

ILYÉS Márton

PhD-hallgató

Budapesti Corvinus Egyetem Gazdálkodástudományi Doktori Iskola, Budapest

PhD student

Corvinus University of Budapest, Doctoral School of Business and Management, Budapest

ilyes.marton@gmail.com

MUNKAERŐ-PIACI KIHÍVÁSOK ÉS AZ ÚJ GENERÁCIÓK MEGÍTÉLÉSE A MAGYAR VÁLLALATOK SZEMSZÖGÉBŐL

LABOR MARKET CHALLENGES AND JUDGING THE NEW GENERATION FROM THE POINT OF VIEW OF HUNGARIAN ENTERPRISES

ABSTRACT

One of the new constrain of the Central and Eastern European economies is labor shortage. Previously unemployment was the main social-economic challenge hence it was somewhat unexpected that workforce shortage has suddenly become a serious problem as well. Central and Eastern European countries can easily fall behind in the competition for workforce in the integrated European labor market. It is therefore particularly important to understand this phenomenon and to develop appropriate corporate and governmental responses to it. The classical theories of economics interpret the labor shortage as temporary situation where wage increases, changes in the composition of the economy's structure, and technological development eliminate the shortage. However, adaptation takes time and can be painful, moreover it is also a question what the new balance is. This research is based a survey and provides a quantitative analysis about labor market challenges and especially about younger workers. Respondents are extremely negative in judging the qualifications and loyalty of younger generations. According to the managers, the development of the Hungarian education system is a key task for young people to be more involved in economic value creation. In the longer term, the demand for more educated workers can be projected. Those companies are already expanding better where more skilled workers are. According to companies, government could help with the reduction of taxes However active labor market policies would be useful as well.

Kulcsszavak: munkaerőpiac, munkanélküliség

Keynotes: labour market, unemployment

1. Bevezetés

A munkaerőhiány egy viszonylag kevésbé kutatott témakör a nemzetközi szakirodalomban. Inkább a munkanélküliség, illetve a bevándorlás témakörei hangsúlyosabbak. Kelet-Közép-Európában is a munkanélküliség volt a közbeszéd középpontjában a piaccgazdaságba való átmenetet követően. Az utóbbi években azonban élesen megjelent a munkaerőhiány érzékelése a vállalatok részéről. A tanulmány első részében a munkaerőhiány jelenségét igyekszünk értelmezni. Milyen folyamatok okozhatják a munkaerőhiányt, és hogyan reagálhatnak erre a munkaadók?

A második részében a tanulmánynak arra fókuszálunk, hogy milyen a megítélése a fiataloknak; a frissen munkaképesé váló nemzedéknek. Hiszen a munkaerőhiány feloldásában fontos lehet – hosszabb távon az egyik legfontosabb – hogy az új munkába lépő nemzedékeket, hogyan tudják a munkaadók integrálni a gazdasági értékteremtésbe.

2. Munkaerőhiány értelmezése; átmeneti egyensúlytalanság

A munkaerőhiány szükségképpen relatív fogalom. A munkaerő korlátos, nem homogén erőforrás, amiért a munkaadók mindig versenyeznek. A vállalatvezetők körében elfogadott értelmezés, hogy megfelelő – azaz megfelelő képességű és motivált – munkaerőből mindig hiány van, még akár jelentős munkanélküliség mellett is. A munkaerőhiány tehát adott bérszínvonal mellett adott földrajzi helyen, adott képességű és motiváltságú munkaerőre értelmezhető.

Ebben az értelmezésben egyszerre lehet jelen munkaerőhiány és munkanélküliség.¹ A munkaerőhiány a közgazdasági értelemben egyfajta egyensúlytalansági jelenség, ahol a munkakereslet és kínálat valami miatt nem találkozik. Az ilyesfajta egyensúlytalanság a jól működő munkaerőpiacokon átmeneti jelenség, amelyet a gazdaság több csatornán keresztül felszámol.

