

# Változások a munka világában (2008-2017)

A 2018 március 22.-i konferencia  
előadásai



# Tartalomjegyzék

ELŐSZÓ.....	2
NEUMANN LÁSZLÓ: A SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD EREDMÉNYESSÉGE: A MUNKAADÓI, A MUNKAVÁLLALÓI ÉS A KORMÁNYZATI ÉRDEKÉRVÉNYESÍTŐ KÉPESSÉG ALAKULÁSA.....	3
SUM ISTVÁN: A FOGLALKOZTATÁS ÉS A FOGLALKOZTATHATÓSÁG VÁLTOZÁSA A SZAKKÉPZÉS ÉS A SZAKTUDÁS OLDALÁRÓL. A SZAKKÉPZÉSI REFORM ÉS A DUÁLIS KÉPZÉS MŰKÖDÉSE A GYAKORLATBAN.....	16
DR. NAGY IMRE: MUNKAKÖRÜLMÉNYEK-MUNKAVÁLLALÓK. FOGLALKOZÁS-EGÉSZSÉGÜGY.....	24
DR. ADLER JUDIT: IDŐSÖDÉS ÉS FOGLALKOZTATÁS.....	36
HÁRS ÁGNES: MUNKAERŐ-MOBILITÁS, MUNKAERŐPIAC, INTÉZMÉNYEK.....	48
POGÁTSA ZOLTÁN: A BÉREK, A MUNKAJÖVEDELMEK ÉS A MEGÉLHETÉSI KÖLTSÉGEK DINAMIKÁJA, A MUNKAJÖVEDELMEK ÉS A CSALÁDI JÖVEDELMEK EGYENLŐTLENSÉGEINEK ALAKULÁSA.....	61

## Előszó

Tisztelt Olvasó!

Tanulmánykötetünk a „**Változások a munka világában Magyarországon a pénzügyi válság óta napjainkig**” címmel, 2018 március 22-én megrendezett konferencia előadásainak, az előadók által kibővített és megszerkesztett szövegét tartalmazza.

A konferencia fókuszában álló 2008-2017 közötti periódus elejére esett az Európa Unió országainak többségét sújtó egyik legkomolyabb gazdasági visszaesés, és most, a végére a remélhetően tartós gazdasági fellendülés nyitánya.

A szóban forgó időszakra nyomta rá bélyegét továbbá az a két választási cikluson átívelő kormányzati politika, amely jól körül határolt prioritásokat fogalmazott meg a bérből élők munka- és életkörülményeit illetően. Az alaphangot a kormányzati periódus elején, a Munkatörvénykönyve átdolgozása, megíratásának és elfogadtatásának a körülményei adták meg. Majd, egy Európában kivételes adófilozófia nyomán átszabott jövedelem- és forgalmi adórendszer bevezetése következett. De ebbe az értékrendbe illeszkedett a munkanélküli segélyezés kivételesen rövid időtartamúra redukálása és a munkanélküliek közmunkába terelése, a nyugdíjba vonulás feltételeinek átalakítása, az országos és az ágazati érdekegyeztetés intézményrendszerének átszabása, a közoktatás és a szakképzés mai napig vitatott reformja. A hivatalos létminimum számítás 2016. évi kiiktatása baljós előjelnek tűnt. Ehhez képest a minimálbérékkel kapcsolatos kormányzati álláspont fordulata váratlan volt, de mégsem előzmények nélküli, gondoljunk csak a 2002-es választásokat megelőző 40%-os minimálbér emelésre.

A korántsem önkényesen kiragadott történések egyben a konferencia és a jelen kiadvány tematikus felsorolását is jelentik, illetve egyet ráadásként még meg kell említenem: a munkavállalók egészségi állapotával foglalkozó, igen fontos fejezetet.

Bízom abban, hogy a kiadványba gyűjtött írások, amelyek szerzői a munka világának avatott szakértői, a szélesebb érdeklődői kör számára is hasznos információkkal szolgálnak majd.

Ezúton is köszönöm a **Magyar Szakszervezeti Szövetségnek és a Friedrich-Ebert-Stiftungnak** a rendezvény és a mostani kiadvány létrejöttét segítő támogatást.

Lajtai György

# NEUMANN LÁSZLÓ: A SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD EREDMÉNYESSÉGE: A MUNKAADÓI, A MUNKAVÁLLALÓI ÉS A KORMÁNYZATI ÉRDEKÉRVÉNYESÍTŐ KÉPESSÉG ALAKULÁSA

## 1. Bevezetés

Előjáróban tisztázzuk: mit értsünk szociális párbeszédén, érdekegyeztetésen? A Nemzetközi Munkaügyi Hivatal (ILO) honlapján meglehetősen pontos definíciót találunk a szociális párbeszédre. Eszerint: „a tárgyalás, konzultáció vagy egyszerű információcsere minden fajtája, amelyek a kormányok, munkáltatók és munkavállalók között folynak a gazdaság- és szociálpolitika közös érdeklődésre számot tartó kérdéseiben. Fő célja, hogy „elősegítse a konszenzuseresést, a munka világa főbb érdekeltjeinek (stakeholders) demokratikus bevonását. A sikeres szociális párbeszéd struktúrák és eljárások lehetőséget teremtenek a fontos gazdasági és szociális kérdések megoldására, ösztönzik a „jó kormányzást”, elősegítik a társadalmi és munkaügyi békét, stabilitást és felpörgetik a gazdasági fejlődést.”<sup>1</sup> Gyönyörű definíció, gondolom, mindannyiunk számára elfogadható, ideális képet vetít elénk!

Az ILO értelmezése szerint ebbe beleértendők a háromoldalú (tripartit) tárgyalások és a szociális partnerek közötti kétoldalú bipartit párbeszéd vagy alku, amely akár indirekt kormányzati részvétellel is megvalósulhat. A tárgyalások lehetnek országos, regionális, vállalati, szakmaközi, ágazati szintűek, vagy azok kombinációja is elképzelhető, továbbá folyhatnak intézményesített vagy informális csatornákon keresztül, vagy akár mindkét módon. Kicsit bizonytalanabb a magyar érdekegyeztetés fogalmának meghatározása, amely már a rendszerváltást megelőzően megjelent a hazai szakirodalomban. Lehetne a szociális párbeszéd szinonimájaként használni, de beleférhet egy a résztvevők körét vagy a megtárgyalandó témákat illető tágabb horizont (amelybe beleillik a civil szervezetekkel, gazdasági kamarákkal folytatott, nem csak a „munka világára” korlátozódó dialógus is.)

Nehezebb feladat a szociális párbeszéd „terjedelme, minősége, eredményessége” témában nemzetközi szempontokat találni. Ezért az előadásban először azzal foglalkozom, hogy mit, hogyan tudunk egyáltalán mérni.

Hasonlóan problematikus témánk kapcsán „kormányzati érdekvérvényesítő képességről” beszélni, hiszen egy legitim kormány politikai eszközei – például a munkaerőpiaci folyamatok befolyásolásában, különböző reformok bevezetésében – túlmutatnak az munkaügyi érdekegyeztetés hagyományos keretein, legyen szó akár az érdekeltek közötti konszenzus megteremtéséről, akár a kormányzati akarat egyoldalú érvényesítéséről. Általában egy kormány a legitimitását a választásokon nyeri, a szociális partnerek direkt támogatását csak rendkívüli helyzetekben igényli. A kormányzat érdekvérvényesítő képessége helyett tehát inkább az érdekeltségéről lehet beszélni. Akár konkrét ügyek kapcsán, például mert ezáltal tudhat támogatást szerezni a negatív következménnyel járó reformok bevezetéséhez. Ámde általánosságban is érdekelt lehet az érdekegyeztetés működtetésében, hiszen az érintettek bevonása javítja a döntések, a törvényhozás minőségét, segíti azok végrehajtását, – divatos kifejezéssel élve – hozzájárul a „jó kormányzás” céljainak megvalósításához.

Természetesen magában a szociális párbeszéd folyamatában, illetve annak változásaiban is meghatározó szerepe van a kormányzatnak. Az állami szerep részletesebb értékelésénél érdemes külön tárgyalni az országos érdekegyeztetést (akár részt vesz benne formálisan a kormány, akár csak meghívottként, alkalmanként van jelen), valamint az ágazati és vállalati szintű kétoldalú kollektív párbeszédet, alkut. Ugyanakkor már itt érdemes felidézni az ILO megközelítését: az államnak ugyanis alapvetően pozitív, ösztönző szerepet tétel fel, függetlenül attól, hogy a kormányzati szervek közvetlen résztvevői a tárgyalásoknak, vagy sem. A tripartit intézmények esetén ez alapvetően független szociális partnerek támogatását jelenti, a stabil jogi-politikai társadalmi környezet megteremtését és feltételezi az eredményes tárgyalások iránti nyitottságot. A bipartit kapcsolatoknál pedig a „kollektív alku elősegítését” célzó munkaügyi politikát (a szerződéses létrejöttét ösztönző jogi környezetet, állami támogatású intézményeket.) Az ILO mindkét esetre explicit megállapodásokat és ajánlásokat fogalmazott meg, ezeket a megállapodásokat egyébként Magyarország is ratifikálta.

<sup>1</sup>Forrás: <http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang-en/index.htm>%20%20a

A területi korlátok miatt az elmúlt évtized trendjeit fogom vázlatosan bemutatni, alapvetően a versenyszfé-  
rára korlátozódóan. Az előadás végén szó lesz még a manapság megfogalmazódó megújítási tervekről, azok  
esélyeiről.

## 2. Mérföld-e a szociális párbeszéd eredményessége?

Az érdekegyeztetés „terjedelme, minősége, eredményessége” nehezen számszerűsíthető, hiszen alapvetően nem  
mennyiségi értékelésre, hanem a szociális párbeszéd tényleges hatására vagyunk kíváncsiak. Vagyis arra, hogy  
az mennyiben, hogyan befolyásolja az állam működését (pl. a törvényhozást), illetve magát a „munka világát” (pl.  
a tisztességes munkaügyi viszonyok kialakulását, törvények betartatása felett őrködni hivatott intézmények mű-  
ködését.) Mégis, meg kell említeni, hogy már akár az ülések számának elemzése is mutatja a fórumok változásá-  
nak irányát: például míg az Országos Érdekegyeztető Tanács és utódszervezetei 1990 és 2010 között évente 10-  
25 ülést tartottak, a második Orbán kormány alatt az Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács átlagosan évi 5, a  
harmadik alatt mindössze évi 3,7 ülést tartott. (Herczog 2017) Természetesen az elemzések – így Herczog László  
tanulmánya is – kitérnek a különböző fórumok összetételére, szervezetére, működésére, napirendi kérdéseire,  
jogosítványaira, nyilvánosságára, jogi megalapozottságára. A fórumok funkciójuk szerint is különbözhetnek, lehet  
esetleg konfliktusfeloldó szerepük (lásd 1990-ben a „taxisblokádt” idején), vagy éppen kísérletet tehetnek egy szé-  
leskörű-hosszabb távú gazdasági-szociális megállapodás (ún. szociális paktum) megkötésére (1994-5).

Hasonló nemzetközi vizsgálatokra is van példa, így idézhetjük az egyik ILO tanulmányt, amely egyes fejlődő or-  
szágokban a tripartizmus válság alatti szerepének értékelésére tett kísérletet. A szerzők öt index segítségével  
próbálják „osztályozni” a háromoldalú tárgyalások minőségét:

1. A konzultáció és tárgyalás napirendjén lévő ügyek köre, komplexitása
2. A megkötött egyezmények száma
3. Az egyezmények jellege (ajánlás, csereaktus, vagy széleskörű szociális paktum)
4. A működés folytonossága, rendszeressége
5. A munkavállalói képviselők függetlenségének garanciái

(Forrás: Fraile 2010.)

Véleményem szerint azonban a mennyiségi mérés-összehasonlítás lehetőségei erősen korlátozottak, a tripart-  
izmus esetében inkább a funkcionális elemzések lehetnek célra vezetőek, amelyek alapvetően kvalitatív kutató-  
si módszereket igényelnek. Mennyiségi mérési lehetőségek, akár ökonómiai elemzések a munkaerőpiac  
megfigyelhető mennyiségeinek figyelembe vételével lehetségesek. Így főként a bérmegállapodások, a kollektív  
alku és a szakszervezeti jelenlét mérhető hatásairól (bérszint, bérkülönbségek, foglalkoztatás, termelékenység,  
stb.) Néhány ilyen összefüggést a későbbiekben bemutatok.

## 3. Az országos érdekegyeztetés értékelése

### 3.1. Változó fórumok, változó szerepek

Mint ismeretes, tripartit érdekegyeztető fórumok a rendszerváltás után minden kelet-európai országban létre-  
jöttek, nagyrészt az ILO támogatásával. A poszt-szocialista országban működésüket mindenhol befolyásolták  
a politikai ciklusok, a baloldali kormányok inkább támogatták működésüket, a jobboldali vagy neoliberais rezsi-  
mek kevésbé. Hatásuk, eredményességük azonban még a támogató kormányzatok alatt is igencsak kérdéses,  
nem véletlen, hogy értékelésükre a David Ost (2000) lengyelországi kutatásai nyomán kialakított „illusory cor-  
porativism” kifejezés vált legelterjedtebbé az irodalomban. Illuzórikusnak az 1993 óta működő lengyel érdek-  
egyeztetést a szerző persze a korporativizmus nyugat-európai fénykorával összevetve nevezte, amely az 1970-  
es, 80-as évekre volt jellemző, s legfejlettebb formájában átfogó Szociális Paktumokhoz vezetett a pénzügyi  
válság előtti egy-két évtizedben.

Magyarországon az OÉT és utódai tartoznak ezekhez a kelet-európai fórumokhoz. A kormányzat számára az  
Antall kormány alatt volt a legfontosabb az érdekegyeztetés. A taxisblokádt konfliktusának feloldásán túl a  
rendszerváltás időszakában, az átmenet gazdasági válsága során a nyilvános érdekegyeztetéstől elsősorban a

döntések szélesebb támogatottságát, a szakszervezetek pacifikálását várhatták a döntéshozók. Ekkor volt a kormányzat érdekeltsége talán a leginkább érzékelhető.

Érdekeltségről a szociális partnerek oldaláról is érdemes beszélni. A befolyásolási lehetőségek csökkenése ellenére fontos számukra a részvétel: ez adja a szociális partnerkénti elfogadottságukat (legitimitásukat), s nem utolsósorban a konföderációk anyagi forrásait. Lengyelországban a 2000-es évek elején az eredménytelen tárgyalások miatt a gazdasági konjunktúrában éppen megerősödő a szakszervezetek felálltak a tárgyalóasztaltól. Erre Magyarországon nem volt példa, talán mert nálunk még erősebb a szakszervezetek külön érdekeltsége a részvételben. Azáltal, hogy a szakszervezetek ágazati és vállalati alkuképessége sok nemzetgazdasági ágazatban gyenge, különösen fontossá vált a minimálbér megállapodás, amely 2006-tól bevezetett szakmunkás garantált bérminimumokkal tarifa-megállapodás jellegűvé vált. (S mint ismeretes, a közzféra szakszervezetei a „diplomás minimálbér” bevezetését követelik, amellyel végképp bértarifa jellegűvé válna az éves központi bér-megállapodás.) A nagyobb minimálbér-emeléseknél (például 2000-2001-ben vagy 2016-ban) megfigyelhető volt, hogy az alacsony keresetű ágazatokban nagyobb emeléshez vezetett a minimálbér és szakmunkás bérminimum növekedése, mint amit a szakszervezetek helyben az alku során el tudtak volna érni. Talán nem túlzás azt állítani, hogy az ágazati vagy helyi kollektív alkuban mutatkozó gyenge alkuerőt nálunk kiegészíti, vagy helyettesíti az országos „béralku”. Mások is hasonló következtetésekre jutottak: míg a nyugati-európai modellben a bipartit kollektív alku a meghatározó, ezzel szemben a poszt-szocialista országokban a gyenge kollektív alkualtal szemben – ha azt kormányzati akarat is támogatja – erős tripartit intézmények működhetnek. (Adamczyk 2018)

Ugyanakkor a hazai tripartizmusról általánosságban is megállapítható, hogy alapvetően elosztási alku folyik, melynek fókuszja a kötelező bérminimumok mellett a munkáltatókat és munkavállalókat terhelő adókról, járulékokról folyó tárgyalás. A bevezetendő szakpolitikai reformokról viszont gyakorlatilag nincsenek érdemi megállapodások. Persze kár lenne tagadni, hogy – szerencsésebb időszakokban – a tripartit konzultációk hozzájárulnak a kormányzás minőségének javításához, s a 2010 utáni fejlemények fényében talán ez tűnik a korábbi országos érdekegyeztetés legjelentősebb hozadéka.

Nem gondolom, hogy egy ilyen rövid írás feladata lenne a kezdetben erősnek tűnő tripartit intézményrendszer hanyatlás-történetének részletes bemutatása. Inkább csak a főbb állomások felsorolására szorítkozom. A Horn kormány alatt a Társadalmi Gazdasági Megállapodás tárgyalások kudarca (1994-95) után a bevezetendő érdekegyeztetési „reformok” már igyekeztek konzultatív szerepre korlátozni a meglévő fórumok funkcióit. Noha az első Orbán kormány tripartizmust gyengítő átalakításai után a Medgyessy kormány visszaállította az eredeti OÉT szervezetet és jogosítványokat, már 2004-től megfigyelhető a tripartizmus fokozatos térszűkítése és a szakszervezetek visszaszorulása Magyarországon. Ekkor alakult meg az OÉT-vel párhuzamosan működő Gazdasági és Szociális Tanács, amelyet lehet eufémisztikusan, a civil és gazdasági szereplők megjelenítése miatt „tripartit plusz” modellnek hívták, valójában azonban a tripartizmus felhígítása irányába tett lépésként értékelem. Időrendben a következő lépés az akkor ellenzéki FIDESZ ötlete volt, 2005-től országos roadshow keretében „konzultált” a néppel az alakuló politikai irányvonaláról, amit már akkor Nemzeti Konzultációnak neveztek el. (Az intézmény 2010 utáni működtetésére nem térünk ki, hiszen annak már tényleg semmi köze sincs az érdekegyeztetéshez.) 2006-ban a választások másnapján állt elő az üzleti szféra által grüндolt Reformszövetség memorandumával, melyben bipartit (azaz szakszervezetek nélküli) paktum kötésére tett javaslatot lényegében egy neoliberális gazdasági programcsomag felvázolásával. 2007-9 volt OÉT és az ágazati párbeszéd törvényi szabályozásának időszaka: hosszas előkészítés után megszületett ugyan egy cizellált reprezentativitási szabályokat felállító törvény, de a jogosítványok tekintetében elbukott a köztársasági elnöki vétót követő Alkotmánybírósági eljárásban: az újabb törvényben már csak konzultációs jogosítványt kaptak a szociális partnerek. A pénzügyi-gazdasági válsaggal a szakszervezeteket kiszorító törekvések újabb impulzust kaptak: 2008-ban létrejött a lényegében bipartit Gazdasági Egyeztető Fórum, ahol a szakszervezetek már csak passzív szereplőként lehettek jelen. 2010-ben a válságkezelő Bajnai-kormányban lényegében a Reformszövetség politikája (és részben politikusai) jutottak hatalomra. A szociális párbeszéd fennmaradt, de az érdemi tárgyalások a válságkezelés viszonylag marginális kérdésekre szorítkoztak. A szocialista-liberális kormányok alatt a tervezett reformok többnyire elmaradtak, s ha volt is ilyen törekvés, a kormánypárt politikusai azt leginkább felülről „átnyomva” igyekeztek megvalósítani.

Noha a Fidesz ellenzékben még a szociális paktumokkal is kampányolt („Magyar Moncloa-paktumot tervez a Fidesz” – írta a Népszabadság, 2008. május 13.-án), a 2010 után a megalakuló Orbán kormány már nyíltan vállalta az érdekegyeztetés háttérbe szorításának politikáját. „A kormány képvisel mindenkit” elv jegyében már nem volt szükség civil és szociális párbeszédre, s egyáltalán az eltérő vélemények figyelembevételére. 2010-11-ben először az OÉT forrásokat csökkentése, majd az OÉT felszámolása következett be, helyét az öt (ma

már hat oldallal) rendelkező, komolyan vehető jogosítványok nélküli Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács vette át. Bár a sztrájk törvény szigorítását a szociális párbeszéd megkerülésével vitte végbe a kormány, az új Munka törvénykönyv kapcsán már tárgyalnia kellett a szakszervezetekkel. E tárgyalások nyomán jött létre 2012-ben a Versenyszféra és a Kormány Konzultatív Fóruma (VKF), amely ugyan tripartit testület, tehát a kormányzat is részt vesz benne, de csak a kiválasztott, meghívott szociális partnerekkel tárgyal, s a fórumnak formálisan az OÉT-nél jóval szűkebb a hatásköre.

Jelenleg tehát a VKF tekinthető az országos szociális párbeszéd fórumának. A szakszervezetek itteni próbálkozásai azonban csak részben tekinthetők sikeresnek. Kétségtelen eredmény, hogy az érdemi minimálbér tárgyalások itt folynak, noha formálisan – vagyis a kormány eredeti szándéka szerint – ez az NGTT hatásköre lenne. Ugyanakkor 2015-ben a szakszervezeteknek nem sikerült a tárgyalásokon elérni, hogy módosítsák a Munka törvénykönyvét, a sztrájk törvényt, és a korai nyugdíj ellátások szabályozását – vagyis, hogy lényegében visszavonják a munkavállalók és szakszervezeteik számára leginkább hátrányos változásokat, amelyeket a kormány 2010 után vezetett be. 2016-ban viszont, amikor a munkaerőhiány vált az egyik legfontosabb gazdasági kérdéssé, már a munkáltatók számára vált fontossá a tárgyalás, és végül a szakszervezeteknek sikerült többéves megállapodást elérni a minimális bérek számottevő növeléséről. Bár formálisan változatlan keretek között működik az Országos Közszolgálat Érdekegyeztető Tanács, az itt folyó tárgyalások a közsféra általános béremeléséről totális kudarca voltak ítélve, az egyes szakmai csoportokkal folytatott különalkuk az ún. „életpálya modellek” keretében ahhoz vezettek, hogy jelentős és indokolatlan kereseti egyenlőtlenségek alakultak ki és a közsféra szakszervezetei megosztottá váltak. Érdekes fejlemény a közszolgáltató vállalatok új konzultatív fórumának (KVKF) 2018-as megalakulása. Még nem lehet látni, hogy itt a vállalati menedzsmentek és szakszervezetek összefogásáról lesz-e szó, tudják-e kezelni a szektoron belüli fennálló bérkülönbségeket és tudnak-e hatást gyakorolni formálisan nem képviselt az önkormányzati cégekre.

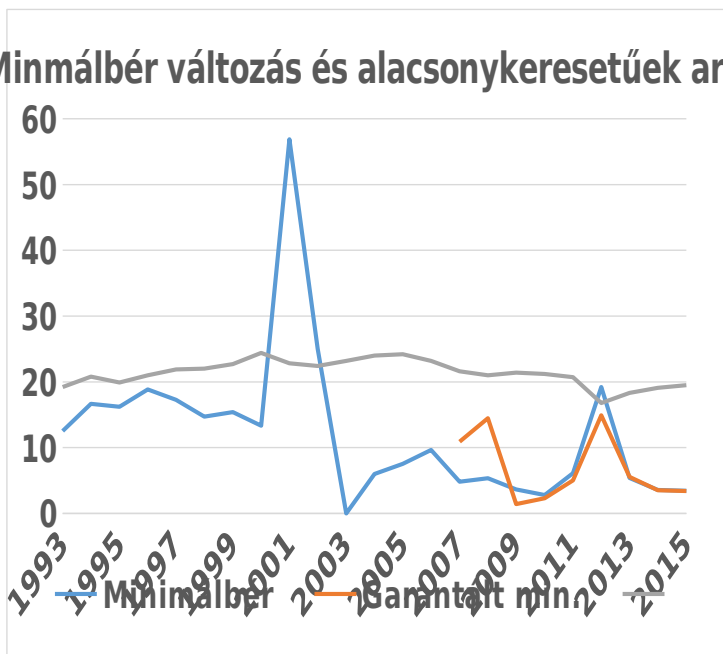
Összességében tehát az elmúlt évtizedben leértékelődött az országos érdekegyeztetés. Bár a gazdasági-pénzügyi válság hozzájárult e folyamatokhoz, mégis Magyarországon a politika válsága, majd radikális változása volt a meghatározó tényező. (Ugyanez látszik egyébként az ágazati párbeszéd terén is, a 2002-ben létrehozott Ágazati Párbeszéd Bizottságok is háttérbe szorultak, igaz, nagy részben a felek érdektelensége miatt, de végül is kormányzati döntés apasztotta el a működésükre szánt forrásokat.)

### 3.2. Az országos érdekegyeztetés mérhető hatásai

Mint korábban említettem, a munkaerőpiac mennyiségi változásai mérhetőek, elsősorban a statisztikailag megfigyelhető béreké. A legfontosabb mérhető eredmény a nemzetgazdaságban megtermelt jövedelem tőke és munka (tőketulajdonosok és munkavállalók) közötti felosztása, amivel külön előadás foglalkozik, így azt itt nem tárgyalom.

Bár az OÉT csak minimum és maximum ajánlásokat fogalmazott meg a kívánatos bérnövekedés mértékét illetően, „orientáló” hatásuk többnyire érvényesült, vagyis a tényleges átlagbér növekedés a kijelölt sávon belül maradt. Persze sokat levon a pozitív értékelésből, hogy a kritikus időszakokban (1995: Bokros csomag, 2001 minimálbér ugrás) nem született megállapodás, a 2009-es válságévben pedig a bérnövekedés elmaradt a szociális partnerek várakozásától. A bérmegállapodásoknál nagyobb emelkedés (bérdrift) azonban csak a válság előtti években volt.

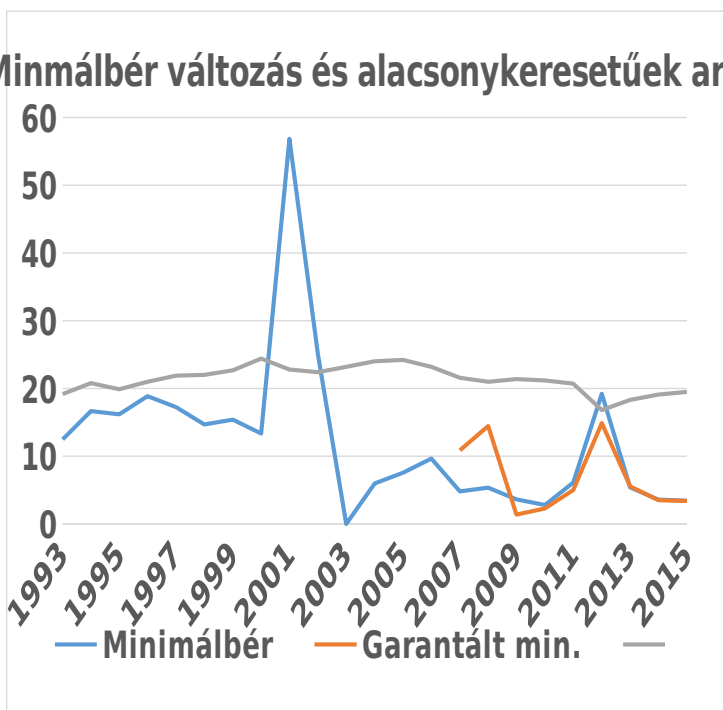
**2. ábra Minimálbér változás és alacsonykeresetűek aránya (%)**



Forrás: Munkaerőpiaci Tükör 2016

Hasonlóképpen mérhetőek a minimálbér emelések hatásai. A közgazdasági irodalom elsősorban a foglalkoztatási hatásokat vizsgálta, de még a 2000-2001-es hatalmas ugrás negatív hatása is vitatott a szakértők között. (ezek részletezésétől itt eltekintek.) Talán kevésbé vizsgált a minimálbér emelések elosztási hatása: hogyan függ tőle a „dolgozó szegények” aránya, illetve a béregyenlőtlenség csökkenése (más szóval a bérskála összenyomódása.) Az ábrából viszonylag csekély hatás látszik, ami talán meglepő lehet, ismelve a szakszervezetek minimálbér-centrikus politikáját.

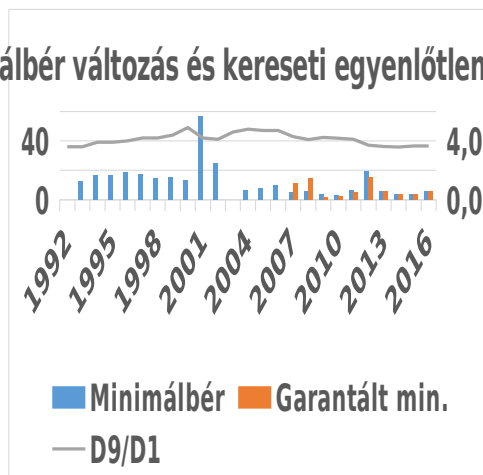
**2. ábra Minimálbér változás és alacsonykeresetűek aránya (%)**



Forrás: Munkaerőpiaci Tükör 2016



### 3. ábra Minimálbér változás és kereseti egyenlőtlenség (D9/D1, %)



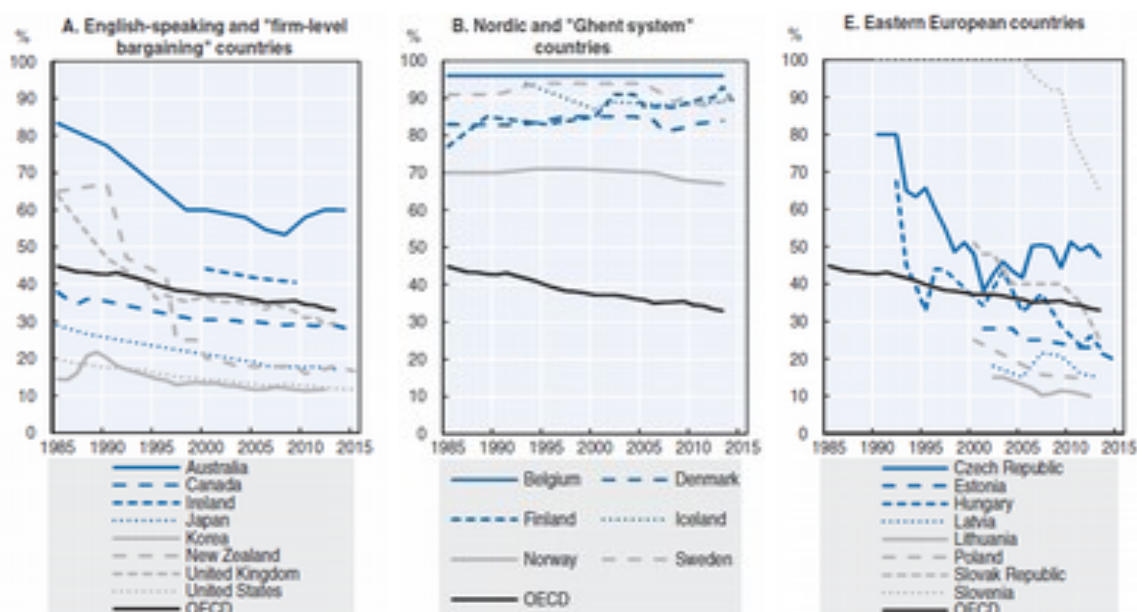
Forrás: Munkaerőpiaci Tükör 2016

4. Volt-e változás a kollektív alkuban az utóbbi évtizedben?

4.1. Nemzetközi kitekintés

Mivel egy-egy ország, ország-csoport munkaügyi kapcsolatrendszere hosszú évtizedek alatt alakult ki, talán érdemes a nemzetközi összehasonlításból kiindulni. Az OECD egy 2017-es tanulmányából három jellegzetes modell ábráját emeltem ki: a vállalati szerződések által dominált angolszász országokét, a skandináv modellt (pontosabban a Ghent rendszer országait) és Kelet-Európát. A kollektív szerződések hatálya alá tartozó munkavállalók aránya (szakkifejezéssel: lefedettsége) ugyan az OECD átlagában és mindhárom ország-csoportban folyamatosan csökkenő, jókora különbség van az abszolút értékekben. Míg a skandináv modellnél a nagyon magas szakszervezeti szervezethez és a centralizált alku eredményeként még mindig a munkavállalók legalább 90%-ának munkafeltételeit szabályozza kollektív szerződés, a másik két csoportban ez az arány jóval kisebb. Kelet-Európában többnyire erősen decentralizált (vagyis vállalati- intézményi szintű) az alku, lefedettsége 10-50 % közötti, a 20-25 %-os magyar adat átlagosnak mondható.

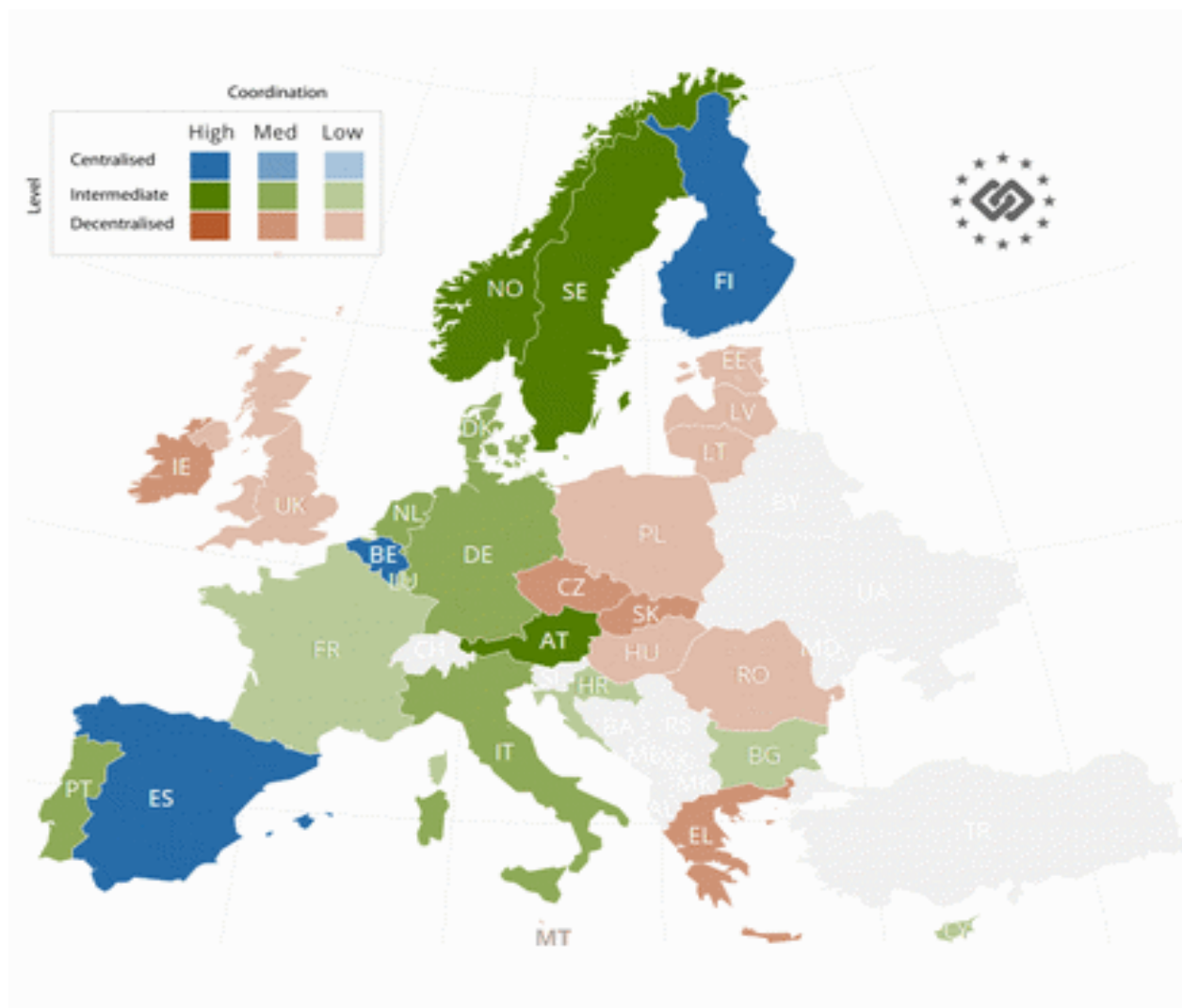
4. ábra Kollektív szerződések, lefedettség trendek



Forrás: OECD: Employment Outlook, 2017, 134. old.

