

1.2. A „MUNKAERŐHIÁNY” A HAZAI KÖZBESZÉDBEN

TÓTH ISTVÁN JÁNOS & NYÍRŐ ZSANNA

A munkaerőhiánnyal kapcsolatos magyarországi diskurzust érdemes először két részre bontani. Amikor a megszólalók „munkaerőhiányról” beszélnek, akkor 1) egyrészt saját szavaikkal impliciten definiálják a problémát, hogy mit is értenek ezen, leírják, hogy miről is van szó; 2) majd ezzel együtt, gyakran ugyanazon a mondaton belül, javaslatokat is kínálnak az általuk meghatározott probléma megoldására.

A „munkaerőhiány problémájáról” szóló diskurzust most mi is így hívjuk, alkalmazkodva a hazai laikus szóhasználathoz. Hozzá kell tennünk, hogy fontos a szóhasználat, mert önmagában ez is hatással van arra, gyakran egyértelműen ki is jelöli, hogy milyen módon gondolkozunk egy problémáról, és végül milyen megoldási javaslatokhoz juthassunk el.

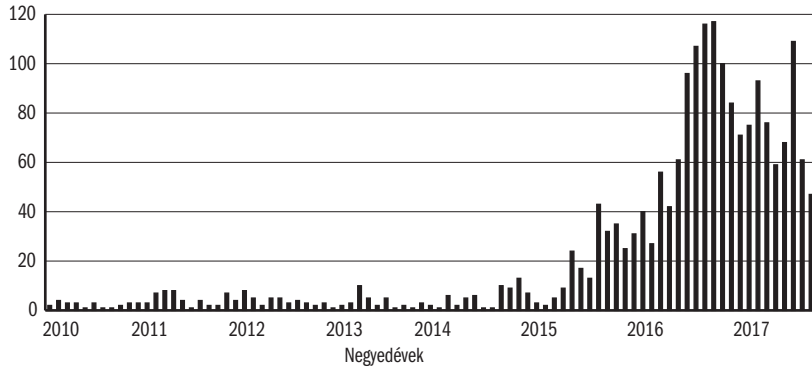
Mint az előző alfejezetben kifejtettük, a „munkaerőhiány” problémája csak a gazdasági szereplők (esetünkben: munkavállalók, vállalkozások és kormányzat) interakciójaként értelmezhető. Ennek megfelelően a „munkaerőhiány” egy álláshelyet kínáló vállalkozás számára mindig azt jelenti, hogy az általa kínált béren az általa meghirdetett állásra nem tud felvenni munkavállalót. Nyilvánvaló, hogy a „hiányzó munkaerő” fogalma csak a „kínált bérrrel” együtt értelmes, a két dolog összetartozik.

Ha a munkaerőhiánnyal kapcsolatos megnyilatkozásokat áttekintjük, akkor a hazai közbeszéd szinte kizárólag az első szempontra, a „hiányzó munkaerőre” mint „emberhiányra” összpontosít, és néhány kivételtől eltekintve szinte teljesen megfelel a másik szemponttól, a „kínált bérről”. A „munkaerőhiány” témájának előtérbe kerülését jól mutatja, ha összeszámoljuk azon cikkek számát, amelyek tartalmazzák a „munkaerőhiány” kifejezést. Az index.hu-n, origo.hu-n, mno.hu-n és a magyaridok.hu-n 2010. január 1. és 2017. augusztus 30. között közzétett összesen 860 212 cikkből 1958 tartalmazta a „munkaerőhiány” szót. E cikkek száma 2015 elején kezdett jelentős mértékben nőni, és 2016 októberében érte el a csúcspontját (lásd *1.2.1. ábra*). A cikkek számának alakulása jól mutatja, hogy a magyar vállalkozások mennyire érzékelték az idő folyamán a „munkaerőhiány” jelenségét.

Áttekintve a 2015 utáni cikkeket, interjúkat és tudósításokat, amelyekben szó volt a munkaerőhiányról, a tipikus megnyilatkozások alapján az alábbi egyszerű érvelési típusok rajzolhatók fel:

1. „munkaerőhiány” = emberhiány,
2. „munkaerőhiány” = emberhiány (+ alacsony bérek),
3. „munkaerőhiány” = emberhiány (+ alacsony bérek + alacsony vállalati termelékenység),
4. „munkaerőhiány” = emberhiány + bérek.

