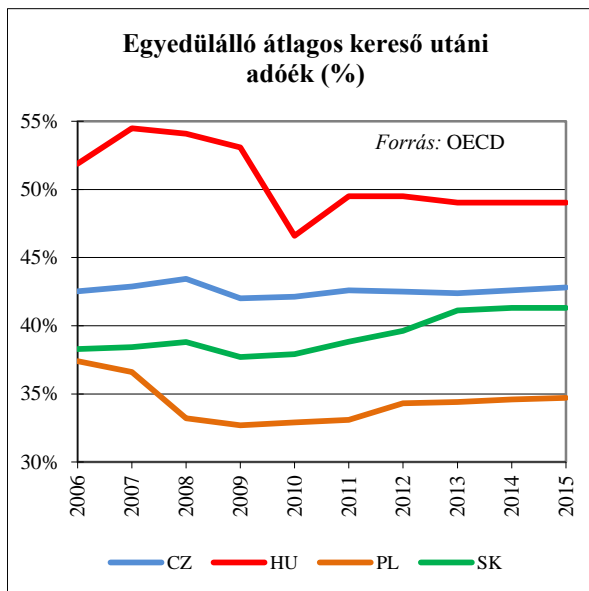
A gazdasági ágazatokon belüli bontás hasonló eredményt hoz. A feldolgozóiparból korábban kibocsátott munkanélküliekre támaszkodva az ipari munkaerő-keresletet valószínűleg lehetetlen volna kielégíteni – ehhez vagy új kínálatra, vagy pedig más ágazatokból “felszabadult” munkanélküliek felszívására lenne szükség. A másik véglet az államigazgatás: az innen kibocsátottaknak másutt kell újra foglalkoztatást találniuk, mert az államigazgatás munkaerő-keresletére nem számíthatnak. A kereskedelmi cégek is munkaerőhiányt érzékelnek, de a számok ezt nem jelzik, vagyis itt nem a kereskedelembe elvben befogható munkanélküliek számbeli hiánya, hanem inkább a bérszint és a bérelvárások közti konfliktus lehet a probléma fő oka. Hasonló lehet a helyzet az építőiparban vagy a szálláshelyszolgáltatás, vendéglátás ágazatban is.

## 2. Az adóék alakulása

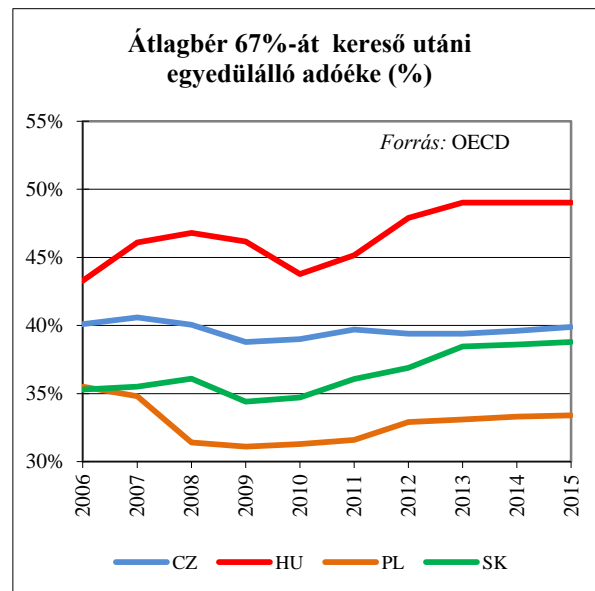
Magyarországon az alkalmazottak után (az alkalmazottak és munkáltatók által együttesen) fizetendő összes adó- és járulékteher mindvégig magasabb volt, mint a többi visegrádi országban. (Az OECD által jelzett 2015. évi 49%-os adóék a negyedik legmagasabb volt az EU-beli OECD-tagállamok között.) Javarást ennek tudható be, hogy a magyarországi bérköltségek csak regionális összevetésben alacsony nettó keresetek mellett maradhattak versenyképes szinten.

Az adóék terén meglévő magyar hátrány ugyanakkor távolról sem egyforma az eltérő jövedelmi szinteknél. A lineáris magyar szja-kulcs miatt a magyarországi és a (második legmagasabb) csehországi adóék közötti távolság az alacsony keresetűeknél a legmagasabb: az OECD közlése szerint az átlagbér 67%-át kereső egyedülállók után fizetendő adóék 2015-ben mintegy 9%-ponttal magasabb volt, mint Csehországban, és még nagyobb Szlovákiához viszonyítva. Az átlagbér 50%-át keresőknél, vagyis a minimálbér közelében keresőknél – az Eurostat szerint – a magyar hátrány még tetemesebb.