Az európai összehasonlítást szemléletesebben mutatja be a dubini székhelyű Eurofound térképe (5. ábra): a kék színnel jelölt centralizált alku az országos szintet jelenti (Finnország, Belgium), a zöld szín az ágazati dominancia jele (Ausztria, Németország, stb.), míg a rózsaszín a decentralizált alkut jelöli. Az ábra másik dimenziója, a koordináció (halványabb vagy erősebb színárnyalatokkal jelölve), az alku szintjei közötti kapcsolat erősségét, illetve a párhuzamosan folyó tárgyalások összehangolását jelenti. Ennek fontosságára a hazai viszonyok kapcsán vissza fogok térni.

5. ábra A kollektív alku szintjei és koordináltsága Európában (2014)



Forrás: Eurofound, <https://www.eurofound.europa.eu/hu/observatories/eurwork/collective-wage-bargaining/context>

Első közelítésben a térképből azt a következtetést lehet levonni, hogy a centralizált (országos vagy ágazati) kollektív szerződések biztosítják a magasabb lefedettséget. Persze más tényezők is számítanak, például a munkaadói oldal szervezettsége, amire még visszatérek. Ugyanakkor a lefedettség csökkenése kapcsán azt is hangsúlyozni illik, hogy ez a folyamat a nyugat-európai kollektív szerződéses rendszerek decentralizálódnak is köszönhető, például a korábbi ágazati megállapodások mellett és helyett vállalati megállapodások jönnek létre. Az ágazati szerződésekben igencsak érdekeltek a szakszervezetek, hiszen ezen a szinten nagyobb az alkuerő, erősebb szolidáris akciók szervezhetők, a kis és közepes vállalatok munkavállalói is bevonhatók a szerződésekkel lefedettek körébe és kisebbek lesznek a bérkülönbségek. Talán meglepő, de a munkáltatók oldalán is van az ágazati alku melletti gazdasági érdekltség. Ezáltal ugyanis korlátozható a piaci verseny, s különösen a bérverseny, ami a vállaltok számára kisebb fluktuációhoz, azaz alacsonyabb munkaerőköltséghez vezet. Megelőzhető az olyan szakszervezeti bérfelhajtó stratégia, amely vállalatról-vállalatra haladó alkuk és akciók sorozatával próbálkozna. S végül mindkét oldal nyeresége a szerződéskötés alacsonyabb tranzakciós költsége. Az

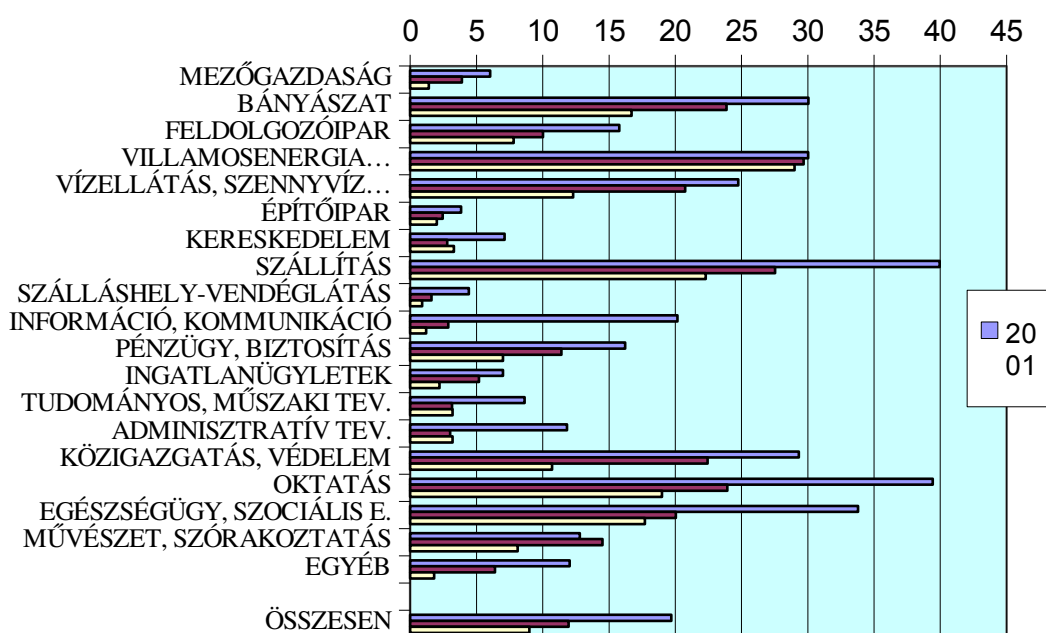
előnyök mindkét oldalon fokozhatók a szerződés állami kiterjesztésével az ágazat összes munkaadójára és munkavállalójára.

Ámde a decentralizálódó alknak is vannak nyertesei, s ezek elsősorban a munkaadók, akiknek sajátos, helyi munkaerő-igényéhez rugalmasabban alkalmazkodik a vállalati vagy éppen telephelyi szintű kollektív szerződés. Makrogazdasági szempontból is előnyösebb lehet a helyi szerződés nyújtotta rugalmasság, amely mint versenyképességi, növekedési tényező is értékelhető. Vesztesei pedig a munkavállalók és szakszervezeteik, mert csak kivételesen, nagyon erős helyi szakszervezet esetén sikerülhet jobb, a helyi munkavállalói igényekhez alkalmazkodó feltételeket elérni. Általánosabb tapasztalat, hogy gyengül a szakszervezetek ágazati kontrollja, rosszabb munkafeltételek, nagyobb jövedelmi különbségek jönnek létre.

#### 4.2. Magyarországi kollektív szerződéses helyzetkép

Ha a magas szakszervezeti szervezettségű Ghent országokat állítottuk pozitív példaként, ezzel nyilvánvalóan szembeállítható a magyarországi alacsony és folytonosan csökkenő szakszervezeti szervezettség, amelyet a KSH Munkaerő felvételeiből elég megbízható adatokkal rendelkezünk.

6. ábra Szakszervezetek ágazati „szervezettsége”



Forrás: Munkaerőpiaci Tükör 2016

A KSH felvétel egyébként a kollektív szerződéses lefedettségről is szolgáltat adatokat. A két eloszlás erős korrelációt mutat, s nem véletlenül, épp a legszervezettebb közlekedési ágazat, oktatás, egészségügy és villamosenergia-ipar KSZ vezető lefedettség ágazati toplistáját is. Tehát mind a viszonylag magas szakszervezeti szervezettség, mind a kollektív szerződéses szabályozás főként a közszférában, a közszolgáltatások területén, a nagyvállalatok, az állami tulajdonnál jellemző Magyarországon.

Míg a KSH felvételtől csak azt tudhatjuk, hogy a megkérdezettek munkahelyére vonatkozik-e kollektív szerződés, az NGM által vezetett KSZ nyilvántartásból azt is tudhatjuk, hogy milyen szinten, illetve jogviszonyok alatt kötött szerződésekről van szó. Bár a nyilvántartás adatai – módszertani és eljárási okok folytán – nem igazán megbízhatóak, biztosan állítható, hogy Magyarországon a több munkáltató által kötött szerződések ritkák és csak elvétve találhatunk olyat, amelyet ágazati szövetségek kötöttek. Bár az adatbázis lekérdezésekor 17 „hatályos” ágazati kollektív szerződést kapunk, valójában ezek közül csak négyet tárgyaltak 2011 után. Ezeket a közúti közlekedési alágazat, a közúti közlekedési vállalkozások, a villamosenergia-ipar és a közúti fuvarozók ágazati munkaadói és szakszervezetei kötötték. A többi 13 csak papíron létezik, hiszen a 2012-es Mt. változást sem követi, nem beszélve az esetleges bérmegállapodásaik inflációnak köszönhető elavulásáról. (A nyilván-

tartásban még nem szerepel a 2017-ben kötött egészségügy ágazati szerződés, ami jelenleg inkább csak többmunkáltatósként értékelhető, hiszen az állami fenntartású kórházakra vonatkozik.)

1. táblázat A kollektív szerződések száma, lefedettsége az regisztráció (MKIR nyilvántartás) szerint

Ksz típusa		KSZ-ek száma	Érintett vállalat / intézmény száma	Lefedettség (munkavállalóra) %
Egy munkáltató	Mt. alatt	972	972	21.8
	Kjt. alatt	1629	1629	36.7
Több munkáltató	Mt. alatt	66	3621	10.5
	Kjt. alatt	1	3	0.05
Együtt		2668	6225	29.6

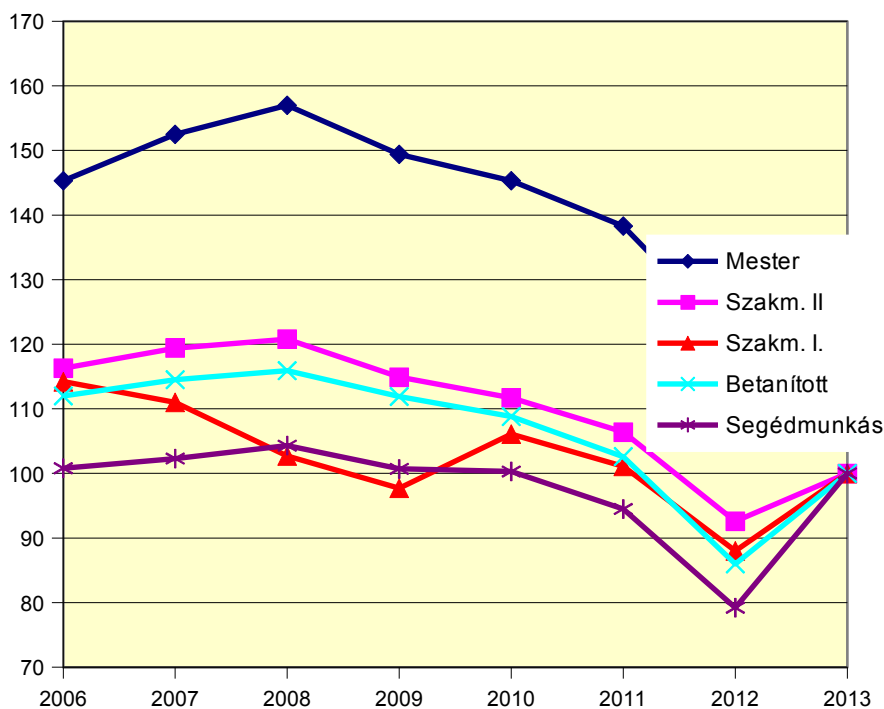
Forrás: <http://mkir.gov.hu/>, letöltve: 2017. augusztus

#### 4.3. Ágazati kollektív szerződések

Mint ezt már a kilencvenes évek kutatásai kimutatták, a valódi ágazati kollektív alku hiányának legfőbb oka az erre felhatalmazott munkaadói szervezetek hiánya, más szóval a munkaadók érdektelensége. Nehéz valódi adatokhoz jutni a munkaadói szervezetekről, a legtöbb adatbázisban 40 % szerepel, aminek a valóságtartalma erősen megkérdőjelezhető. Nemcsak azért, mert a kilencvenes évek közepe óta változatlan ez az adat, hanem mert az Eurofound alapos ágazati reprezentativitás tanulmányai ennél jóval alacsonyabb számokat tartalmaznak Magyarországról: például a fémiparban a munkavállalók 4.3 %-át alkalmazzák a munkaadói szervezetek tagjai (2010), a kereskedelemben 23 %-át (2011); az oktatásban 0 %-ot, vagyis ott egyáltalán nincs munkaadói szervezet. Azokban az országokban, ahol jól működik az ágazati kollektív szerződéses rendszer természetesen ennél magasabb számokkal találkozhatunk: például Hollandiában 85%, Franciaországban 74%, Németországban 58%. (OECD 2017, 136. old.)

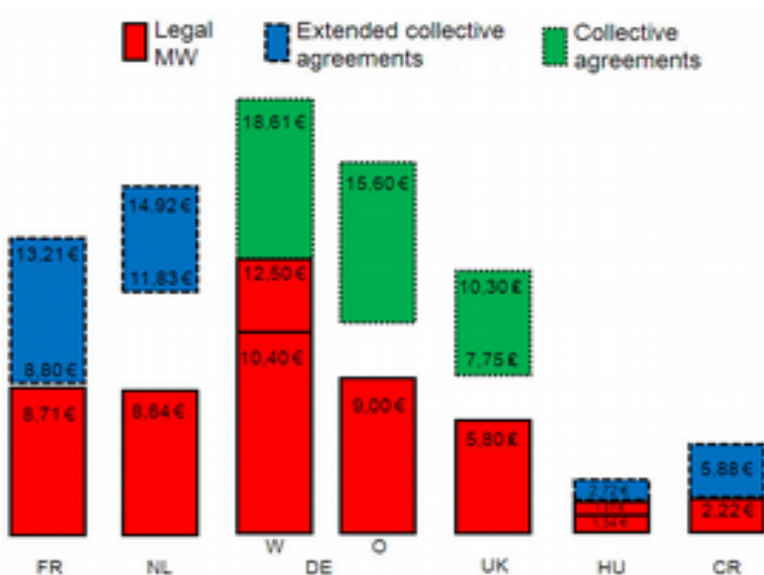
A munkaviszonyok valódi szabályozását biztosító, érdemi ágazati kollektív szerződések hiányában, bár a munkajog megengedné, a kiterjesztés intézménye sem működik Magyarországon. 1992 óta mindössze négy ágazatban történt ilyen kísérlet, amelyek közül különösen tanulságos az építőipar esete. Itt 2005-ben a Gyurcsány kormány nyomására jött létre maga a szerződés is, amelyet azonnal, hatályba lépésekor kiterjesztettek. (Ez a megoldás biztosította, hogy a szerződő munkáltatók egy percre se ne kerüljenek versenyhátrányba a szerződésen kívüliekkel szemben.) A kormányzati igyekezet egyébként annak volt köszönhető, hogy a kiterjesztés a feketemunka elleni kampány része volt, a minimális béreknél magasabb tarifaértékektől várták a „zsebbe fizetés” visszaszorulását. (Ezt a hatást egyébként főleg a minimálbér emeléstől szokták várni, azonban tényleges megvalósulását számos közgazdász vitatja.) Csakhogy a Gyurcsány kormány alatt később bekövetkező politikai, majd gazdasági válság alatt a munkáltatói szövetség egyszerűen kibújt a szerződés alól, azáltal, hogy az abban szereplő tarifális béreket éveken keresztül nem emelte. A 2010 utáni kormányzat pedig egyáltalán nem támogatta a szerződés fenntartását. Így a törvényi minimális bérekhez képest a tarifátételek többsége fokozatosan elveszett, bár a szerződés papíron létezett, a legtöbb kategóriában a kötelező bérminimumok érvényesültek. Mint a 7. ábrából látható, 2011-12-ben több kategóriában a tarifális bér alatta is maradt a bérminimumoknak (amelyeket persze ennek ellenére ki kellett fizetni), majd 2013-ban ezt a szépséghibát korrigálandó – a mester-szakmunkások kivételével – a szerződésben is a törvényi minimumokat szerepeltették. Az építőipar esete mutatja, hogy a kormányzati támogatás megléte, illetve annak megszűnte meghatározó jelentőségű lehet nemcsak a kiterjesztés – végső soron egyfajta állami beavatkozás – sorsát, hanem a szerződés meglétét, tartalmát illetően is.

7. ábra Az építőipari kiterjesztett ágazati bérmegállapodás bértarifák a minimálbér/garantált bérminimumok arányában (%)



A fenti számításokat egy nemzetközi összehasonlító kutatás keretében végeztem, így néhány országban bemutathatjuk, hogyan viszonyulnak egymáshoz a törvényi minimális bérek (az ábrán pirossal jelölve) és a kollektív szerződéses bértételek (zöld), valamint a kiterjesztett kollektív szerződések tarifátételei (kék.) Hollandiában, az Egyesült Királyságban és Kelet-Németországban a kollektív szerződéses bérek a törvényi minimumnál jóval magasabb sávban helyezkednek el, míg Franciaországban és Nyugat-Németországban, sőt Horvátországban is közvetlenül ráépülve a minimális szintre kb. 50 %-kal magasabb értéket is elérhetnek. Mondhatni, ezekben az országokban a szakszervezeti alkuerő biztosította a törvényinél jelentősen magasabb alaphérek érvényesítését. Ezzel szemben a magyar szerződés tarifái 2012-re csak szerényebb többletet biztosítottak.

9. ábra Építőipari bértarifák és minimális bérek nemzetközi összehasonlításban (2012)



Forrás: Bosch-Neumann-Nestic (2013)

## 5. A vállalati kollektív alkukról

A decentralizált alkuról, vállalati kollektív szerződésekről nehezebb általánosságban beszélni, hiszen vállalatonként más-más a szakszervezet alkuereje, a tárgyalók felkészültsége, a menedzsment hozzáállása. Természetesen vannak nagyon jó kollektív szerződések, s olyan vállalatok is, ahol a gazdasági válság idején sikerült jó megállapodásokat kötni. Ezeknél a cél a munkahelyek megőrzése volt mindenek előtt, szakítottak a magyar szakszervezetek korábbi másfél évtizedben követett politikájával, amelyben a bérkövetelés fogalmazódott meg mindig is abszolút prioritásként. A válság alatt sok helyütt rendszeresebbé váltak a konzultációk, a létszámleépítés helyett alternatív megoldásokat találtak az értékes munkaerő védelmére (rövidített munkaidő, kölcsönzötték elküldése, „insourcing” – vagyis a válság terheinek áthárítása a beszállítók munkavállalóira.) (Neumann – Boda 2010) Ökonometriai kutatási eredmények is megerősítették: kisebb létszámvesztést szenvedtek el a szervezett cégeknél, mint a szakszervezet nélkülieknél.

Elsősorban munkajogi elemző tanulmányok tárták fel a kollektív szerződések tartamával kapcsolatos problémákat. A KSZ-ek által szabályozott kérdések köre eléggé tradicionális, sokszor az Mt.-ből levezetett, vagyis azt szabályozzák, amire a törvény explicite utal, mint eltérési lehetőség. (Szélsőséges esetben egyszerűen megismétlik a törvényi szöveget az ún. „papagáj klauzulák”.) Meglepő módon ezen a 2012-es Mt. sem sokat változtatott, pedig alaposan tágra nyitotta az eltérési lehetőségeket, akár a munkavállaló rovására is. A felek ezt nem használják ki, és továbbra is hiányoznak az innovatív megoldások (pl. a képzési lehetőségekről, esélyegyenlőségről, a digitalizáció által felvetett problémáinak kezeléséről.) Ami a bérmegállapodásokat illeti, azok csak kevertjelleggel szabályozzák nagyobb csoportok béremelését, ritka az alapbéreket meghatározó tarifa-megállapodás és a bónuszok szabályozása, viszont hagyományosan foglalkoznak a különböző bérpótlékokkal. Persze itt is van példa pozitív fejleményre: a 2017-es TESCO megállapodás a bérnövelés mellett a létszám bővítésről is szólt, ami a munkaerőhiány miatt megnövekedett munkaterhek csökkenéséhez vezethet. A megkötött szerződések betartása, végrehajtása sem mindig sikerül, ráadásul új törvényi korlátok is megjelentek: a szakszervezetek elveszítették ellenőrzési jogukat, a munkaügyi felügyelet jogosítványait megnyirbálták, szervezetét leépítették. Általában a kollektív szerződések hatását a munkavállalók nem nagyon érzékelik. A fentebb idézett KSH felvétel szerint ahol van KSZ, ott is csak a munkavállalók 52%-a szerint van annak érzékelhető hatása a bérekre, munkafeltételekre.

## 6. Záró gondolatok

A pénzügyi-gazdasági válság óta lényeges változások következtek be az erőviszonyokban, a korábbi egyensúly felborult, mind a kormány és szociális partnerek, mind pedig a munkaadók és munkavállalók között. Az országos érdekegyeztetés átalakulásával a munkáltatók és a szakszervezetek egyaránt veszítettek korábbi pozícióikból, míg munkahelyi szinten a sztrájk törvény és a 2012-es Mt. hatására a munkáltatók erősödtek a munkavállalókkal és szakszervezeteikkel szemben. Az erőeltolódás ugyan a pénzügyi-gazdasági válsággal kezdődött, de annál sokkal erősebb volt a politikai hatás, különösen 2010-től. A gyengülő országos intézményes érdekképviselet mellett erősödni látszik az informális lobby-tevékenység szerepe. Míg korábban ez a munkáltatók (különösen a multinacionális vállalatok) sajátossága volt, újabban a szakszervezeti oldalon is egyre nagyobb szerephez jut. (Egyetlen példaként: 2017 áprilisában a munkáltatóknak kedvező rugalmasítási változásokat javasolt a Parlament Gazdasági Bizottságának elnöke (!), de ezt a kísérletet sikeresen verte vissza a szakszervezetek közös informális akciója.)

2016-tól mind az országos, mind pedig a helyi bértárgyalások eredményében érzékelhető volt a munkaerőpiaci változások hatása. Nálunk is érvényesül a régi szabály: 'A munkaerőhiány a szakszervezetek legjobb barátja'. Az érdekegyeztetés jövője szempontjából kulcskérdés, hogy ennek lesz-e az azonnali bér emelésnél nagyobb eredménye. Megerősödnek-e ettől a szakszervezetek és a munkaadói szervezetek? A munkaerőhiány és a vele járó növekvő fluktuáció létrehozza-e a munkáltatók érdekeltségét ágazati kollektív szerződés kötésére, például a kiskereskedelemben? Eléri-e a szakszervezetek, hogy munkavállalók aktívabb szerepet játsszanak a bértárgyalások során, s a béremelkedésben érzékeljék a szakszervezet szerepét?

A választásokat megelőzően 2018 tavaszán szakszervezeti programok és szakértői anyagok láttak napvilágot, melyek a követendő szakszervezeti politikával foglalkoztak. A tripartizmus jövőjének szentelt egy fejezetet az MSZSZ Fehér Könyve: „Szociális párbeszéd – új kezdetre van szükség” címmel, Herczog László tollából. Mint bevezetőül írja: "Bármennyire fontos az érdekegyeztetés intézményrendszere, egy érdekegyeztetési fórum hatékonyságát nem a résztvevő szervezetek jogosítványai, a szervezeti felépítés (bár ezek sem lényegtelenek),

hanem a szélesen értelmezett politikai kultúra, a partnerségi viszony tényleges megléte határozza meg.” Elgondolkodtató megállapítás – különösen utólag, a választás eredményének ismeretében.

A kollektív alku érintően is több javaslatot olvashattunk. Érthető, ha a szakszervezeti szakértők az ágazati kollektív alku kialakulásában reménykednek, hiszen annak számos előnye van – mint fentebb magam is bemutatam – a vállalati, decentralizált tárgyalásokkal szemben. Csakhogy a munkáltatók hajlandósága alapvetően gazdasági körülményektől függ. Szép idea az autóiipari ágazat egységes kollektív szerződése, amely egyaránt vonatkozna a végtermék gyártókra és az alkatrész beszállítókra. Megvalósulására azonban aligha van esély egy olyan iparágban, amelyben az autógyárak versenyképessége alapvetően a beszállítók versenyeztetésére épül, azok árainak, s következésképpen béreinek leszorítására törekszik. Talán nagyobb esély van ágazati alkura a kiskereskedelmi láncok esetében, ahol már ma is hajlandók bérmegállapodásokra fluktuáció miatt bérversenyre kényszerülő multik.

A javaslatok egy része – lényegében az ILO egyezmény és ajánlás szellemében – a kollektív alku elősegítő kormányzati munkaügyi politikát hiányolja, különös tekintettel az ágazati kollektív szerződések ösztönzésére. A 2012-es Munka törvénykönyvének „fontos deklarált célja a kollektív szerződéssel való lefedettség növelése, amihez azonban érdemi támogatást és eszközöket a partnerek számára az állam nem biztosít.” (Kun 2017, 390. old.) Hasonló gondolatokat olvashattunk az Új Egyenlőség „szakszervezeti modellvitát” sürgető cikkében. (Szabó 2018) Csakhogy a jelenlegi politikai környezetben, a harmadik egymás utáni ciklusát kezdő Orbán kormányról nehezen képzelhető el, hogy ilyen alapvető politikai irányváltásra szánná el magát, hiszen saját szempontjából a kollektív alku negligálása – vagyis az elmúlt nyolc év gyakorlata – sikeres a kormányzati politikának tűnhet. Továbbá azért is sorolható ez az elképzelés a „wishful thinking” kategóriájába, mert a javasolt eszközök jó részét a szociális-liberális kormányok – meglehetősen teljes következetességgel – már korábban kipróbálták, mégsem sikerült előrelépni az ágazati kollektív szerződéskötésben. Ilyen volt például az ágazati szerződés révén nagyobb munkaidő-rugalmasságot engedélyező szabályozás, a „rendezett munkaügyi kapcsolatok” kritériuma a közbeszerzésnél és a támogatások odaítélésekor, a párbeszéd bizottságok támogatása, stb. És ezért is idéztem oly részletesen az építőipari ágazati kollektív szerződés kiterjesztésének történetét, hogy lássuk, a munkáltatók valódi, gazdasági helyzetfelismerésből fakadó érdekeltsége nélkül az állami beavatkozás eszközei nem vezetnek tartós eredményre.

Ha pedig az ágazati kollektív alku nem sikerül létrehozni, akkor nem marad más a szakszervezetek számára, mint a létező vállalati szinten javítani a kollektív szerződéses viszonyokat. Mert a decentralizált alkuban is lenne teendőjük az ágazati szervezeteknek. Rájuk vár a gyenge felkészültségű, alacsony szervezettségű vállalati szakszervezetek segítése, új vállalati, vagy éppenséggel vállalaton kívüli szervezetek létrehozása. Ettől várható, hogy több munkavállaló kerüljön a szerződéses szabályozás alá, s tartalmasabb, jobb minőségű szerződések szülessenek. Ha a decentralizált alku hatékonyabb koordinációja (ld. a fenti európai térképet) megvalósulna, vagyis a vállalati alapszervezetek több segítséget kapnának helyi harcaikhoz a központoktól, akkor azok is valószínűleg a szívesebben áldoznák a tagdíj egy részét az ágazatok fenntartására is. S mint arra az Új Egyenlőség egy másik elemzésében rámutat, a pénzügyi függetlenség kétségtelenül a mozgalom fennmaradásának, növekedésének és szuverénítésének a záloga. (Kiss 2018).

## Hivatkozások:

Adamczyk, Sławomir (2018) Inside the trade union family: The 'two worlds' within the European Trade Union Confederation. *European Journal of Industrial Relations*. Volume: 24 issue: 2, page(s): 179-192

Bosch, Gerhard, László Neumann és Danijel Nestic (2013): *Minimum Wages and Collective Bargaining in the Construction Industry*. Megjelent: Grimshaw, Damian (szerk.): *Minimum Wages, Pay Equity and Comparative Industrial Relations*. London: Routledge.

Fraille, Lydia (2009): Lessons from Latin America's neo-liberal experiment: An overview of labour and social policies since the 1980s. *International Labour Review*, Vol. 148,

No. 3

Herczog László (2017) Szociális párbeszéd a rendszerváltást követően. <https://szakszervezetek.hu/vkf/8-kiemelt-hirek/10763-herczog-laszlo-szocialis-parbeszed-a-rendszervaltast-kovetoen-2>

Kiss Ambrus (2018) Szuverén-e a magyar szakszervezeti mozgalom? Új egyenlőség. <http://ujegyenloseg.hu/szuveren-e-a-magyar-szakszervezeti-mozgalom/>

Kun Attila (2017): *Az Új Munka Törvénykönyve*. Megjelent: Jakab András – Gajduschek György (szerk.): *A magyar jogrendszer állapota*. MTA Jogtudományi Intézet

MSZSZ (2018): *Fehér könyv. Amit a Magyar Szakszervezeti Szövetség a következő kormánytól vár*.

Neumann László – Boda Dorottya (2010): *A válság hatása a vállalatok gazdálkodására*. Megjelent: Fazekas Károly és Molnár György (szerk.): *Munkaerőpiaci Tükör 2010*. MTA Közgazdaságtudományi Intézet – Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, [http://www.econ.core.hu/file/download/mt\\_2010\\_hun/kozelkep.pdf](http://www.econ.core.hu/file/download/mt_2010_hun/kozelkep.pdf)

OECD (2017) *Employment Outlook 2017 Chapter 4. Collective bargaining in a changing world of work*.

Ost, David (2000): *Illusory Corporatism in Eastern Europe: Neoliberal Tripartism and Postcommunist Class Identities*. *Politics & Society*. Vol 28, Issue 4.

Szabó Imre Szilárd (2018) Szakszervezeti modellvitát! Új egyenlőség. <http://ujegyenloseg.hu/szakszervezeti-modellvitat/>



# SUM ISTVÁN:

## A FOGLALKOZTATÁS ÉS A FOGLALKOZTATHATÓSÁG VÁLTOZÁSA A SZAKKÉPZÉS ÉS A SZAKTUDÁS OLDALÁRÓL. A SZAKKÉPZÉSI REFORM ÉS A DUÁLIS KÉPZÉS MŰKÖDÉSE A GYAKORLATBAN

### 1. A szakképzési rendszer változásai

Témánk áttekintésének időtávja tíz év. 2008.-ban a magyar gazdaságot is jelentős sokk érte, amelyet egy, a világon átsöpörő gazdasági válság okozott. A sokk hatására a munkanélküliség megugrott, a foglalkoztatás szintje csökkent, a területi egyenlőtlenségek nőttek. A beruházások csökkentek, túlélő üzemmód jellemezte a gazdaságot. A hatalmon lévő kormányzatnak válságkezelési feladat jutott, több, a társadalom számára fájdalmas lépést kellett megtenni. A világgazdaság vezető hatalmai is erőteljes válságkezelést végeztek. Az intézkedések és a spontán piaci folyamatok hatására lassan csökkent a válság súlya, majd sikerült elkerülni a válság második hullámát, 2010-re már a növekedés esélye látszott és lassan konszolidálódott a helyzet. A magyarországi választásokon győztes pártok által létrehozott kormány több jelentős politikai, államszervezési és szakpolitikai intézkedésbe kezdett. Ezen szakpolitikai intézkedések egyike a teljes oktatási szféra törvényi újraszabályozása volt. A szakpolitikai akaratnak megfelelően 2011-ben az Országgyűlés megalkotta a majdnem a teljes oktatási rendszert lefedő és újraszabályozó törvényeket (időrendben): november 21.-én a 2011. évi CLV törvény a szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról, december 19.-én a 2011. évi CXC törvény a nemzeti felsőoktatásról és a 2011. évi CLXXXVII. törvény a szakképzésről, majd december 23.-án a 2011. évi CCIV törvény a nemzeti felsőoktatásról. Az oktatási szférát szabályozó törvények közül a felnőttképzést szabályozó törvény megalkotására 2013. június 3.-án került sor, ekkor fogadta az el az Országgyűlés a 2013. évi LXXVII. törvényt a felnőttképzésről.

#### 1.1 A szakképzési törvény

Az elfogadott új törvények közül tárgyunk szempontjából a szakképzési és a szakképzési hozzájárulásról szóló törvényeket érdemes megvizsgálnunk. A szakképzési törvény teremt meg a magyar szakképzési intézményrendszerét: az irányítási rendszert, összhangban a köznevelési törvénnyel a szakképző intézményeket, az államilag elismert szakképesítések, közkeletű nevén az OKJ rendszerét és a szakképesítő rendszerhez kapcsolódó vizsgarendszert valamint a tanulóképzés intézményét. Szabályozza, a szakképzési hozzájárulásról szóló törvénnyel összhangban a szakképzés finanszírozásának rendjét.

Az új kormány politikai célja az volt, hogy új alapokra helyezze a teljes oktatási rendszer működését és saját szakpolitikai elképzeléseit érvényesítse a szabályozás által. Kimondásra került a teljes foglalkoztatás elérésének célja, egymillió új munkahely teremtésével.

Annak megállapítására, hogy mennyire sikerült fenti célok elérése érdemes összevetni a 2011 előtt érvényes szabályozást és az új törvény szabályozását. Természetesen 2011 óta jelentősnek mondható elmozdulások történtek a szabályozásban és az intézményrendszerben. Így az összevetés nem csak a 2011-es állapotra vonatkozik, hanem figyelembe veszi a jelen helyzetet is. A szakpolitika irányítói által kinyilvánított legfontosabb cél az volt, hogy a szakképzési rendszer szolgálja a gazdaság érdekeit, jelentsen ez bármit is. A gazdaság érdekei különböző módon és szinteken manifesztálódnak, így azok igényeinek való megfelelés szinte lehetetlen, ez a célkitűzés az idők folyamán kis lépésekben módosult, először a munkaerőpiaci igényekre való reagálás fogalmazódott meg, majd a helyi (regionális/megyei) gazdaság igényeinek való megfelelés lett a cél, ezen igények feltárása és közvetítése érdekében jöttek létre a Regionális majd Megyei Képzési Fejlesztési Tanácsok. Ma a szakpolitikában az ágazati igények felmérése, kielégítése kerültek a középpontba.

A 2011-es törvény jelentős változása a törvény preambulumban kinyilvánított akarat: a tanulók számára az első és második szakképesítés megszerzése ingyenes. A Preambulumban megfogalmazott célok gyakorlatilag megegyeznek az előző időszakban hatályos törvény preambulumaival.

A szakképzés irányítási rendszerének történetét meghatározza az az el nem döntött kérdés, hogy a kormányzaton belül melyik szakterülethez tartozzon a szakképzés irányítása: az oktatási/közoktatási miniszterhez, így volt ez az első Orbán kormány időszakában (1998-2002), vagy a gazdasággal közvetlenebb kapcsolatban lévő, a gazdasági rendszereket szabályozó minisztériumba, ezt látjuk a második és harmadik Orbán (2010-) kormány esetében, a nemzetgazdasági Miniszter a felelős a szakképzés irányításáért. Vagy a foglalkoztatás politika önálló irányítást kap a kormányon belül és ide tartozik a szakképzés is. Így volt ez az Antall/Boros (1990-1994) kormányok idején, majd a Horn/Medgyessy/Gyurcsány/Bajnai (2002-2010) kormányokban. Hozzá kell tenni, hogy minden kormány esetében az iskolarendszerű intézmények a közoktatási rendszer szerves részei voltak.

Az alapkérdés látszólag igazgatás/állam szervezési dilemma, azonban fontos szakpolitikai filozófiát tükröz: mindenképpen arra a kérdésre adott választ mutatja, hogy az uralmon lévők szerint mi a szakképzés célja, feladata a társadalomban, gazdaságban. Ez a kérdés véleményem szerint még mindig nem dőlt el, a tendenciák jelenleg abba az irányba mutatnak, hogy a fiatalok fejlesztésének szakképzési szakasza különüljön el az általánosan képző, fejlesztő szakasztól, időben és szakpolitikai, irányítási területen is.

Az irányítás másik alapkérdése, hogy van-e és milyen módon történik más, a szakképzésben érdekelt aktorok bevonása a szakpolitikai döntésekbe. 2011 előtt a kormányzaton belül volt munkamegosztás a miniszterek között: a fő felelős és jogalkotó a munkaügyi miniszter volt, mellette szakképzésért felelős miniszterek viselték a felelősséget ágazatukba tartozó szakképzésekért. Ez a rendszer az új törvényben is tovább él. Tripartit elven működő szakképzési érdekegyeztetés működött az Országos Képzési Tanács keretében. Az új törvény létrehozta a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Tanácsot, megszüntette a tripartizmust és meghívásossá tette a tagsági viszonyt, ezzel az érdekegyeztetés megszűnt ezen a területen. Létrejött a Nemzeti Képesítési Bizottság, amelynek feladata az OKJ-ba kerülő szakképzés előbírálta volt. Létrejött a Megyei Fejlesztési és Képzési Bizottságok, annak érdekében, hogy a helyi, gazdasági, munkaerőpiaci igényeket felmérjék és közvetítsék a döntéshozók felé. Ezen intézmények fontos szerepet tölthetnek be az un. beiskolázási keretszámok meghatározásában, vagyis annak eldöntésében, hogy milyen szakirányokban iskolázhatnak be az iskolák. Ezen Bizottságokat a Megyei Kereskedelmi és Iparkamarák működtették, akik jelentős szerepet kaptak a szakképzés irányításában. Míg 2011 előtt a Kamarák szerepe a mesterképzés irányításában és a tanulószereződéses rendszer működtetésében volt hangsúlyos 2011 után a gazdasági kamara úgy lépett fel, mint a gazdaság érdekeinek képviselője, egyre nagyobb befolyást kért és kapott a teljes oktatási rendszer befolyásolására. A Kamara megnövekedett súlya és szerepe jogszabályi megerősítést is kapott.

