

1.3. AZ ALAPVETŐ HIÁNYINDIKÁTOROK ALAKULÁSA

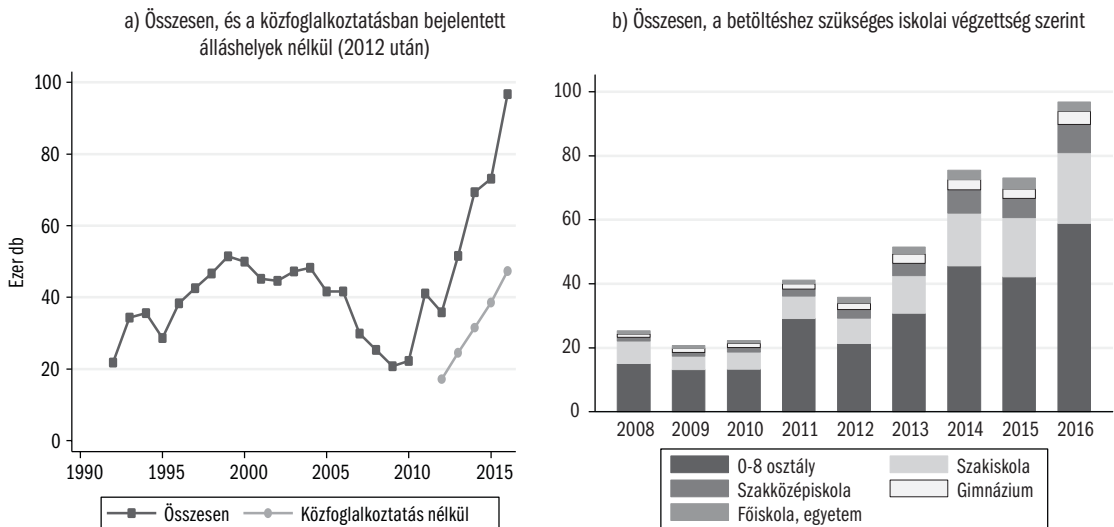
KÖLLŐ JÁNOS, NYÍRŐ ZSANNA & TÓTH ISTVÁN JÁNOS

A munkaerőhiány mérésében két fő megközelítés létezik: 1. a munkaerőpiaci egyensúlyhiány indikátorainak alkalmazása, 2. a munkáltatók munkaerőhiányra vonatkozó percepciójának vizsgálata, aminek a felmérése vállalati kérdőívek segítségével történik (*Reymen és szerzőtársai, 2015*). Ebben az alfejezetben először az első, majd a második megközelítésben vizsgáljuk a hazai munkaerőhiány alakulását – részben nemzetközi kitekintésben. Előre bocsáthatjuk, hogy Magyarországon 2013 után minden általunk ismert forrás a toborzási nehézségek fokozódására, a panaszok súlyosbodására utal.

A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat üresállás-nyilvántartása

A munkaügyi központokban bejelentett üres állások havi átlagos állománya 2015–2016-ban a rendszerváltás óta nem látott szintre emelkedett. Fontos azonban látni, hogy a közfoglalkoztatásban bejelentett állások teszik ki az összes bejelentett állás felét, és 60 százalékban legfeljebb általános iskolai végzettséget igénylő munkahelyekre keresnek jelentkezőt (*1.3.1. ábra*), így az NFSZ-statisztika nem értelmezhető átfogó hiánymutatóként.

1.3.1. ábra: Üres álláshelyek az NFSZ mérése szerint, 1990–2016 (ezer darab)



Megjegyzés: Éves átlagos állományok.

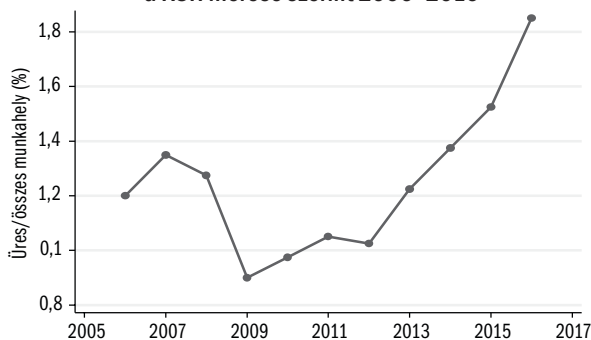
Érdeemes megjegyezni, hogy 2016-ban az elsődleges munkaerőpiacon bejelentett üres állások éves átlagos állománya (47 302 darab) alacsonyabb volt, mint az 1998–2004-es időszakban összesen, a közmunka-lehetőségekkel együtt.