Ugyanakkor egyáltalán nem érdektelen, hogy mi miatt állhat elő átmeneti egyensúlytalanság – a hiányt a jelenlegi magyarországi helyzetben is több folyamat magyarázhatja. Egy bővíthető lista lehet erre:

1. Demográfiai folyamatok

Eszerint egyszerűen többen mennek nyugdíjba, mint ahány új dolgozó belép a munkaerőpiacra. A pusztá népességfogyás hatását erősítheti, ha a fiatalabb korosztály aktivitása csökken (mert például tovább maradnak az oktatási rendszerben).²

2. Kivándorlás – migrációs egyenleg

Az angolszász szakirodalom elsősorban a bevándorlás munkaerőpiaci hatásait vizsgálja (nyilván nem véletlenül hanem, mert az USA-ban és Nyugat Európában eddig ez volt a releváns jelenség). Kelet-Közép Európában viszont drámai mértékű kivándorlásra találunk példákat. Ez eddig Magyarországra kevésbé volt jellemző, de az utóbbi években felgyorsult folyamattá vált.³

3. Munkaerő megváltozó preferenciái

A dolgozók egy része, más munkahelyet, munkakörülményeket keres, mint korábban és, amit a vállalati szektor kínál. Kevesebbet, rugalmasabban vagy máshol akar dolgozni az emberek egy része, mint a meglévő munkahelyek kínálata.⁴

4. Hirtelen piacbővülés miatt emelkedő munkaerőigény

Hirtelen megugró konjunktúra (történelmileg klasszikus példa a háborús konjunktúra, vagy épp az újjáépítési időszakok) esetén a munkaerő a korábbinál szorítóbb korláttá válhat. Hasonló hatása lehet a hirtelen megugró versenyképességnek, valuta leértékelésnek vagy valamely fontos inputtényező váratlan áresésének. Ilyenkor a vállalatok a növekvő piaci lehetőségeikhez egyre több munkaerőt igényelnének, de az adott bérszinten nem találnak.

5. Technológiai vagy gazdaságszerkezeti változás – strukturális munkaerőhiány

Ilyenkor a keresett képesítés változik váratlanul, amire a munkaerő nehezen reagál – hiszen sokszor ez a közoktatás, vagy felnőttképzés szükségszerűen időigényes alkalmazkodását kívánja meg.

Láthatóan mind az öt fenti tényező lényegében arról szól, hogy vagy a munkakínálat csökken úgy, hogy az „meglepi” a munkaadókat (munkakeresleti oldalt). Vagy a munkakereslet nő vagy változik úgy, hogy ahhoz csak idővel tud alkalmazkodni az emberek munkakínálata.

Ha az általános-elméleti kereteket meg akarjuk tölteni a jelenlegi magyarországi helyzet értelmezésével, akkor épp azt látjuk, hogy azért lehet a munkaerőhiány olyan drasztikusan megélt jelenség, mert nem egy vagy két tényező, hanem gyakorlatilag mind az öt potenciális (vagy legalább is a gazdaságtörténetből ismert) ok egyszerre, egymást erősítve jelenik meg nagyon rövid időtávon!

A fenti öt potenciális ok közül legalább négy (demográfia, kivándorlás, preferenciák változása, új technológia) alapvetően kapcsolódik az új generációk helyi gazdaságba való integrálhatóságának kérdéséhez.

3. A munkaerőhiány feloldásának csatornái

A munkaerőhiány egy alkalmazkodási válság; viszonylag gyors – korábban kifejtett – hatások érik a munkaerő-piacot, amire a szereplők lassabban reagálnak. Természetesen a munkaerőpiac szereplői sokféle formában reagálhatnak.⁵ Jelen tanulmány a munkaadók szemszögéből és az új, fiatal munkavállalók estében vizsgálja a jelenséget. Ugyanakkor a sok komplex alkalmazkodási lehetőséget érdemes – akárcsak felsorolás szerűen – megemlíteni, hiszen ezekkel „versenyez” a fiatalok munkába állítása:

1. Gazdasági teljesítmény (relatív) visszafogása,
2. Béralkalmazkodás; béremelés,
3. Munkaerő aktivitásának növelése (például túlóra, belső motivációs rendszerek stb. által),
4. Technológiai helyettesítése az élők munkájának,
5. Nem fiatal, új munkaerő bevonása.

Erre számos – és egyedi vállalatnál releváns – lehetőség képzelhető el például:

- Tevékenység áthelyezése, vagy a dolgozók utaztatása,
- Nyugdíjasok, idős munkában tartása, visszafoglalkoztatása,
- Gyerekvállalás miatt kiesők (Magyarországon jellemzően nők) minél korábbi visszafoglalkoztatása,
- Külföldi munkavállalók bevonása.⁶

Legalább (mert ne becsüljük le kiszámíthatatlan piaci innovációk szerepét) ezekkel a megoldásokkal, munkaerőforrásokkal versenyez az új, fiatal nemzedék munkaerőpiaci integrációja a munkaadók szemszögéből.

4. A kutatás bemutatása

A Vállalkozók Országos Szövetségének ajánlásával vállalatvezetőket kérdeztünk meg a munkaerőpiaci trendekkel kapcsolatban. Azt kértük, hogy saját vállalatuk szemszögéből értékeljék a felvetett kérdéseket. Így a kutatás kifejezetten a vállalati nézőpontot jeleníti meg.