2.1. ábra



2.2. ábra



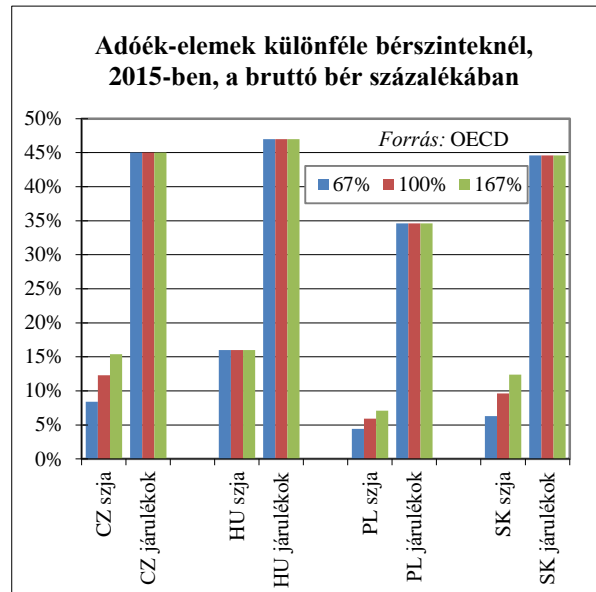
Némileg más a helyzet ugyanakkor a magas keresetűeknél: habár az adóék az átlagbér 167%-át kereső egyedülállók esetében is Magyarországon a legmagasabb, a különbség csak a nagyon alacsony adóékú Lengyelországhoz viszonyítva tetemes. A lineáris jövedelemadóra való áttérés eredményeképpen az alacsony keresetűek adóéke 2015-ben számottevően magasabb volt, mint tíz évvel korábban, viszont a magas keresetűeknél a helyzet pont fordított volt, már az szja-kulcs 2016-os mérséklése, illetőleg a munkáltatói hozzájárulás (szociális hozzájárulási adó) 2017-es évi leszállítása előtt is.

Ami az adóék-hátrány okát illeti, az *összesített TB-hozzájárulások* (tehát a munkáltatói és munkavállalói hozzájárulások együtt) Magyarország már 2015-ben sem voltak rettentően magasak. Ezen belül az (effektív) *munkáltatói hozzájárulás* már ekkor is *alacsonyabb* volt, mint a másik két országban.

### 2.3. ábra

Ebből az következik, hogy a magyar adóék főleg az szja-kulcsok miatt magas, tehát elsősorban nem a magyar foglalkoztató, hanem a alacsony keresetű magyar munkavállaló jár közvetlenül rosszabbul az eltérés miatt. A magyarországi munkáltatóra ez úgy üt vissza, hogy még a képzetlen munkaerő elvileg meglévő túlkínálata mellett is nehezen talál embert bizonyos egyszerű munkakörök betöltésére.

Az OECD adóékre vonatkozó időszora egyelőre 2015-nél ér véget, de az látható, hogy az átlagos keresetűek, és még inkább az alacsony keresetűek esetében még az idén is magasabb az adóék, mint bármelyik másik visegrádi országban. A probléma *legkézenfekvőbb megoldását a személyi jövedelemadózás bizonyos mértékű progresszitivásának újrabevetése jelentené*, bár erre jelenleg nincsen esély.



Az adóék-csökkentő intézkedések fiskális hatását illetően nem mindegy, hogy az intézkedés teherkönnyítő hatását a munkáltató „lenyeli” – tehát a teljes bérköltség csökken – vagy pedig hagyja, hogy a bérköltség változatlansága mellett a nettó kereset emelkedjen. Az első esetben az adóék 1%-pontos csökkenéséhez az együttes adó- és járulékteher nagyobb mértékű esése kapcsolódik. A szocho idei 5%-pontos leszállítása a béradóból származó összbevétel durván 8%-os esését, a központi alrendszer összes bevételének 2,6%-os csökkenését vonná maga után, ha azt a vállalatok bérköltség-csökkentésre használnák. Mivel a munkaerőhiány körülményei között jellemzőbb, hogy a szocho-könnyítést a keresetek emeléséhez használják, a bevételcsökkenés alacsonyabb, az összbevétel kevesebb, mint 1,5%-ra rúghat. Minden egyéb tényező változatlansága mellett – 1,2%-ponttal növelné a deficitet. Ha viszont számolunk a bérek növekedésével – márpedig a GDP-arányos deficit – nagyon hozzávetőleges becsléssel – az első esetben több mint 1%-ponttal, a második esetben kicsivel több, mint 0,5%-ponttal nőhet az intézkedés hatására. Ha viszont figyelembe vesszük, hogy a keresetek az idén sok helyütt jóval nagyobb mértékben nőhetnek, mint amit pusztán a szocho mérséklése indokolna, a negatív fiskális hatás sokkal kisebb lehet, vagy akár pozitívba is fordulhat.

