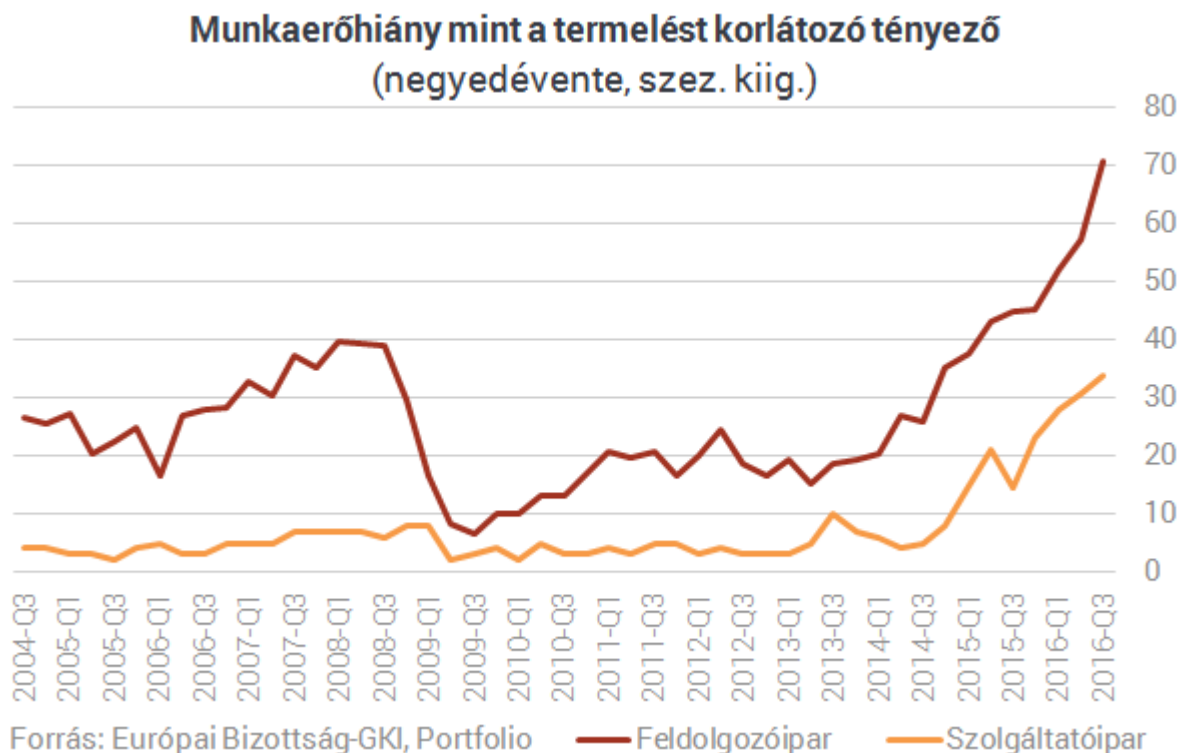


Mi történik a munkaerőpiacon? Munkaerőhiány, bérhiány, hogyan függenek össze?

Tele van a sajtó a munkaerőhiány riasztó híreivel, amiért elsősorban a munkáltatók kongatják a vészharangot. Ugyanakkor a KSH havonta megjelenő bérstatisztikái gyorsuló béremelési ütemről tanúskodnak, ami nyilvánvalóan a munkavállalókat tölti el inkább megalégedéssel.

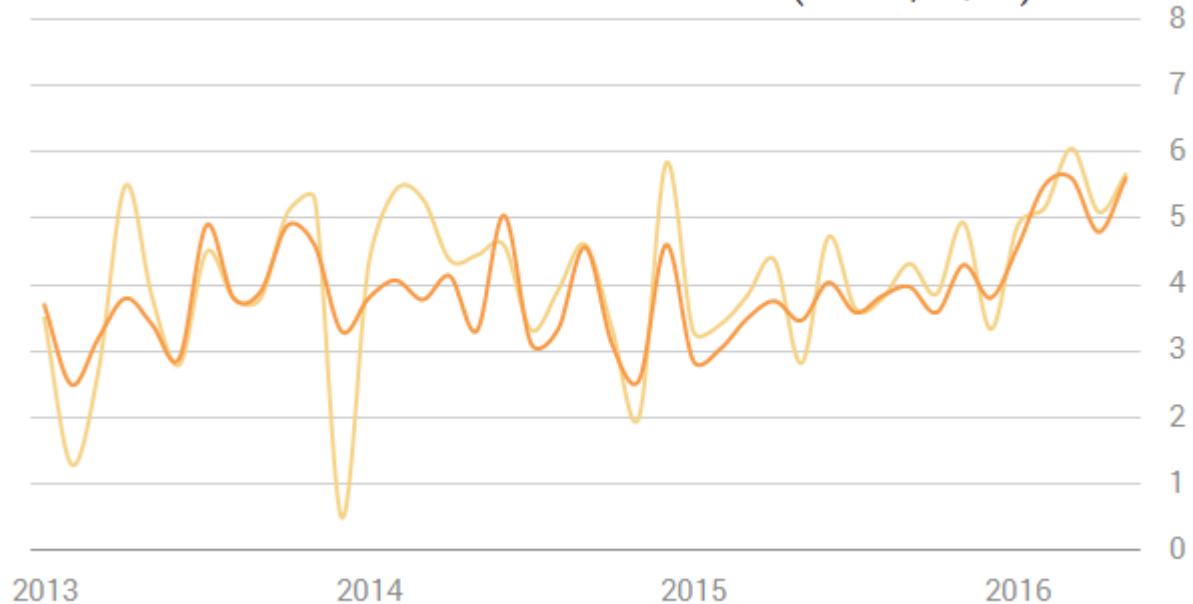
Mi aggasztja a munkaadókat? Az, hogy visszatért egy, utoljára a pénzügyi világválság előtt tapasztalt jelenség: a munkaerőhiány a piaci terjeszkedést gátló tényezővé vált, akadályozza a megrendelések teljesítését és ez bizony piacvesztést, ügyfélvesztést okozhat.