A kutatás online kérdőíves módszerrel, önkiválasztásos alapon zajlott 2017. szeptember–október folyamán.

Összesen 27 vállalatvezető töltötte ki a kérdőívünket. Ez sajnos túl kicsi minta ahhoz, hogy a teljes hazai vállalati körre vonatkozó következtetéseket tegyünk (a harminc elem alatt módszertanilag is „kis mintáról” beszélünk, amely meghatározza a használható statisztikai eszköztárat). Ez azt is jelenti, hogy a jelenlegi kutatás nem alkalmas általános konklúziók levonására, inkább egy nagyobb mintás kutatás hipotéziseinek jó azonosítására szolgálhatnak. Amikor az eredményekből következtetéseket vonunk le, akkor fontos ennek figyelembe vétele!

A létrejött minta ugyanakkor jó betekintést nyújt a hazai vállalati szektorba. A válaszadó vállalatcsoport összesen 800 milliárd forint feletti árbevételt, közel 130 milliárd forintnyi adó előtti eredményt és közel 13 ezer alkalmazottat képvisel.

A válaszadó minta több paraméter tekintetében is lefedi a hazai vállalatok sokféleségét. A méret szerint 2 nagyvállalat (100 milliárd forint feletti árbevétellel) 12 vállalat (30-1 milliárd forint között) 13 közép-kisvállalat (1 milliárd – 10 millió forint árbevétel) szerepel a mintában.

A munkaerőpiac szempontjából talán a legfontosabb, hogy területileg mely településtípusokban érdekeltek a cégek. Ez alapján is kiegyensúlyozottan kaphatunk betekintést a hazai vállalati szférába (Főként a nagyobb vállalatok több telephellyel, különböző kategóriákban is szerepelhetnek).

Iparági megoszlás is meglehetősen sokszínű. Jelentős a gépipar és a kereskedelem súlya: 5-5 cégnek van ebben az iparágban tevékenysége, de összesen 29 iparágban tevékenykedik a lekérdezett 27 cég.

5. Eredmények

Az általános felmérő kérdések alapján jelenleg minden képzettségi szinten és mind település kategóriában érzékelhető a munkaerőhiány. Összességében leginkább a középfokú szakképzettek hiányoznak, de a szakképzetlen és a felsőfokú képzettségűeknél is magas a hiány érzékelése. Területi bontásban kirajzolódik, hogy Budapesten inkább a felsőfokú, míg a kisebb (20 ezer fő alatti településeken) a (szakképzettségtől független) középfokú képzettségűekből a legnagyobb a hiány.

Ezek nyilván a teljes munkaerő-piacra vonatkozó számok, de fontos adalékot jelentenek a fiatalabb korosztályok számára. A következőkben bemutatjuk, hogy miként vélekednek a munkaadók a fiatalabb munkavállalókról, ehhez kapcsolódóan az oktatási rendszerről. Ezután vizsgáltuk a munkaerőigény a jövőben várhatóan milyen irányban változik, hiszen ez az új generációk, vagy akár az oktatási rendszer számára különösen fontos. Mivel arra jutottunk, hogy a képzetebbek iránti kereslet növekedése várható, ugyanakkor az oktatási rendszerrel kapcsolatosan negatív véleménnyel vannak a vállalatok, ezért megvizsgáltuk, vajon a munkahelyi-felnőttképzést mennyire tekintik alternatívának. Végül felmértük a kormányzati intézkedésekre vonatkozó preferenciákat.

5.1. Fiatalok és az oktatási rendszer megítélése

A fiatalabb korosztályok jelentik elsődlegesen az új bevonható munkaerőt, de hosszabb távon nyilvánvalóan meghatározzák, hogy a vállalatok milyen munkaerőre számíthatnak.

A vállalati oldal általánosan úgy érzi, hogy a fiatalabb generációk új kihívást jelentenek a munkaadóknak: 96% szerint lényegesen mások a fiatalok munkaerő-piaci szempontból.

Rossz hír, hogy a fiatalokkal kapcsolatban meglehetősen szkeptikusak: 96% szerint kevésbé lojálisak a munkahelyükhöz, 78% szerint nehezebben motiválhatóak, és 56% szerint kevésbé képzettek, mint a korábbi generációk.

Ugyanakkor 37% szerint a fiatalabbak lényeges jellemzője, hogy nyitottabb rugalmasabb vezetést igényelnek, és csak 20% gondolja azt, hogy képzetebbek, mint az idősebbek.