### 3. A közmunka rendszerének áttekintése, értékelése<sup>2</sup>

A közmunkarendszer legfőbb célcsoportját a *foglalkoztatást helyettesítő támogatásra* (FHT) jogosult regisztrált munkakeresők alkotják, tehát azok, akik már nem kapnak álláskeresési járadékot. A 2011-ben bevezetett rendszer lényege, hogy a munkakeresőt a munkaügyi központ *behívhatja* közmunkára, méghozzá annak végzettségére és szakképzettségére való tekintet nélkül – ha az álláskereső visszautasítja a közmunkát, akkor elesik az FHT-tól.

2 Ezúton köszönjük Molnár Györgynek a közmunka-fejezet megírásához nyújtott segítséget.

Közfoglalkoztató az lehet, aki valamilyen állami vagy önkormányzati feladatot lát el, vagy helyi, illetve azon túlmutató közösségi tevékenységet végez. A közmunkásokat csak állami, önkormányzati, illetőleg helyi vagy azon túlmutató *közösségi* feladatok ellátásához kapcsolódó tevékenységeknél lehet alkalmazni. A közösségi célú tevékenységekbe ugyanakkor beleértik az elsősorban helyi szükségletek kielégítését célzó *mezőgazdasági* vagy *(kis-)ipari jellegű közfoglalkoztatást* is.

A közfoglalkoztatáshoz a közfoglalkoztatók *közfoglalkoztatási támogatást* igényelhetnek. A támogatás főleg a bérköltséghez, kisebb mértékben más költségelemekhez nyújtható.

A közfoglalkoztatás deklarált célja a közfoglalkoztatottak visszavezetése a munkapiacra, de a gyakorlatban ez a célkitűzés többnyire nem a fő prioritás a közfoglalkoztatóknál. Gyakran az a valódi cél, hogy az egyszerű közfeladatokat (ároktsisztítás) az önkormányzat olcsóbban tudja megoldani, mint piaci alapon, vagy “normál” önkormányzati alkalmazottakkal. Erre a *krónikus alulfinanszírozottság* ösztönzi az önkormányzatokat. A költségtakarékosság mellett a a közmunkások megélhetésének biztosítása is fontos szempont, miközben a közmunkások foglalkoztathatóságának erősítése mint célkitűzés általában háttérbe szorul.

Így viszont a közfoglalkoztatás többnyire nem javítja az alkalmazhatóságot, sőt vizsgálatok szerint inkább rontja. Igaz, ehhez a romláshoz az is hozzájárul, hogy a munkanélküli és szociális ellátásokat olyan alacsony szintre csökkentették, amely a tartós munkanélkülieket – amikor épp nem közfoglalkoztatottak – nyomorszintű létezésre kárhoztatja. Ilyen körülmények között szinte elkerülhetetlen a munkapiacra szükséges készségek leromlása.

Mennyiben járul hozzá a közfoglalkoztatási rendszer a munkaerő-hiányhoz? Egyrészt a szabályozásban továbbra is maradtak olyan rugalmatlanságok, amelyek miatt a közfoglalkoztatás rendszere és a nyílt munkapiac közötti átjárás korántsem gördülékeny. Így például a közmunkások szezonális munkákra való alkalmazását akadályozza, hogy ennek nem csak felső időbeli korlátja van (120 nap), de *alsó korlátja* is (3 nap). Az idénymunka ennél gyakran rövidebb idő alatt elvégezhető. Ráadásul a reménybeli idénymunkásoknak jó előre, a tárgyévet megelőző év októberének végéig le kell jelenteni az adott évre várható közmunkás-igényt.