1.2.1. ábra: A „munkaerőhiány” kifejezést tartalmazó cikkek száma az index.hu, origo.hu, mno.hu és magyaridok.hu portálokon, 2010. január – 2017. augusztus



Megjegyzés: N = 1958.

Forrás: Saját gyűjtés.

A fenti érvelési típusok főbb jellegzetességeit és egy-egy példát rájuk az 1.2.1. táblázatban foglaljuk össze. Mindhárom érvelési típus a „munkaerőhiány” problémáját elsősorban (szak)emberhiányként értelmezi és tárgyalja. A 2. és a 3. típus esetében is „emberhiányként” említik a munkaerőhiányt, de itt már implicit módon más tényezők is megjelennek. Ezeket a nem kimondott tényezőket, amelyekre csak utalás történik, illetve amelyeknek a beszélő általi elismerésére csak következtetni lehet, zárójellel jeleztük az táblázat első oszlopában.

1.2.1. táblázat: A „munkaerőhiány” problémáját tárgyaló tipikus érvelési módok a magyar közbeszédben, 2015–2017

Az érvelés logikája	Okok	Javaslatok a megoldásokra	Idézetek
1.a) Munkaerőhiány = emberhiány	demográfiai okok	állami intézkedések, adócsökkentés	„A külföldi munkavállalások exponenciálisan növekvő száma, a Ratkó-nemzedék nyugdíjba vonulása és a közmunkaprogram hirtelen több tízezer munkavállalót vont ki a munkaerőpiacról, a megoldások pedig lassan alakulnak – az egyik ilyen intézkedés az áfacsökkentés lesz, ami a vendéglátó ágazat béreit versenyképesebbé. – A VIMOSZ már régóta sürgeti az ágazat jövedelmezőségét célzó intézkedéseket, mivel szerintük ezek rendeznék megnyugtatóan a helyzetet”. (Turizmus.com, 2016).
1.b) munkaerőhiány = emberhiány	szakképzés színvonala	szakképzés minőségének javítása	„Azt gondolom, hogy a szakképzés színvonalán van mit javítani. Ebben a Magyar Kereskedelmi és Iparkamarának egyébként megkerülhetetlen felelőssége van, hiszen 2011 óta ők a letéteményesei a magyar szakképzésnek. Erre valóban szükség lenne, mert látjuk azt, hogy bizonyos ágazatokban, szakmákban most már krónikus munkaerőhiány van – ennek egyik alkotóeleme az, hogy nem megfelelő a szakképzés.” (ATV, 2017a)
2. Munkaerőhiány = emberhiány (+ bérek)	demográfiai okok, kivándorlás	jó konjunktúra	„A munkaerőhiány demográfiai okokra is visszavezethető, mert folyamatosan csökken a munkaképes korú népesség és az utóbbi években megnőtt a munkavállalás céljából átmenetileg külföldre költözők aránya, ezzel párhuzamosan pedig nő a gazdaság, így bővül a kereslet is – mondta Rolek Ferenc, a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetségének (MGYOSZ) alelnöke hétfőn az M1 aktuális csatornán.” (Vg.hu, 2017)