A szakképzésben megjelent a szakképzési hatósági feladatokat ellátó állami szerv is, a fejlesztő/támogató szemléletet felváltotta a hatósági szemlélet.

Amennyiben a szakképzés rendszerét, az OKJ-t vizsgáljuk, a törvényi szabályozás keveset változott, azonban a tartalmi szabályozásban jelentős változások történtek. A foglalkoztatás és a foglalkoztathatóság szempontjából talán a legfontosabb kérdés az állam által elismert képesítések rendszere, vagy másként fogalmazva a gazdaság, a munkaerőpiac igényeinek leképezése itt jelenik meg. Alapkérdés, hogy melyek azok a foglalkozások, foglalkozás csoportok, amelyekhez konkrét szakképzés tartozik, vagy fordítva: mely foglalkozásokhoz kell hozzárendelni államilag elismert szakképzést. Mely foglalkozások azok, amelyek csak szakképzéssel rendelkezők tölthetnek be és melyek azok, ahol hatósági engedély szükséges az adott tevékenység folytatásához. 2011 előtt az OKJ-ban nagyon nagyszámú szakképzés szerepelt, az állami szereplőkön nagy volt a nyomás, hogy egy-egy foglalkozás, „szakma” bekerüljön az OKJ-ba, mert ez presztízszt és nem utolsósorban állami finanszírozás lehetőségét teremtette meg. A szakképzések száma jelentősen csökkent, az OKJ átalakult alap- és rész-szakképzések valamint szakképzés ráépülések rendszerére. Ez a rendszer rugalmasabb lett, mint előtte volt, ugyanakkor megtartotta az előző rendszer sajátosságait: moduláris és kompetencia alapú volt és maradt.

A szakképzések, illetve általában a képesítések rendszeréről az európai unió tagországai új módon kezdtek gondolkodni: egységes képesítési keretrendszert hoztak létre, amely nem kötődik konkrét foglalkozásokhoz, kiindulási alapja a tanulási eredmények elismerése és a mérhető kompetenciák leírása. Ehhez a folyamathoz Magyarország is csatlakozott, azonban a belső szakmai viták miatt bevezetésre nem került, az OKJ-ban csak a szintezés jelenik meg. A képesítési keretrendszer újdonsága abban áll, hogy az egyén kompetenciáit mutatja meg három (a magyar rendszerben négy) területen: képesség, tudás, attitűd és a magyar rendszerben: autonómia és felelősség. Ez a gondolkodásmód egyáltalán nincs jelen a szakképzés rendszerében, a fő folyamat szabályozó eszköz a kerettanterv, amelynek betartása kötelező. A foglalkoztatás, foglalkoztathatóság szempontjára

ból a leglényegesebb kérdés, hogy milyen kompetenciákkal rendelkezik a munkába lépő személy, ezek hogyan illeszkednek az adott munkahely/munkakör elvárásaihoz. A kompetenciák között nincsenek fontosabbak és kevésbé fontosak, a munkaköri elvárás dönt, hogy az adott helyen mely kompetenciáit kell, hogy használja a munkavállaló.

## 1.2 Tévhitek és a szakképzés

A szakképzésről szóló közbeszédben tévhitek élnek, amelyek meghatározzák a döntéshozók gondolkodását, ezeket a tévhiteket a gazdasági kamara képviselői is vallják.

ad1. A szakképzési rendszer fejlesztésével, átalakításával megoldhatók a foglalkoztatási, munkaerő-piaci problémák.

ad2. Az iskolai szakképzés „terméke” a jól képzett, azonnal foglalkoztatható munkaerő.

ad3. A „duális” képzés eredménye a jól képzett azonnal foglalkoztatható munkaerő.

ad4. Az un. hiányszakmák feltölthetőek tanulói ösztöndíj rendszer alkalmazásával és az általános képzés szűkítésével.

Ez 20. századi gondolkodásra vall és nem ad választ a problémákra.

Legalább két probléma van a fenti gondolkodással. Az iskolarendszerű szakképzésnek egyszerre kell(enne) hosszú távú és rövidtávú érdekeket szolgálnia. A ma szakképzésben tanulók még 2060-ban is a munkaerőpiacra lesznek, mint aktív szereplők, tehát úgy kell fejleszteni őket, hogy olyan kompetenciákkal rendelkezzenek, amelyek alapot adnak arra, hogy később alkalmassá váljanak tudásuk megújítására, esetlegesen átalakítására. A ma létező és kodifikált szakmák talán már nevükben sem fognak létezni, de tartalmukban biztosan mások lesznek. Átalakul a gazdaság és így a foglalkoztatási szerkezet is. Amit ma látunk: az ipari termelés, gyártás komplex rendszerekben történik, jogilag, szervezetenként elkülönült termelőegységekben. Itt a dolgozók nem komplex feladatokat látnak el, hanem robotokkal együttműködve részfeladatokat. A fejlődés hajtóereje a digitalizáció, új ipari forradalom zajlik – már jó ideje -, amelyet IPAR4.0-nak neveztek el. A szolgáltatások is nagymértékben átalakultak és átalakulnak, a kereskedelemben megjelennek olyan megoldások, amelyek teljesen átalakítják rendszerét – e-kereskedelelem, robotokkal végzett logisztika, szállítás. A javító-szerelő szolgáltatások is átalakulnak, a komplex tudásra épülő specializáció lesz a követelmény.

Rövidtávon pedig arra kell felkészíteni a tanulókat, hogy holnap eltudjanak helyezkedni. A kettős elvárás teljesítése nem lehetséges, ezért nem lehet az iskolából kikerülőket azonnal foglalkoztatni. Minden hatékonyan működő vállalkozás az új belépőket, különösen az első munkába lépőket valamilyen bevezető, betanító programba helyezi és a teljes munkaköri elvárásokat csak ezen bevezető szakasz után várja el.

Régi és talán elfelejtett igazság, hogy a foglalkoztatási problémákat a gazdasági szereplők oldják meg, a saját eszközeikkel, természetesen a képzési rendszereknek foglalkoztatható munkaerőt kell kibocsájtani.

Hiányszakmák kérdése. Mit nevezünk hiányszakmának? Ez a fogalom általánosságban azokat a szakmákat jelöli, amelyekben a munkaerőpiaci kereslet nagymértékben meghaladja a kínálatot, vagyis a keresett szakképesítéssel rendelkezők száma jóval alacsonyabb, mint az ilyen végzettséggel rendelkezők száma. Annak érdekében, hogy az un. hiányszakmákban a kibocsájtás emelkedjen, Kormányrendelet alapján un. Szabóky ösztöndíjat kaphat az az iskolarendszerű szakképzésben tanuló, aki a Megyei Képzési és Fejlesztési Bizottság által javasolt és a szakképesítésért felelős miniszter által a Kormány elé terjesztett és Kormányrendeletben meghatározott un. hiány-szakképesítést tanulja. A hiány-szakképesítés az a szakképesítés, amelyhez a helyi munkaerőpiaci és gazdasági szempontok alapján a megyei és fővárosi igényeknek megfelelő szakképzett munkaerő nehezen biztosítható. Az ösztöndíjrendszer működése ellentmondásos: hatására nőtt a hiányszakmában tanulók száma, ugyanakkor a végzetek és a szakmájukban elhelyezkedettek száma nem nőtt.

A duális képzésről a következő fejezetben szólnunk.

## 2. Foglalkoztatási és iskolázottsági változások és a szakképzési rendszer változásai.

2010-től kezdve a foglalkoztatottak száma folyamatos emelkedést mutat, bár közfoglalkoztatás is jelentősen befolyásolja ezt a folyamatot, azonban a versenyszférában is jelentős volt a növekedés. A közfoglalkoztatottak száma 150 és 350 ezer fő között változott. Ezzel a folyamattal párhuzamosan a munkanélküliségi mutató me-redeken csökkent és az egyik legalacsonyabb az európai unióban. (1. sz. ábra)

Az általános jó munkaerőpiaci számok mögött figyelembe kell venni, hogy rendkívül nagy területi eltérések vannak az egyes megyék fejlettségi színvonalában, és ezzel a foglalkoztatási mutatóikban. (2 sz. ábra) Ez az ábra azt is mutatja, hogy napjainkra gyakorlatilag munkaerőhiány alakult ki – eltérő mértékben - minden megyében.

Az iskolai végzettség szerinti foglalkoztatási ráták egyértelműen mutatják, hogy a magasabb iskolai végzettség egyértelműen jobb munkaerőpiaci státusszal jár (3. sz. ábra).

A gazdaságban, a foglalkoztatásban és a munkaerőpiacon lejátszódó folyamatokhoz a kormányzat a szakképzési rendszert érintő számos intézkedéssel próbált alkalmazkodni. Az egész közoktatási rendszert érintő változás volt az iskolák államosítása, amely érintette a szakképző iskolákat is. Létrejött a ma a köznyelvben KLIK-nek nevezett, hivatalos nevén: Klebelsberg Központ. Rövid idő alatt kiderült, hogy a képzési sajátosságok okán, a szakképző iskolák ellehetetlenülnek ezen szervezetben. Korrekcióval kiváltak a KLIK-ből és létrejöttek a Szakképzési Centrumok. Ezen kis vargabetű után pont került a centralizációról szóló vitára, amely a kilencvenes évek közepe óta zajlott. A szakképzési szerkezet magán viselte az előző rendszerben, az akkori igényekre jól-rosszul kialakított struktúráját, rendkívül eltérő tárgyi feltételekkel rendelkezett, a képzési kapacitások elaprózódottak voltak, sok helyen felesleg, sok helyen kapacitáshiány mutatkozott. A Szakképzési Centrumok rendszere megteremtette annak lehetőségét, hogy az iskolai szakképzés színvonala emelkedjék, a kapacitások kihasználásra kerüljenek, a hatékonyság nőjön. Az iskolákat átnevezték, a szakmunkásképzőkből, szakiskolákból szak-középfiskola lett, a szakközépfiskolákból szagimnázium. A képzési szerkezetük nem változott, így a várt beiskolázási növekedés elmaradt, az emberek nem a név, hanem az iskola ismertsége szerint döntenek gyermekeik beiskolázásáról. (A beiskolázási arányokat lásd: 4. sz. ábra)

A szerkezeti változások mellett tartalmi változások is történtek: a szakiskolákban jelentősen csökkent a közismereti képzés aránya (lásd: 5. sz. ábra). A Dániával való összehasonlítás mutatja, hogy mennyivel kevesebb közismeretet tanulnak a magyar fiatalok, mint Dán kortársaik. Ha megnézzük a munkaadók elvárásait, a munkavállalás utáni elérhető bérekben mutatkozó, a magasabb iskolai végzettséghez képesti elmaradást, azt a követelményt, hogy az iskolában kell megalapozni a felnőttkori tanuláshoz Ipar 4.0 kihívásait és még sok más szempontot, akkor látható, hogy mennyire hibás ez a tendencia.

A döntéshozókban - talán az ipar átalakulása miatt is -, megérlelődött az a gondolat, hogy a szakképzési rendszer nem lehet egységes nagy rendszerként kezelni: területi, ágazati, szakma specifikus és még sok más szempontot is figyelembe kell venni. Az OKJ kialakítása és különösen a tartalmi szabályozás gazdasági igényeknek való megfeleltetése érdekében létrejönnek, az ún. Ágazati Készségtanácsok, amelyekben közvetlenül a munkaadók képviselői fognak véleményt mondani, talán (ma még jogszabály hiányában nem tudható) dönteni az ágazatukat érintő szakképzési kérdésekben. Ilyen rendszer több fejlett országban működik a munkaadók és munkavállalók meglégedettségére.

A gazdaságban végbemenő gyors változásokhoz való alkalmazkodás rendszerének kidolgozása még várat magára.

A képesítések európai kezeléséről már szóltunk, a magyar bevezetés is várat még magára.

Az irányított folyamatok mellett spontán, általában negatív változások is bekövetkeztek. Az első, hogy a gyakorlati képzéshez elengedhetetlen szakoktatói gárda elérte a nyugdíjkorhatárt és nincs utánpótlás. Ennek valószínűleg két oka van, amely egy, a szakoktatók bérhelyzete az iskolán kívül és belül. Ma egy jó szakember az iparban, szolgáltatásban a közalkalmazotti bér többszörösét megkeresi, illetve a szaktanárok és a szakoktatók között is feszül egy kb. 50%-os bérelló. A harmadik ok a szakmai tanárképzés elsikkadása, feloldódása a felsőoktatásban. Valószínűleg szükséges lenne célzott programot indítani a szakoktatók képzésére, amelyhez bérfelzárkóztatás is társulna. A tanárhiány a szaktanároknál is megjelenik. Súlyosítja a helyzetet, hogy nincsenek korszerű, digitális tananyagok és eszközök, illetve nincsenek tanárok, akik a meglévőket kezelni tudnák.

Továbbra is alacsony a szakképzésben végzettek aránya, különösen nemzetközi összehasonlításban látszik ez: a 25-34 éves korcsoportban a szakképzettek aránya 2015-ben Magyarországon 43%, Németországban 51%, Ausztriában 60%. A kormányzat és a Kereskedelmi és Iparkamara jelentős erőfeszítéseket tesz a szakképzés népszerűsítése érdekében, azonban a különböző iskolai végzettségekkel elérhető bérek ennek ellene hatnak, hiszen minél magasabb iskolai végzettsége van valakinek, annál magasabb bért érhet el.

### 3. A „duális” szakképzés

2010-től a szakpolitika kedvenc szava lett a duális képzés bevezetése, miközben jelentése, tartalma nem került kidolgozásra, és hiányzott a magyarországi duálisnak nevezhető rendszer elemzése is. Mintaként a német és svájci modell szolgált, a Kereskedelmi és Ipar Kamara volt a duális képzés bevezetésének élharcosa. Úgy beszéltek a duális képzés bevezetéséről, mintha nem lenne előzménye magyar képzési rendszerben.

Mielőtt megvizsgáljuk a német mintát, néhány szó a magyar dualitásról. 1988-ban született meg az első olyan törvény az 1988. évi XXIII. törvény a szakképzési hozzájárulásról és a Szakképzési Alapról), amelynek célja a munkaadók, vállalkozások bevonása a szakképzés finanszírozásába. Már ekkor megjelenik az a gondolat – tegyük hozzá, akkor is német mintára -, hogy a gyakorlati képzést a munkaadók szervezzék és egy otthagyt adó formájában finanszírozzák. Ez a rendszer mind a mai napig fennáll, vagyis a törvényben meghatározott gazdálkodó szervezetek kötelesek hozzájárulni a szakképzés költségeihez, adók módjára beszedett ún. hozzájárulás útján. Amennyiben a gazdálkodó szervezet szakiskolai tanulók gyakorlati képzését szervezi, abban az esetben a gyakorlati képzés költségeit leírhatja kötelezettségéből, ha a gyakorlati képzés költségei meghaladják hozzájárulási kötelezettségét, akkor a többletköltséget visszaigényelheti a Szakképzési Alapból. Ez a rendszer arányos, szolidaritás elvű. Arányos, mert a leírható illetve visszaigényelhető költségek arányosak a gazdálkodó szervezet ráfordításaival, szolidáris, mivel akik nem végeznek gyakorlati képzést, azok is hozzájárulnak a szakképzés költségeinek viseléséhez.

Ez a finanszírozási rendszer gyakorlatilag mind a mai napig változatlan (bár sok részletkérdésben eltérően) formában működik. Legjelentősebb eredménye, hogy egyrészt tehermentesíti a mindenkori költségvetést a szakképzés gyakorlati költségeinek egy részétől, bevonja a gazdasági szereplőket a szakképzés alakításába, illetve a tanulók számára lehető teszi a közvetlen szakmai gyakorlat szerzését, a munkahelyek világának megismerését és így nagymértékben hozzájárul az elhelyezkedési esélyeik növeléséhez. Természetesen a rendszer részletszabályaiban '88 óta változott, azonban alapelveiben megmaradt.

A dualitás ott jelenik meg, hogy egyrészt a tanulók elméleti képzése az iskolákban történik, a gyakorlati képzés pedig a munkahelyeken, másrészt pedig az állam, mint a tanulók képzéséért felelős szervezet mellett megjelennek a munkaadók is, akik felelősséget vállalnak a képzés tartalmáért, minőségéért.

„Német” rendszerről nehéz beszélni, mert nincs vegytiszta, elméleti modell, az idők során a gazdasági és a társadalmi változások változtatták az igényeket, elvárásokat és változott a rendszer is. A német duális rendszerben a gazdálkodó szervezetek meghirdetik a gyakorlati helyeket, vagyis létrehozzák a képzési kínálatot, a tanulók pályáznak ezekre a helyekre, majd a gazdálkodó szervezet az általa kiválasztott tanulókkal tanulószövedést köt, fizeti a képzés költségeit és a tanulók gyakorlati képzési bérét. A tanulói juttatások mértéke a kollektív szerződések rendszerében alakul ki. A tanuló beiratkozik az adott szakmát oktató iskolába és ott folytatja – heti egy-két napos -, elméleti tanulmányait. Lényeges eleme a rendszernek, hogy a kínálatnak meg kell haladnia a tanulói keresletet, csak akkor működik a rendszer. Fontos, hogy a kínálaton keresztül mindig a munkaerőpiacon releváns szakirányokban folyik a képzés, ti. a valós munkahelyeken van a képzés. Problémája a rendszernek, hogy ha alacsony a kínálat (kicsi a munkáltatói hajlandóság), akkor nincs hová menni a tanulóknak gyakorlati képzésre. Kiegészítő mechanizmusokat alkalmaznak pl. üzemi tanműhely, ennek a problémának a megoldására. A gyakorlati képzésben résztvevő gazdálkodó szervezetnek két szempontból előnyös ez a rendszer: általa felkészített és validált tudású munkavállalót vehet fel, illetve a tanuló a képzés utolsó szakaszában már képes hatékony, értékteremtő munkára.

Makroszinten a gyakorlati képzési rendszert a szövetségi állam szabályozza, az elméleti képzési rendszert pedig a tartományi szintű állam. Mindkét esetben a szabályozást kialakító törvények, jogszabályok tripartit típusú érdekegyeztetésben alakulnak. Kiemelt szerepe van a duális rendszer működtetésében az ipari és kézműves kamaráknak.

#### 4. A duális képzési rendszer jellemzői a német modell tükrében

A gazdálkodó szervezetek és a tanulók közötti együttműködés alapja a tanulósz szerződés, amely munkaszerződésként működik, azonban a tanulói juttatásokat jogszabály határozza meg.

A gazdálkodó szervezetek maguk fizetik a képzési költségeket és a tanulói juttatásokat, azonban ennek forrása a szakképzési hozzájárulás és a jogszabályban meghatározott mértékű un. fejkvóta támogatás.

A képzési kínálatot a nem a gazdálkodó szervezetek határozzák meg, hanem egy bonyolult eljárás végén az állam és hirdeti ki jogszabályban (irány/arány). Ebből (is) következik, hogy a tanulókat nem a cégek toborozzák, így az iskolákon és az iskola gazdálkodó kapcsolatán múlik, hogy tanuló melyik gazdálkodónál lesz gyakorlati képzésen. A meglévő problémák orvoslására hozták létre az. un. kamarai garancia vállalás intézményét.

A tanulóképzésre vállalkozó gazdálkodó szervezeteket mindkét rendszerben az adott, illetékes kamarák minősítik, engedélyezik a gyakorlati képzés megvalósítását. A szakképzési törvény elfogadása óta hiányzik az a rendelkezés, amely jogszabályi szinten szabályozná a minősítési eljárást, ez jogbizonytalanságot okoz.

A magyar rendszerben a tanulók a termelésben nem vesznek részt, juttatást kapnak nem pedig munkabért, nincs ösztönzés a rendszerben, a tanulmányi eredmény alapján növekedhet a juttatás nem pedig a munkateljesítmény elismerésével.

A képzési irányokat, a szakképesítéseket és azok tartalmát kevésbé befolyásolják a közvetlen munkáltatói igények, makro szintű egyeztetések folynak, amelyben a munkáltatók képviselői alulreprezentáltak, a képzési intézmények kapacitásai döntenek el a képzési irányokat, nem pedig a gazdálkodók képzési igényei.

Nincs kiegyenlítő mechanizmus, 2012 óta a tanulósz szerződéses tanulók száma 51 ezer fő és 54 ezer fő közötti sávban mozog, mintegy kilencezer munkáltató vesz részt ebben a rendszerben. Közben a szakközépiskolában tanulók száma 100 ezer fő körül alakul minden évben, tehát csak a szakközépiskolai tanulók fele nem a gyakorlatban, nem a duális rendszerben tanul.

Mindkét rendszer küzd azzal a problémával, hogy a duális rendszerbe kerülő tanulók között többségben vannak a hátrányos helyzetű, tanulási nehézségekkel küzdő és általános elméleti tudáshiánnyal bíró tanulók.

Elsősorban az un. Ipar 4.0 forradalma olyan igényeket támaszt a munkavállalókkal szemben, amelyek kielégítésére a klasszikus duális képzés nem alkalmas. A duális képzés keretében jól fejleszthetők a szakmai kompetenciák, a munkavállalási kompetenciák. Hiányzik azonban – a rendszer természetéből adódóan – olyan kompetenciák fejlesztése, amelyek a jövő kihívásaira kel, hogy képessé tegyék a fiatalokat.

Iparági felmérések mutatják, hogy milyen és mennyire fontos készségeket várnak el a munkaadók:

Készségek	Mennyire fontos %
Probléma megoldás	95
Együttműködés	92
Alkalmazkodó képesség	83
Kreativitás, innováció	74
Érzelmi intelligencia	69
Vezetői készség	67
Digitális kompetencia	65

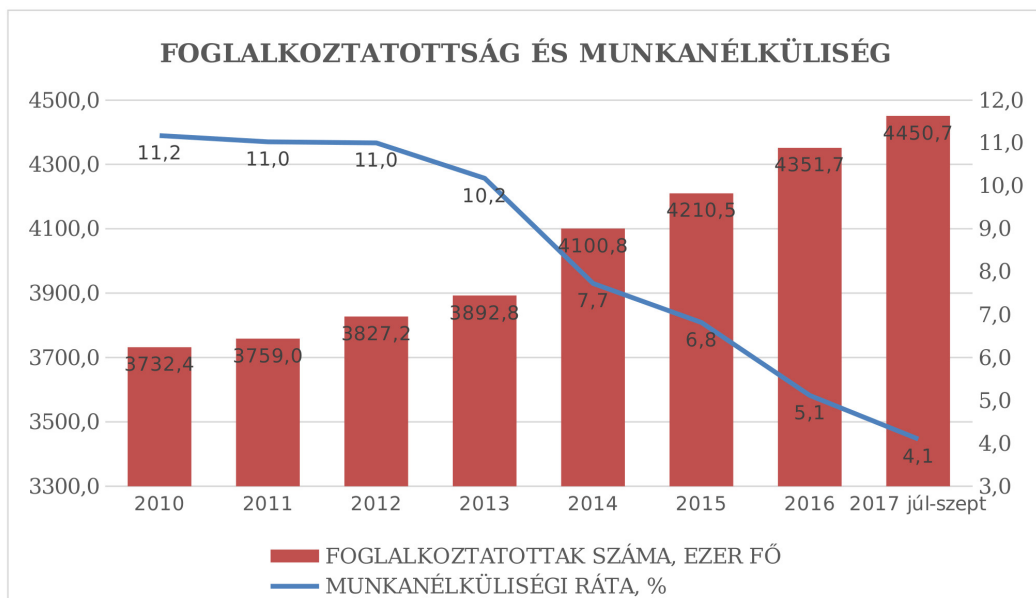
Több duális képzési rendszert működtető országban (elsősorban Svájc, Németország, Ausztria) a 2010-es évek elején felmerült egy harmadik pillér kiépítésének igénye (triális szakképzés), amely a modern kor igényeire reagáló kompetenciák fejlesztését végzi. Fenti készségek kialakítását/fejlesztését lehetővé tevő programokat,

módszereket kell kidolgozni és beépíteni a szakképzési rendszerbe, amely már túlmutat a dualitás problematikáján.

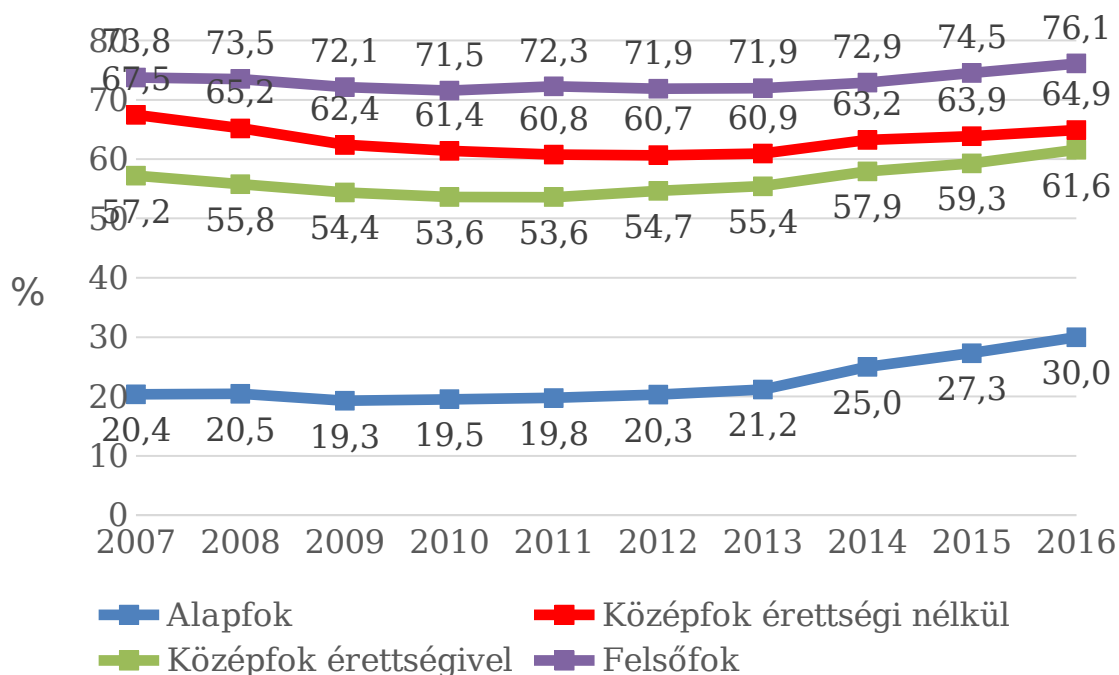
## 5. A jövő?

„A humán ismeretek és készségek éppoly fontosak, mint a kalkulatív és műszaki jellegűek. Tanulásra való képességet, semmint a ma fennálló munkaerőhiány gyors feloldását ígérő praktikus készségeket kellene oktatni.” (Bod Péter Ákos)

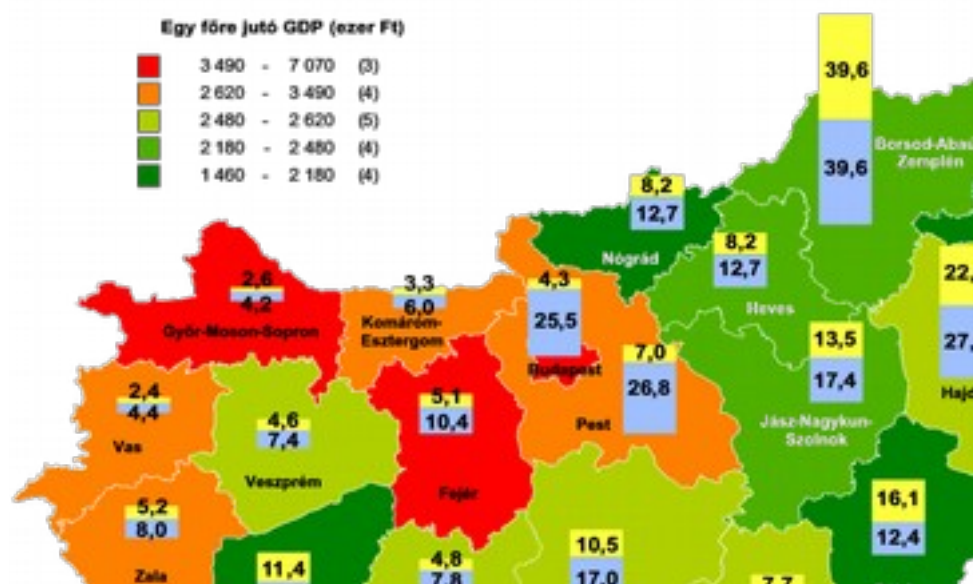
1. sz. ábra (forrás: NGM)



2. sz. ábra Fejlettségbeli területi különbségek (forrás: NGM)



3. sz. ábra A 15-64 évesek foglalkoztatási rátája iskolai végzettség szerint (forrás: KSH)



Iskolatípus	2012/2013. tanév		2013/2014. tanév		2014/2015. tanév		2015/2016. tanév	
	Tanulói létszám	Százalékos arány	Tanulói létszám	Százalékos arány	Tanulói létszám	Százalékos arány	Tanulói létszám	Százalékos arány
<b>gimnázium</b>	228 315	37%	220 472	38%	216 368	40%	213 069	41%
<b>szakközépiskola</b>	258 233	41%	239 071	41%	221 144	40%	213 771	41%
<b>szakiskola és speciális szakiskola</b>	139 453	22%	125 606	21%	109 978	20%	97 327	18%
<b>összesen</b>	626 001		585 149		547 490		524 167	

4. sz. ábra Egyes iskolatípusokban tanulók létszámaránya iskolatípusonként (forrás: NGM)

	14 év		15 év		16 év		17 év	
	Mo.	Dánia	Mo.	Dánia	Mo.	Dánia	Mo.	Dánia
<b>Közismeret</b>	50%	0	30%	100%	30%	50%	0	50%
<b>Szakmai tartalom</b>	50%	0	70%		70%	50%	0	50%

5. sz. ábra Közismereti és szakmai tartalom összehasonlítása Magyarország és Dánia szakképzésében, évfolyamonként, szakiskola 2015 (forrás: NGM)



# DR. NAGY IMRE: MUNKAKÖRÜLMÉNYEK-MUNKAVÁLLALÓK. FOGLALKOZÁS- EGÉSZSÉGÜGY

## 1. Bevezetés

A munkaképes ember élete jelentős részét a munkahelyén, munkavégzéssel tölti, így tudja családját fenntartani, munkaképességét megőrizni. Természetes tehát az az egyéni és társadalmi igény, hogy erre a munkavégzésre az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények között kerüljön sor. A munkavédelem, azaz a munkabiztonság és munkaegészségügy (ez utóbbi a munkahigiéne és foglalkozás-egészségügy szakterületeit ötvözi) alapvető célja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételek, körülmények megteremtése, a munkabalesetek és a foglalkozási eredetű egészségkárosodások (megbetegedések) megelőzése.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) és az Egészségügyi Világszervezet (WHO) munkahelyi egészségvédelemmel foglalkozó közös bizottsága 1950-ben (sic!) a munkahelyi egészségvédelem céljaként a munkavállalók testi, lelki és szociális jól-létének legmagasabb fokú előmozdítását és fenntartását, a munkavállalók munkakörülmények által okozott megbetegedésektől való megóvását, továbbá a munkavállaló élettani és lelki képességeinek megfelelő munkakörnyezetbe helyezését és támogatását, összefoglalva a munka hozzáigazítását az emberhez és az egyén alkalmazkodását a munkájához határozta meg.<sup>2</sup>

Évente 2,34 millió ember veszti életét munkabaleset és foglalkozási megbetegedés következtében!

Közülük megközelítőleg 2,02 millió emberi életet követelnek a különböző foglalkozási megbetegedések. A munkavégzéssel kapcsolatos, naponta bekövetkező 6 300 haláleset közül 5 500 foglalkozási megbetegedés miatt következik be.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet értékelése alapján – a nem halálos – foglalkozási megbetegedések száma évente eléri a 160 millió esetet.<sup>3</sup>

## 2. A foglalkozás-egészségügy feladatai

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII., az alapellátásról szóló 2015. évi CXXIII. és az egészségügyről szóló CLIV. törvények pontosan meghatározzák a foglalkozás-egészségügy feladatait: a foglalkozás-orvostan a preventív medicina egyik legfontosabb ága, feladata multidiszciplináris és szorosan a munka világához kötődik. Tevékenységének középpontjában a munkahelyen végzett orvosi ellátás, továbbá az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények kialakításában való közreműködés áll. Ennek során a fő cél a keresőképes ember (munkavállaló) egészségének megőrzése, fejlesztése, a foglalkozási és foglalkozással összefüggő megbetegedések megelőzése, valamint a népbetegségek korai jól gyógyítható formában történő feltárása (népegészségügyi célú szűrővizsgálatok).

Előbbiek fontossága kiemelkedő jelentőségű akkor, amikor a kedvezőtlen korfájú – idősödő társadalom – az értékteremtő ember munkájának megtartásáért, azaz olyan feltételek biztosításáért küzd, melyek között minél tovább képes baleset és egészségkárosodás nélkül munkáját ellátni.

A foglalkozás-egészségügyi szolgálat vizsgálja és értékeli a munkahelyen fellelhető egészségkárosító kockázatokat, javaslatot tesz azok megelőzésére, vizsgálja és méri a munkavállalók munka- és funkcionális kapacitását, azokhoz adaptálja a munkavégzés körülményeit/feltételeit, továbbá közreműködik a foglalkozási rehabilitációjukban, a sérülékeny csoportba tartozó (nők, fiatalok, idősödők) munkavállalók alkalmazásában.

<sup>2</sup>Stellman, J. M. (szerk.): ILO Encyclopaedia of Occupational Health and Safety, Vol. 1:16.1–16.62., International Labour Organization, Genf, 1998.

<sup>3</sup>International Labour Office (ILO). 2011. ILO introductory report: global trends and challenges on occupational safety and health, Report, XIX World Congress on Safety and Health at Work, Istanbul, 2011 (Geneva).

A foglalkozás-egészségügy feladatában jelentős szerepet kap az egyéb szakterületeknek nyújtott (munkáltatók, lakosság, egyéb orvosi szakmák) tanácsadás, képzés és felvilágosítás is.

E szakterület felelőssége, fő feladata és célja tehát, hogy a munkavállaló egészségesen töltse munkás éveit, foglalkozási- vagy foglalkozással összefüggő megbetegedése ne alakuljon ki, esetleges (nép) betegsége korai stádiumban kerüljön felfedezésre, lehetőleg egészségesen, jó életminőségben érje meg az öregségi nyugdíj-kort.

Az örömteli, egészséges és biztonságos munkavégzés humántőkét jelent a munkáltatók számára, az egészséges munkavállaló jelentős gazdasági értéket jelent és teremt. Az egészséges munkavállaló a gazdasági fejlődés egyik motorja.

A foglalkozás-egészségügyi szolgálatok 1995-ben a korábbi üzemegészségügyi szolgálatok talaján alakultak ki, szakmailag jól átgondolt rendszerben a nemzetközi (elsősorban a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal [ILO] és a WHO) ajánlásokat figyelembe véve.

A foglalkozás-egészségügyi alapszolgálatok szerteágazó feladatokat végeznek munkájuk során, ellátják:

- a munkaköri, szakmai és egészségi alkalmassági vizsgálatokat,
- a foglalkozási megbetegedések, fokozott expozíciós esetek kivizsgálását,
- a munkavégzés és a munkahelyi környezet egészségkárosító hatásainak vizsgálatát,
- az egyéni védőeszközökkel kapcsolatos tanácsadást,
- a munkavállalók munkakörülményeivel kapcsolatos felvilágosítást,
- a II. alkalmassági csoportba tartozó közúti járművezetők készségi alkalmassági vizsgálatát.