A közmunkások átlagos száma azonban ekkor még nem érte el a húszezret, a 2016-os állomány egytizedét, ennél fogva az ott jelentkező munkaerőigény sem lehetett jelentős.

A KSH és az Eurostat vállalati kikérdezésen alapuló mérései

2009 óta dinamikus növekedés figyelhető meg az Eurostat metodikáját követő KSH-mérésben is (1.3.2. ábra), ami a be nem töltött állások arányát mutatja az összes (betöltött vagy be nem töltött) munkahely arányában, vállalati kikérdezés alapján. (A KSH-adat pontos definícióját lásd a *Függelék F1. ábrájának* a jegyzetében.)

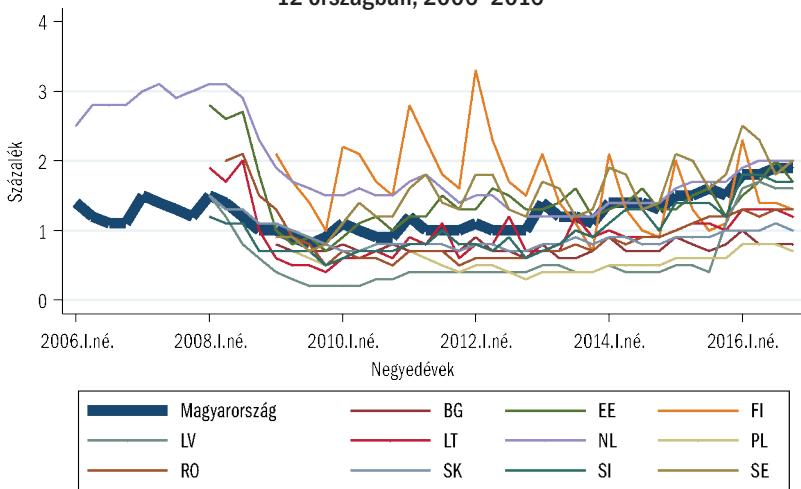
1.3.2. ábra: Üres munkahelyek az összes munkahely százalékában a KSH mérése szerint 2006–2016



Megjegyzés: Éves átlagok negyedéves mérésekből.

Forrás: *Eurostat*.

1.3.3. ábra: Üres állások aránya az Eurostat adatai szerint 12 országban, 2006–2016