És miért örvendeznek a munkavállalók?

- a névleges bérek emelkedése az évtized eleji évi 2-4%-ról mostanra 5-6%-ra nőtt,
- az alacsony, tavaly például negatív infláció miatt a névleges béremelés egyben növekvő reálbér emelkedést is jelent.

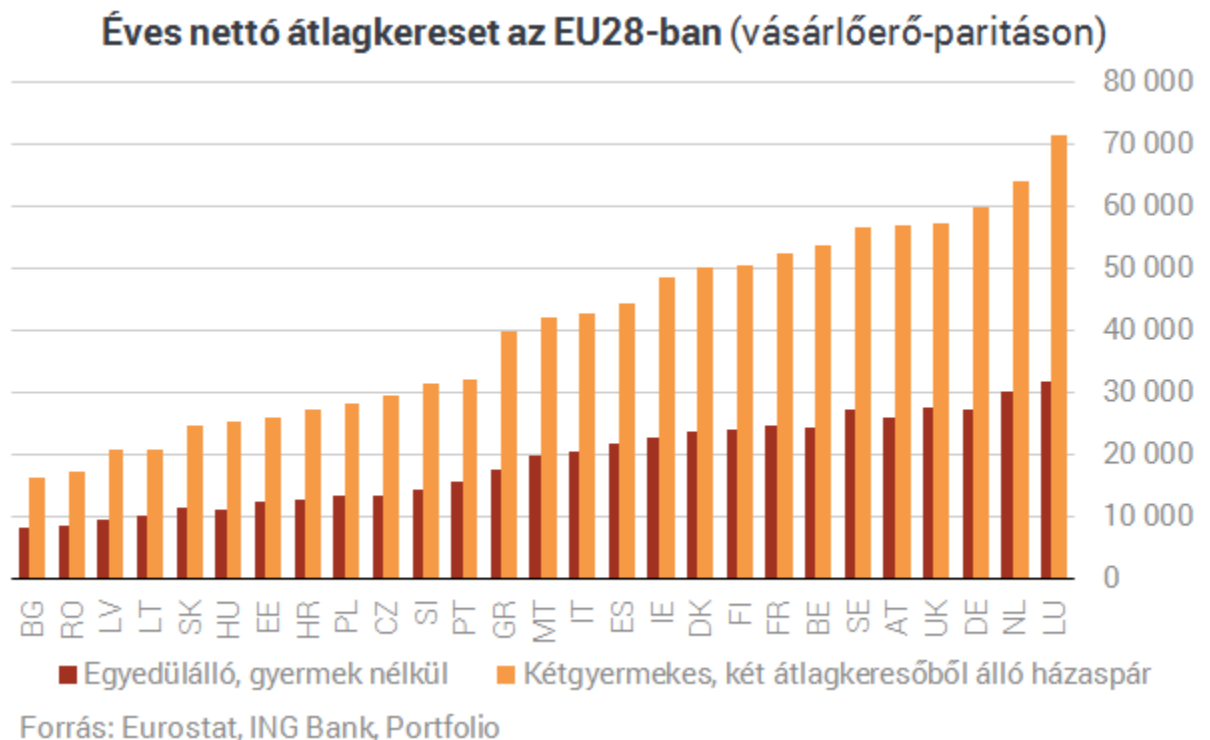
A versenyszféra bruttó átlagbéreinek és rendszeres kereseteinek alakulása (vált. %, év/év)



Forrás: KSH, Portfolio

Számunkra, szakszervezeti érdekvédők számára, a súlyosbodó munkaerőhiány által segített gyorsuló béremelés jelensége egyfajta elégtétel, igazolás arra, hogy megalapozottan hangoztattuk évek óta a hazai bérvizonyok torzulását. A bérszint elmaradását mind a megélhetési költségek alakulásától (lásd a minimálbér-létminimum közötti rést), mind az európai bérszintektől, beleértve ebbe a közép-európai béreket is, de aránytalanság figyelhető meg a béreknek az idehaza előállított többletértékből való részesedését tekintve is.

Ami az európai bérarányokat illeti: a nettó átlagkereset tekintetében 2015-ben csak 4 EU tagállamban volt rosszabb a helyzet, mint nálunk



A jövedelem osztozkodás aránytalanságát pedig jól illusztrálja az építőipar példája. Az építőiparban a hozzáadott érték növekedése 2010-2014 között **121,6%-ot** ért el, ezzel egyidőben az ágazati bértömeg (az összes munkavállalónak kifizetett összes bér) mindösszesen (és nem évente): **2,9%-kal** nőtt!!! Az építőipari bérek aránya a hozzáadott értéken belül 2014-ben **Magyarországon 35,9%, Ausztriában 49,4%, Németországban 51,3%, az Egyesült Királyságban 43,3%**. (Forrás: Eurostat és saját számítások).

Csoda-e, hogy eltűntek az építőmunkások Magyarországról és most kétségbeesetten próbálják őket Ukrajnából (persze a nyomott bérszintet konzerválva) pótolni.

Igaz, a súlyosbodó munkaerőhiány nemcsak a torz bérarányok miatt jött létre, de nem is választható el azoktól. Éveken át süket fülekre talált a fokozódó bérelmaradásra figyelmeztető harangozás a szakszervezetek részéről az országos érdekegyeztető fórumokon. Hiába mutattunk fel a fentiekhez hasonló tényszerű érveket, összehasonlító statisztikákat, nem vették komolyan azokat, sem a munkaadói, sem a kormányzati oldalon.