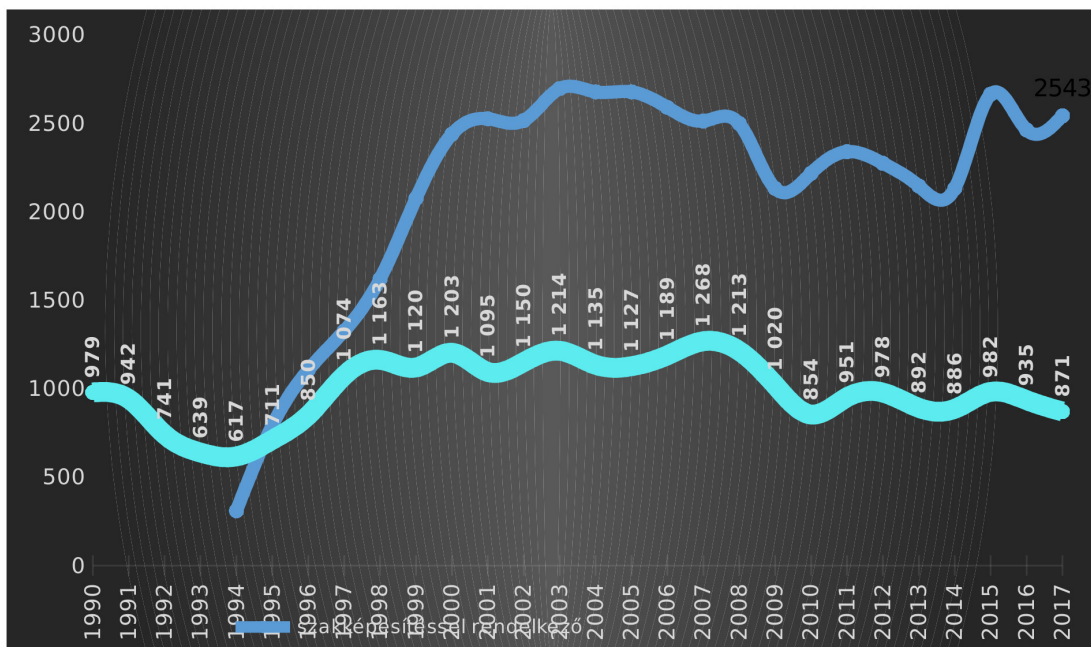
Mindemellett közreműködőként részt vesznek a munkahelyi veszélyforrások feltárásában, a foglalkozás-egészségügyi, fiziológiai, ergonómiai és higiénés feladatok megoldásában, az elsősegélynyújtásban és a sürgősségi ellátás megszervezésében, a munkáltató katasztrófamegelőző, -elhárító, -felszámoló és az előidézett károsodások rehabilitációs tervének kidolgozásában.

Amint a felsorolásból látható, a foglalkozás-egészségügyi orvosi feladat egy komplex, szerteágazó, a munkaegészségügy teljes területét felölelő tevékenység.

Szakmailag három progresszivitási szint került kialakításra (alapellátás, szakellátás, országos intézet), amely együtt volt alkalmas arra, hogy a nehezen eldönthető munkaköri alkalmassági vizsgálatok, a foglalkozási megbetegedések diagnosztizálása, gyógykezelése a munkavállalók egészségének helyreállítása és visszasegítése a munka világába megvalósulhasson. A foglalkozás-egészségügyi szakorvosok a munkahelyen gondolhattak, gyógykezelést nyújthattak a beteg dolgozóknak, beutalhatták őket kivizsgálás céljából különböző szakrendelésekre, indokolt esetben az országos intézet fekvőbeteg osztályán gyógykezelésben részesülhettek. Ez a struktúra sajnos mára megváltozott. Ez annak ellenére történt így, hogy különös hangsúlyt és kiemelt szerepet teremtett megítélésünk szerint a hazai munkavédelem számára az a tény, hogy Magyarország Alaptörvényének XVII. cikkelye biztosította és elismeri minden munkavállaló egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez való jogát.

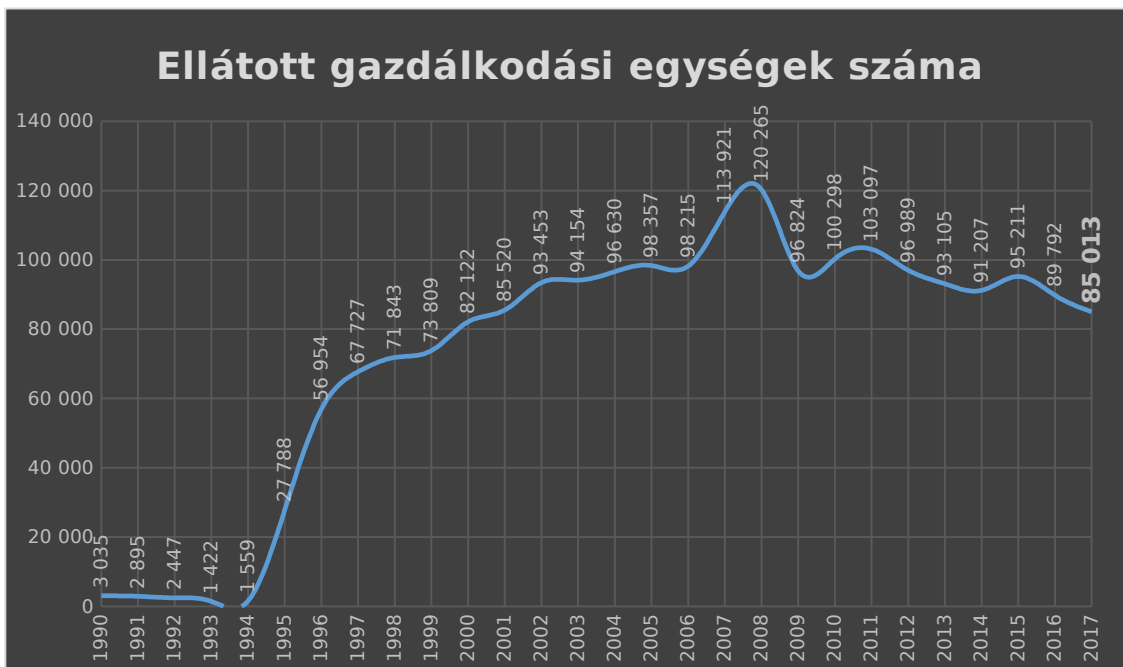
### 3. A magyar foglalkozás egészségügyi szervezet

A hazai adatgyűjtésből (OSAP 1485) származó információk alapján sajnos azt támasztják alá, hogy a foglalkozás-egészségügyi alapszolgálatok mindösszesen 1/3-a látja el „főállásban” e feladatokat – kb. ugyanannyian, mint az üzemorvosi rendszer idején – a többi esetben valamilyen más szakorvosi tevékenység mellett végeznek foglalkozás-egészségügyi feladatokat. (1. ábra) Ez utóbbi esetében fontos lenne a feladatok maradéktalan ellátásának-, az ellátottak létszámának ismerete és a kapacitás korlátok szigorú betartásának ellenőrzése.



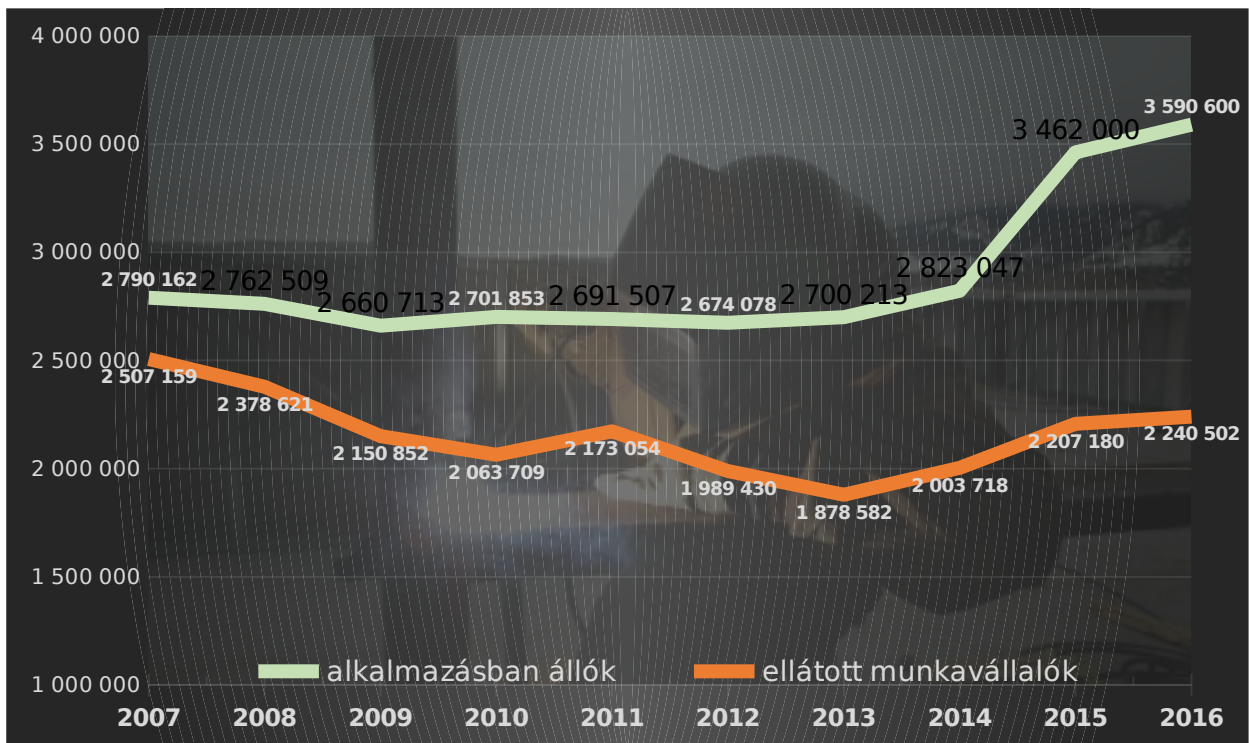
1. ábra Foglalkozás-egészségügyi tevékenységet végző orvosok száma

Ami a foglalkozás-egészségügyi szolgálatok által ellátott gazdálkodási egységek számát illeti, azok évről-évre csökkenő tendenciát jeleznek. (2. ábra)



2. ábra Ellátott gazdálkodási egységek száma

Az 1993-óta hatályban lévő munkavédelmi szabályozás értelmében, ugyan a munkáltatók kötelesek valamilyen szervezett munkavégzésben foglalkoztatott munkavállalójuk számára foglalkozás-egészségügyi szolgáltatást biztosítani, ennek ellenére évről-évre nő azon alkalmazásban állók száma, akik – a rendelkezésre álló adatok (KSH, OSAP 1485) alapján – ebben nem részesülhetnek. (3. sz. ábra)

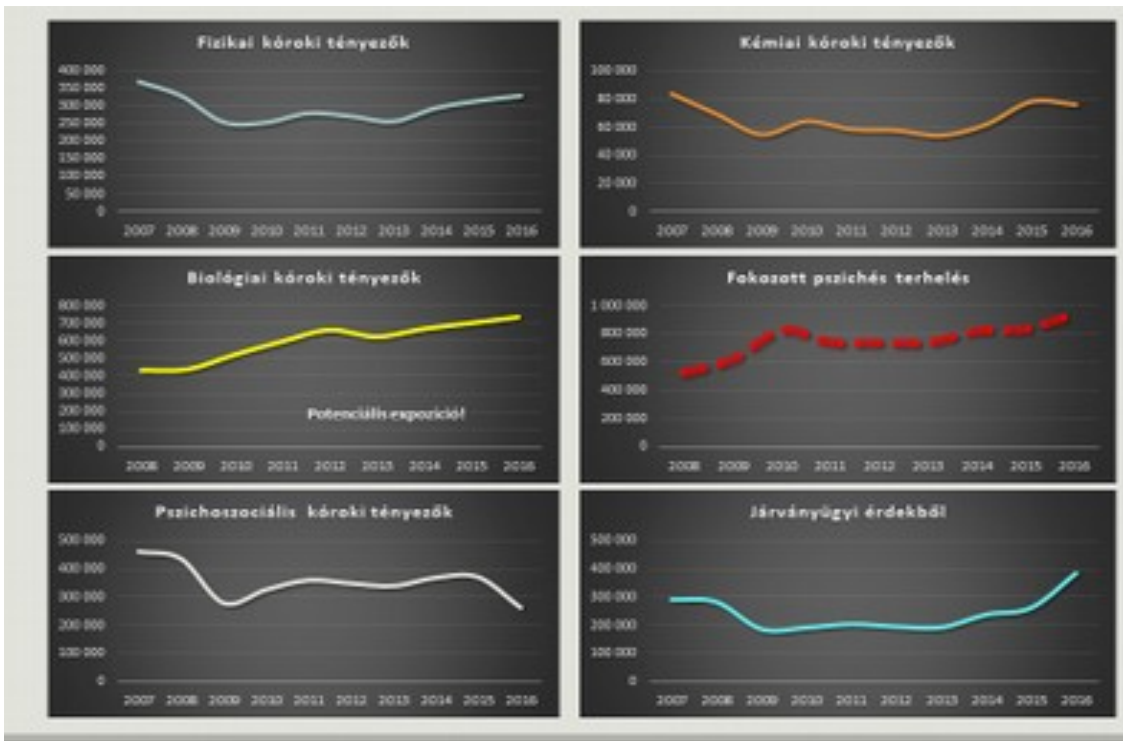


3. sz. ábra Ellátott munkavállalók számának alakulása

A nemzetgazdaságban foglalkoztatott munkavállalók egyes munkakörnyezeti hatásnak való kitettsége (expoziója) arról tanúskodik, hogy változik, döntően nő azok száma, akiket különböző kóros tényezők hatása ér a munkahelyén. (4. sz. ábra)

Érdekes és figyelemre méltó, hogy az exponált munkavállalók számának növekedését általánosságban nem követi a foglalkozás-egészségügyi szolgálatok által ellátott prevenció feladatok bővülése. Mind a munkahelyen végzett vizsgálatok, mind a tervezéssel, munkaszervezéssel kapcsolatos konzultációk, mind a javasolt intézkedések száma évek óta csökken.

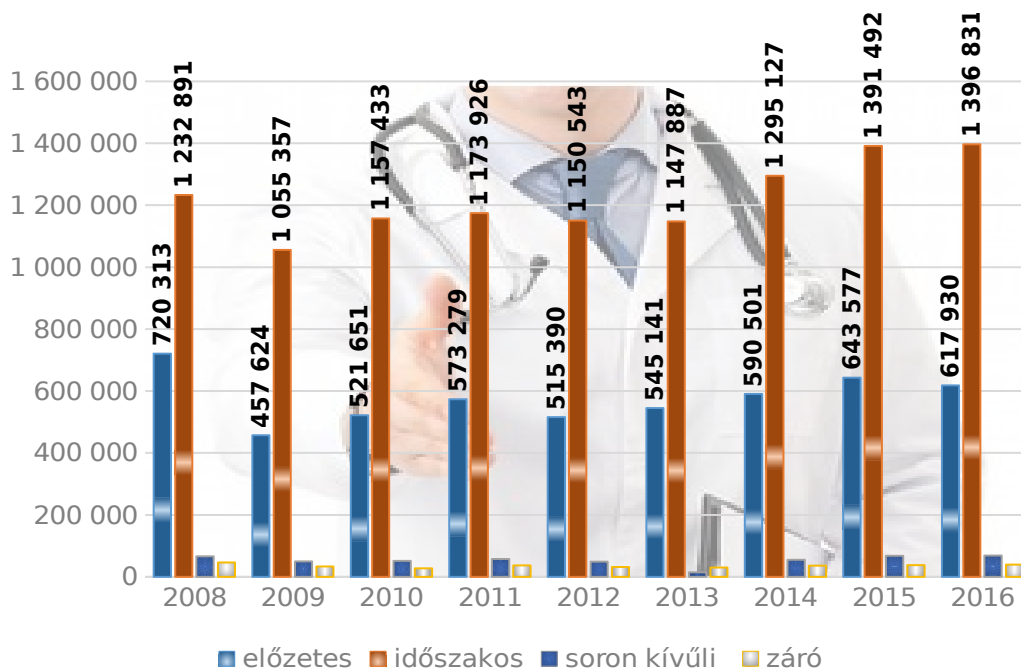
Pedig kiemelkedő jelentősége van/lenne a szolgálatok által ellátott primer prevenció tevékenységnek, amelynek lényege, hogy a kóros tényezőket – legyenek azok fizikai, kémiai, biológiai, ergonómiai, vagy pszichoszociális kóros tényezők – a forrásnál blokkolni lehessen, illetőleg megakadályozható legyen, hogy a kóros tényező és/vagy hatása elérje a dolgozó embert, így ezzel megelőzhető a foglalkozási és a foglalkozással összefüggő megbetegedések kialakulása.



4. ábra Exponáltak számának alakulása

Előbbiekén túl, talán a legfontosabbak között említhetők a munkaköri alkalmasság orvosi vizsgálatai, hiszen ezen alapul annak megítélése, hogy adott munkavállaló, adott munkakörülmények és/vagy feltételek között foglalkoztatható-e, azaz azok a körülmények (megterhelése, kóroki tényezők) melyekkel a munkavégzés együtt jár, szervezete számára milyen igénybevételt jelent és ennek képes-e megfelelni.

A hazai foglalkozás-egészségügyi szolgálatok 2017-ben 617 930 előzetes munkaköri- és közel 1,4 millió időszakos orvosi alkalmassági vizsgálatot végeztek. (5. ábra) Ez utóbbiak célja többek között a munkavégzéshez kapcsolódó idült elváltozások időben történő felismerése.



5. ábra Munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálatok

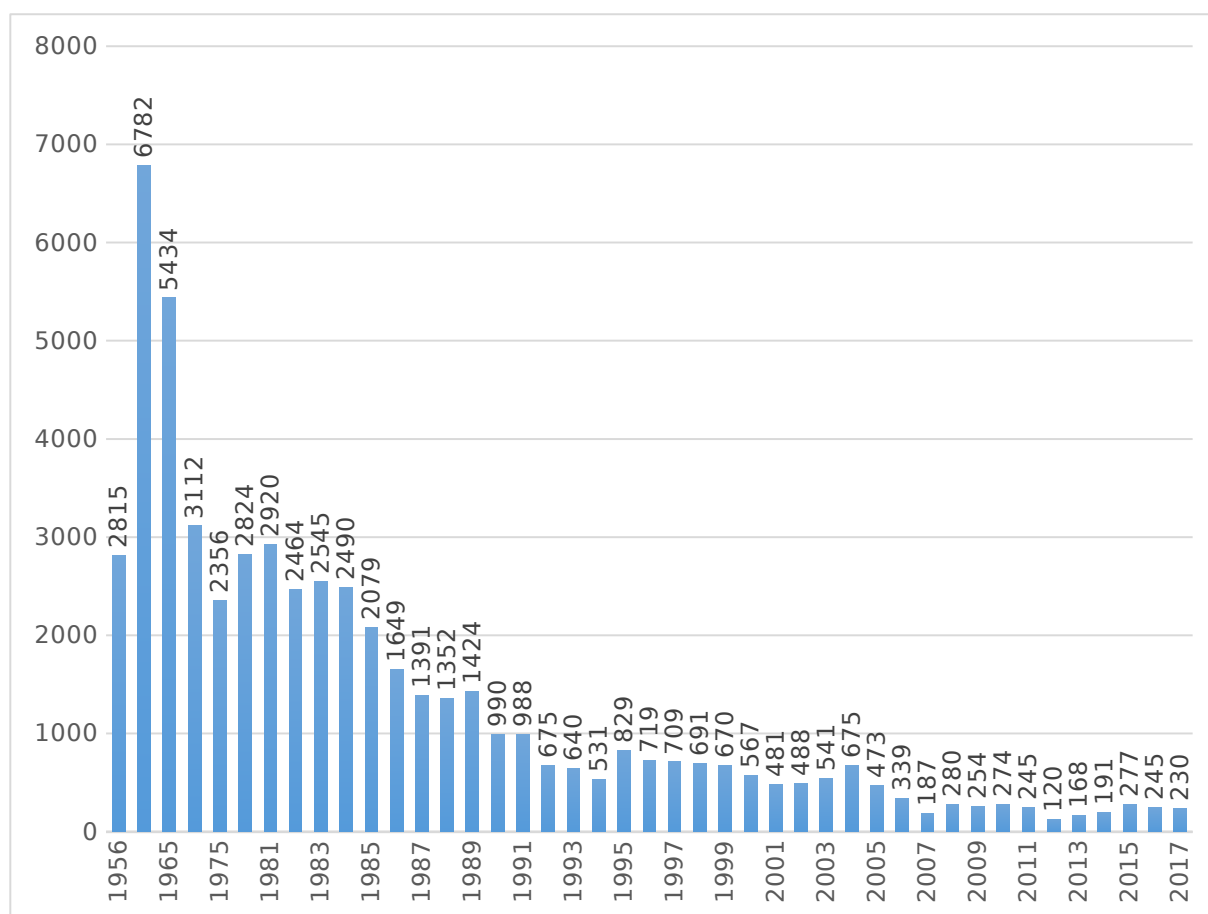
Különös jelentőségű, és a foglalkozás-egészségügyi szolgálatok munkájának népegészségügyi jelentőségét támasztja alá az a tény, hogy ezek a szolgálatok – szemben az egészségügyi ellátórendszer más szereplőivel, akik azokat látják el, akik valamilyen panasszal, tünettől, betegséggel fordulnak hozzájuk – évente megközelítőleg 2 millió egészséges ember orvosi vizsgálatát biztosítják.

A szolgálatok előbbieken túl, mintegy 392 ezer esetben népegészségügyi szűrővizsgálatot-, 49 ezer esetben sürgősségi ellátást végeztek, 362 810 munkavállaló gondozását és 273 ezer esetben egyéb gyógyító ellátást nyújtottak.

#### 4. A foglalkozási eredetű megbetegedések alakulása Magyarországon

Előbbiekben – nagy vonalakban – ismertetett munkaegészségügyi helyzet következménye lehetne a foglalkozási megbetegedések számának magas volta, illetve növekedése, de a magyarországi adatok ezt nem támasztják alá. Meggyőződéssel kijelenthető, hogy az adatokból elénk táruló kép és a megbetegedések valós előfordulási gyakorisága között – a nemzetközi szakirodalmi adatok és tapasztalatoknak alapján – nagyságrendi eltérések azonosíthatók, a Magyarországon a bejelentett foglalkozási megbetegedések száma drasztikusan aluljelentett. (6. ábra)

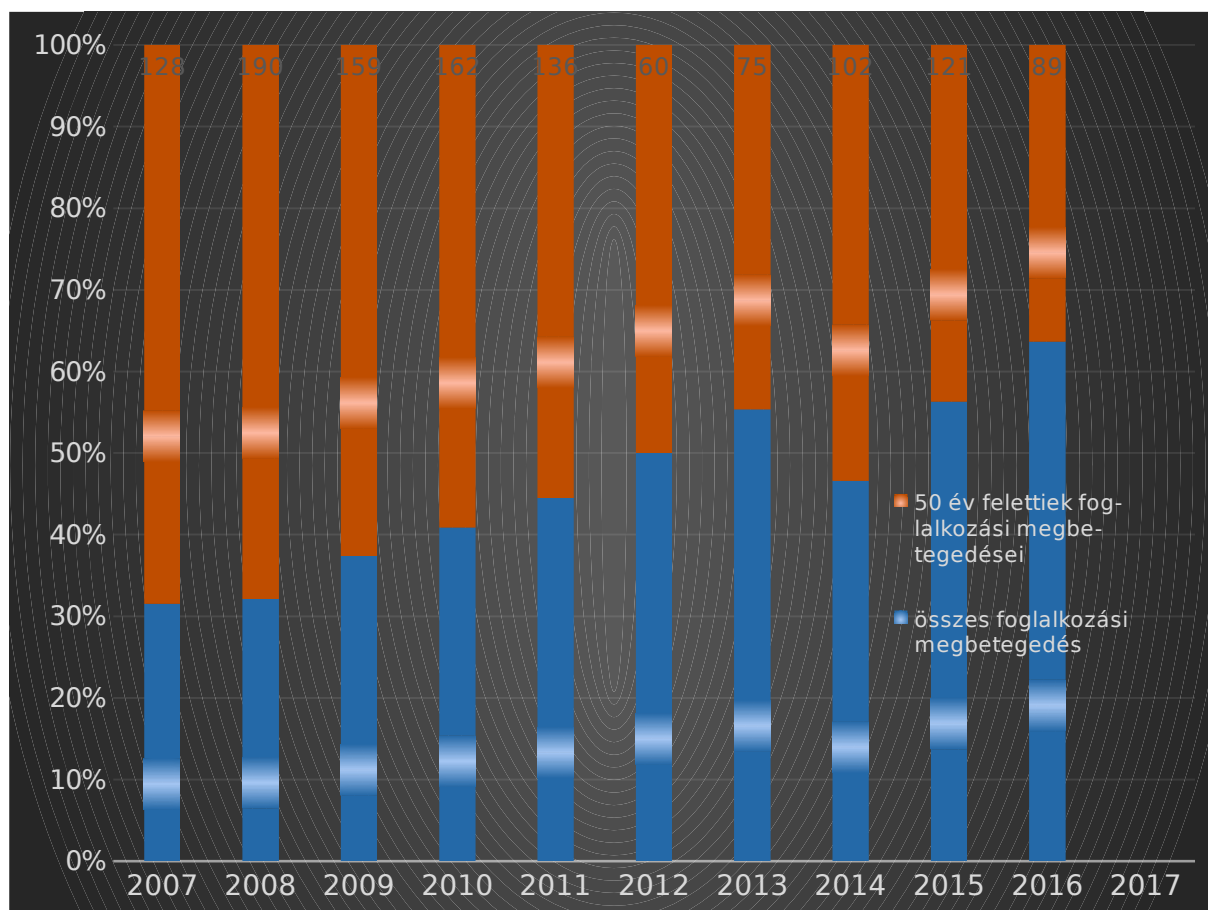
Itt kell megemlíteni, hogy ugyan a Magyarország által 30 éve, 1988-ban ratifikált ILO 161. sz. Egyezményben vállalt kötelezettségeknek megfelelően a foglalkozás-egészségügyi szolgálatok jogszabályban meghatározott feladatai teljes körűnek tekinthetők, de az egyik legfontosabb feltétel, azaz a szolgálat munkáltatótól való függetlensége máig nem biztosított, hiszen a munkáltató finanszírozásával látja el feladatait! Ez visszaköszönhet többek között mind az ellátott feladatok teljeskörűsége, mind a foglalkozási megbetegedések bejelentése esetében is.



6. ábra Bejelentett foglalkozási megbetegedések számának alakulása (1956-2017)

Míg az Egészségügyi Világszervezet adatai<sup>4</sup> alapján az EU tagországaiban a foglalkozási megbetegedések gyakorisága 65 eset/100 000 munkavállaló, addig Magyarországon ez mindösszesen 4 eset/100 000 munkavállaló. A fejlett országok vonatkozásában a hazai a legalacsonyabb bejelentett esetszám, de az EU kevésbé fejlett országai esetében is csak Kazahsztánban, Moldáviában és Örményországban fordult elő kevesebb ilyen megbetegedés. Ezek az adatok és tények rendszerszintű hibá(k)ra hívják fel a figyelmet, mielőbbi sürgős és hatékony intézkedések szükségesek a helyzet orvoslására, hiszen a fel nem ismert kockázatok és betegségek esetében, mivel ezek okainak feltárása ha elmarad, a megbetegedések nem megelőzhetők, szükségszerűen foglalkozási eredetű egészségkárosodások kialakulásához fognak vezetni.

A vázolt helyzet sürgető megoldását támasztják alá azok a tények is, melyek arról tanúskodnak, hogy a döntően idült betegségként megjelenő foglalkozási eredetű egészségkárosodások nem csak az idősebbek esetében, hanem a fiatalabbaknál – akár pár év munkaviszonyt követően – is kialakulhatnak. (7. ábra) Ezek aránya évről-évre nő.



7. ábra Foglalkozási megbetegedések arányának alakulása 50 év feletti munkavállalók körében

Európai népesség idősödik és ez a munkavédelem területén is számos megoldást sürget, hiszen az az általános tendencia, hogy emelkedik a nyugdíjkorhatár, számos döntés meghozatalára „kényszeríti” az érintett munkavállalót: azaz képes vagyok-e dolgozni, akarok-e dolgozni, illetve kell-e dolgoznom<sup>5</sup>.

A feltett kérdésekre adandó választ első esetben a munkaképesség, az egészségi állapot, a szaktudás, a követelmények és expozíciók; a második esetben a megbecsültség, a munkahelyi légkör, a saját és munkatársai hozzáállása, míg a harmadik esetben – előzőeken túl – a jogi környezet és az anyagi lehetőségek fogják meghatározni. Ehhez természetesen társul, hogy az adott munkavállaló idült-, vagy munkáját korlátozó betegségben szenved-e.

<sup>4</sup>WHO european Health for All database

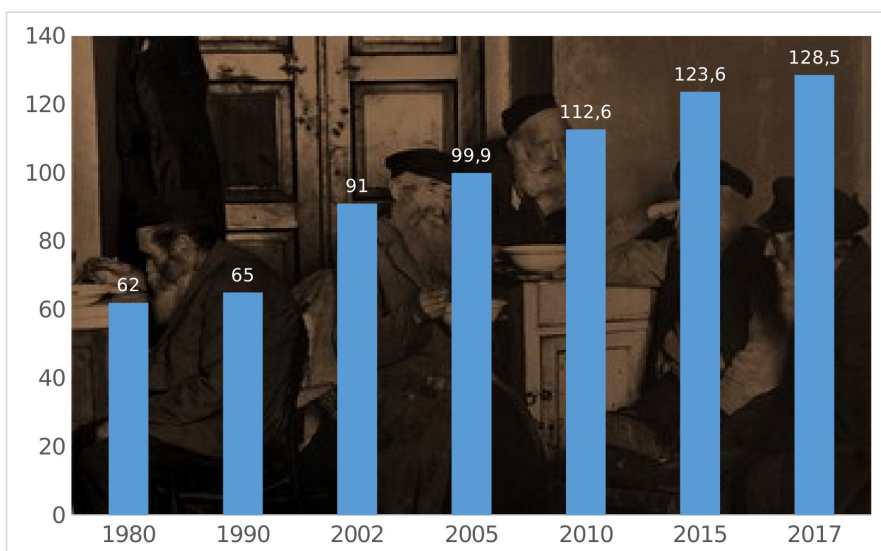
<sup>5</sup>Hasselhorn: The demographic challenge work, age and health (2013)

Az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (European Agency for Safety & Health at Work; EU OSHA) felmérésének adatai<sup>6</sup> szerint a 45-54 éves nők és férfiak 15,8%-a, az 55-64 éves férfiak 16,5%-a, az 55-64 éves nők 15%-a számolt be az elmúlt 12 hónapban egészségi problémáról.

Legsúlyosabbnak a szív és érrendszeri betegségeket, a hallászavarokat, a légző- és a mozgásszervi panaszokat, a fertőző megbetegedéseket, a bőrpanaszokat, a fejfájást és a látásproblémákat nevesítették.

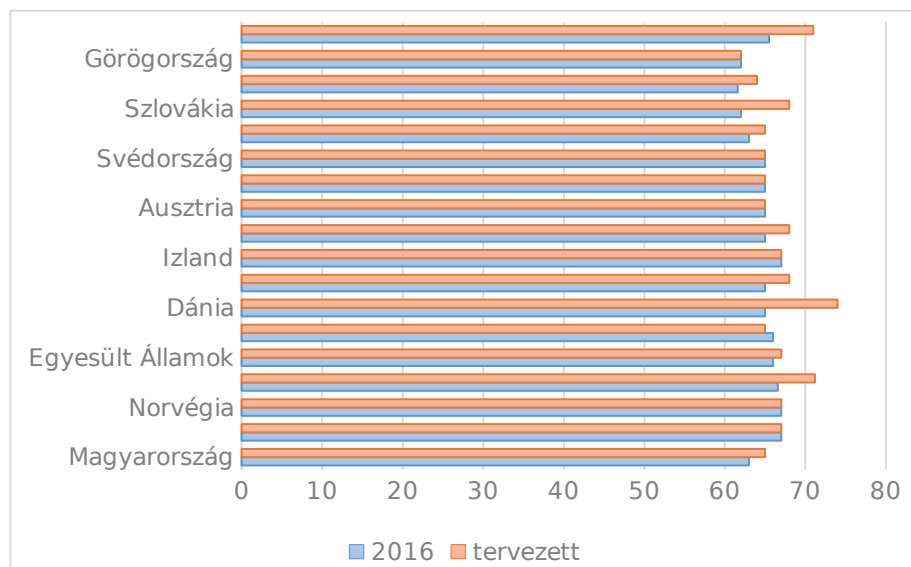
A hazai helyzetet jól jellemzi a magyar populáció öregedési indexe, amely az idős korú népességnek (65–X éves) a gyermekkorú népességhez (0–14 éves) viszonyított arányát fejezi ki. A népesség korösszetétele változásának és az előregedés folyamatának legfontosabb indikátora, amelynek a demográfiai jövő szempontjából van kiemelt jelentősége.

$$\text{öregedési index} = \frac{\text{65 - x éves lakosság (fő)}}{\text{0 - 14 éves lakosság (fő)}} * 100(\%)$$



8. ábra Magyar lakosság öregedési indexe

A csökkenő munkavállalói létszám is hozzá járul a nyugdíjkorhatár emelkedéséhez. (9. ábra)



9. ábra A nyugdíjkorhatár várható emelkedése az OECD egyes tagállamaiban (férfiak)

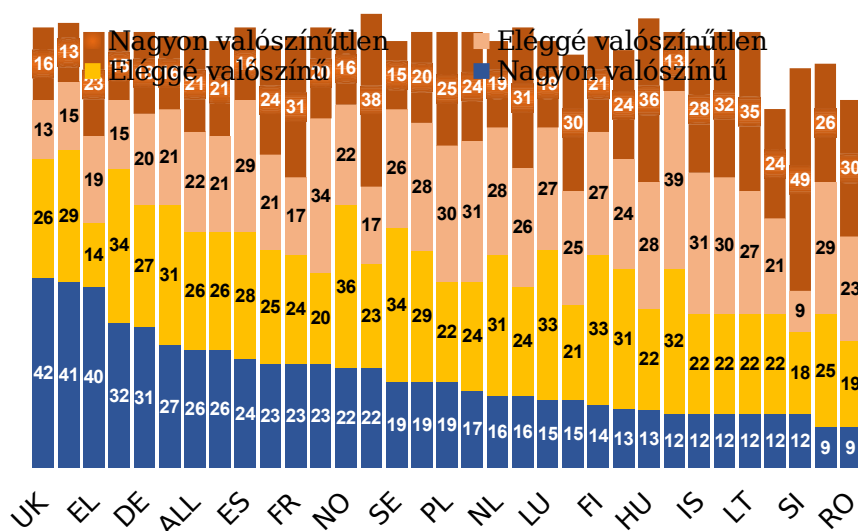
<sup>6</sup>EU OSHA Labour Force Survey



A nyugdíjkorhatár emelkedése munkaegészségügyi szempontból (hangsúlyozottan a munkaköri alkalmasság megítélése vonatkozásában) számos – az idősödő munkavállalók élettani és egészségi állapotához kapcsolódó – tényező értékelését igényli.

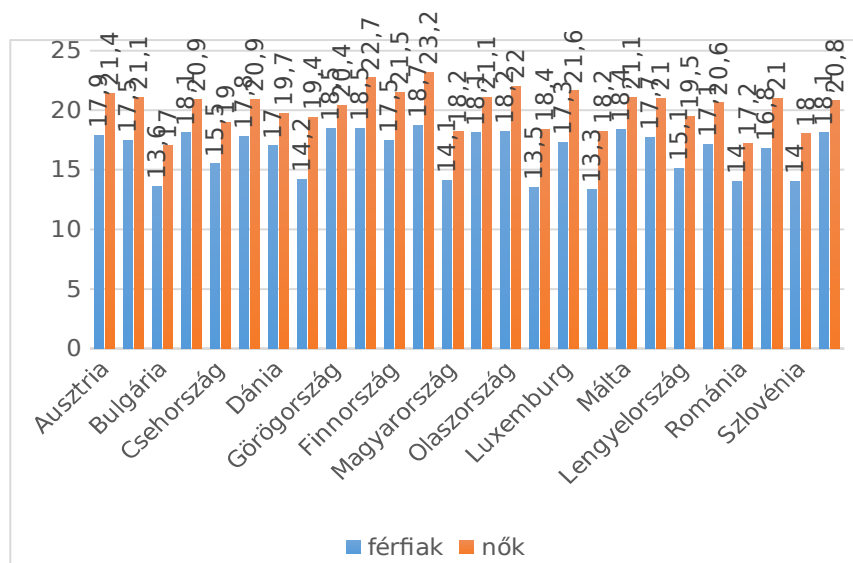
Egyrészt az életkor előre haladtával csökken a tüdőkapacitás, a maximális oxigénfelvétel, a maximális szívfrekvencia, az izomerő, a szem alkalmazkodó képessége, az egyensúly érzék, a munkamemória, a zavaró hatások kiküszöbölésének képesség és a munkateljesítmény, másrészt megnő a fényigény, a hallásküszöb, a tapintási küszöb, a tanuláshoz szükséges idő, a reakció idő, az információ feldolgozásához szükséges idő, a hibázás, de növekszik a szintetizáló tudás és a szociális képesség, a bölcsesség és az önismeret is.