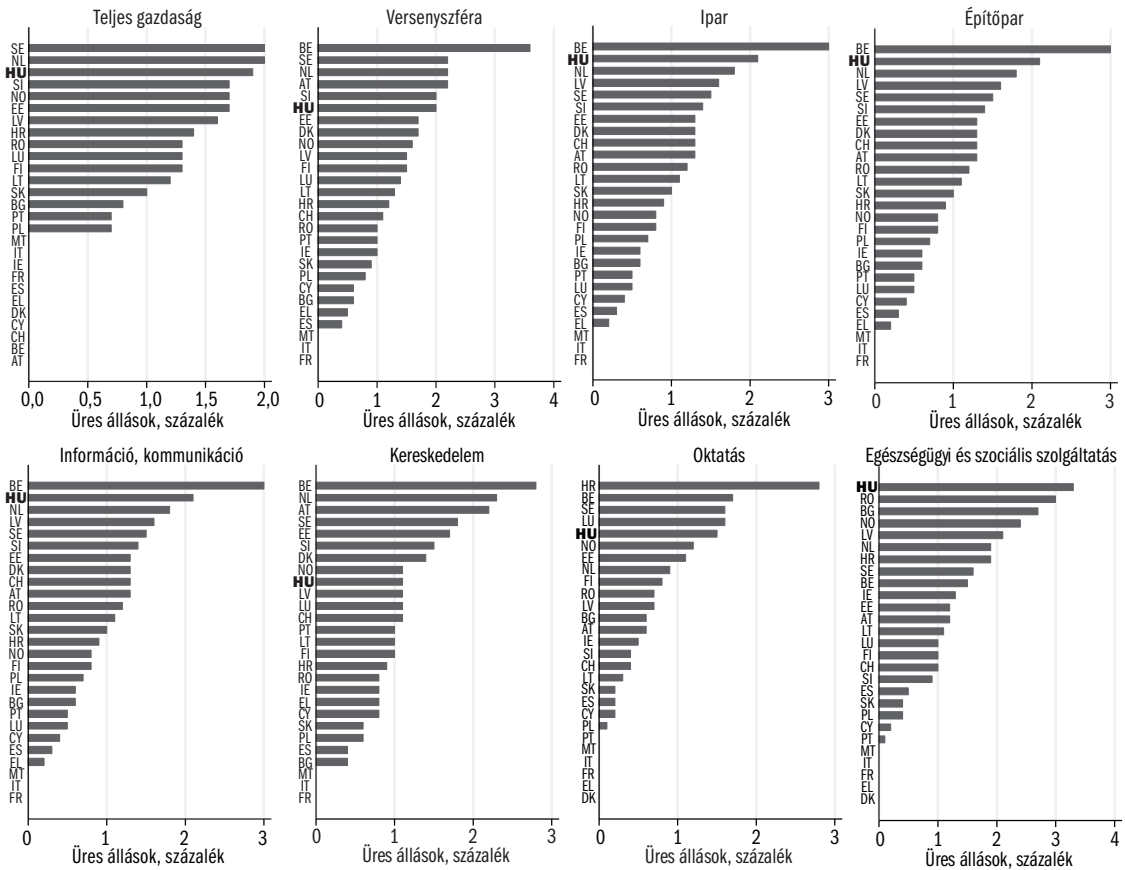


Az országrovidítéseket lásd az 1.3.4. táblázat alatt.

Forrás: *Eurostat* adatok, saját számítás.

Az Eurostat mérései nemzetközi összehasonlításra is módot adnak. Mint az 1.3.3. ábrán látható, az üres állások arányát tekintve a Magyarország középmezőnyben állt 2006-ban, a három-négy éve indult dinamikus növekedés eredményeként azonban mára igen magas szint alakult ki: 2016 végén Svédország és Hollandia után itt volt a legmagasabb a betöltetlen munkahelyek aránya. Az ábrán azok az országok szerepelnek, amelyek 2008 óta vagy régebben publikálnak a teljes gazdaságra vonatkozó idősorokat. A magyar mérések 2006-ban kezdődtek.

1.3.4. ábra: Üres állások aránya 2016 negyedik negyedévében az Eurostat rangsora szerint



Ország rövidítések: AT: Ausztria, BE: Belgium, BG: Bulgária, CY: Ciprus, CZ: Cseh Köztársaság, DE: Németország, DK: Dánia, EE: Észtország, EL: Görögország, ES: Spanyolország, FI: Finnország, FR: Franciaország, HR: Horvátország, HU: Magyarország, IE: Írország, IT: Olaszország, LT: Litvánia, LU: Luxemburg, LV: Lettország, MT: Málta, NL: Hollandia, PL: Lengyelország, PT: Portugália, RO: Románia, SE: Svédország, SI: Szlovénia, SK: Szlovákia.

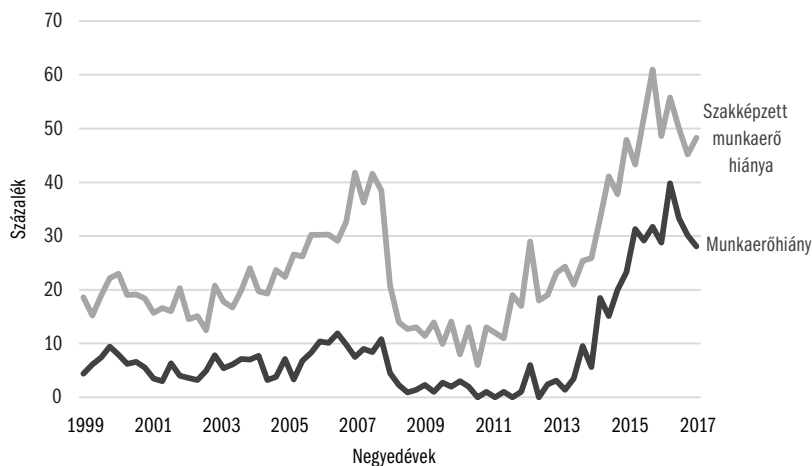
Az 1.3.4. ábra szerint Magyarország tavaly év végén a második helyen állt az iparban, az építőiparban és az info-kommunikációs ágazatban kialakult be-

tényezőkre vonatkozó kérdést. E kutatásokban – többek között – a munkaerőhiány (és esetenként külön a szakemberhiány) is szerepel a válaszlehetőségek között. A kérdést az európai uniós tagállamokra és néhány csatlakozni szándékozó országra kiterjedő konjunktúrafelmérésben már az 1980-as évek óta feltették. A következőkben sorra vesszük a magyarországi munkaerőhiánnyal kapcsolatos felmérések főbb eredményeit.