Sőt agyfajta véd- és dacszövetség alakult ki a túloldalon a nyomott általános bérszínvonal konzerválása érdekében. Nem értékelhető másként a Munkatörvénykönyve 2012-es, a munkavállalói pozíciókat számtalan területen, köztük a kereseteket érintően lerontó módosítása, vagy a befektetői marketing során az olcsó hazai bérekkel való példálózás, az alacsony bérszint beruházási vonzerőként való bemutatása.

A munkaerőhiány kapcsán azonban nemcsak a bérekről kell beszélni. Több más jel is mutatott évekkal ezelőtt már arra, hogy a maihoz hasonló állapot felé tartunk. Nem váratlan sorscsapásról van tehát szó, annak ellenére sem, hogy egyesek megkésve és kapkodva keresik most a munkaerőhiány felszámolását célzó megoldást (lásd az ukrán munkaerőimport ötletét, majd az e körül elhangzott ellentmondó nyilatkozatokat).

Melyek is voltak a mai munkaerőhiány korai, előrelátható jelei:

- A munkaerő piaci egyensúly megbomlásának **demográfiai okokra visszavezethető** jelei már a 2008-2009-es gazdasági visszaesés előtt is megmutatkoztak, csak hogy jött a válság, amely a munkanélküliség átmeneti megemelkedése miatt elfedte a mélyebb folyamatokat. Most, a válságon túljutva

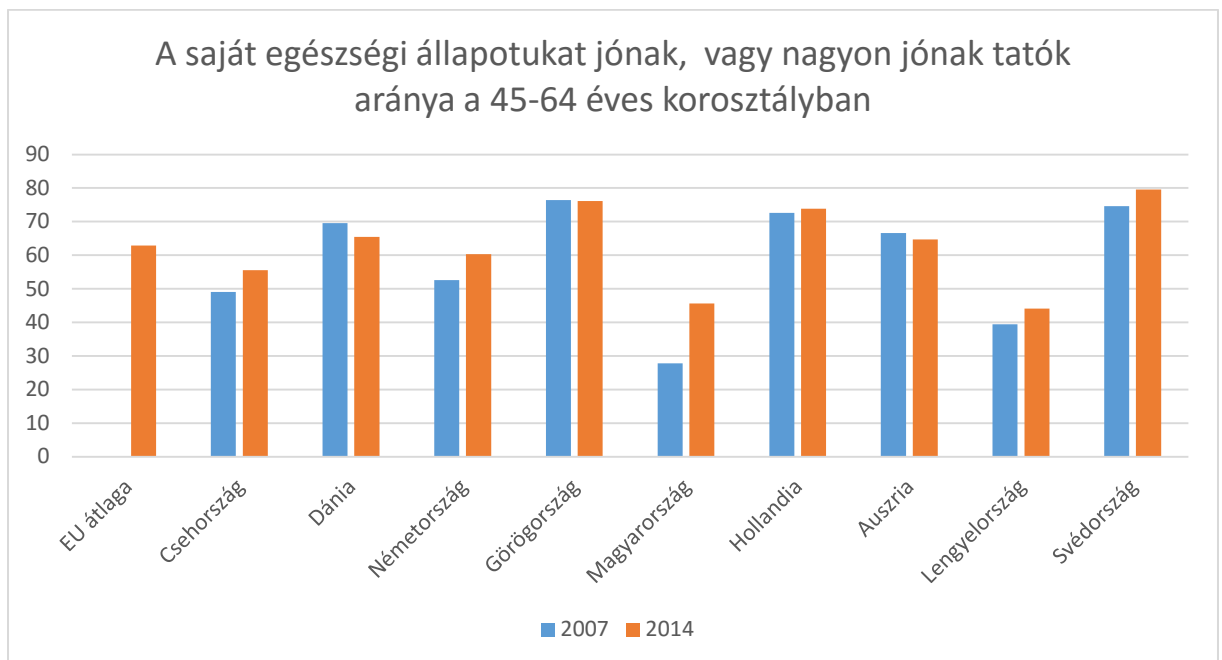
és a szerény növekedési pályán megindulva a népesség fogyás és az idősödés tartós következményei újra láthatóvá váltak a munkaerőpiacon. 2007-ben, a válság előtti utolsó évben a férfi foglalkoztatottaknak még csak a 11,1%-a tartozott az 55 évesnél idősebb korosztályhoz, 2015-re az arányuk a másfélszeresére, 15%,6-osra nőtt. Ennél is látványosabb az idősebb korosztály részesedésének a **megháromszorozódása az álláskeresők között**, a számarányuk 7,9%-ról mára 21,9%-ra nőtt. Már önmagában ez az arányeltolódás is jelzi, hogy **a munkaerő utánpótlásnak a munkanélküliek közül való biztosítása egyre nehezebb lesz.**