Ennél is fontosabb, hogy a közmunkások által a munkakeresési és orientációs szolgáltatások igénybevételére használható idő még mindig nagyon rövid. A munkakereséshez még jó munkapiaci körülmények között is idő kell, így a közfoglalkoztatási periódus alatt a munkanélkülinek gyakorlatilag nincs módja arra, hogy aktívan állást keressen az elsődleges munkapiacra. Az év többi részében pedig a foglalkoztatást helyettesítő támogatás rendkívül alacsony szintje miatt túlságosan a napi túlélés foglalja le ahhoz, hogy lakóhelyén kívül munkahely után kutasson (mivel nagy részük a lakóhelyén többnyire hiába próbálkoznak).

A közmunkásbér és a minimálbér között fennálló különbség nem kellően ösztönöz munkakeresésre olyankor, amikor más, a közfoglalkoztatással közvetlenül nem összefüggő tényezők miatt a munkakeresés és a munkavállalás maga is jelentős többletköltségekkel jár. A tartósan magas munkanélküliségtől sújtott kistelepüléseken már régen leépítették mind a tömegközlekedést, mind pedig a gyermekeknek napközbeni ellátást biztosító intézményeket. Így, még ha a közmunkás találhatna is állást valahol, a munkakeresés, majd az ingázás jelentős többletköltségeket is generálna, amelyek mellett viszont a közfoglalkoztatás bérhátránya gyakran már nem is tűnik olyan nagyoknak.



A közmunka mint parkolópálya használata *súlyos használdozatot* jelent mind az érintett állástalanok, mind a reménybeli munkáltatók számára. Ha az elmúlt fél évtized alatt a forrásokat (1) hatékonyabb munkapiaci eszközökre fordították volna, illetőleg (2) a foglalkoztatást megkönnyítő egyéb feltételek megteremtésére koncentrálnak (elérhető árú és elfogadható szintű tömegközlekedés, ingyenes nappali gyermekellátás rendszere), akkor most nagyobb számban állnának rendelkezésre alkalmazható, fejlődőképes, elérhető munkavállalók. Ez épp most üthet vissza, amikor a kormány szeretné a közfoglalkoztatottak jelentős részét átterelni a nyílt munkaerőpiacra – kérdés, hogy ez milyen mértékben sikerülhet.

Rövid távon a vállalkozások számára mindenekelőtt a közfoglalkoztatottak jobb “elérhetőségének” előmozdítása lenne hasznos, az alkalmazásukkal kapcsolatos kötöttségek oldásán keresztül. Ide tartozik a szezonális munkákkal kapcsolatos 3-napos alsó időhatár eltörlése. Az alulfejlett régiókban, azokon belül is a kistélepelesen élők mobilitásának helyreállítása elengedhetetlen. A tömegközlekedés, illetőleg a gyermekek napközbeni ellátását biztosító intézményrendszer fejlesztésén felül ez magában foglalja a mobilitási célú közlekedési és lakhatási támogatások rendszerének drasztikus bővítését. A munkaügyi központokat is képessé kell tenni arra, hogy valódi és folyamatos segítséget nyújtsanak az álláskeresőknél.

Az elérhető munkaerőtartalék *minőségének* javításához pedig fel kellene váltani a közmunka jelenlegi rendszerét egy komplexebb foglalkoztatáspolitikai szolgáltatáscsomagra, amelynek csak egy (nem feltétlenül domináns) része a közösségi foglalkoztatás. A közfoglalkoztatás az intenzív gyakorlatorientált képzést egészítené ki, az álláskereső támogatásával és ösztönzésével, az álláskereső feltételeinek javításával párhuzamosan.

Számolni kell azzal, hogy egy ilyen átalakítás nem megy végbe gyorsan. A munkára foghatóság javítását tekintve viszonylag gyors eredményt hozhatna a jelenleg rendkívül alacsony szociális támogatás (foglalkoztatást helyettesítő támogatás és egyéb esetlegesen elérhető juttatások) felemelése egy olyan szintre, ami legalább a munkaképesség elemi újratermeléséhez elégséges.

A kormányzat újabban szeretné átterelni a közfoglalkoztatottak jelentős részét az elsődleges munkapiacra. Ezt a kormányzat egyebek mellett oly módon igyekszik előmozdítani, hogy átmeneti pénzügyi támogatást nyújt azoknak a közmunkásoknak, akik még a közfoglalkoztatási jogviszony lejárta előtt elhelyezkednek a munkapiacra. Ezzel egyidejűleg viszont a módszeres munkakeresés feltételei csak kismértékben javultak, holott ez az egyik leglényegesebb akadály a közmunkások elhelyezkedését illetően.