Ennek fényében nem meglepő, hogy nagyon kritikusak a válaszadók a hazai oktatási rendszerrel kapcsolatosan is. 5-ös skálán 4,4-es átlagot kapott az a kijelentés, hogy lényegesen kéne erősíteni az oktatásban az alapkészségek biztosítását!

4-es átlag felett értékelték azt, hogy az oktatási rendszernek erősítenie kellene a „tanulási készségeket” a „konkrét szakmai ismereteket” és a „munkaetikát”. Még a nyelvtudás erősítése is közepesnél magasabb (3,7) pontszámot kapott.

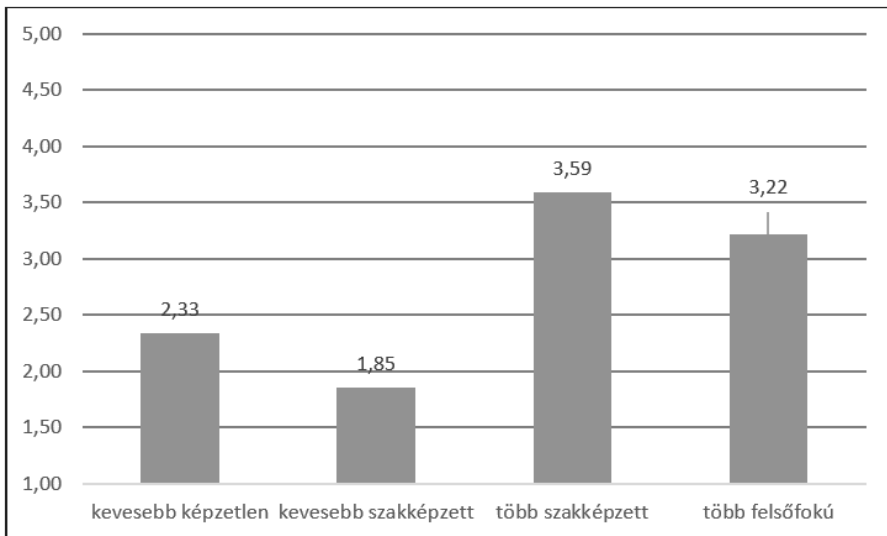
A munkaerőpiac és az oktatási rendszer kapcsolatában fontos szakpolitikai vita zajlik, ahol erősen leegyszerűsítve az egyik álláspont szerint gyakorlatiasabb tudásra lenne szükség, míg a másik oldal szerint az alapkészségek és élethosszig tartó tanulásra való felkészítés a fontos. Kutatásunk szerint a vállalatok szerint ez nem jó törésvonal; egyszerre igénylik a két megközelítés érvényesítését az oktatási rendszerben.

5.2. Távlabbi jövő, a technológiai változás értékelése

A fiatalok munkaerő-piaci fontosságát lényegesen meghatározhatja, a vállalatok jövőre vonatkozó képe: mennyire és milyen típusúkihívással számolnak. Megkérdeztük, hogy mire számítanak a vállalatvezetők a technológiai változással kapcsolatban milyen képzettség-szintekre lesz inkább szükség.

1. ábra: Technológiai változásoknak milyen hatása lesz a munkaerőigényre

Figure 1.: Impacts of the technological changes on the labor demand



Forrás: A bemutatott kutatás eredménye alapján

Elsősorban a szakképzettek és a felsőfokú képzettségük iránti igény növekedését prognosztizálták.

Ugyanakkor egy másik kérdés eredményeinek alapján jellemzően nem érzik valósnak azt a félelmet, hogy a technológia megszüntetne tömegesen munkahelyeket.

Ezek a válaszadók átlagait mutatják, ugyanakkor egyfajta gazdaságszerkezeti változás is lehetséges (bizonyos képzettséget foglalkoztatók súlya csökken, másoké nő a gazdaság egészén belül – tehát nem a vállalatok változnak, hanem a különböző vállalatok gazdasági súlya).

Ezt a szerkezeti hatást azzal vizsgáltuk, hogy bevezettünk egy képzettségi indexet.

Azért lehet fontos a fiatalok szempontjából ez a kérdés, mert megmutatja, hogy hosszabb távon milyen munkaerőre lehet inkább szükség (például lehet, hogy statikusan a képzetlenek esetében van hiány, de a képzettebbeket foglalkoztatók növekednek dinamikusán, akkor ebből jobban következtethetünk a jövőbeli keresletre).