Az érvelés logikája	Okok	Javaslatok a megoldásokra	Idézetek
3. Munkaerőhiány = emberhiány (+ bérek + termelékenység)	demográfiai okok, kivándorlás	béremelés, átképzés, vállalati fejlesztések, automatizáció, állami intézkedések	„Jelezte, a kormány a hiányzó munkaerő pótlásának megoldását nem abban látja, hogy az ország nagyobb mértékben támaszkodjon a külföldi munkaerőre. – Hozzátette, már megvan a lehetőség arra, hogy a magasabb bérel, magasabb jövedelemmel a munkaerőt az országban lehessen tartani, illetve a hiányzó munkaerő átképzéssel is pótolható részben a közfoglalkoztatottak, részben a munkanélküliek köréből. A miniszter kifejtette: a modernizációval, fejlesztésekkel és az automatizálással is ki lehet váltani a munkaerőt, ezt a kormány különböző programokkal, a vállalkozói környezet javításával is támogatja. És azért is, hogy a magyar vállalkozások közül minél több váljon első és második körös beszállítóvá, és így kiléphessen az ország határain túli piacokra – tette hozzá. Emellett a magyar vállalkozások fejlődését ösztönzi a nagyvállalati beruházási támogatási program is – húzta alá Varga Mihály, jelezve, a kormány kész a magyar építőipar nagy szereplőivel érdemi párbeszédet folytatni az ágazati munkaerőhiány megoldásáról.” (Varga, 2017)
4. Munkaerőhiány = emberhiány + bérek	képzési struktúra	képzési színvonal javítása, lemorzsolódás csökkentése, béremelés	„Körösi Tamás, az IT oktatásért felelős vezető szerint a probléma igen összetett, ugyanis nagyon nehezen tudnak a technológiai fejlődéssel lépést tartani és olyan szaktudást biztosítani a hallgatóknak, ami az üzleti környezetben elvárható lenne. Sok esetben a régebbi anyagokat próbálják frissíteni, de a tanterv változtatással járó jóváhagyási folyamat nehézségei miatt sajnos több éves lemaradásról beszélünk. Nem véletlen tehát, hogy hasonlóan más óriás vállalatokhoz, az EPAM is saját berkein belül képzti a frissen felvett kollégákat.” (Hir24.hu, 2016) „A hiány alaposan feltornázta a béreket az IT-szektorban: a Hays idei felmérése szerint tavaly átlag 8–10 százalékkal emelkedtek a fizetések az ágazatban, amely a bankszektor után már eddig is a legmagasabb jövedelmeket kínálta. A cégek egymás elől vadásszák le nemcsak a tapasztalt szakembereket, de már a friss diplomás kezdőkért is sorban állnak. A szoftverfejlesztőknél már a junior pozícióban jellemzően bruttó 410 ezer forint körül alakulnak a bérek, a ranglétrán feljebb lépegetve már 600–900 ezer között mozognak az összegek, a vezető állásokban pedig jellemzően havi 1,1 milliót lehet keresni. A fejvadászcégek szerint még ennél is valamivel többet ki tudnak harcolni a kérészt nyelveken, például Javában programozó fejlesztők.” (Vg.hu, 2016)

A leggyakoribb megnyilatkozás az *első típusba* sorolható. Elterjedt nézet, hogy a munkaerőhiány hátterében az áll, hogy egyszerűen nincs megfelelő számú munkavállaló Magyarországon: „nincs több munkaerő a munkaerőpiacon” (ATV, 2016a, 2017; Turizmus.com, 2016), „kevés a szakmunkás” stb. E vélemény képviselői a „munkaerőhiány” három fő okát azonosítják: a) az egyik a demográfia, b) a másik a rossz képzési struktúra (kevesen járnak szakiskolába és sokan gimnáziumba), c) a harmadik a szakképzés nem megfelelő szintje. (Ehhez említünk még két – d) és e) – okot, lásd később.)

Dávid Ferenc, a Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetségének főtítokára szerint a munkaerőhiány egyik fő oka az, hogy „a munkaerőpiacon évente ötvenezer fővel (a 15 és 64 év közöttiek körében) szűkül a kínálat” (Hír TV, 2017). Rolek Ferenc, a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetségének alelnöke szintén úgy véli, hogy a munkaerőhiány „demográfiai gyökerű”: „A már húsz évvel ezelőtt született generáció, akik ugye most lépnek be a munkaerőpiacra, azok lényegesen kisebb létszámúak, mint azok, akik nyugdíjba

mennek (...) A kettő közötti különbség azt jelenti, hogy ennyivel csökken a munkaerő-kínálat.” (ATV, 2017b.) E nézetek szerint a közoktatás, ezen belül a szakképzés szintjét és szerkezetét javítani kell (ATV, 2017a). A „munkaerőhiány” okának a szakképzett munkaerő hiányát tekintik: „Borsod, Szabolcs megyében például harmincezer fő van közfoglalkoztatotti státusban, tehát elvileg megvan a tartaléksereg, elvileg lenne is munkaerő-kínálat erre a dologra, de ezek az emberek (...) olyan alacsonyan képzettek, hogy gyakorlatilag nem foglalkoztathatók.” (Hír TV, 2017.) Ez az érvelés emellett az alapfokú oktatás hiányosságaira is felhívja a figyelmet.