A magyar munkaerőpiac problémáinak okai csak részben a munkakínálattal kapcsolatosak. A probléma másik oldala a munkakereslet, vagyis a magyar vállalati szektor polarizáltsága, a munkáltatók vállalatózói és egyéb készségeinek a hiánya. Az érdemi javuláshoz az is szükséges, hogy érdemben javuljon a problémás területeken, kistélepeken a stabil, elfogadható bérszint mellett is foglalkoztatást kínálni tudó vállalatok száma. Nem csupán a szociál- és foglalkoztatáspolitikai kudarcokkal, de a rendszerváltásnak a kedvezőtlen vállalati szerkezetben megtestesülő örökségével is szembe kell nézni. Jelenleg a vállalati szektor nem okvetlenül áll készen arra, hogy több mint százezer közfoglalkoztatottat felszívjon, akár néhány év leforgása alatt.

A vállalati szektor fejlesztésének szükségességét a meghirdetett stratégiaváltás is aláhúzza. Míg eddig a főleg alacsony bérek tőkevonzó képességére épült a kormányzati stratégia, most viszont a minőségi versenyképesség (és a vonzó bérek) szükségességét hangsúlyozzák. A bérek

meglódulását azonban a hazai vállalatok, főleg a szegényebb térségekben, már most is nehezen követik. Azon vállalkozások számára, amelyek a jelenlegi bértrendeket nehezen tudják követni, átmenetileg enyhülést, relatíve olcsó új munkaerő-tartalékot jelenthetnek a közfoglalkoztatásból kibocsátottak, akik számára a minimálbér is előrelépést jelentene a közmunkásbérhez képest, már amennyiben a versenyszférába történő transzfer sikerrel jár.

#### 4. Az oktatás és a szakképzés helyzete

Az eddigiekből leszűrhető, hogy a vállalatok által érzékelt súlyos munkaerőhiány jelentős részben *strukturális* jellegű – habár lehetséges, hogy a munkaerő-kereslet 10-20 ezer fővel meghaladja az effektív munkaerő-kínálatot, az uralkodó probléma az, hogy egyszerre van jelen a „nincs munkás” és az „aki és ahol van, az és ott nem kell” jelensége. Az elvben rendelkezésre álló – és a közlekedési viszonyok javulása esetén földrajzilag is elérhető – munkaerő-tartalék jelentős részénél az alapkészségek szintjén is komoly gondok vannak az alkalmazhatóságot tekintve. Ez azt jelenti, hogy sokaknál még az *egyszerű munkakörök* által támasztott követelményeknek való megfelelés is probléma lehet. Nem irreális az a feltevés, hogy a KSH által (2016 harmadik negyedévére) becsült 350 ezer fős munkaerő-tartalékból durván 100 ezer fő gyakorlatilag nem munkaképes.

Ám az ezek levonása utáni „effektív” tartalék, és általában véve az aktív korú magyar lakosság képzettségbeli és szakmastruktúrája, kompetenciaszintje is problémás, és ez jelentős mértékben az oktatási rendszer problémája.

Ennek egyik tünete, hogy a visegrádi országok közül Magyarországon magasan a legmagasabb a *képzetlenek* (legfeljebb általános iskolát elvégzettek). Ugyan az EU28 átlagában a képzetlenek aránya még a magyarországinál is magasabb, de a nyugat-európai képzetlenek esetében a munkapiaci jelenlétéhez szükséges *alapkészségek* átlagban kisebb arányban hiányoznak, mint Magyarországon.

Mint korábban jeleztük, a leginkább az ipari és egyéb szakemberekből mutatkozik jelenleg hiány. A kormányzat a szakemberhiányra úgy reagált, hogy meghirdette a *duális szakképzésre* való áttérést. De a példaként szolgáló nyugati modellekben a duális képzésbe bekerülő tanulók a magyar szakmunkástanulói populációhoz viszonyítva már eleve nagyságrenddel magasabb kompetenciaszinttel rendelkeznek. Nálunk viszont a duális rendszerre való áttérést az alapkészségek elsajátítását szolgáló közismereti képzés további leépítése kísérte. Ez azt sugallja, hogy a cél nem a jövő szakmunkásgárdájának a megteremtése volt, hanem egyoldalúan felkészült fiatalok belökése az emberhiánnyal küzdő cégekbe, ahol azokat a specifikus tudásokat sajátították el, amelyekre e cégeknek abban a pillanatban szükségük volt, de közben nem kapták meg az alapokat, amelyek segítségével felkészült és továbbfejlődésre képes szakemberré válhattak volna. Egy részük idővel el is veszíti szakmunkás-státuszát, és – az általános iskolát végzetteket a munkapiacról kiszorítva – betanított munkássá fokozódik le.