Az általunk bevezetett képzettségi index azt méri, hogy átlagosan milyen képzettségű munkavállalókat alkalmaz egy cég (ahol egyes értéket kapnak a képzetlenek, 2-t a középfokúak és 3-at a felsőfokú képzettségűek). Bevezettük az egy főre jutó beruházás és az egy főre jutó eredmény mutatót is.

Ezután megvizsgáltuk, hogy a várt árbevétel-változást (százalékban) mennyiben magyarázza a képzettségi index az egy főre jutó eredmény és a beruházás, illetve bevontuk még lehetséges magyarázó változókat az exportarányt.

A regressziós elemzésből azt kaptuk, hogy a modellbe a képzettségi indexet és az egy főre jutó eredményt érdemes csak bevonni. A képzettségi index valóban pozitívan hat az árbevétel változásra. Az egy főre jutó eredmény azonban negatívan.

Az egy főre jutó beruházás is pozitívan korrelál az árbevétel-változással, de a képzettségi indexszel is, ezért inkább utóbbi alkalmas a regressziós modellbe való bevonásra. Meglepő, hogy az exporthányad ugyanakkor negatív kapcsolatban van mind az árbevétel-változás arányával, mind a képzettségi indexünkkel. A mintánk dominánsan magyar tulajdonú vállalatokat ölel fel. Úgy látszik, hogy ebben a körben a magasabban képzetteneket foglalkoztatók kevésbé tudnak közvetlenül exportálni, és a közvetlenül exportálók viszont kevésbé várnak növekedést.

Összességében a modell magyarázó ereje a viszonylag bevont kevés változóhoz képest meglehetősen magas, az ezt kifejező R négyzet mutató értéke 0,41 (a modellbe bevont képzettségi index és az egy főre jutó eredmény együtt az árbevétel változását 41%-ban magyarázza).

1. táblázat: Árbevétel változásának regressziós elemzése

Table 1.: Regression analysis of the turnover's change

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,467 ^a	,218	,184	,13093	,218	6,408	1	23	,019
2	,645 ^b	,417	,364	,11562	,199	7,494	1	22	,012

a. Predictors: (Constant), képzindex

b. Predictors: (Constant), képzindex, eredményfo

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,285	,130		-2,192	,039					
képzindex	,160	,063	,467	2,531	,019	,467	,467	,467	1,000	1,000
2 (Constant)	-,322	,116		-2,783	,011					
képzindex	,200	,058	,584	3,470	,002	,467	,595	,565	,935	1,070
eredményfo	-1,470E-5	,000	-,461	-2,738	,012	-,312	-,504	-,446	,935	1,070

a. Dependent Variable: arbevzsazalek

Összességében tehát elmondható, hogy a minta alapján feltételezhető, hogy a hazai tulajdonú vállalati körben kissé mások a folyamatok és az összefüggések, mint a gazdaság egészében; a hazai tulajdonú vállalatok esetében az export kevésbé jelent releváns lehetőséget. Az egy főre jutó eredményt nem tudják-kívánják jövőbeli növekedésbe fordítani a cégek.

Ugyanakkor létezik egy szerkezeti átalakulás: a magasabb képzettségűeket foglalkoztatók bővülnek inkább. Ez a korábban bemutatott eredményeinket árnyalja: a minta válaszainak átlagai alapján is a képzetten munkaeőre van hosszabb távon nagyobb szükség, ugyanakkor a képzetteneket foglalkoztatók növekednek jobban, ami felerősíti ezt az eredményt.

5.3. Munkahelyi képzések

A közeledésben egyre erősebb az élethosszig való tanulás gondolata. Gyors piaci és különösen technológiai változások esetén ez nyilvánvaló szükségletté válik. Kérdéses azonban, hogy ezt a vállalatok képesek-e (illetve szándékoznak-e) saját ellenőrzésük alatt tartani, vagy ez az egyéni akciók szintjén marad. (Az egyéni szintű megvalósulás a gyakor-