A munkaerőhiány mint akadályozó tényező – A Kopint–Tárki mérései

A munkaerőhiányt, illetve a szakképzett munkaerőhiányt a vállalat tevékenységét akadályozó tényezők arányát elsőként a Kopint–Tárki adatai alapján mutatjuk be (1.3.6. ábra). E szerint a gazdasági válság előtt 10 százalék körül alakult a munkaerőhiányt, és 30–40 százalék között a szakemberhiányt említők aránya, majd a válság hatására mindkét mutató értéke csökkent: 2008 vége és 2014 eleje között a munkaerőhiányt említők aránya csupán 0 és 6 százalék között mozgott, míg a szakemberhiányt említők aránya 2009 és 2012 eleje között volt alacsony: 6–14 százalék közötti. A munkaerőhiányra panaszodók aránya 2014 végén indult növekedésnek, és 2016 végére érte el a csúcspont, amikor a válaszadók 40 százaléka jelezte e problémát, azóta ez az arány nagyjából 30 százalék. A szakemberhiányt említők aránya 2012 tavaszától indult növekedésnek és 2016 tavaszára vált a legsúlyosabbá, amikor a megkérdezettek 61 százaléka jelölte meg e tényezőt, az azóta eltelt időszakban pedig minden adatfelvételnél 50 százalék körül alakult ez az arány.

1.3.6. ábra: A cégük üzleti tevékenységét akadályozó tényezők között a munkaerő- és a szakemberhiányt említők aránya, 2000. április – 2017. július (százalék)

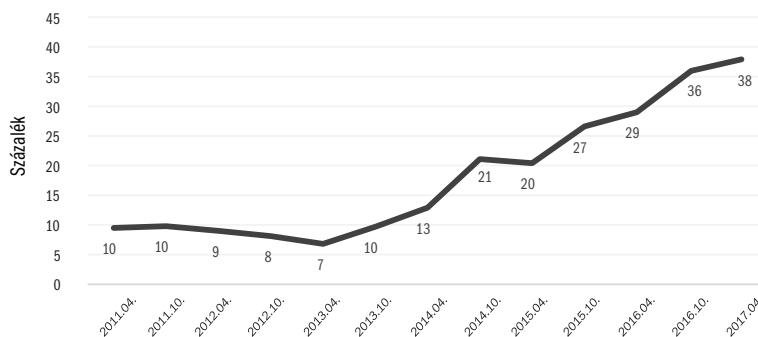


Forrás: Kopint–Tárki.

A Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet (GVI) mérései

A GVI Konjunktúra-felmérésének eredményei szerint 2011 és 2013 között nagyjából minden tizedik magyar vállalkozás küzdött munkaerő- vagy szakemberhiánnyal (1.3.7. ábra). 2014 végére már a munkáltatók ötödénél (21 százalék) jelentkezett ez a probléma, majd – egy megtorpanástól eltekintve – folyamatos növekedésnek indult a panaszkodók aránya. 2017 áprilisában már a válaszadók 38%-a jelezte, hogy az üzleti tevékenységét akadályozó egyik legfontosabb tényező a munkaerő-, illetve a szakember-hiány (*Nábelek és szerzőtársai, 2017*).