A szakemberhiány megoldásának távlatos módja – a szakmunkások megbecsültségének és javadalmazásának javítása mellett – a szükséges alapokat sokkal inkább biztosító szakközépiskolai képzés, majd a szakközépiskolai érettségi követő felsőfokú szakképzés irányába történő további elmozdulás lenne. Ebbe kellene valamiképpen beilleszteni a magyarországi cégekkel való szerves együttműködést a szakképzés terén. Ehelyett ennek a

fordítottját látjuk: már a „szakgimnáziumokban” is megkezdtek a közismereti oktatás – azon belül is elsősorban a természettudományos oktatás – redukálását. Ez érthetetlen annak a fényében, hogy a kormányzat a béremelési hullám kapcsán a minőségi versenyképességre alapozott új stratégia szükségességéről beszél.

Ha ilyen fajta képzéshez az idősebb, gyengén képzett, de még viszonylag jól képezhető álláskeresők közül válogatnának nyersanyagot, az nem lenne kártékony, mivel számukra ez előrelépés lenne. De a felnövekvő generáció esetében ehelyett olyan szak- és általános képzést kellene nyújtani, amely hosszabb távon is hasznosítható lesz.

Ahhoz, hogy a középfokú szakképzésben – és általában a középfokú képzésben – az alapok meglegyenek, az *alappokú oktatásban* kellene előrelépni. Mint ismeretes, a legutóbbi PISA-felmérés szerint a *15 éves korosztály 18%-ának alapkészségei annyira gyengék, hogy nagy valószínűséggel legfeljebb az egyszerű foglalkozásokban lesz alkalmazható.*

A magyar oktatási rendszer régóta meglévő alapproblémája, hogy inkább felnagyítja, mint tompítja az eredendő életesély-különbségeket, aminek oka a „rossz” és „jó” iskolák közti nagy különbség. Ehhez járul a problémás, hátrányos helyzetű, és főleg a cigány származású gyerekek elkülönült osztályokba/intézményekbe való szeparálásának tendenciája. Ez abból is adódik, hogy a nagyfokú felkészültségbeli különbségek osztálytermi kezelésére a magyar pedagógusok általában *nincsenek felkészülve*. A hagyományos eszközökkel jól tanítható gyerekek esetében a magyar iskolák meglehetősen jól teljesítenek, az ezekre az eszközökre kevésbé fogékony tanulókat viszont kudarcra ítéli. Ez viszont növeli a hajlamot a problémás gyerekek elkülönítésére, kialakítja „problémamentes” osztályok kialakításának gyakorlatát.

A legjobb esélyt az integrált, sokféle háttérrel rendelkező tanulókat együttesen oktató iskola eredményes működtetéséhez szükséges feltételek megteremtése jelentené. *Ám ez utóbbihoz is szükség lenne a hazai tanári gárda pedagógiai eszköztárának – és részben szemléletének – korszerűsítésére, rugalmasabbá tételére.* Ezenfelül szükség lesz egy komprehenzívebb iskolaszervezet kialakítására, amely meggátolja a túlságosan korai differenciálódás lehetőségét. Ki kell alakítani továbbá egy visszacsatolási rendszert, amely méri az iskolák teljesítményét a kompetenciák kialakítása terén, és teljesítményproblémák esetén korrekációs lépéseket indít el. A hátrányos helyzetű térségekben az óvodai férőhelyek célzott bővítése is elengedhetetlen.

Gazdaságpolitikai, társadalompolitikai és oktatáspolitikai döntések eredményeképpen az elmúlt évtizedek folyamán kialakult és megszilárdult egy masszív hátrányos helyzetű réteg, amelynek az alkalmazhatósága korlátozott, következésképpen a hátrányos helyzetből való kilábalási esélyei is azok. Alapvető cél kellene, hogy legyen, hogy ez a réteg *ne termelődjön újra*, vagyis a leszakadt rétegek gyermekei esélyt kapjanak arra, hogy visszaintegrálódjanak a társadalomba (és a munkapiacra). Ezt prioritásként kezelő közoktatás-politika nélkül a visszaintegrálódásra nincs esély.