A REGISZTRÁLT MUNKANÉLKÜLIEK SZÁMA ÉS MEGOSZLÁSA
KORCSOPORTOK SZERINT, HAVONTA

	2007												Éves átlag
	Megoszlás, %												
<=19 éves	2.9	3.0	3.0	2.9	2.8	2.9	3.3	3.4	3.5	3.3	3.1	2.9	3.1
20-24	12.5	12.7	12.7	12.6	12.4	12.4	13.6	13.8	13.9	13.5	13.2	12.7	13.0
25-34	27.8	27.8	27.8	27.9	28.1	28.1	27.7	27.7	27.7	27.8	27.8	27.7	27.8
35-44	24.7	24.6	24.5	24.5	24.6	24.6	24.2	24.1	24.0	24.1	24.4	24.7	24.4
45-54	24.3	24.1	24.1	24.1	24.1	24.0	23.4	23.2	23.1	23.3	23.5	23.9	23.8
>=55 éves	7.8	7.8	7.8	7.9	8.0	8.0	7.8	7.8	7.8	7.9	7.9	7.9	7.9
Összesen	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	2016												
	Megoszlás, %												
<=19 éves	3.2	3.3	3.1	3.4	3.3	3.7							3.3
20-24	11.4	11.6	11.3	12.0	11.8	12.0							11.7
25-34	19.7	19.8	19.9	19.6	19.4	19.2							19.6
35-44	22.7	22.6	22.8	22.3	22.2	21.9							22.4
45-54	21.3	21.2	21.7	20.8	20.7	20.5							21.1
>=55 éves	21.6	21.5	21.1	22.0	22.6	22.8							21.9
Összesen	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0							100.0

(Forrás: Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat statisztika)

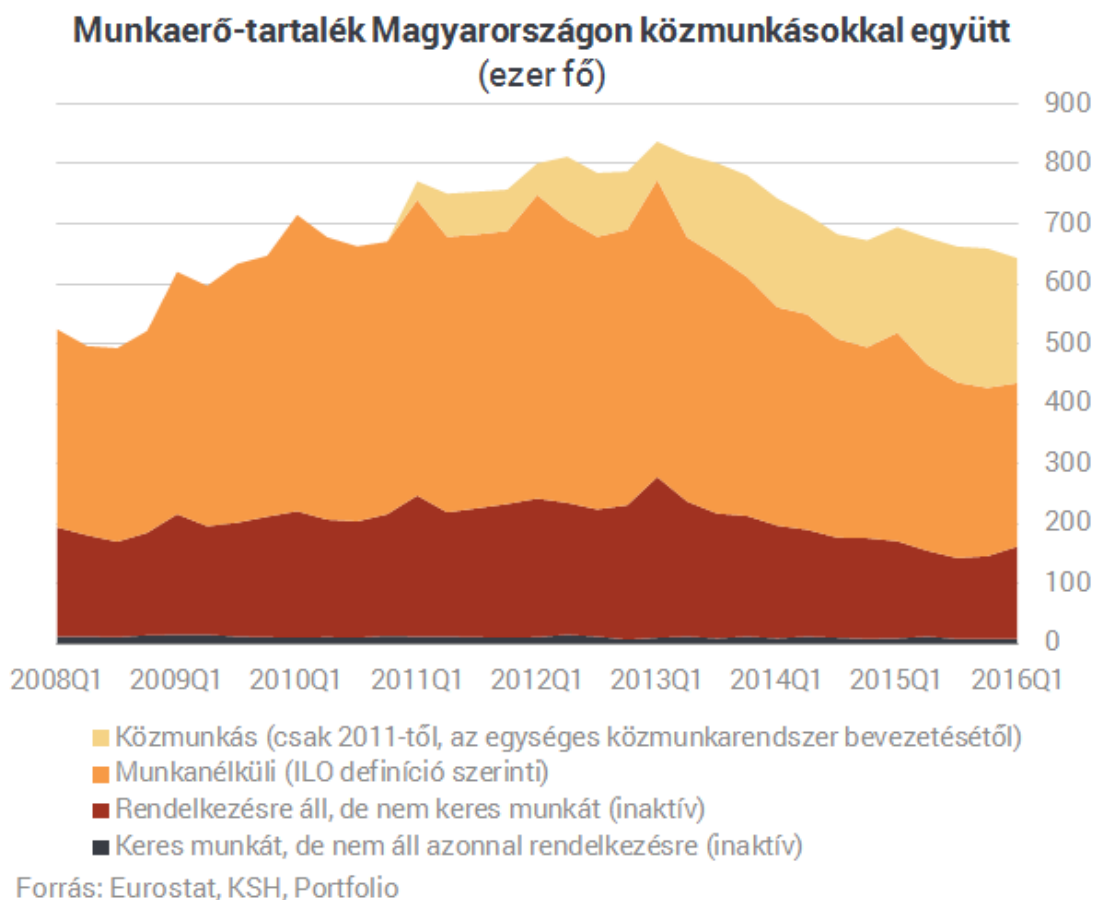
A foglalkoztatottak és a munkanélküliek idősödése miatt megnőtt a jelentősége egy másik, a munkaképességet közvetlenül befolyásoló tényezőnek, a **munkaképes korú népesség egészségi állapotának**. E téren éppen az idősebb korosztály, a 45-50 felettiek esetében mutatkoznak aggodalomra okot adó jelek. Egy nemzetközi felmérés szerint Magyarországon a **45 év feletti korosztály több mint fele** küzd olyan krónikus betegséggel, amely a munkaképességét hátrányosan befolyásolja. Svédországban a 45 évnél idősebbek **mindössze 20%** nyilatkozott így.



Forrás:-Eurostat

A rossz egészségi állapot is megjelenik ezért abban a statisztikákban, amelyek szerint nálunk nagyszámú, és a nyugdíjhoz legközelebb álló korosztályban nem nagyon csökken a munkaképes korú, de munkát nem kereső, un. inaktív ember. Köztük vannak azok, akik sajnos alkalmatlanok a munkavégzésre, mert az fizikailag-

szellemileg megerőltető számukra, így rajtuk gyakran még a közmunka sem segít. A legszemléletesebben ez a 60-64 éves korosztály 200 ezer fős inaktív létszámának stabilitásában jelenik meg, amely mindenféle szigorítás, juttatás megvonás ellenére lényegében ugyanolyan szinten van, mint 10 évvel ezelőtt.



