

folymatosan javul), míg 2020-ban a 2–5. kérdezést követően közel azonos volt a mintakopás, és magasabb, mint az első ízben kérdezettekénél.

A becslés alapján úgy tűnik, hogy az első járványhullám MEF-mintája torzított ugyan (elsősorban az iskolázatlanok és a romák nagyobb mértékű kiesése miatt), de a munkaerőpiaci státus hatásában nem látunk komoly változást, az átsúlyozott min-

tából a foglalkoztatásra adott becslés valószínűleg kellően pontos.

Hivatkozások

H. RICHTER MÁRIA (2004): A népesség becslése évközi időpontokra. A kanadai népesség továbbszámítási modell adaptációja. *Demográfia*, 45. évf. 2–3. sz. 273–303. o.
 MIHÁLYFFY LÁSZLÓ (1994): Meghiúsulások kompenzálása lakossági felvételekben: egy speciális lineáris inverz probléma. *Sigma*, 25. évf. 4. sz. 191–202. o.

K2.2. Változás a foglalkoztatás mérésében 2021-ben

KÖLLŐ JÁNOS

A koronavírus-járvány idején a korábbinál sokkal gyakoribbá vált a munkától való átmeneti távollét a foglalkoztatási jogviszony megszakadása nélkül. Ennek figyelembevételével az ILO és az OECD új ajánlásokat fogalmazott meg a foglalkoztatás mérésére (ILO, 2020, OECD, 2020). Az OECD (2020) a következőket tartalmazza.

A személy *foglalkoztatott*, ha a meglévő munkahelyén rövidebb ideig (legfeljebb három hónapig) nem végzett munkát, de a munkahellyel való kapcsolata fennmaradt. A kapcsolat fennmaradása a fizetés további folyósítása és/vagy a távollét időtartama alapján állapítható meg. Gyakorlatban, a munkahellyel való kapcsolat akkor állapítható meg, ha a távollét várható teljes időtartama legfeljebb három hónap, kivéve, ha az ugyanazon gazdasági egységhez való visszatérés garantált, vagy a dolgozó tovább kapja a fizetését vagy annak egy részét akkor is, ha más forrásból, például az államtól is kap támogatást.

A személy *nem foglalkoztatott*, ha a távollét teljes várható időtartama meghaladja a három hónapot, vagy nincs (illetve nem ismert) lehetőség a visszatérésre ugyanazon gazdasági egységhez, és az ebben a helyzetben lévő személy semmilyen kompenzációt nem kap a munkáltatótól.

A magyar KSH ezeket az ajánlásokat úgy értelmezte, hogy mivel a gyermektámogatást (gyes, gyed) igénybe vevők munkaviszonya (ha volt) érvényben marad, a távollétük ideje alatt támogatást kapnak, és annak lejártával a munkaviszonyuk ak-

tíválódik, őket – amennyiben úgy látják, hogy vissza tudnak térni a korábbi munkahelyükre – jogos foglalkoztatottként kezelni. A Munkaerő-felmérés (MEF) módszertani útmutatója szerint: „2021. január 1-jétől a gyed, gyes mellett dolgozókon túl azok a – korábban inaktívnak vagy munkanélkülinek számító – személyek is foglalkoztatottnak minősülnek, akik a gyermekgondozási ellátás igénybevétele előtt dolgoztak utoljára, a távollét idején pénzügyi juttatásban részesülnek, és az ellátás igénybevétele követően visszatérhetnek a korábbi munkahelyükre. Vagyis a munkájuktól a gyermekgondozási ellátás igénybevétele miatt tartósan távollévők. A módszertani változás eredményeként a nők foglalkoztatási mutatói jelentős mértékben módosulnak.” (KSH, 2021)

Valóban, az új módszertan szerint számított női foglalkoztatás 138 ezer fővel, 7 százalékkal magasabb, mint a korábbi metodika alapján kalkulált. (Minden, a MEF-en alapuló számítást a KRTK Adatbank által kezelt verzió segítségével végzett a szerző, a számítógépes kódokat kérésre rendelkezésre bocsátjuk.)

Az eljárással kapcsolatban kételyek merülhetnek fel, mert a magyar szülők nemzetközi összehasonlításban nagyon hosszú időt töltenek a gyermektámogatási rendszerben: 2006 és 2020 között átlagosan 2,7 éve nem dolgoztak azok a rendszerben lévő kérdezettek, akik úgy nyilatkoztak, hogy a munkaviszonyuk fennáll, az ilyen kilépők pedig átlagosan 3,7 éves munkaszünet után hagyták el a rendszert.

Ilyen hosszú távollét után nem meglepő, hogy alacsony a korábbi munkahelyükre visszatérők száma. Erről a KRTK Adatbank Admin3 paneladatbázisa (Sebők, 2019) alapján alkothatunk képet. A népesség felének adatait tartalmazó mintában 130 978 olyan egyén azonosítható, aki 2003–2017-ben a gyermektámogatás egyszeri igénybevétele előtt és után is dolgozott (bármikor, bármennyi ideig az időablakon belül). A rendszerbe való belépés előtti utolsó és a kilépést követő első munkáltatót összehasonlítva azt kapjuk, hogy a foglalkoztatásban visszalépőknek csupán a 44 százaléka tért vissza a korábbi munkáltatóhoz. (A számítás azokra vonatkozik, akik a vizsgált időszakban csak egyszer léptek be a rendszerbe – a többszörös igénybe vevők esetében ez az arány valószínűsíthetően még alacsonyabb.) Közel négy év után a munkáltatók egy része már megszűnt, átalakult, vagy világossá tette,

hogy a visszatérőt nem kívánja tartósan foglalkoztatni. Továbbá ennyi idő alatt a gyesen, gyeden lévő szülő is találhatott neki megfelelőbb új munkahelyet. Akármi is az ok, a magyar gyermektámogatási rendszer igénybevételenek mintázata meglehetősen távol áll attól, amit az új ILO–OECD-ajánlások kívánnak mérni: az adott munkáltatótól való átmeneti távolléttól.

Hivatkozások

- ILO (2020): [COVID-19: Guidance for labour statistics data collection](#). ILO, Genf.
- KSH (2021): [Módszertan. Foglalkoztatottság és munkanélküliség](#). Központi Statisztikai Hivatal, Budapest.
- OECD (2020): [Note: Employment and unemployment statistics during the COVID-19 crisis](#). OECD Short-Term Labour Market Statistics, OECD, Párizs.
- SEBŐK ANNA (2019): [A KRTK Adatbank Kapcsolt Államigazgatási Paneladatbázisa](#). Közgazdasági Szemle, 66. évf. 11. sz. 1230–1236. o.