Érdekes képet mutat az EU OSHA azon vizsgálata, amely arra irányult, hogy képet adjon arról, mennyire valószínű (ha egyáltalán lehetséges), hogy 2020-ban a jelenleginél nagyobb arányban fognak dolgozni 60 évnél idősebb emberek az érintett munkahelyen? (10. ábra)



10. ábra 60 év feletti dolgozók aránya 2020-ban

A másik figyelembe veendő aspektus, a 65 éves korban várható élettartam kérdése. Magyarország esetében ez a férfiaknál 14,1 évet, nőknél 18,2 évet jelent. (11. ábra)<sup>7</sup>

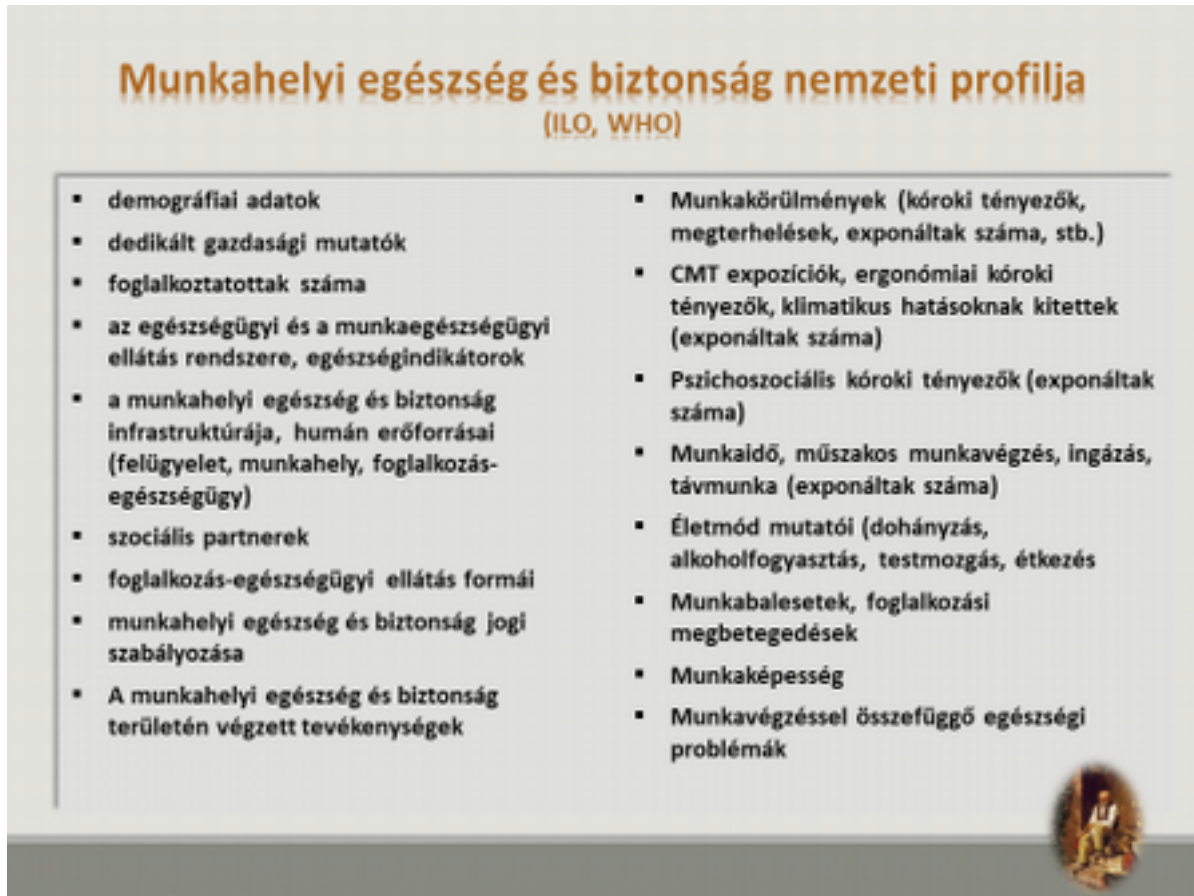


11. ábra Várható élettartam 65 éves korban (2010)

<sup>7</sup>Fehér Könyv, COM(2012) 55 final

Előbbiekben ismertetett – vázlatosan, csak egy-egy részterületet érintő – helyzet is szükségessé teszi a hazai, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre átfogó elemzését.

Erre célszerűen az Egészségügyi Világszervezet és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet által kidolgozott szempontrendszer szolgálhatna alapul, amely egyben lehetővé teszi a nemzetközi összehasonlítást is. (12. ábra)



12. ábra Munkahelyi egészség és biztonság nemzeti profiljának témakörei

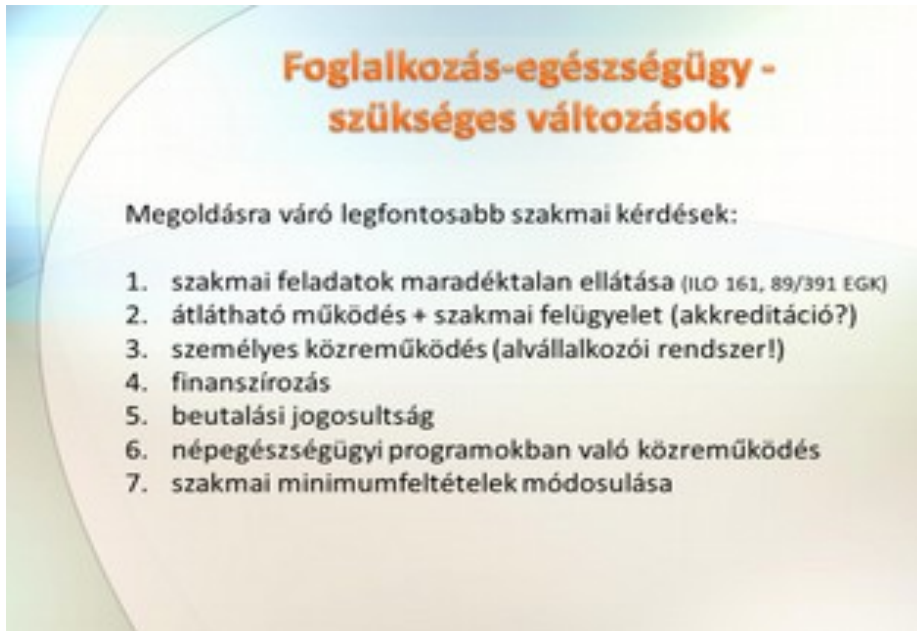
Ennek a felmérésnek és átfogó elemzésnek – tekintettel arra, hogy a munkavédelmi szabályrendszer kialakulása óta 25, illetve a foglalkozás-egészségügy életre hívása óta 23 év telt el – pontos és adatokat és válaszokat kell adnia többek között

- a munkabiztonsági és a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatást nyújtók számáról, megoszlásáról;
- a szolgáltatás teljeskörűségéről;
- a szolgáltatás valós tartalmáról;
- a szolgáltatás minőségéről;
- munkavállalók és munkaadók elégedettségéről a szolgáltatás színvonalával;
- munkáltatói költségekről, a ráfordítások valós összegéről;
- a hatósági felügyelet rendelkezésére álló humán erőforrás kapacitásairól és képzettségükről is.

## 5. A foglalkozás egészségügyi ellátás fejlesztésével szembeni követelmények

Ez a néhány kiragadott szempont alapján bemutatott helyzet, de különösen a foglalkozás-egészségügyi rendszer működésének tapasztalatai haladéktalan megoldást sürgetnek annak érdekében, hogy vállalt nemzetközi kötelezettségeinek és hazai jogszabályi környezetnek megfelelően e szolgáltatás és teljesíteni tudja mindazon a kötelezettségeket, amelyek a munkavállalók ellátásához, munkavédelmi feladataik maradéktalan ellátásához elengedhetetlenek.

Legfontosabb, azonnali rendezésre váró kérdések (13. ábra)



## 12. ábra Sürgető, megoldásra váró szakmai feladatok

A szakmai feladatok ellátása akkor tekinthető maradéktalannak, ha a foglalkozás-egészségügyi szolgálat

- elemezi az egyes munkakörnyezeti kóros tényezők emberre kifejtett hatását, az ember válaszreakcióját, feltárják ez utóbbiakra jellemző paramétereket;
- kidolgozza a foglalkozási megbetegedések korai felismerésére alkalmas eljárásokat;
- meghatározza a munkavállaló munkavégzéssel kapcsolatos össz-megterhelését;
- eldönti a munkavállaló adott munkakörre, szakmára való egészségi alkalmasságát, és meghatározza a foglalkoztathatóság feltételeit;
- meghatározza az alkalmassági vizsgálatok gyakoriságát;
- a munkavállalót a munkakör ellátására alkalmasnak vagy alkalmatlannak minősíti,
- fokozott figyelmet fordít a fiatalok, a nők, a várandós nők, a szoptató anyák, az időskorúak, az idült betegek, a fogyatékosok egészségi állapotának ellenőrzésére munkavégzésük során;
- a megváltozott munkaképességű személyek foglalkozási rehabilitációját kezdeményezi, illetőleg abban részt vesz,
- a szervezett munkavégzés keretében, az egészséges életmód tekintetében, valamint a fertőző és krónikus nem fertőző megbetegedések megelőzésében a háziorvossal együttműködve gyógyító-megelőző feladatokat lát el.

E feladatok ellátásához – a jelenlegi, gyakorlatilag nem szabályozott – kötelező mértékű finanszírozás biztosítása elengedhetetlen. A szakmai grémiumok a jelenlegi A, B, C, D foglalkozás-egészségi osztályok eltörlését és egységes 1000 Ft/fő/hónap díjtétel meghatározását tartják szükségesnek. (A díjtétel kötelező jellege biztosíthatja a foglalkozás-egészségügyi alapszolgálat munkáltatótól való függetlenségét is.)

Nem kevésbé fontos a szolgáltatás nyújtásának újra szabályozása sem.

Ilyen szolgáltatást az nyújthasson aki:

- rendelkezik (egészségügyi szolgáltatás nyújtására vonatkozó, az egészségügyi hatóság által kiadott) működési engedéllyel
- jogviszonya: egyéni egészségügyi vállalkozó, munkaviszony, valamint társas vállalkozás tagja, egyéni cég tagja. Ez utóbbi két esetben többségi (legalább 51%) tulajdonnal kelljen rendelkeznie a foglalkozás-egészségügyi orvosnak
- 1 orvos és 1 ápoló 8 órában maximum 1 500 + 20% főt, míg
- részállásban 1 orvos és 1 ápoló 4 órában maximum 600 főt + 10% láthat el.
- a rendelőnek az ellátandó munkavállalókat foglalkoztató munkáltató max. 50 km-es körzetében kell lennie. Ha abban a rendelőben egyéb rendelések is működnek, elkülönült rendelési időt kell kijelölni!

Ugyancsak rendezést igényel a szolgálat – a munkaköri alkalmasság orvosi vizsgálatához, illetve a foglalkozási megbetegedés gyanújának megalapozásához szükséges – E-alap történő beutalási jogosultság 2006-ban megszüntetett jogosultságának visszaállítása. Ezek nélkül jelentős mértékben sérülnek a biztosított (!) munkavállalóknak Alaptörvény XVII. cikkelyében biztosított jogai.

Természetesen ez a privatizált egészségügyi ellátási forma – melynek kötelező biztosítására a munkáltatót a munkavédelemről szóló törvény kötelezi – szükségessé teszi egy olyan önálló munkaegészségügyi és munkabiztonsági központ (intézet) életre hívását, amely:

- megteremti a munkabiztonság és a munkaegészségügy tudományos, oktató bázisát;
- képző-, továbbképző feladatokat lát el;
- biztosítja foglalkozási megbetegedések, munkabalesetek prevenciója, klinikai ellátása;
- újjászervezi a foglalkozás-egészségügy három progresszivitási szintjét, szakmai felügyeletet biztosít;
- központi foglalkozás-egészségügyi regisztrációs rendszert hoz létre, kialakítja és működteti a szolgáltatást végző orvosok országos minőségbiztosítási és információs rendszerét;
- végzi a foglalkozás-egészségügyi alap- és szakellátók minőségi indikátorokkal történő akkreditációját, egységes nyilvántartását.

Összegzésként és az előbbieken vázolt helyzet megnyugtató orvoslásához, rendezéséhez a szerző az alábbi ábrán szereplő adatok megfontolását, figyelembe vételét ajánlja. (14. ábra)<sup>8</sup>



13. ábra Egyenlőtlenség a munkavédelembe fektetett összeg és a munkavédelem hiányosságai miatt kiessett összeg között az EU-27 országokban

<sup>8</sup>Forrás: Jukka Takkala et al. (2014) Global Estimates of the Burden of Injury and Illness at Work in 2012, Journal of Occupational and Environmental Hygiene

# DR. ADLER JUDIT: IDŐSÖDÉS ÉS FOGLALKOZTATÁS

## 1. Bevezetés

A 2008-2017 közötti időszakban hektikus változások mentek végbe a magyar munkaerőpiacon. A tárgyalt nagyjából 10 év alatt sokasodtak a mennyiségi és minőségi feszültségek, miközben valós megoldások nem igazán születtek az egyre égetőbbé vált problémákra.

Az előadás/tanulmány tárgya azoknak a leglényegesebb tényezőknek az értékelése, melyek a kialakult helyzethez vezettek. A legnagyobb befolyást a munkaerő-piaci helyzet alakulására az alábbi folyamatok gyakorolták:

- a demográfiai változások,
- a nyugdíjrendszer átalakítása,
- a munkaerő-piac kínálati és keresleti oldalának állami befolyásolása.

Az idősödés és foglalkoztatás kérdésköre vizsgálatának aktualitását az adja, hogy a népesség öregedése miatt felerősödik az idősödő népesség relatív szerepe a foglalkoztatásban. A munkaerő-piaci részvétel előfeltétele az idősödők esetében is a megfelelő szintű és irányú képzettség megléte, megszerzése. Az idősödő népesség korábbinál jelentősebb bekapcsolódása a munka világába függ a gazdasági szereplők – az egyének, a munkaadók és az állam - hozzáállásától is.

## 2. A gazdasági aktivitásra ható tényezők

Az idősödő népesség gazdasági aktivitására lényegében ugyanazok a tényezők hatnak, mint a teljes népességre, de vannak az életkorral felerősödő specifikumok. Jelen tanulmányomban a munkaerő-kínálatot befolyásoló tényezők közül az alábbiakkal foglalkozom:

- demográfiai folyamatok,
- iskolai végzettség, szakképzettség
- nemek eltérő szerepe,
- nyugdíjba vonulás és a nyugdíj melletti munkavállalás szabályai.

Keresleti szempontból az alábbi tényezők kiemelését tartom fontosnak:

- a konjunktúra mértéke és jellege, az ebből adódó teljesítményváltozás,
- a rendelkezésre álló legális munkahelyek száma és struktúrája,
- az állami intézkedések a foglalkoztatás növeléséért,
- a foglalkoztatók magatartása, viszonyulása.

### 2.1. A munkaerő-kínálat alakulását befolyásoló fontosabb tényezők

#### 2.1.1 A demográfiai folyamatok szerepe

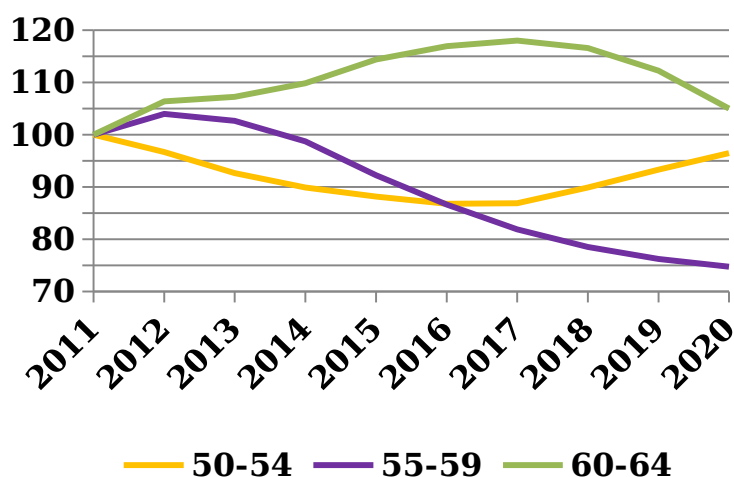
Demográfiai szempontból meglehetősen szokatlan – békeidőben nem jellemző – mértékű és ütemű népességfogyás zajlik a 2011-2020 közötti évtizedben. A trendjét tekintve az 1980-as évek elejétől napjainkig zajló születésszám csökkenés halmozódva a II. Világháborút követő, az 1950-es években tetőzött baby-boom születésének a munkaerőpiacról történő kivonulásának hatásával kedvezőtlen háttérrel biztosítanak a munkaerőpiac számára.

A KSH Népeségtudományi Kutatóintézetének népesség előreszámítása szerint (alapváltozat) 2011-2020 között az ország népessége 5,6%-kal, 444 ezer fővel apad. A népesség-előreszámítást időről-időre felülvizsgálja az NKI, az utolsó ellenőrzés 2015-ben történt. A népesség-előreszámítás migrációs blokkot is tartalmaz, tehát

becsüli a belső és külső vándorlás hatását is. A 2016-ban lezajlott mikrocenzus eredményei igazolták a népesség-előreszámítás pontosságát.

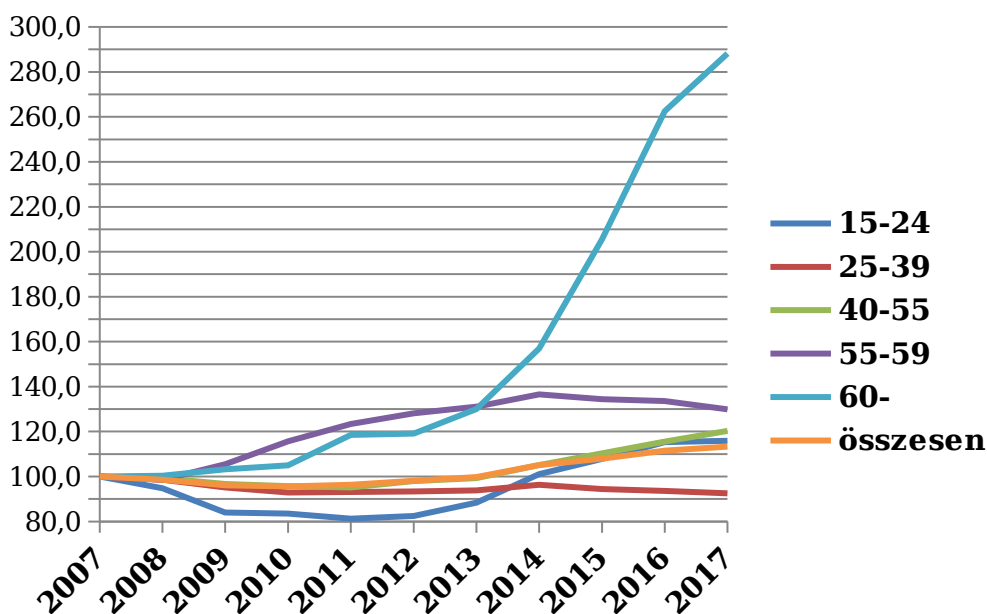
A 15-65 év közötti munkavállalási korúnak tekinthető népesség a teljes népességhez képest sokkal jelentősebb mértékben és dinamikával fogy, a népesség ezen szegmense 672 ezer fővel, közel 10%-kal mérséklődik. Önmagában ez a tény, figyelmen kívül hagyva minden más gazdasági, társadalmi hatást, drámai következményekkel jár a munkaerő-piac feltételrendszerének alakulására. A témánk szempontjából relevanciával bíró idősödő népesség lélekszáma (50-64 éves) összességében 9%-kal 183 ezer fővel apad, így megőrzi a népéségen belüli 30%-os súlyát. Részletesen, ötéves korcsoportonként vizsgálva, meglehetősen hektikus mozgásokat ír le: az 50-54 évesek 3,5%-kal, 24 ezer fővel, az 55-59 évesek 25,2%-kal, 190 ezer fővel apadnak, míg a 60-64 évesek száma 5%-kal, 31 ezer fővel nő, a 65 év feletti népesség 18%-kal, 295 ezer fővel emelkedik. A demográfiai háttér ilyen alakulása magyarázatot ad a későbbiekben tárgyalásra kerülő nyugdíjintézkedésekre. A demográfia évtizedekre előre jelezni tudja a munkaerőpiac számára a mozgási kereteket, azonban a döntéshozók ezt nem veszik figyelembe, csak akkor figyelnek rá, amikor közvetlenül az orruk előtt áll a probléma.

1. számú ábra: A népesség és a munkavállalási korú népesség számának változása, 2011=100%



Forrás: KSH NKI

2. számú ábra: A népesség idősödő korcsoportjainak létszám alakulása 2001=100%



Forrás: KSH NKI

A demográfiai folyamatok hatását összegezve azt láthatjuk, hogy már napjainkban is és az előttünk álló években a foglalkoztatóknak egy erősen öregedő és csökkenő létszámú népesség áll majd rendelkezésére.

### 2.1.2. Az iskolázottság hatása

A munkaerőpiacra történő bekerülésnek, illetve később a bennmaradásnak előfeltétele a megfelelő iskolai végzettség, illetve szakképzettség. A magyar közoktatás és a szakképzés színvonala nagyot romlott az elmúlt évtizedekben, mint azt a PISA felmérés eredményei és a munkáltatók véleménynyilvánításai egyaránt igazolják. A számos reform, melyek közül az egyik ki sem futott már a nyakára jött a másik, inkább a rendszer formális részeit érintették a tartalmat kevésbé. A kötelező iskolába járás életkorának ismételt csökkentése, a közismereti tárgyak háttérbe szorítása a szakképzésben azt eredményezik, hogy a munkaerő szakmai tudása, munkakultúrája folyamatosan romlik. Az igényesebb munkára alkalmasak igyekeznek külföldre menni a nagyobb keresetek, jobb munkakörülmények, az emberibb bánásmód reményében. A jobb minőségű munkaerőre vágyó foglalkoztatók különböző külön alkukat kötnek a képzőszervezetekkel. Az oktatás is egyfajta biznisszé vált, ahol a jobb módú szülők színvonalasabb alapítványi magán vagy egyházi iskolákban képeztetik gyermekeiket. A tehetősebb munkáltatók pedig kiválogatják a jobb képességű diákokat és anyagi dotáció ellenében elérik, hogy az igényeiknek megfelelő képzésben részesüljenek jelöltjeik. Az oktatás és szakképzés területén is kialakult a duális piac, s akiknek csak az állami oktatás jut, azok nagy hendikeppel indulnak a jobb munkahelyek elnyeréséért.

Az iskolai végzettség, az életkor és a munkaerő-piaci részvétel összefüggését az jellemzi, hogy minél magasabb iskolai végzettsége van valakinek, annál nagyobb a valószínűsége, hogy talál magának munkahelyet. A magasabb végzettségűek idősebb korukban is jóval aktívabbak és képezhetőbbek az alacsonyabb végzettségűeknél. Az idősebb korcsoportok iskolázottsága alacsonyabb a fiatalokénál, de az idő múlásával a távolság szűkül a különböző korcsoportok között.

Az 1. számú táblázatból jól látszik, hogy általános iskolai végzettség nélkül gyakorlatilag nem lehet munkához jutni, s nyolc osztályos végzettséggel is igen nehéz: míg 2006-ban a foglalkoztatottak 27,7%-ának ez volt a legmagasabb iskolai végzettsége, ez az arány 2016-ra már lecsökkent 11,5%-ra. Az évek során felértékelődött a felsőfokú végzettség és a szakképzettség, de még az érettségizettek is tudtak kicsit javítani pozícióikon, mert ebben a képzési formában általában nagy súlyt fektetnek a nyelvi és informatikai képzésre, ami szintén kurrens a munkaerőpiacon.

1. számú táblázat: Az iskolai végzettség szerinti megoszlások 2008-ban és 2016-ban, %

	8 általános iskolánál kevesebb	Általános iskola 8 osztálya	Szakköznevelő és szakmunkás-képző	Gimnázium	Egyéb érettségi	Főiskola	Egyetem
<b>15-74 éves nép. 2008</b>	<b>03</b>	<b>122</b>	<b>306</b>	<b>90</b>	<b>248</b>	<b>141</b>	<b>91</b>
<b>15-74 éves nép. 2016</b>	<b>15</b>	<b>216</b>	<b>243</b>	<b>137</b>	<b>189</b>	<b>122</b>	<b>78</b>
<b>foglalkoztatottak 2008</b>	<b>27</b>	<b>27,7</b>	<b>235</b>	<b>110</b>	<b>192</b>	<b>97</b>	<b>61</b>
<b>foglalkoztatottak 2016</b>	<b>05</b>	<b>11,5</b>	<b>272</b>	<b>124</b>	<b>223</b>	<b>157</b>	<b>105</b>

Forrás: KSH

Az idősödő korcsoportokban az analfabetizmus már alig fordul elő, az általános iskola 8 osztályát is a populáció szinte teljes körűen elvégezte. Öröndetes irányú, de kissé lassú ütemű változást mutat az érettségivel rendelkezők és a felsőfokú végzettségűek arányának növekedése. Az idősödő népesség iskolázottsági színvonalának növelésében még sok tartalék van a munkaerőhiány leküzdése érdekében.

2. számú táblázat: Az idősödő népesség iskolázottsági színvonalának változása 2008-2016 között, %

	A megfelelő korú népesség százalékában							
	Általános iskola első osztályát sem végezte		Legalább általános iskola 8. évfolyam		Legalább érettségi		Egyetem, főiskola, stb. oklevéllel	
	2008	2016	2008	2016	2008	2016	2008	2016
<b>50-54</b>	0,5	0,4	98,0	98,2	45,4	49,2	16,2	19,5
<b>55-59</b>	0,5	0,3	97,6	98,4	47,3	48,1	15,8	18,2
<b>60-64</b>	0,6	0,3	95,6	98,2	42,8	49,4	16,4	17,4

Forrás: KSH Microcenzus, 2016

Sajnálatos módon, Magyarországon a felnőttképzés elég szerény eredményeket tud felmutatni, s javulás sem tapasztalható. A KSH legutóbbi 2015-ös felmérése szerint a versenyszféra munkáltatói a korábbiakhoz képest csökkenő arányban (54%-uk) támogatja foglalkoztatottaik szakképzését, továbbképzését (e vonatkozásban a vállalati méret nagyság jelentős különbségeket takar a nagyok javára). Az összes foglalkoztatott mindössze 19%-a vett részt valamilyen szakképzési formában, a versenyszférában.<sup>9</sup> Az idősödő népesség már nem szívesen vesz részt képzésben, s a munkáltatók is előszeretettel hagyják ki őket belőle megtérülési problémák miatt.

### 2.1.3 A nyugdíjrendszer, a nyugdíj melletti foglalkoztatás szabályainak hatása

Európa-szerte öregszenek a társadalmak. A javuló életkörülmények, a fejlett egészségügyi ellátás hatására emelkedő születéskor várható élettartam, illetve az évtizedek óta csökkenő házassági kedv és az alacsony termékenység következtében az idősek részaránya folyamatosan nő. E tendencia alapvetően két kihívást hordoz magában. Egyrészt, a hosszabb élettartam hosszabb nyugdíjas életszakaszt, több nyugdíj-fizetési kötelezettséget jelent, ami jelentős terhet ró a magyar és az európai nyugdíj-rendszerekre. A probléma a legtöbb országban vitákat generál a nyugdíj- és társadalombiztosítási rendszerek fenntarthatóságát illetően. A finanszírozhatóság megőrzése érdekében az európai országokban és Magyarországon is időről-időre olyan intézkedéseket érvényesítenek (pl.: nyugdíjkorhatár emelés, korai nyugdíjba vonulás feltételeinek szigorítása, a helyettesítési ráta mérséklése, stb.) amelyek korlátozni próbálják a nyugdíjterhek további gyors ütemű növekedését. Az európai országok hasonló, bár eltérő mértékű problémákkal küzdenek a belső, nemzeti munkaerő-kínálat szűkülését illetően. Így a kedvezőbb munkaerő-piaci adottságokkal rendelkező nyugati és észak-európai országok jelentős elszívó hatást fejtenek ki a kedvezőtlenebb adottságú kelet-európai országokra, ezért ez utóbbiaknál halmozottan jelentkezik a kínálat szűkülés gondja.

A rendszerváltást követően Magyarországon két nagy hullámban került sor a nyugdíjrendszer átalakítására. Mindkettő alapvető céljai közé tartozott – számos más fontos elem változtatása mellett – a munkaerő-kínálat bővítése, a nyugdíjterhek csökkentése. Az első nagy horderejű változtatás<sup>10</sup> 1998-tól indult, s azért elkerülhetetlen ismerni alapelemeit, mert következményei a 2008 utáni időszakra is hatással voltak. Az 1997-ben megalkotott új nyugdíjtörvény fontos sajátossága volt a bevezetés fokozatossága, legfontosabb elemei az alábbiak voltak:

- a korhatár növelése 62 évre,
- előrehozott öregségi nyugdíj igénybevételének lehetősége,
- a nyugdíjjogosultsághoz szükséges minimális szolgálati idő meghosszabbítása 20 évre 2009-ig,
- a szolgálati időskála változása a hosszabb szolgálati idő preferálása érdekében,
- a sajátjogú nyugdíjak melletti özvegyi nyugdíj kiegészítés bevezetése,
- a nyugdíjmelés módszerének megváltoztatása, a reálbérek követése helyett áttérés a svájci indexálásra, mely a nominálbérek és az árak indexének átlagával módosítja a nyugdíjakat,
- a járulékfizetéssel nem fedezett, de a nyugdíjba beszámított időszakok csökkentése

<sup>9</sup>Munkahelyi képzések, 2015. előzetes adatok ) KSH Statisztikai Tükör 2016. december 22.

<sup>10</sup>A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjakra jogosultságról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. Törvény és a végrehajtásáról szóló 195/1997. (XI. 5.) kormányrendelet



Az 1997-es nyugdíjtörvény egységes, 62 éves öregségi nyugdíjkorhatárt vezetett be, azonban ennek elérésére többlépcsős, átmeneti időszakot alkalmazott a korábban szerzett jogok tiszteletben tartása érdekében. A nyugdíjkorhatár emelés különösen a nőket érintette erőteljesen, mert az ő esetükben 7 éves, míg a férfiaknál csak 2 éves emelést tartalmazott a törvény. Létrejött az előrehozott nyugdíj intézménye, amely életkorhoz és a szolgálati idő hosszához kötötte a teljes értékű nyugdíj igénybe vételét, továbbá alacsonyabb szolgálati idő esetén (33-37 év) csökkentett nyugdíjat biztosított. 2008 végéig az előrehozott öregségi nyugdíjba menettel életkora nőknél a betöltött 57. év, férfiaknál 60. év és minimum 38 év szolgálati viszony. A szabályozás hatására a nyugdíjba vonulási korcentrum a nők esetében az 57-58, férfiak esetében a 60. életév lett. A paraméterek némi szigorítására került sor 2006-ot követően.<sup>11</sup>

A nyugdíjrendszer foglalkoztatásra gyakorolt hatását legjobban az a tény bizonyítja, hogy míg 1997-ben a 55-59 évesek foglalkoztatási rátája 27% volt, addig ez 2006-ra megközelítette az 50%-ot. A 60-65 év közöttiek foglalkoztatási arányaiban nagy előre lépés történt a két időpont között (7-ről 13%-ra emelkedett a foglalkoztatási ráta), de színvonalában ez így is nagyon alacsony volt.

Az 1998 elejétől hatályba lépett nyugdíjrendszer értékelése megállapította, hogy a nyugdíjrendszer legnagyobb problémája Magyarországon nem annyira a demográfiai helyzet alakulásában, mint inkább a korai nyugdíjazási lehetőségek széles skálájában volt keresendő. A korai nyugdíjazás kiterjedt és inkább csak előnyökkel járó rendszere nehezítette a tényleges nyugdíjba vonulási kor emelését.

3. számú táblázat: A nyugdíjellátás összesített adatai, 2007-2016

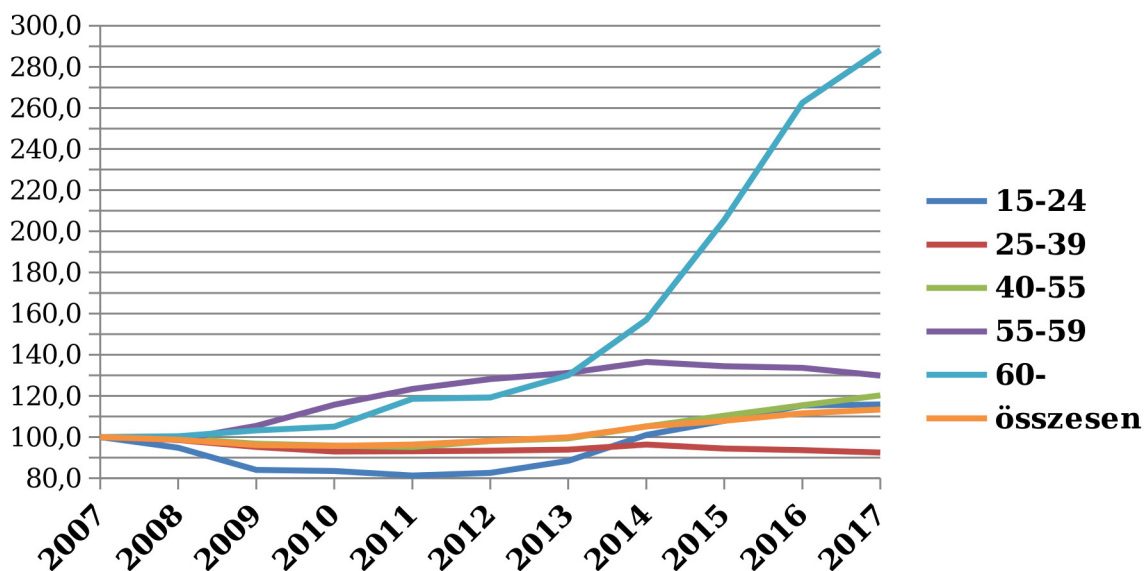
	<b>Ellátásra fordított kiadás</b>	<b>Ellátásban részesülők havi átlagos száma</b>
	<b>millió Ft</b>	<b>1000 fő</b>
<b>2007</b>	2 630 005	2 754
<b>2008</b>	2 921 034	2 771
<b>2009</b>	2 856 635	2 746
<b>2010</b>	2 915 757	2 709
<b>2011</b>	3 054 823	2 688
<b>2012</b>	2 666 055	2 178
<b>2013</b>	2 857 971	2 199
<b>2014</b>	2 931 243	2 194
<b>2015</b>	3 000 178	2 181
<b>2016</b>	3 062 630	2 170

Forrás: Statisztikai zsebkönyv 2016 ONYF

A nyugdíjtörvény módosítása alapján több elem szigorítására került sor, illetve új kedvezmények léptek be. A nyugdíjkorhatár 62 évről 65-re emelkedett mindkét nem esetében a 2008. december 31-ét követően megállapított nyugdíjak esetén. A végrehajtás fokozatosan történik az 1952-ben születettekkel kezdően és az 1957-ben születettekkel bezáródóan fél éves léptekkel emelkedik a nyugdíjkorhatár. Az előrehozott öregségi nyugdíj kifizető rendszerben 2012. január 1-től szűnt meg. A nők 40 év szolgálati idő megszerzése után, életkortól függetlenül, elmehetnek kedvezményes öregségi nyugdíjba 2011 elejétől, a szolgálati időbe a gyermekneveléssel töltött idő is beszámít korlátozások mellett. Az induló nyugdíj összegének kiszámítási szabályai is szigorodtak 2008-at követően, ami lassította a nyugdíjterhek emelkedését, sőt bizonyos években azok nominálisan is csökkentek. A nyugdíjindexálás is kedvezőtlenebbé vált, már csak az infláció, illetve a várható infláció képezte a növelés alapját. A beavatkozások hatására igen erőteljesen megnőtt a 60 éven felüliek munkában maradása és az idősebb korcsoportok foglalkoztatási rátája.