- A munkaerőhiány a **nemzetközi elvándorlás** miatt is fokozottan sújtja a képzett, átlag feletti felkészültséggel rendelkező munkásokat kereső cégeket. Ennek kapcsán az is látszik, hogy a **duális képzés bevezetése önmagában** egyelőre nem hozta meg a várt eredményeket: nem pótolja az iskolai készségfejlesztés hiányát, a matematikai, informatikai, nyelvi, kommunikációs, kooperációs, stb. készségeket, amelyek kifejlesztése nagyrészt hiányzik a

szakiskolai tananyagokból, vagy nem kap kellő súlyt bennük. A fenti készségek hiányában a duális képzés túlzottan is specializált felkészítést eredményez. A szakszervezeti szakértők kezdettől figyelmeztettek erre, de nálunk ők teljesen kimaradtak a szakképzési rendszer átalakításának előkészítéséből, ellenőrzéséből, amely a gazdasági kamara kizárólagos hatáskörébe került. Ez például a duális képzés szülőhazájában, Németországban **gyökeresen eltérő módon működik**, ott a szakszervezetek minden szinten (országos, ágazati és munkahelyi szinten egyaránt) hangsúlyosan jelen vannak a képzési tematikák összeállításában, és a gyakorlati megvalósítás ellenőrzésénél is.

Bár a munkaerőhiány segíti az egyéni, és a kollektív (szakszervezeti) bérharcot, nem hunyhatunk szemet a munkavállalókra nézve hátrányos következmények felett:

- A létszámhiányos cégeknél fokozott teher nehezedik a megmaradó munkavállalókra: a szűk keresztmetszetek miatt megnő a túlóraszám, fokozódik a munkaintenzitás, nő a munkahelyi stressz.
- Nemzetgazdasági szinten a munkaerőhiány lassíthatja a kedvező pályára állt gazdasági növekedést, aminek következtében a költségvetési bevételek is csökkenhetnek. Ezt elsősorban a közsférában dolgozók, illetve a számukra meghirdetett bérfelzárkóztatási programok végrehajtása (lásd egészségügy, rendvédelem, oktatás) szenvedheti meg,

A munkaerőhiány enyhítését célzó javaslatokat ezért komolyan kell venni.

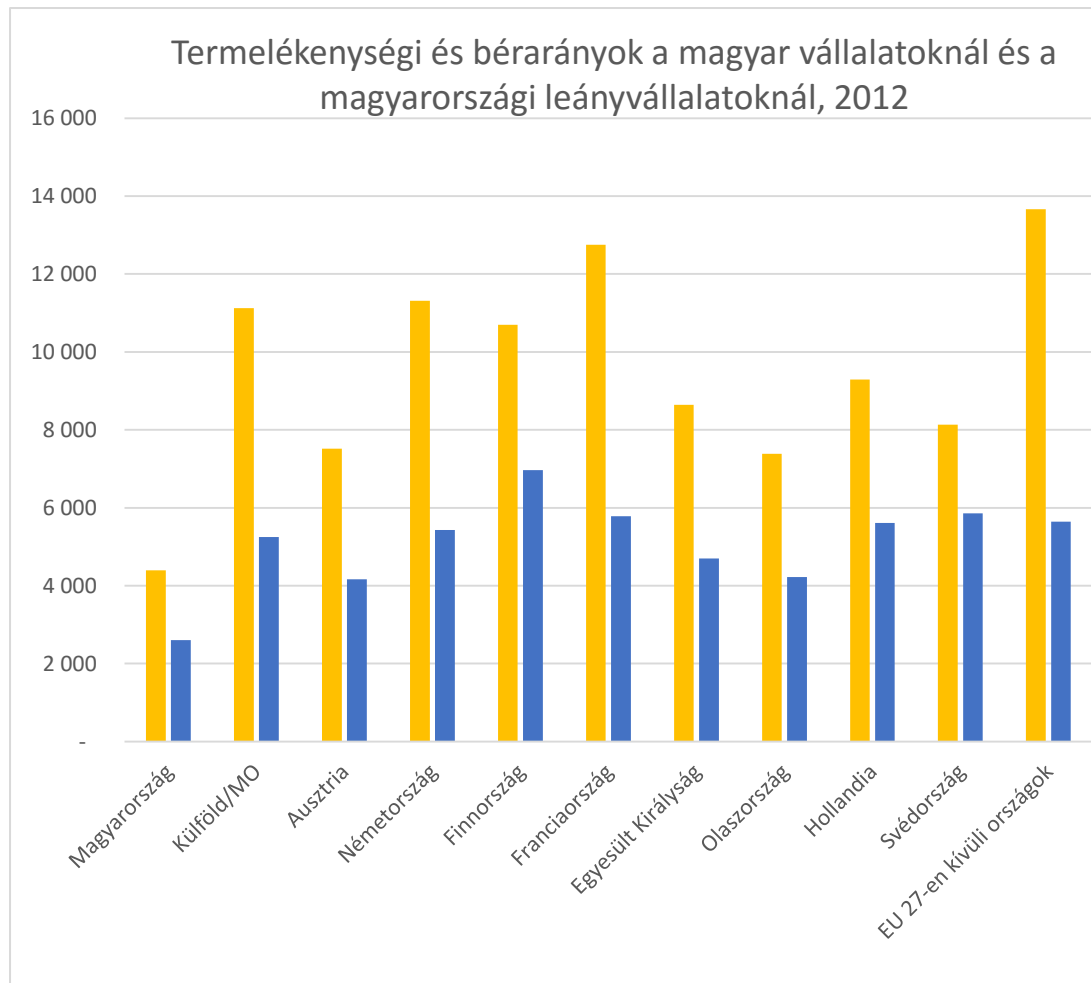
A béremelések feltételeinek megkönnyítése az egyik gyakran elhangzó javaslat, és ezzel természetesen egyetértünk, hozzá téve, hogy a jelenlegi helyzetben a béremelés a mi felfogásunkban most **elsősorban bérfelzárkóztatást** jelent, amelyre nem csak a munkaerőhiány enyhítése miatt van szükség, hanem a tisztas megélhetés biztosítása, a túlzott jövedelem egyenlőtlenségek csökkentése, valamint a megtermelt hozzáadott értékből történő méltányosabb osztozkodás megvalósítása miatt is (emlékezzünk csak az iménti példára az építőiparból).