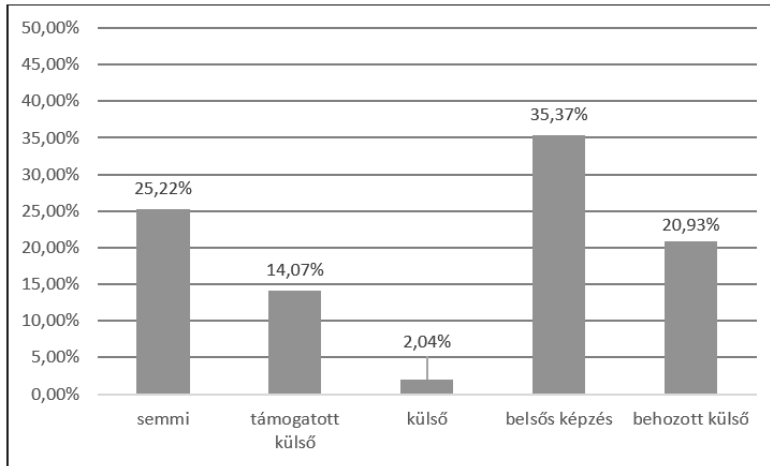
latban úgy jelenik meg, hogy a cégeknél magas a fluktuáció, míg az egyének képezik magukat a munkahelyváltások között. Nyilván ez akkor működik, ha a cégek viszonylag kényelmes munkaerő-piaci pozícióban vannak.) Munkahipotézisünk, hogy a munkaerőhiány esetén a vállalatok igyekeznek növelni a munkahelyi képzések szerepét.

Különösen az oktatási rendszerrel szembeni elégedetlenség fényében érdekes, hogy mennyire támaszkodnak a vállalataink a továbbképzésekre.

Többféle képzési konstrukció alkalmazására is rákérdeztünk.

2. ábra: Milyen képzésekben vettek részt a munkavállalók az utóbbi évben

Figure 2.: What kind of training did the employees take part in last year



Forrás: A bemutatott kutatás eredménye alapján

A lekérdezés szerint csak a közel 13 ezer munkavállaló 25%-a nem vesz részt semmilyen képzésen. Ez meglepően alacsonynak tűnik; lehetséges, hogy ez inkább a válaszadói torzítás (nem szívesen írnak magas számot olyan kérdésre, ahol úgy érzik ez derogáló). A többi kategóriára adott válasz sokkal erősebb információt ad, hiszen ott valószínűleg ténylegesen kötötték a megvalósult akciót a kérdéshez. A másik „kutatói trükk” a kontrollkérdés: a támogatása nélkül megvalósuló külső képzésen résztvevőket csak 2%-ban jelölték meg. Ez egyfajta őszinteségkontroll változóként szerepelt a kérdőívben; ha tendenciózusan magas értékeket írnak ehhez a kérdésekhez, akkor itt kibukna a hiba (egyedileg ugyan elképzelhető, hogy a mindenféle vállalati támogatás nélküli külső képzésről értesül a vállalat, de átlagosan ez biztosan életszerűtlen)! Az erre a kérdésre kapott alacsony érték azonban azt mutatja, hogy ténylegesen végig gondolták a válaszadást és sokkal hitelesebb a többi kérdésre adott válasz!

Az adatok alapján a vállalatok erősen igyekeznek kompenzálni mind az oktatási rendszer hiányosságait, mind a munkaerőhiány miatti kihívásokat a munkahely által szervezett-támogatott képzéseken keresztül. A minta munkavállalóinak 35%-a részesült valamilyen belső emberek által tartott képzésben, 21% vállalat által szervezett külső előadóktól kapott képzést, és a vállalatok aktívan finanszírozták a felnőttképzési piacon elérhető lehetőségek igénybevételét is (14%).

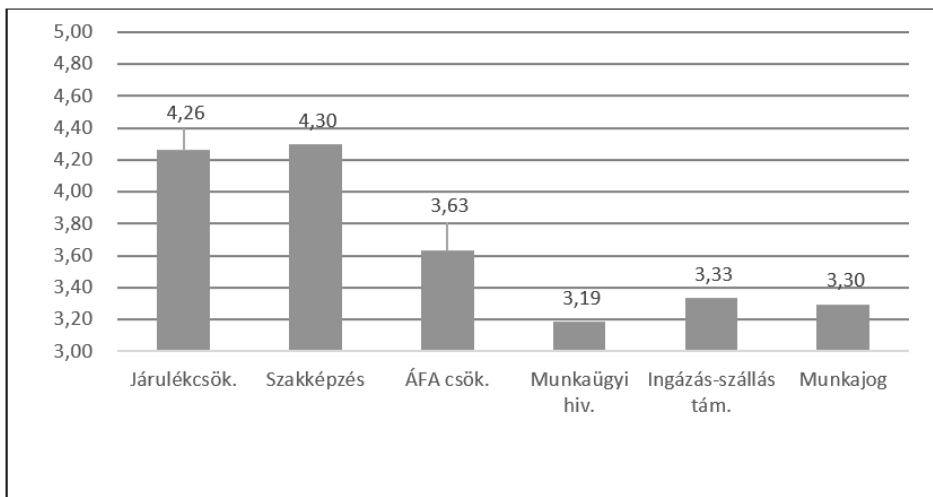
Még ha az általános valóságnál esetleg pozitívabb is ez a kép, biztató, hogy a döntéshozók fejében ez az alkalmazkodási válasz széleskörűen megjelenik.