<sup>11</sup>A társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. Törvény és az 168/1997. (X. 6.) kormányrendelet, valamint a módosító 2006. évi CVI. törvény

4. számú ábra: A foglalkoztatottak számának növekedése fontosabb korcsoportonként 2008-2017 között, 2007=100%



Forrás: KSH

A munkavállalási korú népesség foglalkoztatási aránya 2007-2017 között összességében 11 százalékponttal emelkedett, az idősödő korcsoportoké ennél gyorsabban bővült: az 50-54 éveseké 14,3, az 55-59 éveseké 23,5, a 60-64 éveseké 22 százalékponttal nőtt. Természetesen ez a látványos növekedés nem kizárólag a nyugdíjrendszer változásának köszönhető, hanem mint a későbbiekben tárgyalni fogom más kedvező körülmények is szerepet játszottak benne, de a nyugdíjrendszer változtatásának hatása nem vonható kétségbe. Miközben mindkét nem foglalkoztatási aránya jelentősen nőtt, a két nem közötti különbség többé – kevésbé fennmaradt főleg a nők számára biztosított 40+ lehetőség következtében. A jövőre nézve ismételten felmerült a nyugdíjkorhatár további növelésének igénye és lehetősége, azonban erre vonatkozó konkrét döntések még nincsenek, ez a következő évtized megoldandó problémája.

4. számú táblázat: Az idősödő korcsoportok foglalkoztatási rátájának változása 2007-2017 között, %

	2007			2013			2017		
	együtt	férfi	nő	együtt	férfi	nő	együtt	férfi	nő
<b>50-54</b>	69.5	71.0	68.1	74.1	74.2	74.0	83.8	86.6	81.1
<b>55-59</b>	48.0	57.3	40.0	57.7	64.9	51.4	71.5	77.5	66.1
<b>60-64</b>	13.2	18.0	9.4	15.5	21.1	11.1	35.2	49.6	23.3
<b>15-64</b>	57.0	63.7	50.7	58.1	63.7	52.6	68.2	75.2	61.3

Forrás: KSH

#### 2.1.3.1 Nyugdíj melletti munkavállalás

A 2000-es évek elején a nyugdíj melletti legális munkavégzésre kevés lehetőség adódott és az is a fővárosban és a nagyobb városokban koncentráldott, s főként a magas iskolai végzettségűek, illetve a nyugdíjazás előtt vezető beosztásban tevékenykedők számára volt elérhető. A nyugdíjba vonulás utáni legális munkavégzés hiányára utaltak a későbbi szakirodalmi források is, amelyek a nyugdíjazás következtében bekövetkező alacsony jövedelemvesztéssel és a legális munkajövedelmek alacsony színvonalával indokolták a jelenséget (a megállapítás a felsőfokú végzettségűekre nem vonatkozik).

Az alacsonyabb képzettségű, vidéki kistelepüléseken élő, előrehozott nyugdíjban és nyugdíjban részesültek legfeljebb a fekete foglalkoztatásba, az alkalmi munkákba tudtak bekapcsolódni, de ennek mértékéről nem voltak fellelhető információk.

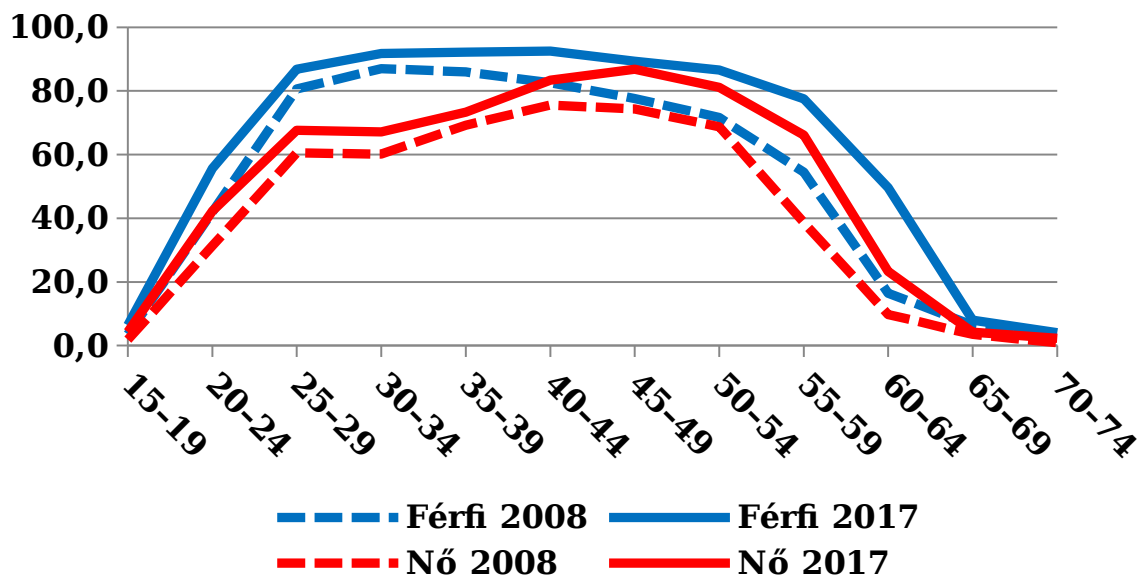
Az idősödő népesség foglalkoztatási helyzetére vonatkozó korábbi kutatások rávilágítottak, hogy munkaadó és munkavállaló erőteljesen érdekelt volt valamilyen szociális jövedelem megszerzésében, mert ez egy relatív biztonságot jelent a munkavállaló számára és csökkentette a foglalkoztató felelősségét is, illetve gyakran költségmegtakarítást eredményezett a munkaadónál, illetve többletjövedelmet a munkavállalónál (az államháztartás kárára). A két legnépszerűbb forma az előrehozott nyugdíj elérése, illetve a rokkantnyugdíj megszerzése voltak. Időközben az előbbi megszűnt, az utóbbi megszerzésének/megtartásának szabályai jelentősen szigorodtak.

A nyugdíj melletti munkavégzés szabályai időről időre változtak, többnyire a pillanatnyi munkaerő-piaci helyzet függvényében. A szabályok differenciáltak voltak több dimenzió mentén, függött attól, hogy a gazdaság mely szektorában szándékozott dolgozni valaki, illetve a nyugdíjazás milyen módját választotta. A 2018-ban érvényes szabályok szerint a versenyszférában korbetöltött nyugdíjasként korlátozás nélkül lehet dolgozni. Közalkalmazotti vagy hasonló jogviszonyban előzetes kormányzati egyetértéssel vállalt nyugdíj melletti munkavégzés esetén azonban a nyugdíj folyósítását 2018-ban is fel kell függeszteni, vagyis illetmény és nyugdíj együtt nem folyósítható a közalkalmazotti vagy hasonló közszférás státuszban dolgozni kívánó nyugdíjasok számára. Ez a feleslegesen korlátozó rendelkezés sokak reménye ellenére sem változott, miután tavaly az Emberi Jogok Európai Bírósága előtt egy ilyen tárgyban indított pert jogerősen megnyert a magyar állam. Viszont jövőre valószínűleg eltörlik a korlátozásokat. A nők kedvezményes nyugdíjában, korhatár előtti ellátásban vagy szolgálati járandóságban részesülő személyek munkavégzése esetén a versenyszférában is kereseti korlátot kell figyelembe venni, ami a minimálbér összegétől függ. E kereseti korlát az éves keretösszeg, ami a tárgyév első napján érvényes bruttó minimálbér összegének 18-szorosa. A tavalyi évtől új lehetőségként lépett be a közérdekű nyugdíjas szövetkezet, amelyen keresztül a foglalkoztatók számára előnyös közteherviselési feltételekkel lehet foglalkoztatni nyugdíjasokat. A foglalkoztatott nyugdíjas csak személyi jövedelemadót fizet, viszont elesik az ezen munkája után járó összes társadalombiztosítási juttatástól. Eddig nagyságrendileg 100 nyugdíjas szövetkezet jött létre, kb. 20 ezer taggal, akik közül 4 ezren dolgoznak ténylegesen. Amennyiben jövőre valóban megszűnnek a nyugdíjas foglalkoztatás korábbi korlátai, az megkérdőjelezi e szövetkezetek létjogosultságát.

#### 2.1.4 A nemek szerepe a munkaerő-piaci részvételben

A férfiak és nők nem azonos mértékben és módon képesek bekapcsolódni a munka világába, utóbbiakat a gyermekvállalás és a családi elfoglaltságok korlátozzák ebben. Mindkét nem foglalkoztatási rátája emelkedett a tárgyalt időszakban, azonban a legjobb munkavállalási korban inkább eltávolodott egymástól. Már a szakmai életpálya elején elkezd szétválni a foglalkoztatás színvonala, de ez 25 éves korig nem túl jelentős mértékű. A tárgyalt időszak alatt mindkét nem életpálya lefutásának alakja megváltozott. A férfiak foglalkoztatása már 25 éves korukra megközelíti a 90 %-ot és ez a magas arány még egy kicsit tovább emelkedve eltart 55 éves korukig majd lassú csökkenést követve zuhanásszerűen esik vissza 60-64 éves koruk között. A férfiak esetében 30-60 éves koruk között emelkedett jelentősen a foglalkoztatási színvonaluk. A nők korábban fiatalabb korban érték el a legmagasabb szintű foglalkoztatottságukat, mint 2017-ben, s az jóval alacsonyabb szinten tetőzött, mint napjainkban. Ma már pályájuk delén, 50 éves koruk körül ők is közelítik a 90%-os foglalkoztatási színvonalat, csak ez sokkal rövidebb időintervallumot foglal magában, mint a férfiak esetében.. A nők esetében is rapid módon csökken a foglalkoztatási színvonal 60 éves koruktól, melynek okairól a nyugdíjfejezetben szóltam.

5. számú ábra: A foglalkoztatási ráta nemenkénti lefutása korcsoportonként 2008-ban és 2017-ben, %



Forrás: KSH

A foglalkoztatás színvonala összességében belesimul az EU átlagába, bár ezt vitatható módszerek is segítik (közfoglalkoztatás), de az életpálya két végén még jelentős a lemaradás, és a nők 30-50 év közötti rátája is relatíve alacsony.

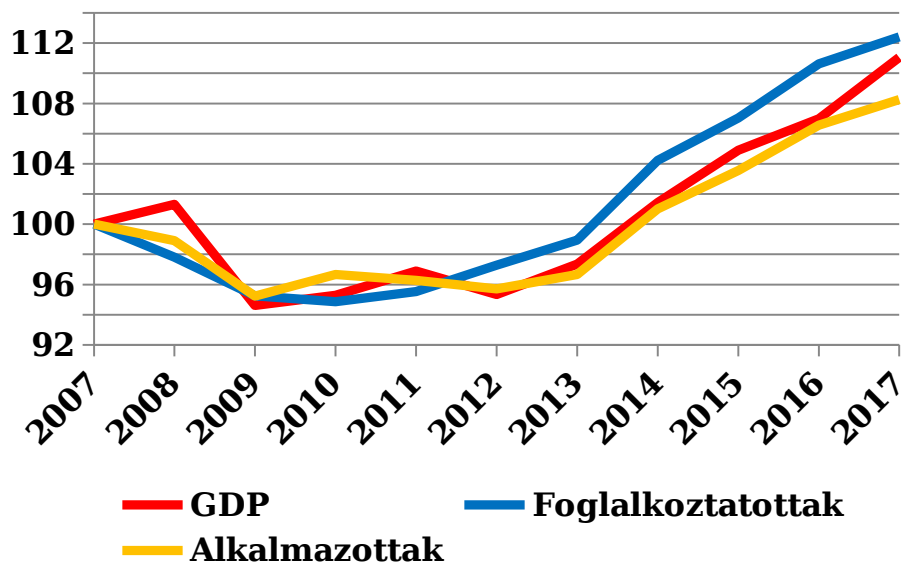
## 2.2 A munkaerő-kereslet alakulását befolyásoló fontosabb tényezők

### 2.2.1 A konjunktúra mértéke és jellege

A tárgyalt időszak konjunkturális viszonyait két részre bonthatjuk, az időszak elejét a világgazdasági válság okozta visszaesés jellemezte. Magyarország elég nehezen, hullámzó módon tudott csak kilábalni a válságból és az európai átlaghoz képest lassan, csak 2013-2014-re érte el a válság előtti szintet. A GDP és a foglalkoztatás dinamikája nagyjából együtt mozgott. A nagyobb létszámleépítések elkerülése érdekében bevetésre kerültek a rugalmas foglalkoztatási formák, elsősorban a részmunkaidős foglalkoztatás, amihez az állam anyagi segítséget is nyújtott a foglalkoztatóknak.

Magyarország a válság előtt az egyik legalacsonyabb foglalkoztatási színvonallal rendelkező EU-s ország volt, s a munka termelékenysége is alacsony színvonalú volt nagy szélsőségek mellett. A foglalkoztatás hatékonysága a nagyméretű és/vagy külföldi tulajdonban álló cégeknél megközelítette, illetve el is érte a világszínvonalat, viszont a hazai tulajdonú kisebb cégek hatékonysága komoly kívánni valókat hagyott maga után. Mivel a foglalkoztatottak kb. egynegyed dolgozott a magas termelékenységű munkahelyeken, így összességében is gyenge eredmény adódott.

6. számú ábra: A GDP és a foglalkoztatás ütemének változása 2007-2017 között, %

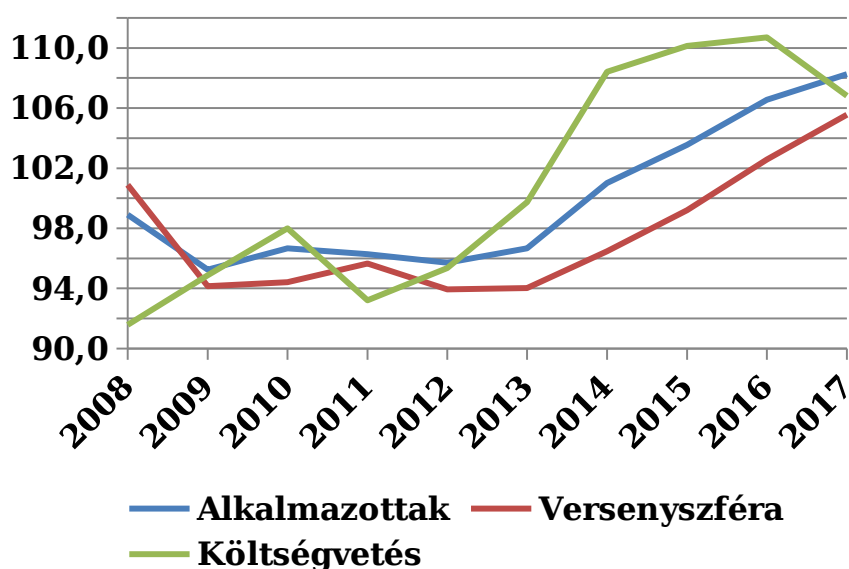


Forrás: KSH

A konjunktúra alakulása a nemzetközi működő tőke fluktuálása közepette nem látszott gazdaságilag biztosított lehetősége a foglalkoztatás és a termelékenység növelésének. A kormányzat a munkaerő-kereslet növelése érdekében állami intézkedések széles körét alkalmazta, melyekről a következő pontban részletesen szólok. Most csak annyit bocsátok előre, hogy ezek az intézkedések legalább statisztikai értelemben növelték a foglalkoztatottak számát, viszont a növekedés extenzív útját képviselték. Így a korábban is alacsony termelékenységi színvonal tovább csökkent és a világgazdasági válság előtti színvonalon stabilizálódott. Jelenleg ez az ország egyik legnagyobb problémáját jelenti, végső soron ez az oka az alacsony kereseti színvonalnak, a szociális juttatások csökkentésének, a külső forrásoknak (EU támogatások) való nagymértékű kitérttségnek.

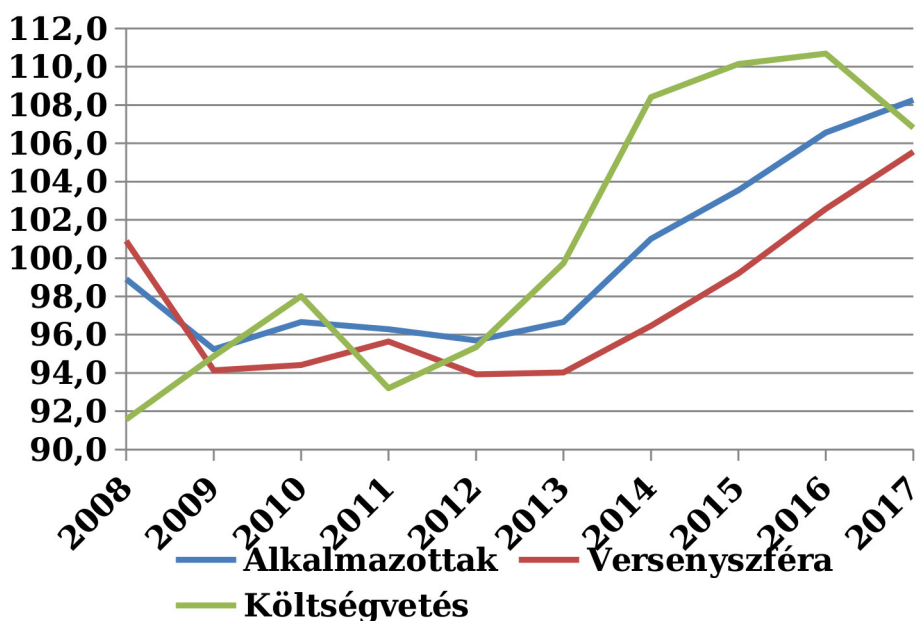
A kis- és középvállalati szektor helyzetbe hozására az állam több programot is meghirdetett, finanszírozott. A célkitűzések szerint a gazdaság ezen részének kellett volna a gazdasági növekedés motorjává válnia, jelentős munkaerő felszívónak lennie, de ez még nem valósult meg általánosságban, természetesen jó példák léteznek.

7. számú ábra: A GDP, a foglalkoztatás és a teljesítmény alakulása, 2007=100%



Forrás: KSH

8. számú ábra: Az alkalmazottak számának alakulása szektoronként 2007-2017 között, 2007=100%



Forrás: KSH

A legalább 5 főt foglalkoztató vállalkozások és a költségvetési szektor alkalmazottjainak száma eltérő tényezők hatására változott. A versenyszféra foglalkoztatási képességének növekedését alapvetően a konjunktúralis, piaci folyamatok motiválják, bár itt is van némi állami beavatkozás. A költségvetési szféra létszámalakulása kifejezetten állami döntés kérdése. A költségvetési előirányzatok és azok teljesülése határozza meg a foglalkoztatás mértékét. A költségvetési szféra alkalmazottjainak számát erősen megemelte az itt nyilvántartott közfoglalkoztatottak számának gyors bővülése. A közfoglalkoztatás visszaszorítására hozott döntések hatása azonnal meglátszott a szektor létszámalakulásán. A közfoglalkoztatottak között sokan vannak az időszűk, de már fiatalok és szakképzettséggel rendelkezők nem lehetnek közfoglalkoztatottak.

5. számú táblázat: A közfoglalkoztatásban résztvevők éves átlagos létszáma és az erre fordított eszközök mértéke, 2011-2017

Év	Ezer fő	Előző év=100%	Milliárd forint	Előző év=100%
2011	59	-	64	-
2012	91	154	120	180
2013	129	142	180	150
2014	183	142	230	128
2015	213	116	270	117
2016	224	105	340	125
2017	180	80	325	96

Forrás: [www.kozfoglalkoztatás.kormány.hu](http://www.kozfoglalkoztatás.kormány.hu), KSH

### 2.2.2 Az állami intézkedések hatása

A tárgyalt időszakban a legfontosabb állami intézkedések a foglalkoztatás növelésért az alábbiak voltak:

- a nyugdíjrendszer átalakítása,
- a munkanélküli ellátási rendszer módosítása kontra közfoglalkoztatás,
- a munkahelyvédelmi akcióterv (mint munkáltatói terhet csökkentő elem),
- az új Munka Törvénykönyve bevezetése,
- a közérdekű nyugdíjas szervezetek voltak.

A kormányzat példátlan módon leszűkítette a munkanélküli ellátás idejét mértékét, ez lett az egyik legszűkmar-kúbb rendszer az egész EU-ban. Ennek az volt a célja, hogy átterelje az állástalanokat a közfoglalkoztatásba. A meglehetősen diktatórikus módon megvalósított átállás – jellemzően a Belügyminisztérium felügyeli – statisztikailag igen kedvező mutatókhoz vezetett, a foglalkoztatás színvonalát tekintve ma már Magyarország a középmezőnyben foglal helyet, munkanélküliségi rátája az egyik legalacsonyabb. A közfoglalkoztatásban végzett tevékenység egyaránt húzza lefelé a GDP-t, mert alacsony díjazás ellenében végzik és a teljesítményeket is.

A Munka Törvénykönyve módosítása megnyirbálta munkavállalók jogait, növelte kiszolgáltatottságukat, s a szakszervezetek mozgásterét is korlátozta. Ezzel szemben megnövekedtek a foglalkoztatói jogosultságok, az más kérdés, hogy a növekvő munkaerőhiány közepette a valóságban csak korlátozottan tudnak, mernek élni jogosultságaikkal.

A munkahelyvédelmi akcióterv, mint a neve is mutatja elsősorban a meglévő álláshelyek védelmét szolgálja, s kevésbé járul hozzá újak létrehozásához. A munkáltatók által igénybe vehető közteher fizetési csökkentések mintegy kompenzálják a nyugdíjkorhatár növeléséből adódó terhek egy részét. Nyilván nem véletlen, hogy a legnagyobb kedvezményezett csoport az idősödő munkavállalóké. A támogatott csoportok között némi átfedés is lehet, mert pl.: az alacsony iskolai végzettségűek vagy a tartós munkanélküliek között is lehet idősebb személy.

A munkahelyvédelmi akcióterv számszerű eredményei - a Nemzetgazdasági Minisztérium 2017-es közlemé-nye alapján - az alábbiakban foglalhatók össze:

- 2013-as bevezetése óta összesen 590 milliárd forinttal csökkentette a munkáltatók bérköltségét.
- Összességében évente átlagosan 900 ezer főnek segített állását megtartani, illetve munkahelyhez jutni:
- 330 ezer 55 éven felüli munkavállaló,
- 290 ezer alacsony iskolai végzettségű,
- 160 ezer pályakezdő,
- 40 ezer kisgyermekes anya,
- 30 ezer tartós álláskereső foglalkoztatását támogatta.

Az idősödő munkavállalók foglalkoztatási biztonságának megőrzése, növelése érdekében fontos az intézke-déscsomag további fenntartása.

### 2.2.3 Az idősödő népesség speciális helyzete a munkaerőpiacon

Több korábbi kutatás tapasztalatai szerint elmondható, hogy a foglalkoztatók kifejezetten az életkorra hivatkozva ritkán bocsátanak el a nyugdíjkorhatár elérése előtti időszakban. Az viszont igaz, hogy a kedvezményre jogosultakat presszionálták, hogy amint lehet, vonuljanak nyugdíjba. Az idősödő munkavállalók számára az je-lenti a legnagyobb veszélyt, ha állásuk bármi okból megszűnik, mert nem, vagy csak nagyon nehezen találnak maguknak másik helyet. Az idősödő munkavállalók felvételétől a foglalkoztatók keményen elzárkóznak, a hely-zet az utóbbi évben egy kicsit oldódott a nagymértékű munkaerőhiány miatt. Az idősödő munkavállalók ágaza-ti, vállalati tulajdonforma és méret szerinti eloszlása nem egyenletes.

Túlreprezentáltak:

- Mezőgazdaságban
- Ingatlanügyletek
- Vízellátás, szennyvízkezelés, hulladékgyűjtés
- Közösségi szolgáltatásokban (oktatás, egészségügy)

Alulreprezentáltak:

- Információ, kommunikáció
- Pénzügyi szolgáltatások
- Turizmus

Tulajdonforma és vállalati méret nagyság szerinti szegmentáltság:

- állami-magán
- hazai-külföldi
- kicsik-közép és nagyvállalatok

#### 2.2.4 A munkáltatók viszonyulása az idősödő népesség foglalkoztatásához

A munkaadók meglátása szerint az idősebb korosztálynak a fiatalabbakkal szembeni legnagyobb előnyei:

- A foglalkoztató szervezetek iránti magas szintű elkötelezettség
- A pontosság és a megbízhatóság
- Fejlett szociális készségek

Az idősebb korosztálynak a fiatalabbakkal szembeni legnagyobb hátrányai:

- Nehezebb képezhetőség
- Az új technológiák alkalmazásával kapcsolatos gyengébb készségek
- Romló fizikai terhelhetőség
- Csökkenő szellemi terhelhetőség
- Rugalmatlanság
- Kisebb kreativitás

#### 2.2.5 A gazdasági aktivitás alakulása 2008-2017 között

- A 15-64 éves népesség foglalkoztatottsági aránya 56,4%-ról 68,2%-ra emelkedett, a növekedés közel 12 százalékpontos, 555 ezer fős, amiből 165 ezer fő közfoglalkoztatott.
- A 15-64 éves népesség inaktivitási aránya 38,8%-ról 28,8%-ra mérséklődött, a csökkenés 10 százalékpontos, 755 ezer fős.
- A munkanélküliségi ráta 7,9%-ról 4,2%-ra esett, a csökkenés 3,7 százalékpontos, 134 ezer fős.

### 3. Összegzés

A magyar munkáltatók tisztában vannak a népesség öregedéséből származó foglalkoztatási problémákkal, de a megoldást elhárítják maguktól, azt másoktól várják. Az állam törekszik az idősebbek foglalkoztatását elősegítő szabályozási háttér kialakítására. Az idősödő korosztályok képzésben való részvételi hajlandósága alacsony és a munkáltatók sem vonják be őket. A munkaerő-piaci feszültségek csökkentése az alábbi feladatok megoldását igénylik a gazdasági szereplőktől:

- A rendelkezésre álló populációt kell jobban felhasználni.
- Magasabb teljesítmények elérése, jobb munkaszervezés.
- Aktívabb részvétel az ifjúsági szakképzésben.
- Az egész életen át tartó tanulás támogatása minden korcsoportban.
- Előítéletek leküzdése (kor, etnikum, megváltozott munkaképesség)
- Jobb anyagi elismerés (keresetek, juttatások, szürke foglalkoztatás visszaszorítása).
- Jobb bánásmód (korrekt viselkedés mindkét fél részéről, a lelki igények akceptálása, stb.)



# HÁRS ÁGNES: MUNKAERŐ-MOBILITÁS, MUNKAERŐPIAC, INTÉZMÉNYEK

## 1. Bevezetés

Európa keleti régiójából a kétezres évek közepétől rövid idő alatt példátlanul gyors elvándorlás indult az Unió gazdagabb régiói felé. A munkaerő szabad áramlásának intézményi lehetőségével 2004 után könnyen elérhetővé váltak a fejlettebb Uniói országok munkaerőpiacai az új Uniói országok számára<sup>12</sup>, a korábban is létező vándorlást motiváló tényezőknek ez hirtelen erős ösztönző lökést, lehetőséget adott. A mobilitás és a munkaerőpiac összekapcsolódik ebben az intézményi térben. A másfél évtizede tartó folyamat lehetősége, vonzereje töretlen, bár érezhetőek a kedvezőtlen hatások és feszültségek. A külföldre vándorlás mindinkább része a magyarországi mindennapoknak, fokozatosan a közbeszédet és a közérzetet is meghatározó jelenséggé vált, növekedése várhatóan erősödik és szaporodó gondokat jelent a munkaerőpiacon is. Az elvándorlást ösztönző és motiváló tényezők erősek és fenntartják az elvándorlás folyamatát. (Hárs 2016, 2018). Miért nem történik erős vándorlás országon belül is, miért nem helyettesíti, ellensúlyozza az elvándorlást a belföldi mobilitás, miközben jelentősek a regionális különbségek? A munkaerőpiacon a régiók között tartósan tűnő gazdasági távolság ellenére a belföldi vándorlás gyenge és ez állandónak bizonyul. A tanulmány azt vizsgálja, hogyan alakultak a belföldi és a nemzetközi migrációs folyamatok Magyarországon, és milyen lehetőséget, kockázatot, kilátást nyújtanak.

## 2. A migráció – elméleti magyarázatok, hatásmechanizmusok

A migráció térbeli mobilitást, vándorlást jelent<sup>13</sup>. A munkaerő vándorlása földrajzi területek határait átlépve lakhelyváltással, költözéssel járó munkavállalás céljából történő mozgás, amely tartós lakhelyváltással (költözéssel), vagy legalábbis a szokásos lakhely tartós változtatásával jár. A munkaerő mobilitásának fontos módja továbbá az *ingázás*, ez ideiglenes, rövid idejű lakhelyváltást, vagy a lakhely megváltoztatása nélkül a munkahelyre távolabbra utazást jelent. Ennyiben eltérő folyamatról van szó, de sok szempontból keveredik is az előbb definiált migrációval, ezért különösen a munkapiaci vizsgálódáskor nem hagyhatjuk figyelmen kívül.<sup>14</sup> Történhet a munkaerő vándorlása az országon belüli nagyobb területi egységek, régiók és országok között is. Az előbbi esetben *belföldi migrációról* beszélhetünk, az utóbbi esetben, amikor országok közötti a mozgás, *nemzetközi migrációról* van szó.

A klasszikus közgazdasági mikro elméletekben fontos szerepe van a migrációs döntést motiváló tényezők magyarázatának. Ennek összefoglalásáról ld. Massey et al (1993) klasszikus cikkét. Az elméletek egy része az egyén, míg az új migrációs elméletek magyarázatai a családi döntés fontosságát hangsúlyozzák (Stark-Bloom 1985). Az Unión belüli munkaerőpiaci célú migráció megértéséhez az egyéni döntések mikro szintű magyarázatai fontosak a számunkra, a modellek logikáját Harris–Todaro (1970) klasszikus munkája írja le, miszerint a költözésre vonatkozó migráció döntését az egyén hozza meg, mindenekelőtt az elérhető bér és a foglalkoztatási lehetőség – illetve az ezekben mutatkozó várható különbség – alapján. A klasszikus modell szerint a migráns egyén úgy hozhat racionális döntést a migrációs lépésről, ha együttesen számol a jövőben várható magasabb bérrrel és a munkanélküliség esetén kieső jövedelemmel, és ezt a munkanélküliség valószínűségével súlyozza. A migrációt leíró fenti magyarázat máig legfontosabb eleme a munkanélküliség és a bérkülönbség együttes kalkulációjának figyelembe vétele, és a várakozások, a jövőben várt előny alapján remélt jó döntés mellett.

---

12Az Európai Unió bővülése 2004-ben 8 országot (Csehország, Szlovákia, Lengyelország, Magyarország, Lettország, Litvánia, Észtország, Szlovénia) érintett, majd 2007-ben Románia és Bulgária is az Unió tagja lett, a szabad munkavállalás azonban 2004-től kezdve csak fokozatosan valósult meg, ahogy az EU országai megnyitották munkaerőpiacaikat az új tagországok előtt, így a szabad munkavállalás a 2004-ben csatlakozott 8 ország számára 2011-ben vált teljessé, Románia és Bulgária számára 2013-ban.

13 A migráció semleges kategória, a fogalmak egyenértékűek és felcserélhetőek, a tanulmányban is így használjuk.

14A definíciós kérdések sokszor keverednek a statisztikai számbavételt szabályozó leírással, definícióval, ami nehezíti és korlátozza is a migráció vizsgálatát, a bizonytalan és folyamatosan mobil csoport számbavételét, az elemzéshez szükséges adatforrások megbízhatóságát, elérhetőségét. (Willekens 2016)

A modell különböző fejlettségű régiók közötti vándorlásra vonatkozó döntést ír le, megfogalmazása valójában a *belföldi vándorlás* elemzésére épült, feltételezve, hogy a fejletlenebb régióban élők egy része racionálisan úgy dönt, hogy a fejlettebb régiók valamelyikébe költözik, ezzel a döntéssel mérséklődhetnek a kialakult fejlettségbeli különbségek, az otthoni szűkülő munkaerő-kínálat hatására csökkenhet a munkanélküliség és emelkednek a bérek.

A *nemzetközi migrációt* ösztönző tényezők sok szempontból hasonlítanak a régiók között migrációt leíró motívumokhoz, a legfontosabb különbség abból fakad, hogy az államok kontrollt gyakorolnak a határok felett (Zolberg 1989) A bevándorlás kontrollja az Európai Unión belül az EU polgárok és a többi úgynevezett harmadik ország polgárai között szigorú megkülönböztetést jelent. A munkaerő szabad áramlásának a célja az Unión belül az államhatárok korlátainak eltüntetése a mobil munkaerő előtt, és ennyiben hasonló a régiók közötti mozgáshoz. Az Európai Unió kibővítése a fejletlenebb kelet-európai országok irányába és az új EU országok polgárai számára a munkaerő szabad mozgásának a lehetővé tétele ezáltal jelentős ösztönzést jelentett a munkaerő-vándorlás számára. Az EU bővítéstől várt előnyök és lehetőségek pedig – a hagyományos modellhez hasonlóan – a régiók közötti különbségek kiegyenlítésétől várt előnyökben fogalmazódtak meg. (Kahanec et al 2016, Kahanec 2013) Erről szóltak a migrációs politikát befolyásoló viták, a migráció előnyeit és hátrányait szembeállító érvelések., például a bérverseny, az új EU országokból érkező külföldi munkavállalók helyettesítő/kiszorító hatása, illetve komplementer/kiegészítő hatása, stb. (vö. Andor 2015). A viták és a hétköznapi fejlemények is azt mutatják, hogy a szabad munkaerőpiac ellenére számos tekintetben tapasztalhatóak korlátok – explicit vagy implicit módon – a munkaerő szabad áramlása előtt. Vizsgálatok sora igazolja a szabad munkavállalás gazdasági előnyeit a fogadó országokban, a folyamatot mégis a vándorlás hátrányait hangsúlyozó élénk politikai viták kísérik, többnyire a fogadó országokban (Brexit, posted worker szabályozás, EU új tagok szociális juttatásai, munkanélküli ellátása körüli vita). A kibocsájtó országokban érzékelt előnyökről és kedvezőtlen hatásokról kevesebb vizsgálat készült és bizonytalanabbak az eredmények.

Az elvándorlás az új EU országokból stabil és várhatóan tartós, a migrációt mikroszinten ösztönző és motiváló tényezők erősek. Fontos azonban, hogy a migrációs folyamatban nem mindenki vesz hasonlóan sikeresen részt, előnyeit és kockázatát sem mindenki vállalja. A migrációba fektetett költségek összességének a megtérülése hosszú időt vesz igénybe, ezért nagyobb valószínűséggel a fiatalok, az iskolázottabbak indulnak el, a legszegényebbek és a képzetlenebbek kimaradnak (az emberitőke-elmélet értelmezése alapján). Azok indulnak inkább el, akiknek a költözés a remélt bérkülönbség mellett várhatóan megtérül, s akik nem járnak sikerrel, viszsa is térnek, a migráció nem egyszeri döntés és nem egyirányú folyamat. (Horváth 2016) A döntést kísérő kalkuláció azonban minden lépéskor hasonló, egy sor nehézséget és kockázatot is figyelembe véve, amit együttesen a migráció pénzben mérhető és nem mérhető költségeinek nevezhetünk: mindenekelőtt a költözés pénzbeli költségei (ingatlan, költözés, utazás, új lakás.), emellett adminisztratív költségek (adminisztratív feladatok belépéskor, illetve kilépéskor, korábbi kedvezmények, támogatások elvesztése, stb.), az információszerzés költséges és időigényes és a migrációnak jelentős érzelmi költsége is van (szülőföld elhagyása, kapcsolatok és a biztonság elvesztése, környezetváltozás).

A továbbiakban a magyarországi folyamatokat vizsgáljuk, a migrációt motiváló tényezők között a munkaerőpiaci környezet, és kitüntetetten a bérek szerepét. Először a magyarországi területek közötti vándorlást vizsgáljuk, majd a nemzetközi migráció alakulását, a magyarázó mutatókat és a vándorlás folyamatát, végül összegzésképpen arra keresünk választ, mi teszi reménytelivé és sikeressé az egyiket, s kevésbé a másikat.

### 3. Belföldi mobilitás – hazai környezet, munkaerőpiac és bérek

A munkaerőpiaci mutatók, a bérkülönbségek fontos tényezők a munkaerő-vándorlás magyarázatában.