1.3.7. ábra: A cégük üzleti tevékenységét akadályozó tényezők között a munkaerő- és a szakemberhiányt együttesen említők aránya, 2011. április – 2017. április (százalék)



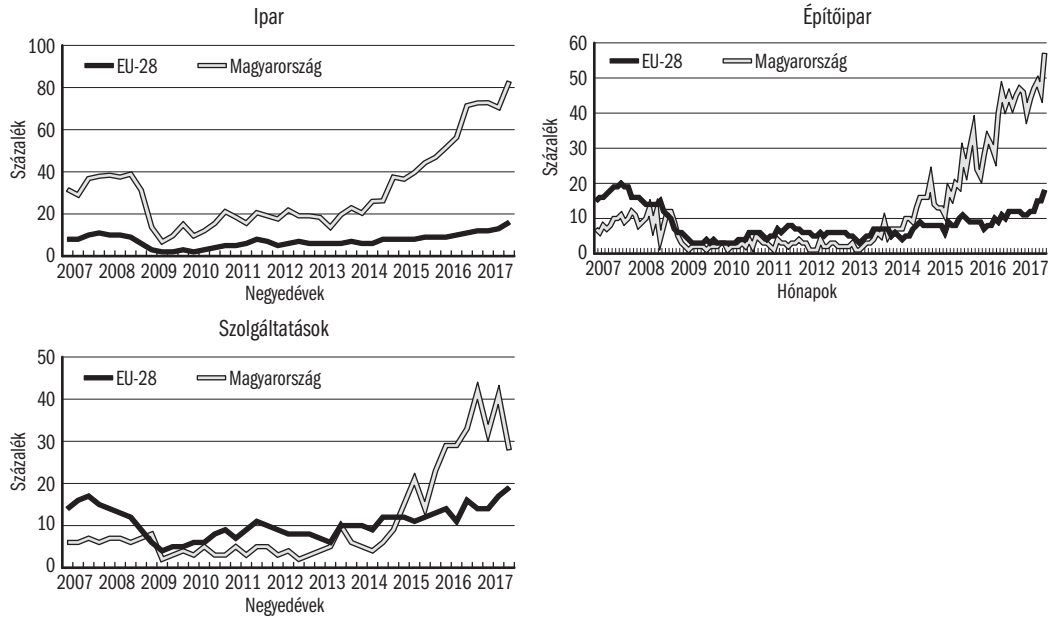
Megjegyzés: N = 1823–3614.

Forrás: GVI vállalatikonjunktúra-vizsgálatok.

A Gazdaságkutató Intézet (GKI) és az Európai Bizottság mérései

Az 1.3.8. ábrán az európai uniós országok átlagával összehasonlítva, gazdasági áganként látható a munkaerőhiányt mint akadályozó tényezőt említő vállalkozások aránya. A legfrissebb, 2017. évi adatok azt mutatják, hogy a magyar vállalkozások által érzékelt munkaerőhiány mindhárom gazdasági ágazat esetében jelentősen meghaladja az uniós átlagot. Az ipar területén tevékenykedő vállalkozások körében a munkaerőhiányra panaszkodók aránya Magyarországon 2014 második negyedétől indult éles növekedésnek, miközben az uniós átlag csak enyhén emelkedett. Az eltérés 2017 harmadik negyedében csúcson esett, ekkor az uniós vállalkozásoknak 16 százaléka, a magyar cégeknek pedig 83 százaléka vélte úgy, hogy a munkaerőhiány az egyik legfontosabb akadályozó tényezője tevékenységének. Az iparhoz hasonló tendencia jellemzi az építőipart és a szolgáltatószeletort is: miközben Magyarországon meredek növekedésnek indult (2014-től a szolgáltatószeletort esetében, 2015-től az építőipar esetében) a panaszkodók aránya, addig az uniós átlag jóval enyhébb növekedést mutatott.

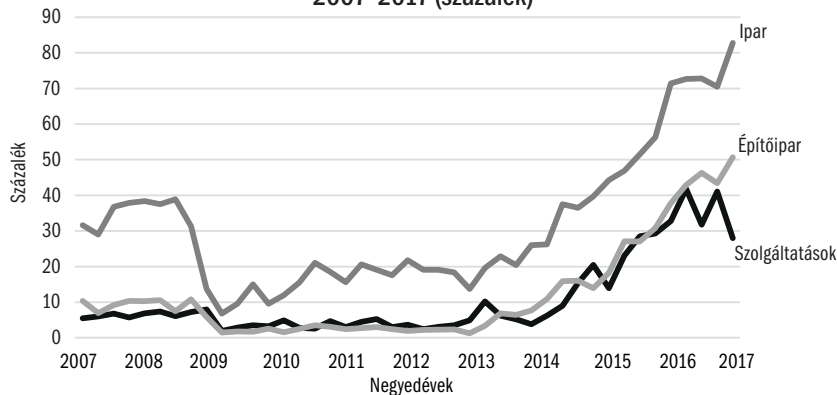
1.3.8. ábra: A cégük üzleti tevékenységét akadályozó tényezők között a munkaerőhiányt említők aránya gazdasági ágazatonként az Európai Unióban és Magyarországon, 2007–2017 (százalék)



Forrás: *Európai Bizottság*, magyar adatok: *GKI*.