A béremelések végrehajtása kapcsán a munkáltatói oldal leginkább **a bérekre rakódó munkaadói járulékok** csökkentése útján várja a kormányzati rásegítést. Erről az a véleményünk, hogy a rásegítésre csak célzottan és csak bizonyos vállalati körben van szükség.

- Először is ne feledjük el, hogy bár a munkabért terhelő járulékok szintje az európai átlagnál magasabb, de még a jelenlegi viszonylag magas járulékszint mellett is gondot okoz az egészségügy és gondot fog okozni a nyugellátás finanszírozása. Ezért alapvető kikötés kell, hogy legyen, hogy a járulék kedvezmény **csak az inflációt meghaladó béremelés esetén és csak a megemelt bérhányad után** járjon.
- Továbbá, mivel a hazai bérköltség még a magasabb járulékterhekkkel is alacsonynak számít Európában, ezért nem indokolt a teljes vállalati körre járulék kedvezményeket adni. Elsősorban ott adandó ilyen támogatás, ahol valóban nehézséget okoz a béremelési forrás előteremtése, ilyen a hazai tulajdonú **kis-**

középvállalati szektor és közülük is elsősorban azok a cégek, amelyek az alacsonyabb gazdasági fejlettségű régiókban működnek. Az alábbi statisztika jól mutatja, hogy a külföldi cégek magyarországi leányvállalatai már most is jóval magasabb bért fizetnek, és a jóval magasabb termelékenység miatt még további béremelést is képesek végrehajtani, eltérően sok hazai tulajdonú kis-közepes méretű vállalattól.

Az alábbi ábrán a sárga oszlopok az egy főre jutó hozzáadott értéket, a kék oszlopok az egy főre jutó átlagos bérköltséget jelölik. Az első két oszlop a magyar tulajdonú vállalatok, a továbbiak a külföldi tulajdonú leányvállalatok adatait mutatják. Jól látható, hogy a külföldi leányvállalatok átlagos bérköltsége jóval magasabb a hazai tulajdonú vállalatokénál, de a termelékenységük még ennél is magasabb.



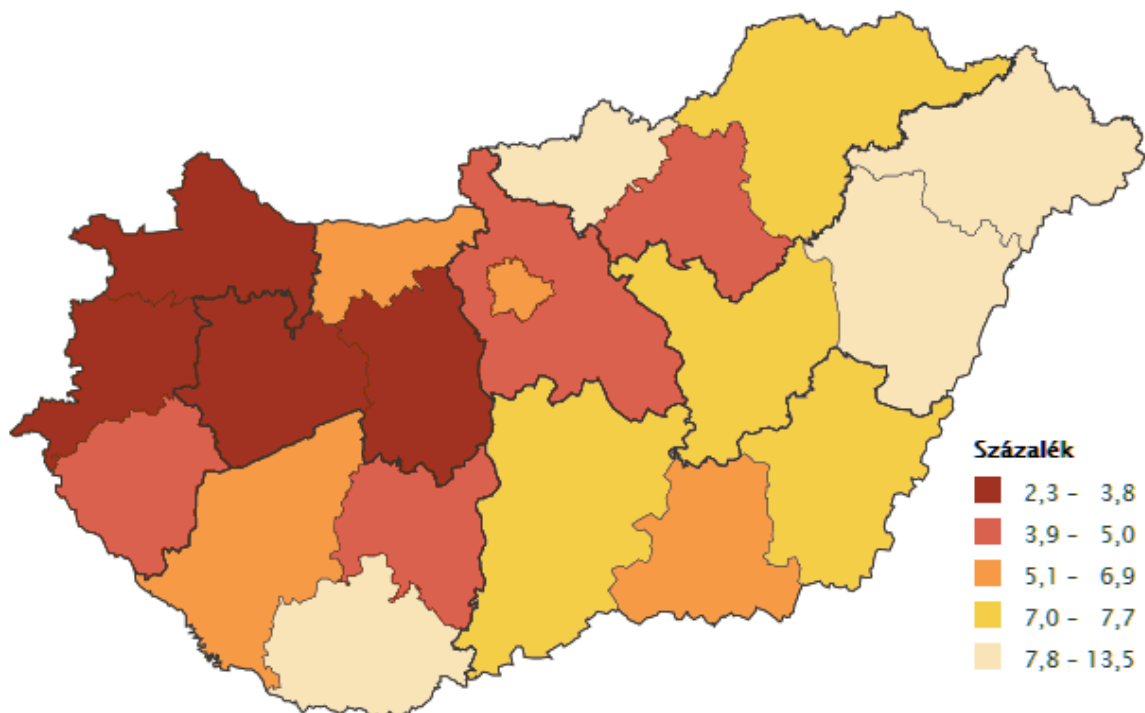
A szerző számításai a KSH adatok alapján.