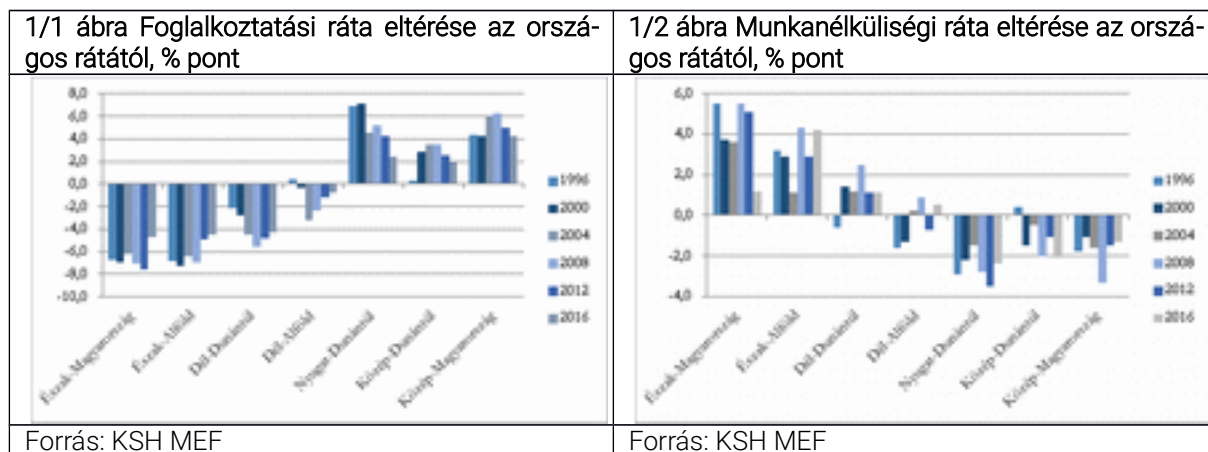
A magyarországi belföldi mobilitást vizsgálva szembeszökő, hogy a régiók közötti területi munkaerőpiaci különbségek jelentősek, és úgy tűnik, ezek a különbségek kis változással stabilan fenn is maradtak. A munkaerőpiacot jellemző főbb mutatók alakulását látjuk az 1. ábra részleteiben. A magyarországi régiók között a foglalkoztatás és a munkanélküliség alakulását vizsgálva nem változott jelentősen az egyes régiók helyzete, pozíciója. Hosszabb időszakot áttekintve a foglalkoztatási rátában és a regisztrált munkanélküliek arányában is kevés átrendeződést látunk. Egymást követő kitüntetett időpontokra mutatja a foglalkoztatottak arányának az országos átlagtól való eltérését az 1/1 ábra, és a regisztrált munkanélküliek arányának az eltérését az 1/2 ábra. Az időszak végi gyors javulást részben magyarázza a gazdasági élénkülés, de jelentős a 2013 után felgyorsult

közmunka program hatása is, ez befolyásolja a mutatók alakulását és értelmezését, a változások fontosak, nem tekinthetjük azonban a munkaerőpiacon végbemenő piaci hatások eredményének<sup>15</sup>.

Figyelemreméltó, hogy a változások mellett a régiók sorrendje és az egyes régiók közötti különbségek összességében stabilnak bizonyulnak. Az országos átlagtól leginkább elmarad a foglalkoztatottak aránya és az átlagot messze meghaladja a munkanélküliségi ráta Észak-Magyarországon és kevéssel jobb a helyzet az Észak-Alföldön. Kedvezőbbnek látszik a munkapiaci helyzet mindkét mutató alapján Dél-Dunántúlon és még inkább Dél-Alföldön és határozottan jobb munkaerőpiaci helyzetű régió Közép-Dunántúl, Nyugat-Dunántúl és Közép-Magyarország, ahol az időszak egészében az országos átlagnál kedvezőbb volt ezeknek a régióknak a foglalkoztatási és munkanélküliségi helyzete.

A bérkülönbségek alapján is hasonló a régiók sorrendje, bár a bruttó havi keresetek átlagtól való eltéréseit vizsgálva kevés különbséget látunk Észak-Magyarország, Észak-Alföld, Dél-Dunántúl és Dél-Alföld között, a régiók bruttó keresete az országos átlag 80%-át kevéssel haladja meg. Kedvezőbb Nyugat-Dunántúl helyzete, itt a keresetek az országos átlag 90%-a körül vannak, és a Közép-Dunántúlon az átlagtól alig 5%-al maradnak el. Közép-Magyarország fejlett régiójában magasak a keresetek, az országos átlagot több mint 20%-al meghaladják. A régiók közötti keresetkülönbségek eltérő összetételű munkaerőt sejtetnek. Az egyes régiók közötti kereseti arány az összetétel hatását kiküszöbölve is hasonló képet mutat: a regresszióval kiigazított kereseteket összevetve is Közép-Magyarországon egyértelműen messze a többi régiót meghaladják a keresetek, de csökken az előny, és csökken az eltérés a Nyugat-Dunántúl régiótól is (kivéve a válság időszakában). A többi régió elmaradása egyértelmű, közöttük kevés az eltérés, de összességében a régiók közötti különbségek az összetétel hatástól megtisztítva, hasonló csoportokat összehasonlítva kisebbek.. (vö. Fazekas-Köllő 2017, statisztikai adatok 9.6. táblázat: 257.o.) Végül a 4/4 ábra a régiókra kalkulált egy főre eső GDP alakulást mutatja az országos átlag százalékában, eszerint is nagyon egyértelmű Közép-Magyarország kiemelkedő helye, messze az országos átlag felett, Nyugat- és Közép-Dunántúl ettől elmaradva is jó helyzetben, az országos átlag körüli, az időben kicsit hullámzó értéket mutat, míg a többi négy régió elmaradása jelentős és állandó, alig az országos átlag 60%-a körül. A tartósan kedvezőtlen GDP értékek állandósága hosszabb távra is kedvezőtlen várakozásokat erősíthet, ezzel tartósítja a leszakadt kedvezőtlen helyzetű régiókban a változás kilátástalanságát.

1. ábra: A régiók munkaerőpiaci és gazdasági mutatóinak a változása

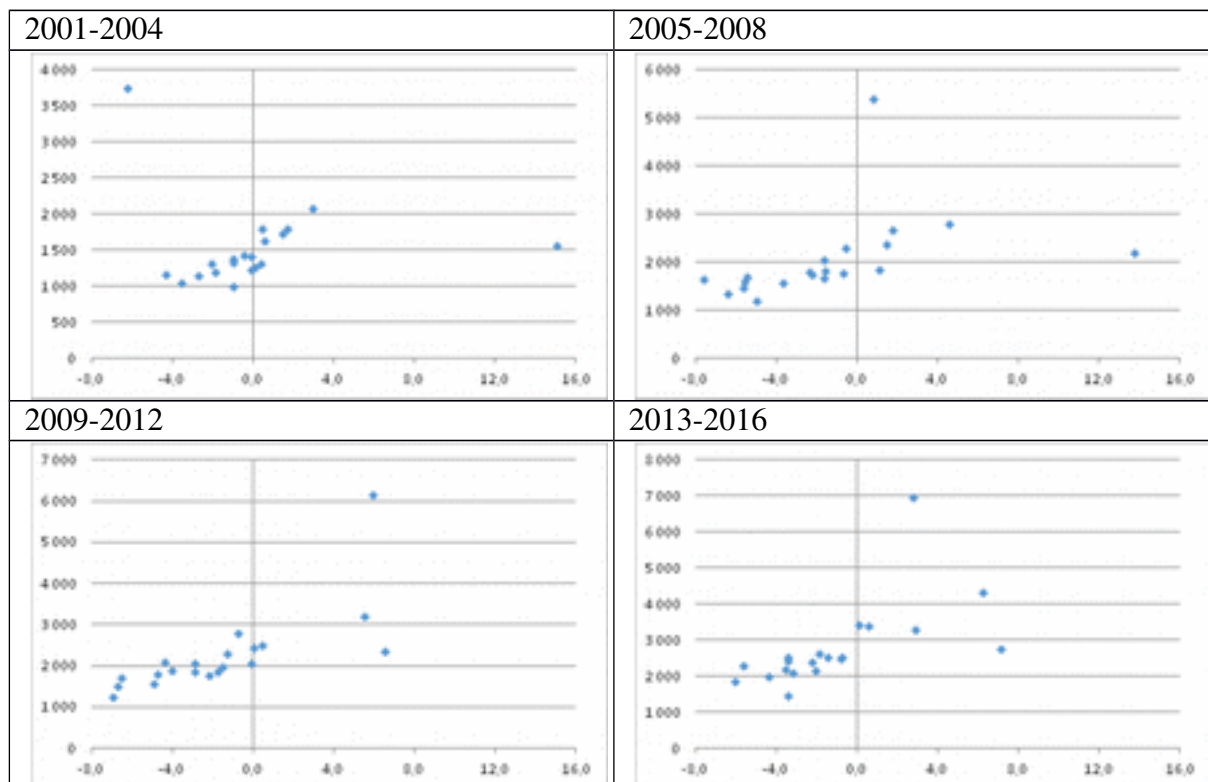


<sup>15</sup>Gyorsan megemelkedett a foglalkoztatottak aránya (a közmunkában foglalkoztatottak foglalkoztatottként megjelennek a foglalkoztatási rátában) és visszaesett a munkanélküliség (a munkanélküliek zöme közmunkássá, azaz speciális feltételekkel támogatott foglalkoztatottá vált). Az ábrákon visszaköszön, hogy a kedvezőtlenebb régiókban nagyobb volt a közmunkának köszönhető foglalkoztatottsági arány növekedése az utolsó időszakban.

1/3 ábra Bruttó havi kereset (Ft/fő) az országos átlag százalékában	1/4 ábra Egy főre jutó bruttó hazai termék az országos átlag százalékában
<p>a költségvetésben, ill. legalább 5 főt foglalkoztató vállalatoknál dolgozó teljes munkaidős alkalmazottak            Forrás: NFSZ Bértarifa felvétel</p>	<p>Forrás: KSH</p>

A régiók gazdasági fejlettsége közötti eltérést megyénként vizsgálva azt látjuk, hogy a fejlettségbeli különbségek belföldön az egyes megyék között egyértelműen vándorlást váltottak ki, a belföldi vándorlás és a régiók fejlettségének összefüggését látjuk egymást követő időszakok átlagában a 2. ábrán. Az egy főre eső GDP növekedésével a megyék mindinkább vándorlókat vonzó szivóhatást mutatnak, míg a csökkenő egy főre eső GDP csökkenő létszámmegtartó képességgel jár együtt. A régiók között a munkapiaci mutatók és a GDP szint eltérése is nagyon stabilnak mutatkozott, és a vándorlást vizsgálva azt látjuk, hogy vándorlás intenzitása sem változik jelentősen az egyes időszakokban.

2. ábra Belföldi vándorlás és a régiók fejlettségének összefüggése különböző időszakokban átlagosan



Függőleges tengely: egy főre jutó bruttó hazai termék (ezer Ft); vízszintes tengely: belföldi vándorlási különbség ezer lakosra

Forrás: KSH adatokból saját számolás

Az elvándorló és a célrégiók is állandóak, és ez időben sem változik jelentősen. Az egyes megyék helyét a belföldi migráció folyamatában az 1. táblázat mutatja az előzőekben vizsgált négy időszakra. (A különbségeket színekkel és azok erősségével érzékelteti az 1. táblázat, megkülönböztetve a kibocsájtó és a népességet vonzó megyéket.) A belföldi vándorlás legnagyobb vesztesei a folyamatosan vagy többségében nagyon magas elvándorlást mutató megyék, ahonnan a kétezres évek eleje óta stabil és viszonylag erős az elvándorlás. (Borsod-Abaúj-Zemplén, Szabolcs-Szatmár-Bereg, Békés) de a megyék elég nagy részéből jelentős az elvándorlás. A régiókon belül az egyes megyék helyzete valamelyest eltérő, ami valószínűsíti a régióon belüli vándorlásokat, de a kedvezőtlen helyzetű régiókon belül minden megye kibocsájtó, csak a kedvező régiókon belül van a megyék között kisebb létszámmozgás.<sup>16</sup> A legfontosabb bevándorló megye Pest és Győr-Moson-Sopron valamint Komárom-Esztergom, Fejér és Vas megye, valamint Budapest (bár itt időszakonként a ki- és bekötözések is jelentősek Pest megye és Budapest között). A megyék között a vándorlás erősségében kisebb átrendeződések vannak, de összességében nagyon kevés a népességet vonzó megye és többségben vannak az állandó népességet kibocsájtók, ebben nem látunk változást.

1. táblázat elvándorló és bevándorló megyék időszakonként\*

2001-2004	2005-2008	2009-2012	2013-2016
Budapest	Borsod-Abaúj-Zemplén	Nógrád	Szabolcs-Szatmár-Bereg
Borsod-Abaúj-Zemplén	Szabolcs-Szatmár-Bereg	Szabolcs-Szatmár-Bereg	Borsod-Abaúj-Zemplén
Szabolcs-Szatmár-Bereg	Békés	Borsod-Abaúj-Zemplén	Békés
Békés	Jász-Nagykun-Szolnok	Békés	Jász-Nagykun-Szolnok
Tolna	Tolna	Jász-Nagykun-Szolnok	Nógrád
Jász-Nagykun-Szolnok	Nógrád	Tolna	Tolna
Nógrád	Somogy	Heves	Hajdú-Bihar
Baranya	Hajdú-Bihar	Baranya	Somogy
Hajdú-Bihar	Heves	Hajdú-Bihar	Heves
Veszprém	Bács-Kiskun	Somogy	Baranya
Csongrád	Zala	Bács-Kiskun	Zala
Somogy	Veszprém	Veszprém	Bács-Kiskun
Bács-Kiskun	Baranya	Zala	Veszprém
Heves	Vas	Komárom-Esztergom	Csongrád
Vas	Budapest	Csongrád	Komárom-Esztergom
Zala	Csongrád	Vas	Fejér
Fejér	Fejér	Fejér	Budapest
Komárom-Esztergom	Komárom-Esztergom	Győr-Moson-Sopron	Vas
Győr-Moson-Sopron	Győr-Moson-Sopron	Budapest	Győr-Moson-Sopron
Pest	Pest	Pest	Pest

\*Kategóriák és színjelzések:

3,5 % nagyobb csökkenés	1-3,5% csökkenés	0-1 % csökkenés
0-1 % növekedés	1-3,5% növekedés	3,5 % nagyobb növekedés

A határozottan azonosítható irányú migrációs folyamatok ellenére összességében a belföldi vándorlás mértéke kicsi, a megyék közötti nettó vándorlás összesen alig 20 ezer embert érint, akik legnagyobb számban a legkedvezőtlenebb helyzetű Észak-Magyarország minden megyéjéből, és Borsodból indulnak el, és a migrációs nyereség túlnyomó többségét Közép-Magyarországon látjuk, ennyiben a migráció a várankozásoknak megfelelően a kedvezőtlen régiókból a kedvezők felé áramlik. A vándorlás nagysága és szerkezete is állandónak bizonyult, 2012 óta kicsit csökkent a Közép-Magyarországra vándorlók aránya (85-ről 78%-ra).

Miért ilyen szerény a hatás, miért nincsen nagyobb vándorlás Magyarországon? A mobilitás tökéletlenségének számos magyarázata, intézményi korlátja (ingatlanok tulajdonviszonyai, mobilitás hajlandóság hiánya, lakhatási problémák, ingatlan árak, stb.) mellett az is okozza a vándorlás elmaradását, hogy a bérkülönbségekre valóban csak nagyon kicsit érzékeny a munkaerő. Kutatások nagy területek közötti mobilitást vizsgálva azt talál-

<sup>16</sup>Érdemes itt megjegyezni, hogy a vándorlások kisebb távolságra, településtípusok között jellemzőek, ez jelen vizsgáldánkunkon kívül esik.

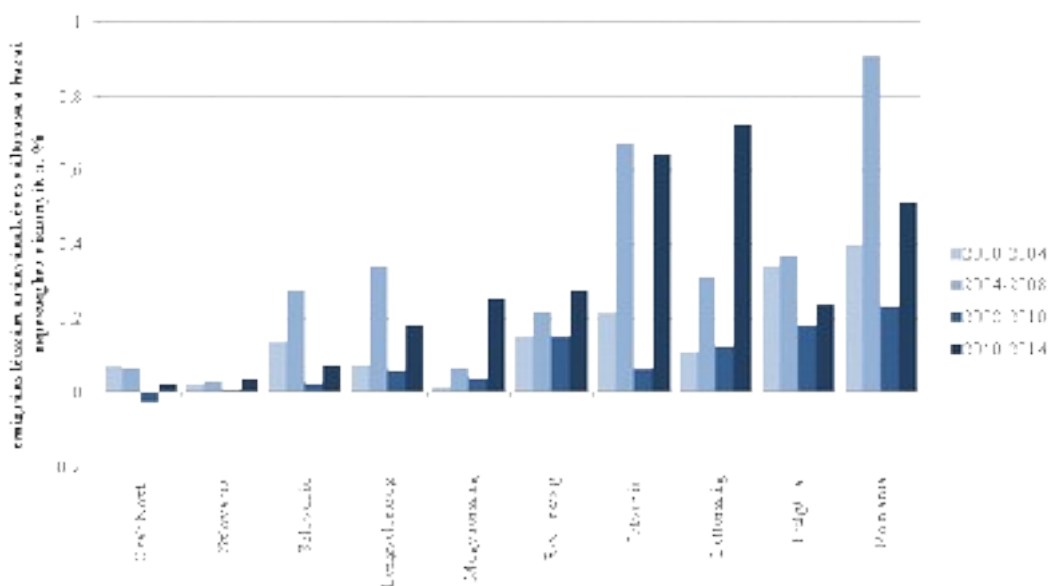
ták az egyébként mobil népességű USA-ban, hogy 25 százalékos bérkülönbség legfeljebb a nettó migráció 1 százalékos növekedéséhez vezet (Barro–Salai-Martin 1991) Korábbi magyarországi kutatások is arról számoltak be, hogy a mobilitás hatása és intenzitása alacsony. (Kertesi 1997, Cseres-Gergely 2005, Köllő 2003, Szabó 2006, Hárs 2012 ) A régiók közötti bérelőny csak a Közép-Magyarországon és kisebb mértékben Közép- és Nyugat-Dunántúlon látszik, s a szerény belföldi vándorlás ezt követi is. A tágran értelmezett intézményi tényezők, a mobilitást korlátozó tényezők és a megfelelő munkaerő kereslete és kínálata közötti meg nem felelés (mismatch) is fontos szerepet játszik a szerény mértékű belföldi vándorlásban.

#### 4. Nemzetközi vándorlás - nemzetközi összehasonlításban

##### 4.1 Arányok, irányok

Az alacsony belső vándorlás mellett az EU-n belüli mobilitás folyamatába Magyarország gyorsan növekvő intenzitással kapcsolódott be a 2010 utáni években.. A többi új EU országtól eltérően Magyarország nem volt intenzív részese a kelet-nyugati vándorlásnak a 2010-et megelőző időszakban, ezt követően azonban az elvándorlás intenzitásában gyorsan felzárkózott a közepesen erős elvándorló országokhoz. Messze elmarad azonban a nagyon erős elvándorló országoktól, és a későn indult folyamat eredményeként összességében a többi országhoz képest a külföldön élők állományának az aránya a hazai népességhez viszonyítva még viszonylag alacsony. Ezt mutatja a 3. ábra, a célországok adatai alapján számított tükörstatisztikák szerint.

3. ábra. Az EU 15 országában élő EU8+2 állampolgárok arányának éves változása az állampolgárságuknak megfelelő ország népességében



Forrás: Hárs (2016/b) 45.o 1.3. ábra (EUROSTAT korrigált adatok alapján, január 1-re vonatkozó állampolgárság szerint adatok)

A kelet-nyugati vándorlás iránya erős koncentrátságot mutat, néhány célország különösen vonzóknak bizonyult és a vándorlás irányát meghatározta. Közelítésül az EU régió országaiban élő új EU országbeli állampolgárok megoszlásával illusztrálhatjuk ezt, a 2. táblázat a fő célországokat (legalább 10%-os részarányt jelentő országokat) mutatja.<sup>17</sup> Figyelemreméltó, hogy az egyes országokból elvándorlók legalább kétharmada 2-3, esetleg 4 célországba vándorolt, az Egyesült Királyság és Németország a két fő célország, az előbbibe minden olyan országból sokan vándoroltak, ahonnan 2004 után jelentős volt az elvándorlás (Lengyelország, Litvánia, Lettország, Szlovákia), míg Németországba a hagyományosan erősebb német kapcsolatokkal rendelkező országokból mentek jelentős arányban (Lengyelország, Csehország, Magyarország, Szlovákia, Szlovénia). Romániából és Bulgáriából inkább Németország és a mediterrán országok fontosak. Az országok egy részében a vándor-

<sup>17</sup>A külföldön élő állampolgárok korábban külföldre távozottakat is tartalmazhatnak, a jelentős növekedés azonban a vizsgált időszakban történt, ezért közelítésül az Eurostat által közölt rezidens népesség adatok alapján közölt arányok megfelelőek.

lást irányát befolyásolják a regionális kapcsolódások, Észtországból Finnország a fő célország, Litvánia számára Norvégia is fontos regionális célország, míg Közép-Európában Ausztria vonzerejét látjuk Magyarországra, Szlovákia és Szlovénia esetében is.

2. táblázat. Az új EU országokból elvándorlók fő célországok szerinti megoszlása a régi EU országokban\*

	Egyesült Királyság	Német-ország	Olasz-ország	Spanyol-ország	Ausztria	Írország	Finn-ország	Norvégia	Görög-ország
Lengyelország.	39%	28%							
Csehország	34%	34%							
Litvánia	52%	11%				10%		11%	
Lettország	52%	16%				11%			
Észtország	13%						57%		
Magyarország	22%	42%			16%				
Szlovákia	41%	20%			15%				
Szlovénia		42%			27%				
Románia	10%	16%	37%	22%					
Bulgária	11%	34%		17%					10%

\*2017. január 1.-i adatok. a színek a vándorlás erősségét mutatják az adott célországban (nagyon erős szín 30>; közepes szín 20-30%, halvány szín 10-20% részarány a vándorlásból).

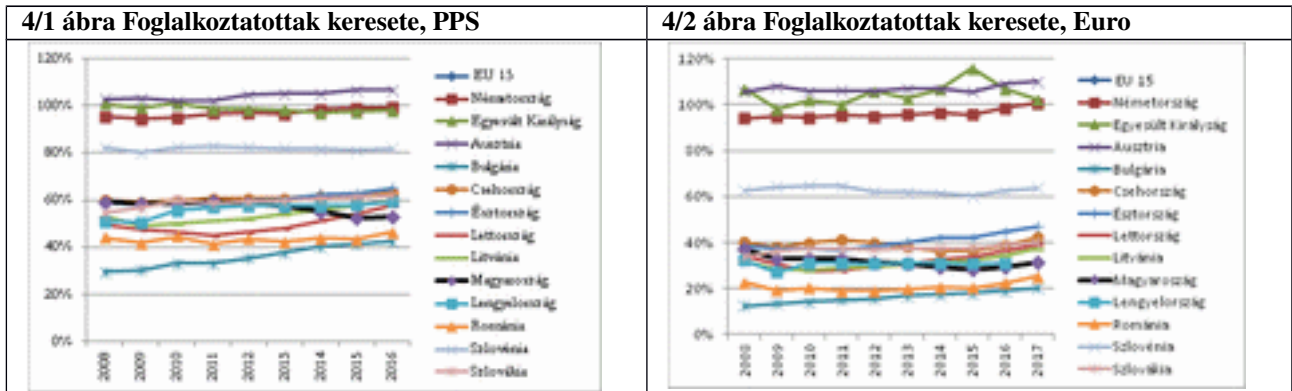
Forrás: Eurostat, population statistics

#### 4.2 Migráció, bérek, munkaerőpiaci mutatók

Az Unión belüli vándorlás legfőbb ösztönzője a fejlettebb és az új EU országok közötti jelentős és tartósan fennálló bérkülönbség. Ezt mutatja a 4. ábra kétféle módon, az EU 15 átlagában, az ábrán az új EU országok mellett a legfontosabb célországokat is feltüntettük. Amennyiben az otthoni és célország közötti élet minőségét, kilátásai kívánjuk összemérni, és azt vizsgáljuk, mekkora a távolság a régi és az új EU országok között, úgy akkor járunk el helyesen, ha a bérkülönbséget vásárlóerő-paritáson hasonlítjuk össze, így megközelítően figyelembe vesszük az országok közötti megélhetési különbséget is. Ezt a 4/1 ábrán mutatjuk. A távolság fejlett régióhoz a közeledés ellenére minden új EU országban jelentős, bár fokozatosan az EU 15 átlag 60%-a fölé emelkedett az országok nagy részében a vásárlóerő paritáson mért kereset (Szlovéniában a kezdeti előnyt megtartva magasabb). Gyorsan emelkednek a szegényebb országokban a keresetek, Bulgáriában és Romániában is meghaladták az EU 15 átlag 40%-át, ami még így is jelentős távolságot jelent. Magyarország helyzete különösen kedvezőtlen, tartós stagnálást követően az EU 15 átlagához képest 2012 óta csökken és csak kevéssel haladja meg az alacsony de növekvő bolgár és román vásárlóerő paritáson mért keresetek szintjét.

A külföldi munkavállalás előnyét vizsgálva a bérnyereséget összehasonlítható módon, Európában mérve érdemes vizsgálnunk, bár a külföldi megélhetési költségeket így nem vesszük figyelembe, így a bérnyereséget nyilvánvalóan túlértékeljük, de a kalkuláció elsődleges alapját mégis az elérhető bérek jelentik, ezért az 4/2 ábrán ezt az eltérést is megmutatjuk. Az elmaradás lényegesen nagyobbak tűnik. az országok helyzete azonban nem, Magyarország lemaradása ebben az összehasonlításban is erőteljes.

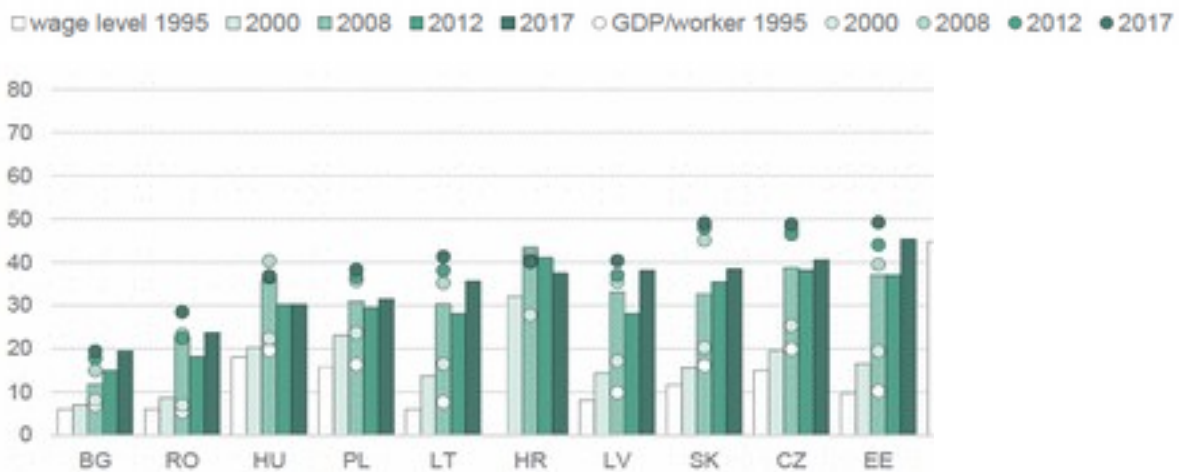
4. ábra Keresetek alakulása az új EU országokban az EU 15 arányában



Forrás Eurostat Labour productivity and unit labour costs

Az új EU országok lassú de folyamatos felzárkózását mutatja az Európában mért nominális bérek és a termelékenység együttes alakulása ábrázoló 5. ábra. Az ETUI kiadványában megjelent szemléletes grafikon szerint minden országban lassabb vagy gyorsabb termelékenység növekedés mellett fokozatosan emelkedtek a bérek a válság utáni visszaesést követően, egyedül Magyarországon maradt el a bérek növekedése az EU 15 átlagához képest és jól látszik, hogy a termelékenység is valamelyest visszaesett.

5. ábra Bér és termelékenység az EU 15 átlagában, % (nominális Euro)



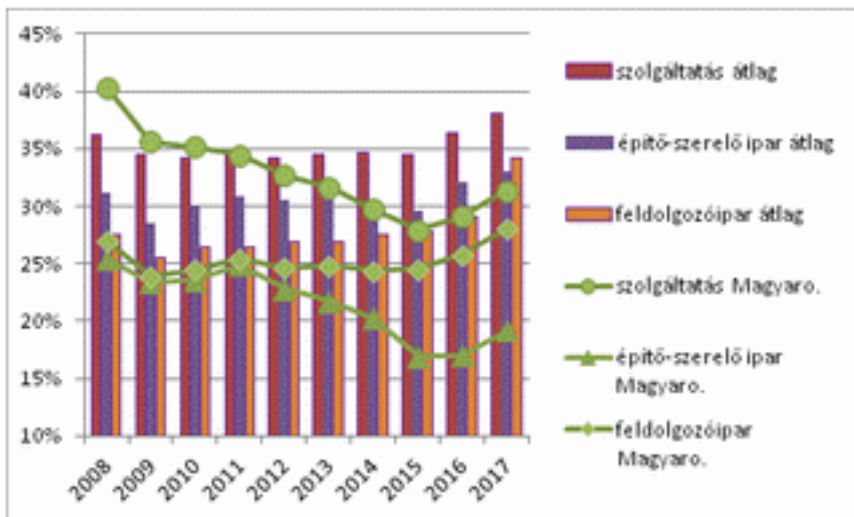
Forrás: Benchmarking... (2018) 57. o

A külföldi munkavállalás különböző foglalkozásokat, ágazatokat eltérően érint, ezért azt is megnéztük, főbb ágazatonként mekkora a keresetek nominális (Euróban mért) elmaradása az új EU országokban. Ezt az 6. ábrán látjuk. Az ábra az új EU országok ágazati keresetének az átlagát mutatja az EU 15 arányában, ekörül az érték körül szóródik az egyes országok kereste. Minden ágazatban növekvő az EU 15 átlagához mért átlagos kereset az új EU országokban, a szolgáltatás ágazatban vannak a legközelebb az új EU-ban a keresetek a fejlett EU 15 átlagához. Hosszú ideig az építő-szerelő ágazat kicsit elmaradva közelítette az EU 15 kereseteket, az időszak végére az EU 15-től legjobban elmaradt feldolgozóipar keresetei felzárkózni látszanak. Az 5. ábrán a magyarországi adatokat külön feltüntettük, és azt látjuk, hogy a magyar keresetek eltérően alakultak. A szolgáltatásokban a vizsgált időszakban folyamatosan távolodtak a bérek az EU 15 átlagától, a korábban magasabb magyar keresetek elmaradtak. Hasonlóan növekvő az elmaradás az építőiparban, ahol a keresetek elmaradása 2011 után kezdődött és az elmaradás gyorsan növekedett. 2016-ban végül lassan emelkedni kezdtek a keresetek.<sup>18</sup> A feldolgozóiparban ne volt tapasztalható a keresetek visszaesése, de a magyar keresetek így is fokozatosan elmaradtak a gyorsan növekvő átlagtól.

<sup>18</sup>Tartód elmaradás után 2016-ban és 2017-ben kötelező minimálbér emelés is történt, ami a bérek gyors emelkedéséhez vezetett.



6. ábra A foglalkoztatottak nominális kereste (Euróban) az EU 15 átlagának %-ában, ágazatonként



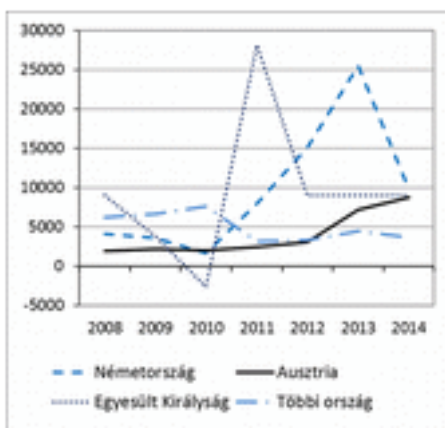
Forrás: Ameco adatbázis adatokból saját számítás

## 5. Elvándorlás és munkaerőpiac Magyarországon

2010 után az elvándorlás Magyarországról érezhetően felerősödött, a folyamat egybeesett a romló gazdasági teljesítéssel és a keresetnövekedés elmaradásával, ezek a tényezők hozzájárultak az erősödő elvándorláshoz. Az elvándorlást korábban fékező védőháló, a kedvező szociális és nyugdíjrendszer szigordítása kísérte ezt a folyamatot, fokozatosan megszűntek a korábbi alacsony migrációt fenntartó hatások. (Hárs 2016) Az elvándorlás mértéke és mintázata is hasonlóvá vált a régió többi országáéhoz. A gyorsuló elvándorlás iránya is jellemző volt, erőteljes hullámban indult meg a vándorlás az Egyesült Királyság felé, majd 2011 májusát követően, amikor a német és az osztrák munkapiac végül megnyílt az új EU országok polgárai előtt, ez Magyarország számára különösen fontos lehetőséget jelentett.

Az EU8-országok zömében 2004-ben az uniós bővülés lehetőségének külső sokkját követte a gyorsan növekvő migráció, amikor az érintett országokban kedvezőtlenek voltak a munkapiaci mutatók, kedvezőtlen az ellátórendszer védőhálójá, magas volt a munkanélküliség, tehát a migrációt ösztönző (*push*) hatások erőteljesek voltak, és néhány ország (különösen az Egyesült Királyság) támogatóan nyitotta meg munkapiacát az intenzív beáramlás előtt. Magyarország esetében ilyen külső sokkhatást 2011-ben a hazai kedvezőtlen gazdasági és munkapiaci folyamatok, a kétszámjegyre növekedett munkanélküliség és a belső intézményi környezet változása révén erősödő migrációs nyomás mellett az ekkor szabaddá váló osztrák és német munkapiac vonzereje jelentett. A 7. ábra a felgyorsult elvándorlás irányát és változását mutatja a célországok között.

7. ábra A magyar migráció növekedése a fő célországok irányába - a külföldön élők létszámváltozása (fő)

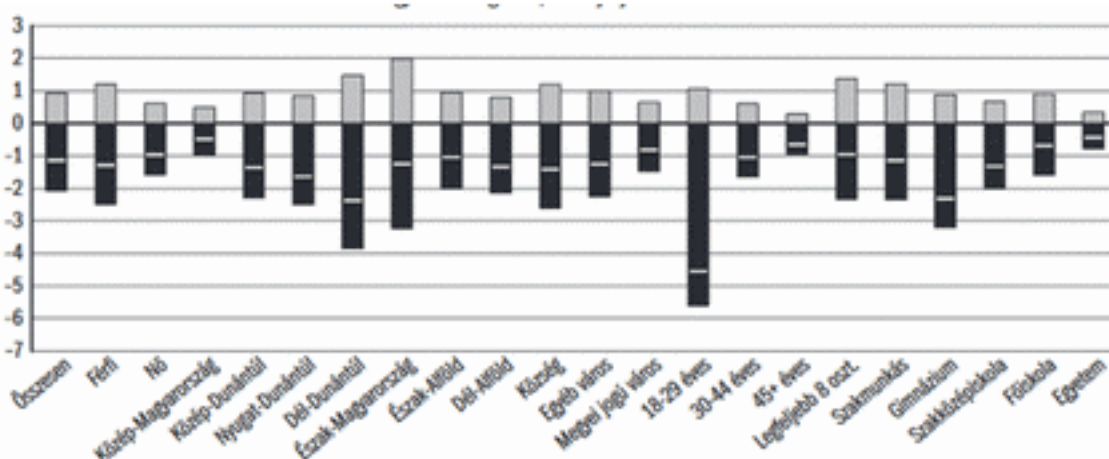


Forrás: Hárs (2016) 2/a ábra 246. o. (saját számítások a tükörstatisztikák alapján)

Az előzőekben az elvándorolt népesség állományának a változását láttuk. Fontos azonban, hogy az elvándorlás nem egyirányú folyamat, számottevő a visszavándorlás, a cirkuláris migráció is. Az elvándorlók mintegy fele visszatér kedvezőtlen gazdasági környezetben is. (Horváth 2016) Ez sokféle ok miatt történik, az elvándorlók egy része rövidtávú külföldi tartózkodást tervez, a tartósabb elvándorlást rövidebb szakaszok vezetik be, sikertelenek voltak a próbálkozásai vagy nem jöttek be a várakozásaik, de ismét útra kelhetnek, és az epizódok ismétlődhetnek.