Az 1.3.9. ábra szemlélteti a szektorális munkaerőhiányt Magyarországon 2007 és 2017 között. A gazdasági ágazatok közül az ipart érinti kiemelkedően a munkaerőhiány, a szolgáltatásokra és az építőiparra pedig jóval kisebb mértékű, együtt mozgó munkaerőhiány jellemző a vizsgált időszakban.

1.3.9. ábra: A cégük üzleti tevékenységét akadályozó tényezők között a munkaerőhiányt említők aránya gazdasági ágazatonként Magyarországon, 2007–2017 (százalék)



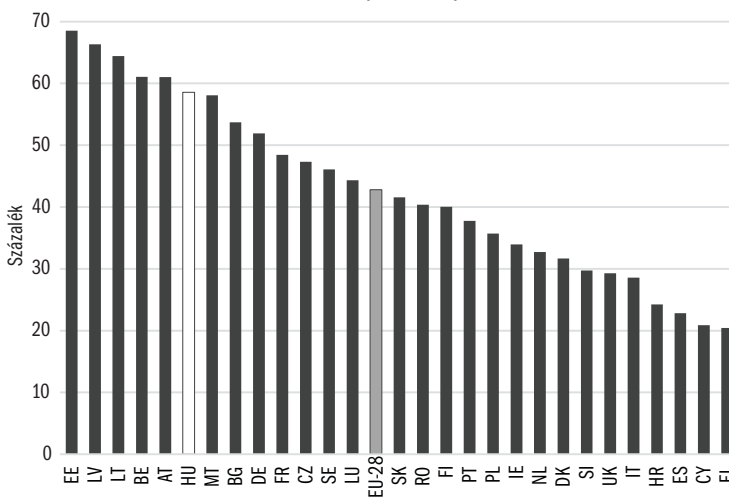
Megjegyzés: Az építőiparra vonatkozó havi adatokat negyedévente átlagolva közöljük.
Forrás: *Európai Bizottság*, magyar adatok: *GKI*.

2007-ben és 2008-ban kizárólag az ipart jellemezte magas (29–39 százalék) munkaerőhiány, majd a gazdasági válság hatására jelentősen csökkent a probléma e szektorban is, így 2009-ben már megközelítette az iparban megfigyelt munkaerőhiány a szolgáltatási és az építőipari szektorra jellemző szintet. Ezután azonban ismét növekedésnek indult az iparban a hiány: 2010 és 2014 között 10–20 százalékponttal haladta meg a másik két ágazatban megfigyelt értéket, majd a különbség 2014 végére tovább nőtt, és azóta is 20–30 százalékpont körül alakult (alkalmanként a 40 százalékpont körüli értéket is elérte).

Az Eurofond European Company Survey adatai

A munkaerőhiánnyal kapcsolatos panaszok egyik, a munkáltatók percepciója alapján vizsgálható típusa az, amikor az álláshelyek betöltéséhez szükséges képzettség és a rendelkezésre álló munkaerő képzettsége nem illeszkedik egymáshoz. Az Európai Unió egyik vállalati felméréseinek³ legfrissebb – 2013. évi – eredményei szerint tízből négy (42,8 százalék) európai cégnek „nehéz megfelelő szakértelemmel rendelkező munkavállalót találni”, amint azt az 1.3.10. ábra mutatja. A kijelentéssel a magyar vállalkozások 59 százaléka ért egyet, így a tagállamok közül a magyarországinál nagyobb mértékű toborzási nehézségekről csupán öt ország (Észtország: 69, Lettország: 66, Litvánia: 64, Belgium: 61, Ausztria: 61 százalék) számolt be.

1.3.10. ábra: Azon vállalkozások aránya, amelyek számára nehéz megfelelő szakértelemmel rendelkező munkavállalót találni az Európai Unió tagállamaiban, 2013 (százalék)



Megjegyzés: N = 26 803.

Az ország rövidítéseket lásd az 1.3.4. táblázat alatt.