Emberhiányhoz vezető negyedik okként említik a kivándorlást: „régén még ugye a bevásárlóközpont volt a menő, mindenki oda ment dolgozni, aztán az autógyárakba, mindig van egy ilyen hullám, most mindenki külföldre megy” – összegezte a helyzetet Vámos György (ATV, 2016a). Az ilyen megnyilatkozásokat már a második típusba *2. típusba* sorolhatjuk, mivel a „kivándorlás” ténye mögött jellemzően az áll, hogy a kivándorlókat, a külföldön munkát keresőket leginkább a külföldön elérhető, a belföldinél sokkal magasabb reálkereset ösztönzi a kivándorlásra. Ezek a megnyilatkozások nem hozzák expliciten szóba a belföldön és külföldön kínált bérek különbségét mint a munkaerőhiány okát, csak ennek következményéről, „a kivándorlásról” beszélnek.

A „munkaerőhiány” megjelenéséhez hozzájáruló újabb okként említik a bérekre rakódó magas adó- és járulékkerheteket. Ezzel – az ugyancsak a *2. típusba* sorolható – érveléssel a megszólalók közvetve elismerik a *bérek* szerepét a jelenség létrejöttében, miközben egyáltalán nem beszélnek a cégek által kínált alacsony fizetések szerepéről. Erre csak abból lehet következtetni, hogy a munkaerőhiány problémájának megoldásában központi szerepet szánnak a „járulékcsoökkentésnek”.

A fenti érveléstípusok olyan javaslatokat adnak az általuk látott probléma („munkaerőhiány”) megoldására, amely javaslatok egyértelműen következnek azokból a fogalmakból és abból az érvelésből, ahogy ezt a problémát maguk előtt látják: mivel a „munkaerőhiánynak” semmi köze a vállalatok magatartásához, a vállalatok által kínált bérhez, a vállalatok termelékenységéhez, a jelenséget egyrészt gazdaságon kívüli (demográfia) okok, másrészt ugyancsak a versenyszektor hatáskörén kívüli tényezők (magas adóék, közoktatás alacsony színvonala) okozzák, ezért a megoldás is csak egyféle lehet: kormányzati intézkedésekkel kell orvosolni a „munkaerőhiány” problémáját.

Az *1–2. érvelési típusok* a munkaerőhiány megoldására a következő javaslatokat nyújtják: kormányzati intézkedések, amelyek a kedvezőtlen demográfiai folyamatokat megfordítják; az alapfokú oktatás és a szakmunkásképzés fejlesztése; korszerű technológiák bevezetésének állami támogatása; járulékcsoökkentés, a bérek emelését eredményező adócsökkentés.

A járulékcsoökkentést és adócsökkentést szorgalmazó érvelések hallgatólagosan elfogadják azt, hogy a kínált bérek is hatással vannak a „munkaerőhiány”

jelenségében. E gondolatmenetek mögött annak az összefüggésnek a hallgatólagos elfogadása áll, hogy ha magasabbak lehetnének a vállalatok által kínált bérek, akkor enyhülne vagy megszűnne a munkaerőhiány. De – és ez itt lényeges – a béremelés forrásaként egyedül a járulékcsökkentést, illetve az adócsökkentést jelölik meg: „Járulékkedvezmény nélkül a helyzetet orvosolni nem lehet (...) az, aki az átlagon felül, jelentős mértékben emel bért, mert rákényszerül, az a többlet után kapjon járulékkedvezményt. A másik, ami elodázhatatlan, a kisvállalkozásoknak – mert ők vannak a legnagyobb bajban –, sokkal nagyobb járulékkedvezményt kell adni a különböző foglalkoztatási programokban, mint eddig.” (ATV, 2016a.)