5.4. Kormányzati szerepvállalás

Megkérdeztük, hogy milyen kormányzati támogatást látnának szívesen a vállalatok a munkaerőpiaci kihívásokkal kapcsolatban. Az ilyen típusú kérdéseknél érdemes figyelembe venni, hogy a válaszadók jellemzően a magasabb értékek felé mozdulnak el (tehát kevéssé várható, hogy bármely válaszadó azt mondja, bizonyos támogatásra nincs szükség). Érdemesebb ezért az egymáshoz képesti arányokat értékelni. Ugyanakkor jó viszonyítási alap az oktatási rendszerrel szembeni várakozást felmérő válaszok, ahol jórészt csak az 5-4 körül pontoztak. Itt ahhoz képest sokkal nagyobb a szórás a válaszok között. (mégis az alábbi ábrán 3–5 közé állítottuk be a skálát, mert hiába választhattak 1–5 között, döntően csak a 3–5 tartományban születtek válaszok):

3. ábra: Hogyan tudna az állam segíteni?

Figure 3.: How could the state help



Forrás: A bemutatott kutatás eredménye alapján

Ugyan kicsik a különbségek (nem is szignifikánsak) mégis meglepő, hogy a legmagasabb értékkel a szakképzés erősítése szerepel a választható alternatívák értékelésében. Ez visszaigazolja a korábbi állítást, miszerint a vállalatok nagyon elégedetlenek az oktatási rendszerrel (itt külön nem bontottuk, hogy milyen típusú „teljesítményt” várnának inkább a kormányzattól a képzési rendszerrel kapcsolatban).

Nem váratlan a magas értéke a járulékcsökentés kívánságának. Korábban láthattuk, hogy minden kapcsolódó kérdésben a rövidtávú és direkt válaszok kaptak nagyobb súlyt a munkaerőhiány kezelésében. Így a béremelés volt például a legáltalánosabb. Ugyanakkor egy kontrollkérdés kapcsán az látható, hogy vállalati szintű perspektívából nem látszik, hogy új munkavállalók aktivizálhatóak lennének. Egy általános járulékcsökentésnek pedig ez lenne az egyik makrogazdasági értelme. Az eredmény inkább úgy értelmezhető, hogy a széleskörűen érzékelt munkaerőhiány által széleskörűen kiváltott bérnyomásban a vállalatok rövid távú támogatást várnának a járulékcsökentéstől.

Meglepő az ÁFA csökkentés megítélésének magas értéke, hiszen ez közvetlenül – és az általános közvélekedés szerint – nem kapcsolódik a munkaerőpiachoz. Ugyanakkor elméleti szempontból – még ha indirekt csatornákon is – az ÁFA nagyon is komoly hatással van a munkaerőpiacra. Közgazdasági értelemben ugyanis a hazai ÁFA, a magyar névvel szemben alapvetően „hozzáadott érték” adó. Zárt gazdaságban minden költség után leírha-

tó az ÁFA, kivéve a személyi kiadásokat és természetesen a profitot – tehát a bére és a profitra rakódó adóval egyenértékű. Az export-import bonyolítja a mechanizmust, de lényegében nem változtatja meg. Az indirekt adókat az adóalanyok kevésbé tudják értékelni, de a válaszadók úgy látszik „átlátnak a szitán” és hasonlóan értékelik, mint a közvetlenebb járuléksökkentést.

Megvizsgáltuk, hogy az egyes kormányzati intézkedések értékelése hogyan függ össze. Ez alapján esetlegesen kirajzolhatóak koherensebb szakpolitikai irányok. A vizsgálathoz ismét a korrelációelemzést használtuk. A korábban bemutatott módon a kapcsolat létét irányát és erősségét vizsgálhatjuk.

2. táblázat: Kormányzati intézkedések megítélése közti korreláció
Table 2.: Correlation between the judgment of the governmental policies