3 European Company Survey.

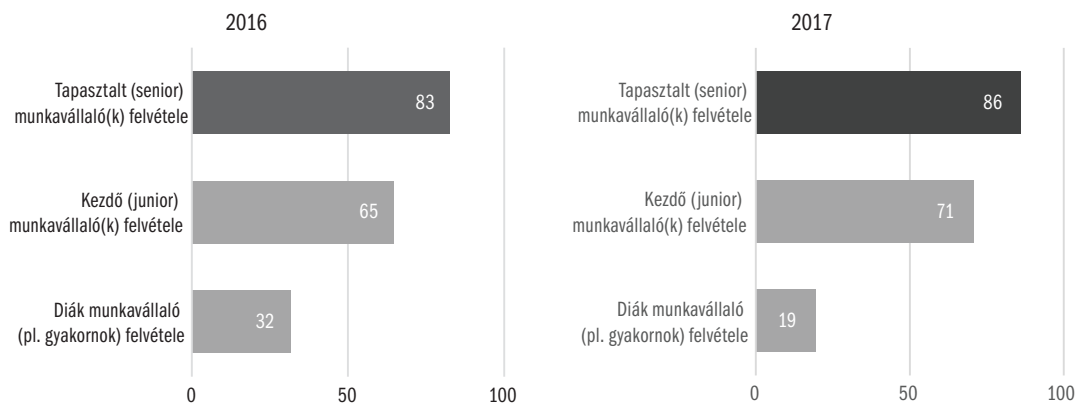
Forrás: Saját számítások a European Company Survey 2013-as adatbázisa alapján.

Kezdő és tapasztalt munkavállalók felvétele – a GVI mérései

2016-ban a GVI féléves konjunktúrafelvételének eredményei (1.3.11. és 1.3.12. ábra) azt mutatták, hogy a munkaerőhiánnyal küzdő hazai vállalkozások döntő többségének (83 százalék) a tapasztalt munkavállalók felvétele okoz nehézséget, közel kétharmaduk (65 százalék) számára a kezdő alkalmazottak, míg nagyjából egyharmaduk (32 százalék) számára a diák munkavállalók felvétele is gondot jelent. 2017-ben a GVI negyedéves konjunktúrafelvételének adatai is hasonló eredményeket mutattak: a legtöbb vállalkozás (86 százalék) számára a tapasztalt munkavállalók felvétele jelent problémát, ezt követi a kezdő alkalmazottak (71 százalék), majd a diák munkavállalók (19 százalék) felvétele.⁴

⁴ A két adatfelvétel (a negyedéves és a féléves) nem összehasonlítható egymással, mivel a minta és az adatgyűjtési technika is eltér a két kutatás esetében, ráadásul az egyik októberi, a másik júliusi adatfelvétel, így szezonális hatások is érvényesülhetnek.

1.3.11. ábra: A munkaerőhiánnyal kapcsolatos nehézségeket említő vállalkozások aránya aszerint, hogy milyen tapasztalattal rendelkező munkavállaló felvétele okoz gondot, 2016. október illetve 2017. július (százalék)



Megjegyzés: 2016: N = 853–1092, 2017: N = 144.

Forrás: GVI.

Összefoglalóan: a hivatkozott mérések egyöntetűen arra utalnak, hogy Magyarországon 2013 óta erősödtek a munkaerőhiánnyal kapcsolatos vállalati panaszok, növekszik a foglalkoztatási szolgálatnál bejelentett üres állások száma, és emelkedik a vállalati kikérdezésekben mért hiány. A hiánnyal kapcsolatos panaszok tekintetben ma az európai „élmezőnyhöz” tartozunk.

Hivatkozás

REYEMEN, D.–GERARD, M.–DE BEER, P.–MEIERKORD, A.–PASKOV, M.–DI STASIO, V.–DONLEVY, V.–ATKINSON, I.–MAKULEC, A.–FAMIRA-MÜHLBERGER, U.–LUTZ, H. (2015): *Labour Market Shortages in the European Union*. European Parliament, Policy Department A: Economic and Scientific Policy.

NÁBELEK FRUZZSINA–HAJDÚ MIKLÓS–NYÍRÓ ZSANNA–TÓTH ISTVÁN JÁNOS (2017): A munkaerőhiány vállalati percepciója. Egy empirikus vizsgálat tapasztalata. MKIK GVI, Budapest.