A 3. érvelési típus a „munkaerőhiány” jelenségének létrejöttében ki nem mondva már az alacsony vállalati termelékenység tényezőjét is figyelembe veszi.¹ Miközben meg sem említi a termelékenységet, a probléma megoldásaiként a szükséges „modernizációt”, „automatizálást”, illetve a beruházási aktivitás növelését jelöli meg (Varga, 2017). A megoldások, javaslatok között a vállalati szintű lépések mellett ennél az érvelési típusnál is nagy hangsúlyt kapnak a közvetlen kormányzati lépések („a hiányzó munkaerő átképzéssel is pótolható részben a közfoglalkoztatottak, részben a munkanélküliek köréből”, „a magyar vállalkozások fejlődését ösztönzi a nagyvállalati beruházási támogatási program”), de a közvetett, a vállalati szektor versenyképességét általában javító lépések is („vállalkozói környezet javítása”).

A 4. típus az egyetlen, amely az „emberhiány” mellett nyíltan számításba veszi a kínált bérek szintjét is. Egyrészt az adott bérszint melletti toborzási nehézségekről beszél „400 ezer forint kezdő fizetés mellett is nehéz informatikust találni”, másrészt azzal is foglalkozik, hogy a cégek a bérek növelésével reagálnak a „munkaerőhiányra”: „A hiány alaposan feltornázza a béreket az IT-szektorban: a Hays idei felmérése szerint tavaly átlag 8–10 százalékkal emelkedtek a fizetések az ágazatban”. Az ilyen érvelési típusú megnyilatkozások viszonylag ritkák az első háromhoz viszonyítva, és jellemzően csak az informatikai szektorra vonatkozóan találtunk ilyen cikkeket.

Összefoglalva a fentieket azt mondhatjuk, hogy a „munkaerőhiányra” vonatkozó hazai megnyilatkozások szerint a probléma általános, „az egész gazdaságot érinti már”, és ezt elsősorban „emberhiányra”, „szakemberhiányra” vezetik vissza. Több esetben lehet következtetni arra, hogy a megszólalók számolnak a bérek és a vállalati termelékenység hatásaival is, de – az IT-szektorra vonatkozó cikkeken kívül, ahol a bérek szerepe expliciten felvetődik – ezeket a tényezőket sohasem nevezik meg.

1 A munkaerőhiány jelenségét tárgyaló nyilatkozatok, cikkek között a vállalati termelékenység szerepének explicit megjelenése csak nagyon ritkán fordul elő. Lásd például *Portfolio.hu* (2016).

Hivatkozások

- ATV (2016a): Boltok zárnak be a munkaerőhiány miatt? Interjú Vámos Györggyel. ATV, július 26. (<http://bit.ly/2yhBW5R>).
- ATV (2016b): Interjú Vámos Györggyel. ATV, július 26. (<http://bit.ly/2yhBW5R>).
- ATV (2017a): Az ATV Start vendége Dávid Ferenc főtitkár. VOSZ. ATV, június 12. (<http://bit.ly/2xAmYTY>).
- ATV (2017b): Miért van munkaerőhiány. Interjú Rolek Ferencsel. ATV, augusztus 4. (<http://bit.ly/2lzYFJ>).
- HÍR TV (2017): Kevés a szaki. Interjú Dávid Ferencsel. Hír TV, szeptember 14. (<http://bit.ly/2gYZLba>).
- HÍR24.HU (2017): A szakma, ahol százazrek hiányoznak, pedig minden állás három másikat teremt. Hir24.hu, szeptember 7. (<http://bit.ly/2zWToZH>).
- PORTFOLIO.HU (2016): Hinni a könnyeknek – járulékcsoökkentéssel a munkaerőhiány ellen? Portfolio.hu, október 2. (<http://bit.ly/2zWvJbT>).
- TURIZMUS.COM (2016): A munkaerőhiány csapdájában, Turizmus.com, december 21. (<http://bit.ly/2yegHBN>).
- VARGA MIHÁLY (20017): A nemzetek sikere a gazdaság rugalmasságán múlik. Magyar Idők, 2017. október 20. (<http://bit.ly/2zYka17>).
- VG.HU (2016): Kezdőként is bruttó 400 ezer körül lehet keresni. Vg.hu, szeptember 5., (<http://bit.ly/2ikNhaw>).
- VG.HU (2017): A demográfia állhat a munkaerőhiány hátterében. Vg, július 31., (<http://bit.ly/2yfn1o0>).