Ne feledkezzünk meg arról sem, hogy a **munkaerőhiány orvoslása nemcsak bérkérdés**. Először is az 5-6%-os, de még akár a kétszámjegyű béremelés sem fogja vissza azokat, akik a sokszoros bérkülönbség miatt kívánnak külföldön munkát vállalni. Másfelől a külföldi munkavállalás oka, motívuma sokszor **nem csak a bér különbségekben keresendő**: szerepet játszanak benne **a munkakörülmények**, (lásd az egészségügyi dolgozók elvándorlását), **a munkahelyi légkör**, a munkahelyi kiszolgáltatottság, **a kollektív érdekvédelem gyengesége**, ami nem képes korlátozni a tulajdonosi- vezetői önkényt és itt sajnos ismételtén utalnom kell a jelenleg is érvényben levő Munkatörvénykönyve okozta súlyos visszalépésre a

munkahelyi viszonyok terén. Amíg a német vállalatoknál magától értetődő, sok évtizedes hagyomány a bérrendszer, a teljesítmény megállapítási-jutalmazási szabályok, vagy éppen a munkahelyi képzési célok, feltételek egyeztetése a munkavállalókkal, illetve érdekképviselőikkel, nálunk ez ritka, mint a fehér holló. Nemcsak az alacsony bér tehát az, ami csökkenti a vonzerőt a hazai munkavállalásra, hanem egyébeken mellett például ez is.

A munkaerőhiány enyhítésének fontos eszköze lehet **az országon belüli mobilitás** elősegítése. Miközben ugyanis az üres álláshelyeknek több mint a fele a közép-magyarországi régióban található, ahol csak kevesebb, mint 4 munkanélküli jut egy szabad álláshelyre, addig pl. az észak-alföldi régióban 22 munkanélküli jut egy szabad pozícióra, ott tehát jóval több a rendelkezésre álló, munkát kereső ember.

Munkanélküliségi ráta, 2016. I. negyedév



Ahhoz, hogy ez a többlet létszám eljusson a létszámhiányos munkahelyekre, megfelelő lakhatási és közlekedési feltételekre van szükség. A lakhatási támogatás már megjelent a mobilitást segítő eszközök között, de szükség van a bérlakásépítés felfuttatására és a közlekedési, különösen **a gyors, kulturált tömegközlekedést (vasúti és autóbusz közlekedést)** biztosító feltételek javítására is.

A munkaképes népességben belül az idősebb korosztály számarányának növekedése igényli az e korcsoport fizikai-pszichikai adottságainak, teherbíró képességének megfelelő munkahelyek kialakítását, és már az idősebb kor elérése előtt **a munkaképesség védelmét, az egészség megőrzést** biztosító munkafeltételek, szűrőprogramok és testedzési, stressz oldási lehetőségek megteremtését.

A szakképzés problémáiról már szóltunk, de arról nem, hogy a hazai vállalatoknál mennyire elhanyagolt **a munka melletti képzés, az élethosszig való tanulás** gyakorlata. Az európai felmérések szerint egy holland, vagy svéd vállalatnál a dolgozók egynegyede-egyötöde nyilatkozik úgy, hogy az elmúlt 3 hónapban legalább egynapos továbbképzésen vett részt, a magyar megkérdezetteknek mindössze az **2%-a!!!** mondta ugyanezt. Ráadásul az e 2% kevesebb, mint a 10 évvel ezelőtti felmérésben kapott, ugyancsak kiábrándító 5,5%-os adat.

Az utóbbi egy hónapban részt vett-e munka melletti képzésben	Menedzserek	Menedzserek	Gép mellett dolgozók	Gép mellett dolgozók
	2005	2014	2005	2014
Europai Unió (27 ország)	19.0	19.6	19.3	7.1
Csehország	12.5	17.8	18.4	6.1
Dánia	36.6	39.9	39.9	25.5
Magyarország	9.0	5.4	5.5	2.0
Hollandia	24.7	27.3	26.8	23.4
Ausztria	25.0	24.9	25.1	6.8
Lengyelország	15.2	10.2	11.1	2.6
Románia	4.5	2.3	3.0	1.5
Szlovákia	11.7	6.1	5.9	2.2
Finnország	37.3	37.4	37.1	21.3
Svédország	27.3	36.0	35.0	18.8

Forrás: Eurostat

A munkahelyi képzés ilyen mértékű elhanyagolása sajnos egy sor más kedvezőtlen tényre is utal az átlagos magyar munkahelyet illetően: a technológia korszerűtlenségére, a műszaki fejlesztés hiányára, a piaci versenyképesség elhanyagolására, a tulajdonos, a vállalatvezető igénytelenségére. Ezek a cégek természetesen a munkaerő iránti versenyben is alulmaradnak majd, ami látszólag nem is baj, a baj az, hogy a rosszul vezetett, elavult műszaki színvonalon dolgozó vállalatoknak a legtöbbször olyan kis-közepes méretű cég, amelyek egy egészséges gazdaságban a

versenyszféra fontos részét képezik, a gazdasági teljesítmény számottevő hányadát adják, erősen kötődnek a helyi gazdasághoz, a helyi foglalkoztatáshoz. Nem úgy, mint azok a nemzetközi nagyvállalatok, amelyek ugyan korszerű műszaki-szervezeti vezetési színvonalon dolgoznak, ezért magasabb béreket is képesek fizetni, csak éppen globális üzletpolitikai célokat követnek és amilyen gyorsan jönnek, ugyanolyan gyorsan el is tűnhetnek az országból, a régióból, ha másutt jobb megtérülési lehetőséget látnak a befektetett tőkéjük számára, gyakran több ezres, munkát veszített embertömeget hagyva maguk után. Ezért is fontos tehát a KKV szektor fejlődésének, modernizálásának elősegítése, foglalkoztatási szerepének megőrzése, bővítése, ami azonban igen vontatottan, nehézkesen halad, a sokmilliárdos uniós támogatási pénzek folyósítása ellenére, itt tehát még sok a megoldandó probléma.