		Correlations					
		Járulék	Szakképz.	ÁFA	Munk.hiv.	Ingázás_ szállás	Munk.jog
Járulék	Pearson Correlation	1	,280	,727**	,295	,167	,126
	Sig. (2-tailed)		,157	,000	,136	,406	,531
	N	27	27	27	27	27	27
Szakképz.	Pearson Correlation	,280	1	,271	,317	,387*	,151
	Sig. (2-tailed)	,157		,172	,107	,046	,452
	N	27	27	27	27	27	27
ÁFA	Pearson Correlation	,727**	,271	1	,164	,141	,037
	Sig. (2-tailed)	,000	,172		,415	,483	,854
	N	27	27	27	27	27	27
Munk.hiv.	Pearson Correlation	,295	,317	,164	1	,709**	,519**
	Sig. (2-tailed)	,136	,107	,415		,000	,006
	N	27	27	27	27	27	27
Ingázás_ szállás	Pearson Correlation	,167	,387*	,141	,709**	1	,540**
	Sig. (2-tailed)	,406	,046	,483	,000		,004
	N	27	27	27	27	27	27
Munk.jog	Pearson Correlation	,126	,151	,037	,519**	,540**	1
	Sig. (2-tailed)	,531	,452	,854	,006	,004	
	N	27	27	27	27	27	27

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

A fenti táblázatban kis csillagok jelölik a szignifikánsan összefüggő értékeket.

Összefoglalva az eredményeket a járuléksökkentés és az ÁFA csökkentés értékelése erősen összefügg.

A másik csoport az „indirekt” eszközöknek vagy másképpen az aktív munkaerő-piaci politikáknak az értékelése (munkajogi változtatások, ingázás-szállás támogatása munkügyi hivatalok tevékenysége). A vállalatok számára ezek kevésbé látványos, de mégis értékelt kormányzati segítség.

6. Következtetések

Kutatásunk alapján feltételezhető, hogy a munkaerőhiány általános jelenséggé vált a hazai gazdaságban; minden településtípus esetén és minden képzettségi szinten jelentős.

A pesszimista várakozás egyik lényeges eleme a fiatalabb korosztályokkal való elégedetlenség: nehezebben motiválhatónak és megtarthatónak ítélik a fiatalokat. Széles körű az elégedetlenség a fiatalok képzettségével kapcsolatban, és ennek megfelelően az oktatási rendszerrel megítélése is nagyon negatív.

Az eredmények azt mutatják, hogy a magasabb képzettségűeket foglalkoztató vállalatok tudnak bővílni. A közoktatással és általában a fiatalokkal kapcsolatos negatív érzékelést a munkaadók meglepően széles köre igyekszik belső és/vagy külső-támogatott képzésekkel kezelni.

A vállalatok igényelik a kormányzati politika válaszait a munkaerőpiaci kihívásokra. A válaszadók szerint a kormányzat legfontosabb feladata az oktatási rendszer javítása lenne. Ezen túlmenően a járulékok és ÁFA csökkentése segíthetné a bérnyomás kompenzálását. Végül az aktív munkaerőpiaci politikák (munkaügyi hivatalok tevékenysége, munkajog) javítását is üdvözléne.

JEGYZETEK

1. Ball, L. M. (2009): Hysteresis in Unemployment: Old and New Evidence. NBER Working Paper 14818
2. Cappelli P. (2005): Will there really be a labor shortage? című cikkében beszél hasonló folyamatok értékeléséről az USA-ban.
3. A migrációról részletesen lásd Fazekas K., Blasko Zs. szerkesztésében: The Hungarian Labour Market 2016.
4. Blossfeld H. (2008): Young Workers, Globalization and the Labor Market: Comparing Early Working Life in Eleven Countries. Edward Elgar Publishing.
5. Fine B. (2002): Labour Market Theory: A Constructive Reassessment. Routledge.
6. Fazekas K., Blasko Zs. szerkesztésében: The Hungarian Labour Market 2016.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Ball, L. M. (2009). Hysteresis in Unemployment: Old and New Evidence.. NBER Working Paper 14818
- Blossfeld H. (2008). Young Workers, Globalization and the Labor Market: Comparing Early Working Life in Eleven Countries. Edward Elgar Publishing, eISBN: 978 1 78254 333 6
- Brynjolfsson E., McAfee A., (2014). Second Machine Age. W. W. Norton & Company ISBN: 9780393239355
- Cappelli P. (2005). Will there really be a labor shortage? Human Resource Management Volume 44, Issue 2., DOI: 10.1002/hrm.20056
- Fazekas K., Blasko Zs. szerkesztésében (2016). The Hungarian Labour Market 2016. Centre for Economic and Regional Studies - Hungarian Academy of Sciences, Budapest,
- Fine B. (2002). Labour Market Theory: A Constructive Reassessment. Routledge ISBN 0415166764
- Nábelek F., Hajdu M., Nyíró Zs., Tóth I. J., (2017). A munkaerőhiány vállalati percepciója Egy empirikus vizsgálat tapasztalatai. MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet http://gvi.hu/kutatas/494/a_munkaerohiany_vallalati_percepcioja Letöltve 2017. 11. 30.