A béremelés következményei

A béremelkedés egyik legáldásosabb következménye a lakossági fogyasztás élénkülése, ami az utóbbi időben a gazdasági növekedésnek is fontos támaszává vált.

Azok a vállalatok, amelyek nem képesek a magasabb bérköltséget kitermelni, a bérek emelése mellett az árakat is növelhetik. Ha ez tömegessé válik, akkor a bérszint mellett az infláció is emelkedni kezd, és ez bizony csökkenti a névleges béremelés vásárló erejét. Ilyen inflációs veszély viszont egyelőre nem látszik, bár nem is zárható ki.

A másik oldalon viszont a magasabb bérköltség arra ösztönözheti a cégeket, hogy növeljék a hatékonyságukat. A beruházásokkal növekedhet a termelékenység, és megéri a

nagyobb tudású, drágább munkaerőt is felvenni, másrészt a gépesítés hatására csökken a vállalatpótlólagos munkaerőigénye, vagyis a hiányzó munkaerő egy részét kiválthatja a tőke.

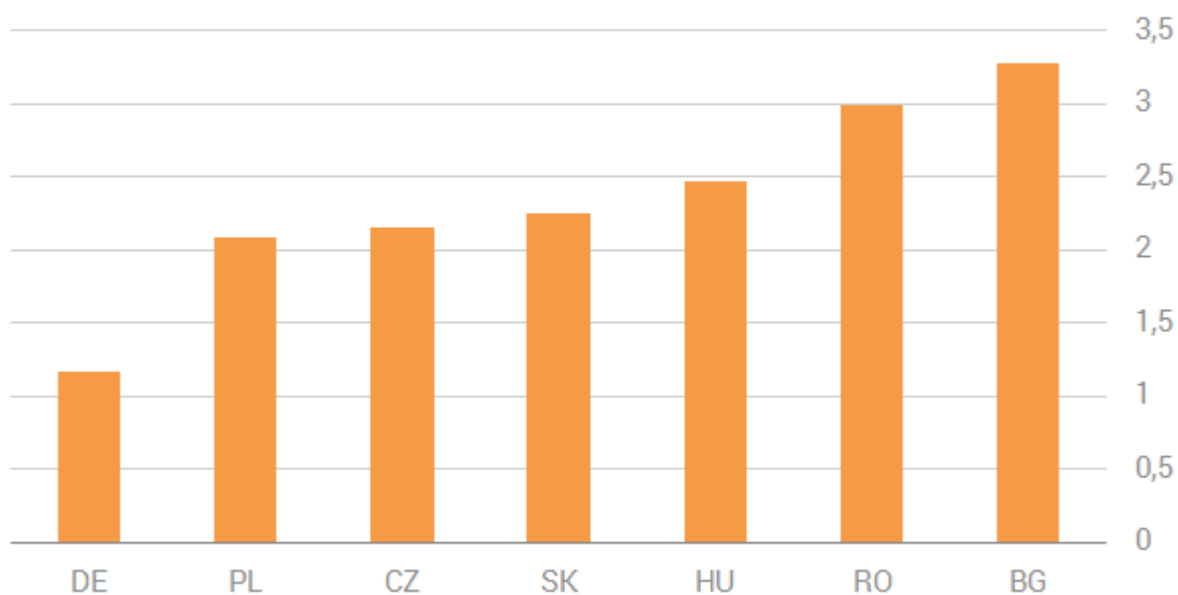
A nemzetközi összehasonlító statisztikák szerint egyelőre még **bőven van tere a bérfelzárkóztatásnak Magyarországon**. Az európai szakszervezeti kutatóintézet egy közelmúltban publikált tanulmánya szerint a magyar gazdaságban a tőke átlagos termelékenysége és a profitráta viszonylatában a profit javára mutató előny összességében akár 35% feletti bértömeg emelést is megalapozna. (lásd in Jan Drahoukoupil

Senior Researcher European Trade Union Institute, Brussels: Are wages in Eastern Europe too low?)

Ezt az elemzési eredményt természetesen nem lehet úgy értelmezni, hogy valamennyi hazai gazdasági szereplő rendelkezésére áll az ilyen mértékű béremelésre szolgáló forrás, de a gazdaság egészében mégiscsak igen. Az alábbi ábra, amelyet egy független (mármint a szakszervezetektől független) tőkepiaci elemző tanulmánya alapján készítettek, megerősíti a szakszervezeti kutatók következtetését. Ennek alapján **a munkaköltségre** vetített feldolgozóipari termelékenység Magyarországon csaknem 2,5-szerese a németének.

Munkaerőköltséggel kiigazított termelékenység

(egy munkaóra jutó kibocsátás kiigazítva a munkaerőköltséggel, 2014, eurózóna = 1)



Forrás: Eurostat, JPMorgan, Portfolio

Hivatkozások. Egyes ábrákat és értelmezésüket a Portfolio.hu portálon megjelent alábbi cikkekből vettem át:

„Egész Európában nálunk hiányzik legjobban a munkaerő” Virovác Péter, ING Bank, 2016. júl. 22.

„Örüljünk-e a munkaerőhiánynak?” Madár István, 2016. aug.1.

Hatalmas dobás lenne a járulékcsökkentés, Csiki Gergely, 2016. aug.15.

Az ETUI elemzés elméleti alapját képező tanulmány: Stefan Collignon and Piero Esposito: [Unit Labour Costs and Capital Efficiency in the Euro Area: a new competitiveness indicator](#); Chap. 2 in: S.Collignon and P. Esposito (eds.) *Competitiveness in the european economy*; london Routledge, 2013.