A magyarországi foglalkoztatottak külföldi munkavállalását vizsgálva hasonló eredményt talált Hárs-Simon (2016) kutatása, mikro adatokon vizsgálva a foglalkoztatottak külföldre áramlásának a dinamikáját és szerkezetét. A 2011-2016 közötti időszakban, amikor gyorsan nőtt az elvándorlás Magyarországról, évente átlagosan a foglalkoztatottak mintegy 2%-a ment külföldre dolgozni, de fele részben visszatértek, így összességében a kiáramlást, visszatérést és az ebből adódó nettó elvándorlási arányt figyelembe véve évente átlagosan a magyarországi foglalkoztatottak 1 % ment külföldre dolgozni.<sup>19</sup> Ezt látjuk a 8. ábra első oszlopában. Az ábra főbb demográfiai és regionális jellemzők szerint részletesen mutatja az elvándorlás alakulását. Bizonytalan a visszatérés szelektivitása. Iskolai végzettségenként egyáltalán nem látszik, hogy egyes iskolai végzettségűek inkább visszatérnének, és régiók szerint is kevés esetben, de Észak-Magyarországon más régiókhöz képest jelentős a visszaáramlás, éppen abban a régióban, ahol egyébként is kedvezőtlen a munkaerőpiaci helyzet, ahogy ezt a tanulmány 2. fejezetében láttuk is. Az elvándorlás országon belül innen volt a legjelentősebb, mégis szerény volt, és a külföldre vándorlás is rövid, visszatérő lehetőséget kínál ebben a régióban. Hasonlóképpen magas az alacsony iskolai végzettségűek visszatérése az aránya is, míg a középfokú végzettségű érettségizetteké alacsony. A diplomásokra a mintanagyság alapján nem tudunk megbízható becslést adni.

8. ábra Foglalkoztatottak éves átlagos kilépési, visszatérési és nettó munkaerő-vándorlási aránya fő demográfiai csoportok és régiók szerint, 2011–2016

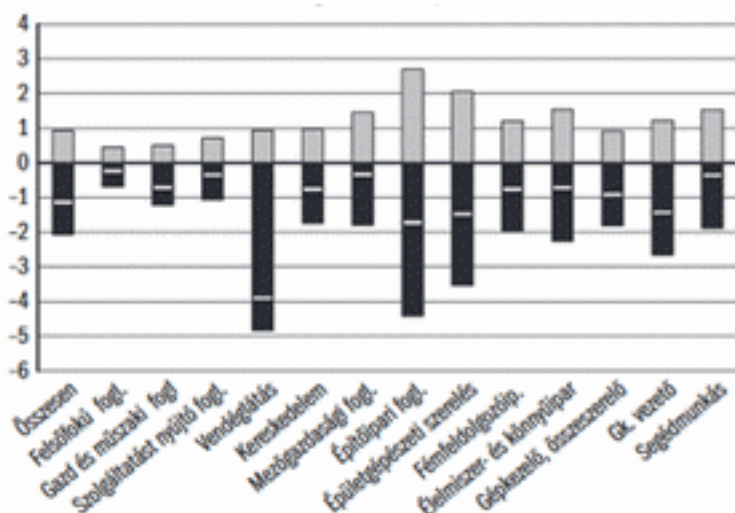


Forrás: Hárs-Simon (2016) 2.3.2 ábra 97.o. (MEF-adatok alapján saját becslés Negyedéves átlagos változás adataiból számított éves átlagos értékek, mintából számított standard hibák; nem szignifikáns a főiskolai és egyetemi végzettségűek nettó vándorlásának az aránya)

A kutatás arra is választ keresett, milyen foglalkozásokat érint különösen az elvándorlás, azt találták, hogy a foglalkozások többségében érzékelhető elvándorlás, különösen jelentős a vendéglátásban, az építőipari és szelvési foglalkozásokban, de minden ipari foglalkozásban, és különböző a visszatérő arány. Minden ipari foglalkozás esetében viszonylag magas a visszatérés a hazai munkaerőpiacra, akik elmennek, nem örökre tervezik. A nem fizikai foglalkozások esetében azonban ez nem látszik. Különösen alacsony viszont a vendéglátásba visszatérők aránya, míg a segédmunkásoké magas. Az eredményeket a 9. ábra mutatja.

<sup>19</sup>Kilépési arány: a külföldön munkába lépők átlagos aránya az átlépés időpontjában az érintett külföldön munkába lépő és a Magyarországon dolgozó, 18 éves és idősebb, nem nyugdíjas korosztály együttes létszámához képest.; Visszatérési arány: a külföldről hazatérő elhelyezkedők átlagos aránya az érintett hazatérők és az átlépés időpontjában Magyarországon dolgozó, 18 éves és idősebb, nem nyugdíjas korosztály együttes létszámához képest.; Nettó arány: a kilépők és a visszatérők különbözetének átlagos aránya az érintettek és az átlépés időpontjában Magyarországon dolgozó, 18 éves és idősebb, nem nyugdíjas korosztály együttes létszámához képest

9. ábra Foglalkoztatottak éves átlagos kilépési, visszatérési és nettó munkaerő-vándorlási aránya, foglalkozási csoportok szerint, 2011–2016



Forrás: Id. 7. ábra (Mintából számított standard hibák; nem szignifikáns a felsőfokú, szolgáltatást nyújtó, kereskedelmi, mezőgazdasági, építőipari, épületgépészeti szerelési, fémfeldolgozó ipari, élelmiszer- és könnyűipari valamint a segédmunkás foglalkozások nettó aránya.)

## 6. Munkapiaci válaszok, alkalmazkodás, kilátások

A 4.2 alfejezetben részletesen vizsgáltuk a bérek és keresetek alakulását nemzetközi összehasonlításban. A magyar bérek tartós stagnálás mellett elmaradtak a régió többi országától. A gyorsan növekvő elvándorlás ellenére sokáig nem láttuk, hogy a bérek a folyamatosan romló környezetben érzékenyen változnának. 2011 után éppen azokban a magas jövedelmű csoportban emelkedtek a kedvező egykulcsos adózás bevezetésével is a keresetek, ahol kicsi az elvándorlás, miközben az elvándorlás által jobban érintett csoportokban nem vagy csak alig, az alacsony bérek adóterhe különösen magas (2016-ban a legmagasabb Európában).

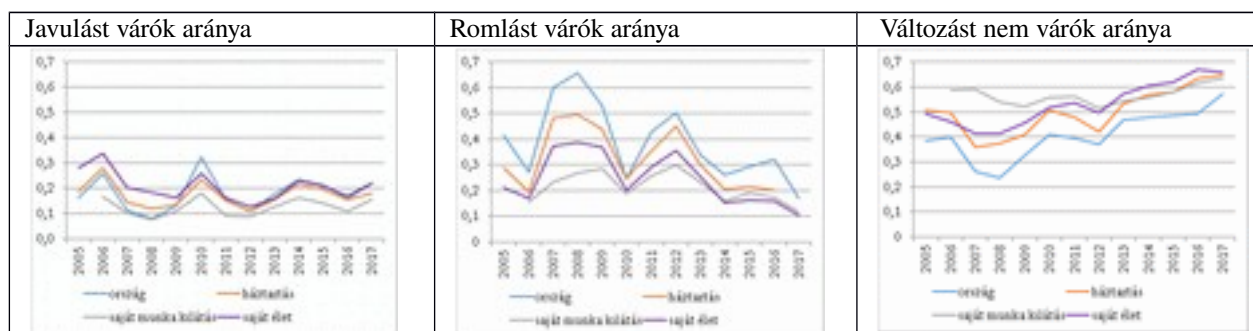
Olyan munkaerőpiaci csoportok esetében, amelyek különösen érintettek a migrációban, a bérnövekedés ugyan kis mértékben érzékelhető volt, de összességében a hazai munkapiaci alkalmazkodás késlekedett. A bérhatások érvényesítésében a béralku fontos szerepet játszhat, azonban sokáig gyenge volt, a béremelkedések lassan jelentkeztek, miközben gyorsan, drámaian szaporodnak a munkaerőhiányról szóló beszámolók, növekedett az üres álláshelyek száma. (vö. Köllő et al 2017) Az érintett ágazatokban a hiány – a nyilvánvalóan tűnő feltételezés ellenére – nem kizárólag az elvándorlás következménye, a bérek és a munkakörülmények tágran értelmezett köre is hozzájárul a kialakult jelenséghez.

A kötelező minimálbér emelést követően a bérek jelentősen emelkedtek, kérdés, hogy ez elegendő, megfelelő és fenntartható-e? A keresetek alakulását vizsgálva láttuk, hogy a bérek alakulása a termelékenység csökkenésével mozgott együtt, a jelentős bérnövekedés az elmaradást nem volt képes ellensúlyozni, miközben a további jelentős növekedés mögött nem látszik erős gazdasági hatékonyság növekedés. A kötelező minimálbér emelés nyomán általános béremelkedés ment végbe, ami az elvándorlás által különösen érintett ágazatokban nem képes célzott hatást kifejteni, miközben a gyorsan növekvő migráció aggasztó és tartósan fennmaradó jelenségnek bizonyul. Munkapiaci és társadalmi következményei is érezhetőek és erősödnek.

A vándorlást a bérek és a munkapiaci környezet mellett a munkaerőpiacra kapcsolatos jövőbeni várakozások is befolyásolják. A várakozásokat, a munkaerőpiacra és tágabb értelemben az étellel és a megélhetéssel kapcsolatos várakozásokat közelítik az Eurobarometer kérdései, az egy évvel későbbi várakozásokat az ország, a háztartás, az egyén munkakilátásai és élete dimenziójában. Ezt mutatja a 9. ábra. Összességében alacsony a javulást várók aránya, az időszak végén, 2017 tavaszán sem látunk kedvező változásokra utaló várakozásokat, a legkevésbé a saját munka kilátásokban. Ugyanakkor a romlást várók aránya folyamatosan csökkenni látszik, a háztartási és az egyéni helyzet romlását kevésbé várják a megkérdezettek, a legkevésbé az ország helyzetére vonatkozó várakozások csökkennek. Ami szembeszökő, hogy gyorsan növekszik azok aránya, akik nem várnak

változást, különösen a saját helyzetüket érintő változásban várnak a korábbiakhoz hasonló állandóságot. Azt gondolhatjuk, hogy a folyamatos leszakadás és a növekvő elvándorlás ilyen várakozások mellett előre jelezhető.

10. ábra Hogyan alakulnak a dolgok egy év múlva



Forrás: Eurobarométer

Hárs (2016) rámutat arra, hogy Magyarországon a migráció növekedésével együtt gyorsan megjelent a 'migráció kultúrája' (Kandel–Massey 2002), a kultúrában és a mindennapokban is jelen van a migráció narratívája, felértékelve a migrációt meghatározó tényezők hatását. A külföldi munkavállalás komoly lehetőségként fogalmazzódik meg a migrációban különösen érintett csoportokban, preferálva a migráció előnyeit (pl. a fiatal diplomások, az orvosok de egyes szakmák esetében is), ennek megfelelően alakulnak az életstratégiák kialakítására, az iskolázásra vonatkozó döntések, és a kapcsolatok erősödő hálójára fontos szerepet játszhat ebben.

#### Hivatkozott irodalom

- Andor L. (2015) Fair Mobility in Europe, Social Europe Occasional Paper, January
- Barro, R. – Sala-i-Martin, X. (1991): Convergence Across States and Regions. *Brookings Papers on Economic Activity*, 1. 107–182. o.
- Benchmarking Working Europe 2018 (2018) ETUI, Brüsszel
- Cseres-Gergely Zsombor (2005): County to county migration and labour market conditions in Hungary between 1994 and 2002. *Budapest Working Papers on the Labour Market BWP*. 2005/6.
- Fazekas Károly-Köllő János szerk (2017) *Munkaerőpiaci tükör 2016*. Budapest: MTA KRTK
- Harris, J. – Todero, M. (1970) Migration, unemployment and development: A two-sector analysis. *American Economic Review*, (60) 1, 126-142. o.
- Hárs Ágnes – Simon Dávid (2017) A külföldi munkavállalás és a munkaerőhiány. In *Munkaerőpiaci tükör*. (Szerk.: Fazekas Károly -Köllő János) Budapest: MTA KRTK, 94-108 o
- Hárs Ágnes (2012) Földrajzi mobilitás, In Fazekas Károly és Scharle Ágota (szerk) 2012 *Nyugdíj, segély, közmunka. A magyar foglalkoztatáspolitikai két évtizede, 1990–2010*, MTA KTI - OFA, Budapest: 169-181. o. <http://econ.core.hu/file/download/20evfoglpol/kotet.pdf>
- Hárs Ágnes (2016) Elvándorlás, bevándorlás és a magyar munkaerőpiac. Jelenségek, hatások, lehetőségek. In *Társadalmi Riport 2016* (szerk. Kolosi Tamás - Tóth István György),. Budapest: TÁRKI: 243-262 o.
- Hárs Ágnes (2016/b) Elvándorlás és bevándorlás Magyarországon a rendszerváltás után – nemzetközi összehasonlításban. In: Blaskó Zs. – Fazekas K. szerk.: *Munkaerőpiaci tükör 2016*. Budapest: MTA KRTK, 39–53. o..
- Hárs Ágnes (2018) Növekvő elvándorlás – lehetőségek, remények, munkaerőpiaci hatások, In *Társadalmi Riport 2018* (szerk. Kolosi Tamás - Tóth István György),. Budapest: TÁRKI, megjelenés alatt
- Horváth Á. 2016: Visszatérő kivándorlók. In: Blaskó Zs. – Fazekas K. szerk.: *Munkaerőpiaci tükör 2016*. Budapest: MTA KRTK, 106–115. o.
- Kahanec, M. – M. Pytliková – K. F. Zimmermann (2016) The Free Movement of Workers in an Enlarged European Union: Institutional Underpinnings of Economic Adjustment. In: M. Kahanec – K. F. Zimmermann eds.: *Labor migration, EU enlargement, and the great recession*. Berlin–Heidelberg, Springer:1-34 o.
- Kahanec, Martin (2013) Labor mobility in an enlarged European Union. In *International Handbook on the Economics of Migration* (szerk: Amelie F. Constant-Klaus F. Zimmermann) Edward Elgar, Cheltenham, 137-153 o.

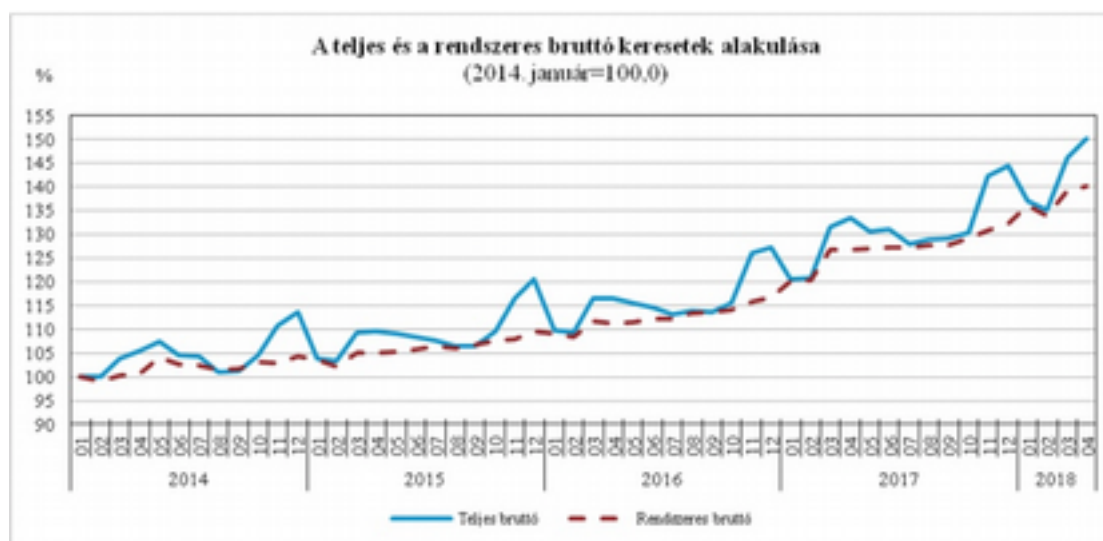
- Kandel, W. – D. S. Massey 2002: The culture of Mexican migration: A theoretical and empirical analysis, In: *Social Forces*, vol. 80, no.3, 981–1004. o..
- Kertesi Gábor (1997): A gazdasági ösztönzők hatása a népesség földrajzi mobilitására 1990 és 1994 között. *Esély*, 2. 3–32. o.
- Köllő János – Nyíró Zsanna – Tóth István János 2017: Az alapvető hiányindikátorok alakulása, In *Munkaerőpiaci tükrök*. (Szerk.: Fazekas Károly – Köllő János) Budapest: MTA KRTK:63-72. o.
- Köllő János (2003): Regionális kereseti és bérkültség-különbségek In:Fazekas Károly (szerk): *Munkaerőpiaci tükrök*. MTA KTI–OFA, Budapest, 65–78. o.
- Massey, D. S.–Arango, J–Hugo, G–Kouaouci, A–Pellegrino, A.–Taylor, J.E. (1993): Theories of international migration: A review and appraisal. *Population and Development Review*, (3) 19. 431–466. o.
- Stark, O. - Bloom, D. (1985): The new economics of labor migration. *American Economic Review*, (75) 2, 173-178. o. (Újraközli: Stark, O. *The Migration of Labor*, Blackwell, Cambridge–London, 1991, 23–31. o.)
- Szabó Péter András (2006): Regionális kereseti és bérkülönbségek. In Fazekas Károly–Kézdi Gábor (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrök*. MTA KTI–OFA, Budapest, 70–79. o.
- Willekens, Frans – Massey, Douglas – Raymer, James – Beauchemin, Cris (2016) International migration under the microscope. Fragmented research and limited data must be addressed. *Science*, Vol. 352. issue 6288 (20 May), 897-899 o.
- Zolberg, A. (1989) The next waves: Migration theory for a changing world. *International Migration Review*, (23) 3, 403–430 o

# POGÁTSZA ZOLTÁN: A BÉREK, A MUNKAJÖVEDELMEK ÉS A MEGÉLHETÉSI KÖLTSÉGEK DINAMIKÁJA, A MUNKAJÖVEDELMEK ÉS A CSALÁDI JÖVEDELMEK EGYENLŐTLENSÉGEINEK ALAKULÁSA

Jelen tanulmányban a hazai bérek és jövedelmek illetve a megélhetési költségek dinamikáját és eloszlását vizsgáljuk hosszabb távon a rendszerváltás óta, illetve rövidebb távon az elmúlt években.

## 1. A bérek növekedésének üteme

A bérek emelkedése 2014 után egyre gyorsuló ütemű növekedő tendenciát mutat. Kezdetben piaci folyamatként zajlik le ez, később azonban kifejezetten meggyorsítja a 2017-18-as minimálbér emelés.



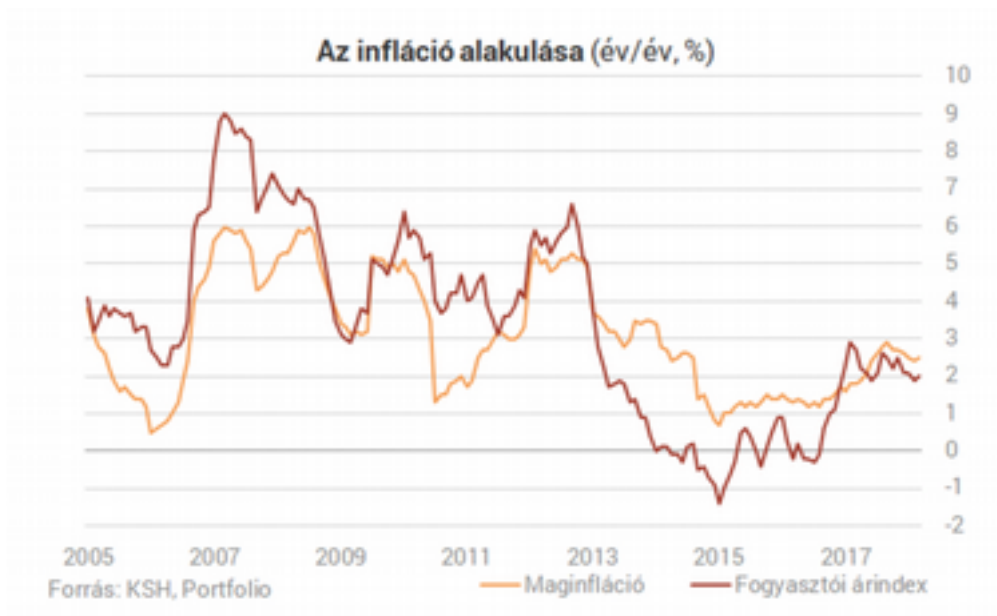
(Forrás: KSH)

A több éve tartó folyamat eredményeképpen elmondhatjuk, hogy a 2014-18-as parlamenti ciklusban a bruttó bérek nagyságrendileg másfélszeresére nőttek.

2018 elején bruttó 297 300 volt az átlagos magyar kereset, ami nettóban 193 000 forintot jelent.

A medián bér általában 20%-kal alacsonyabb, mint az átlagbér, azaz a nettó medián bér valahol 170 ezer forint környékén lehet.

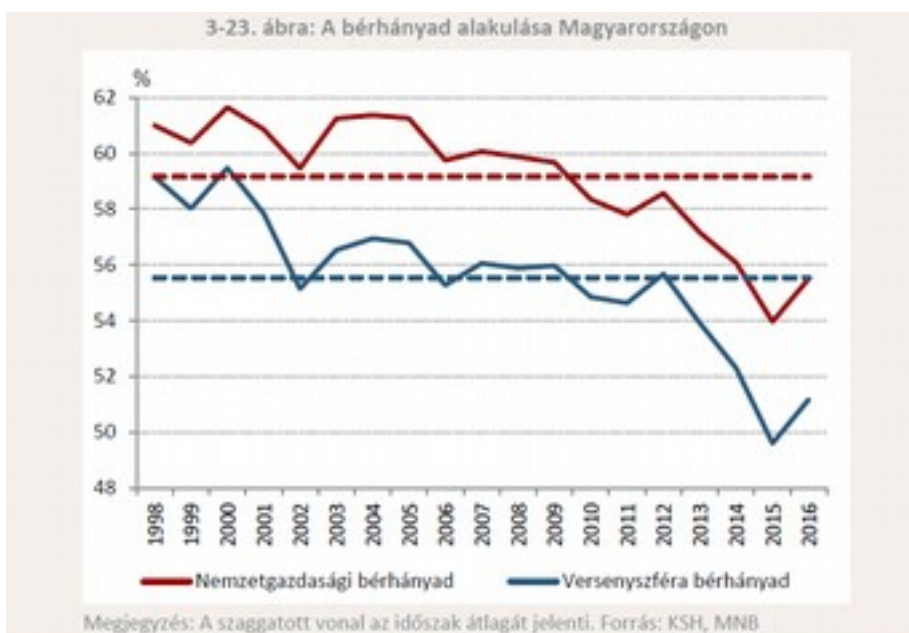
A bérek nominál és reáltrendjei között az elmúlt időszakban már nem volt jelentős különbség, mivel 2013 után az infláció mértéke igen alacsony szintre süllyedt, sőt, a fogyasztói árindex alakulása 2015-16-ban időnként még deflációt is mutatott.



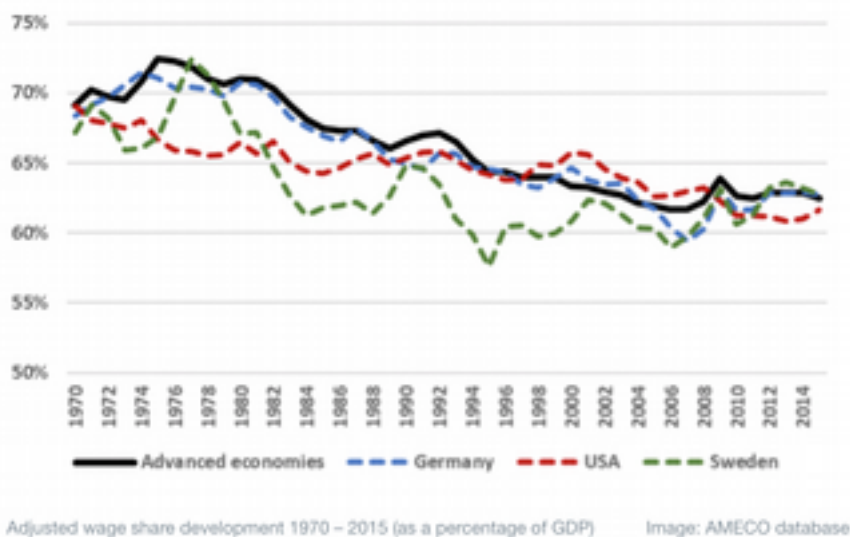
## 2. Relatív bérhányad

Az egyes vállalatok által megtermelt hozzáadott értéket bérek és profit formájában fizetik ki. Ahogy Piero Sraffa cambridge-i olasz közgazdász bebizonyította, ez az eloszlás nem meritokratikus folyamat, hanem a két érintett fél, a tőketulajdonosok és a foglalkoztatottak relatív érdekérvényesítő erejének függvénye. Ennek első számú meghatározója természetesen a szakszervezetek relatív ereje, taglétszámuk, szervezettségük, akcióképességük.

A teljes gazdaságban megtermelt hozzáadott érték is aggregát szinten bérekre és profitra oszlik. Ahogy az alábbi ábrán a bruttó bérek eloszlásából világosan látszik, a hozzáadott érték bruttó (azaz adókkal terhelt) bérhányada Magyarországon majd két évtizede folyamatos csökkenést mutat, melynek dinamikája különösen 2012 után gyorsul. A bruttó bérhányad 50% körüli szintre való zuhanása nemzetközi összehasonlításban kifejezetten kedvezőtlen tendenciát mutat, hiszen például a nyugat-európai bérhányad ennél jelentősen magasabb.

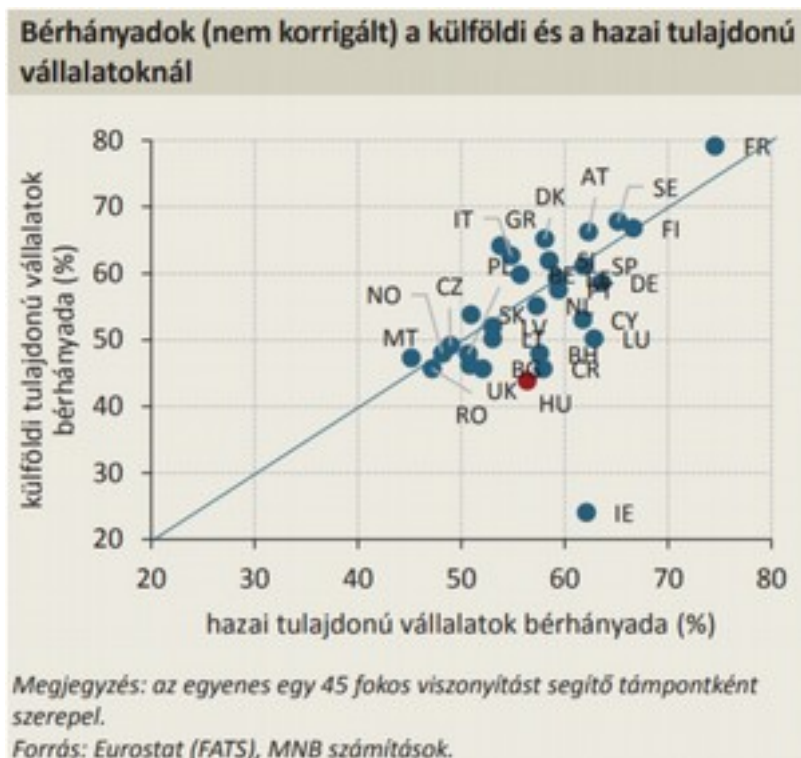


A bruttó bérarány csökkenése a neoliberalizmussal egy idősebb, korábban 70-75%-os bérhányad sem volt szokatlan Nyugat-Európában. A szakszervezetek gyengülése, visszaszorulása miatt ott is erősen csökkent a bérhányad, ám így is 60-65% közötti szinten stabilizálódott. A magyar 50% körüli szint az ILO és az AMECO adatbázisai szerint inkább a kínai helyzethez áll közelebb, mint Nyugat-Euróához.



A továbbra is erős szakszervezetekkel rendelkező Svédországban még emelni is sikerült a bérhányadot a válság utáni években.

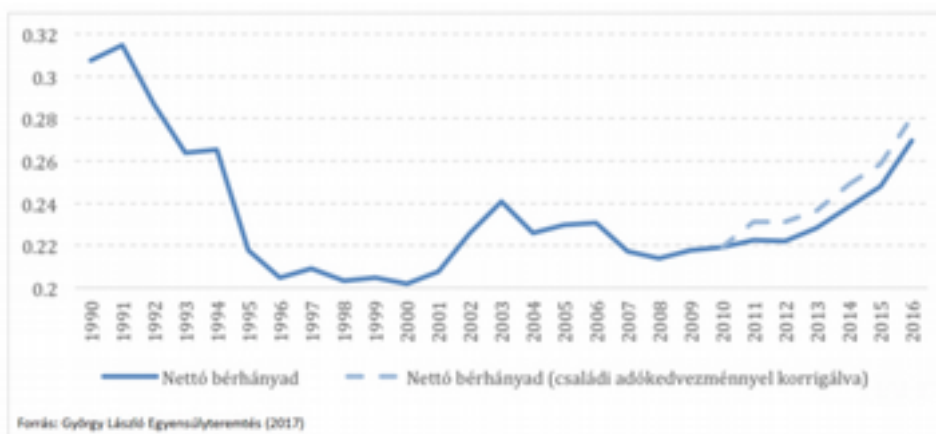
Érdekes látni azt is, hogy Magyarországon a külföldi tulajdonú vállalatoknál még az átlagnál is alacsonyabb a bruttó bérhányad, a hazai tulajdonúaknál pedig magasabb. Nyugat-Európában mindkét szektor bérhányada jelentősen magasabb!



(Vizualizáció: Portfolio)



A bruttó bérhányad alapvetően a tőketulajdonosok számára fontos mutató, hiszen (a megtermelt hozzáadott érték függvényében) jelentős hatással van a profitabilitásra. Politikai szempontból azonban sokkal fontosabb a nettó bérhányad mutató, azaz az összeg, amelyet a munkavállaló az adók levonása után ténylegesen kézhez kap. A megtermelt jövedelem nettó béarányából adódik az az összeg ugyanis, amelyet a szavazópolgár tényleges jövedelemként érzékel, így ennek változása jóval nagyobb hatással van a szavazópolgárok általános közérzetére, mint a bruttó bérhányad. Érdeemes tehát erre a mutatóra is egy pillantást vetni.



Az ábrán az látszik, hogy míg a bruttó bérhányad a Fidesz 2010 utáni kormányzása során jelentősen csökkent, addig a nettó bérhányadot a munkavállalók emelkedő tendenciájúnak érzékelték. Ennek elsődleges oka a a személyi jövedelemadó egy kulcsossá tétele, amely jelentősen csökkentette a munkára rakódó adóterheket. Általános tendenciaként is megfogalmazható, hogy a rendszerváltás után a Fidesz kormányok alatt a nettó bérhányad trendszerűen nőtt, a szocialista-liberális kormányzások alatt pedig nőtt. (Nemzetközileg a trend fordított: baloldali kormányok általában a foglalkoztatottaknak kedveznek.) Mindez minden valószínűség szerint hozzájárul a magyar politikai jobboldal relatív népszerűségéhez illetve a

### 3. Jövedelmi egyenlőtlenségek

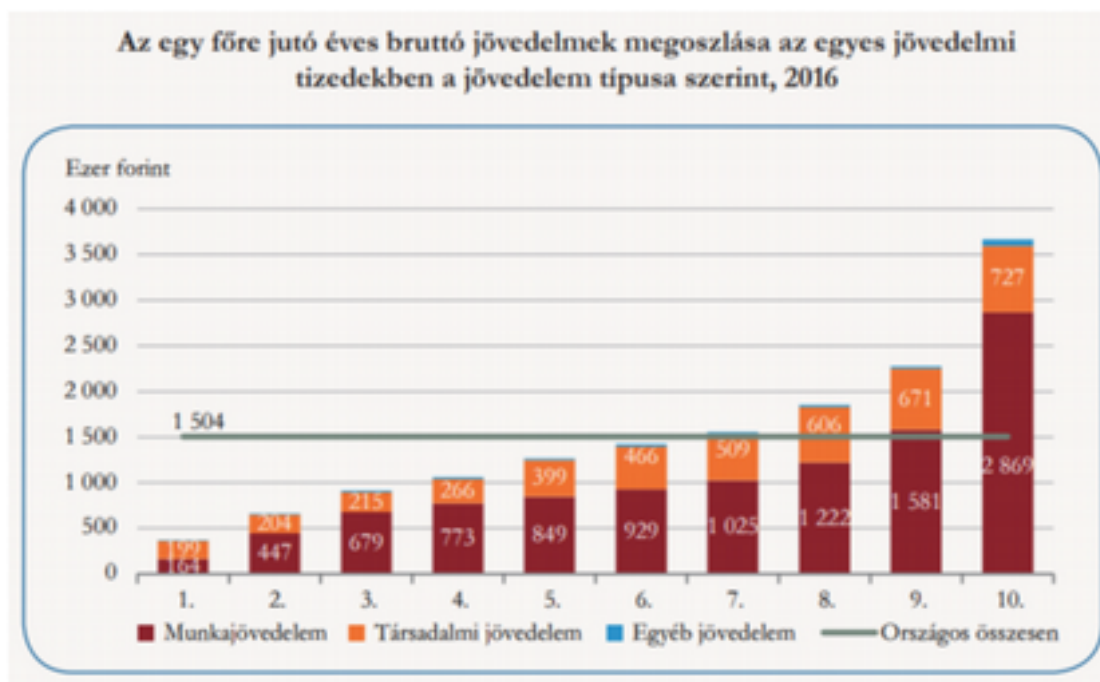
Mára igen jelentőssé váltak az országon belüli jövedelmi egyenlőtlenségek. A térképen toronymagasan kiemelkedik a főváros, ahol kiugróan magasak a jövedelmek az ország többi részéhez képest.



(Forrás:KSH, vizualizáció: nyugat.hu)

Az országos átlagnál jóval magasabbak ezen kívül a bérek az észak-nyugati megyékben, míg az ország többi részén jelentősen alacsonyabbak, különösen a keleti határ mentén.

Ha nem csupán a bér jellegű jövedelmeket nézzük, hanem egyéb más jövedelem forrásokat, világossá válnak a magyar társadalom jelentős jövedelmi különbségei.



(Forrás: KSH, vizualizáció: Portfolio)

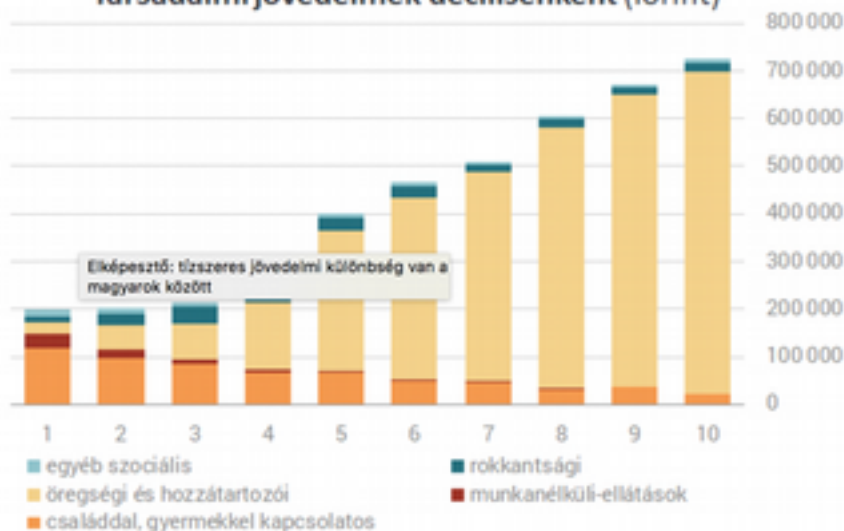
2016-ban a legalsó és a legfelső jövedelmi tized hivatalos jövedelmei között majd tízszeres volt a különbség. Ezt az adózás sem igen volt képes mérsékelni: az egykulcsos adó eredményeképpen az adózás utáni különbség is 9,5-szörös maradt. 2010-ben ez a két különbség 8,1-szeres és 7,3-szoros volt, azaz a különbségek is növekedtek és az adózás kiegyenlítő hatása is csökkent.

Jellemző a magyar jövedelem eloszlásra, hogy az átlagjövedelemmel már a hetedik jövedelmi tizedbe lehet tartozni, azaz sokkal többen keresnek az átlagjövedelem alatt, mint felette.

Az ábráról látszik, hogy a szociális jövedelmek a legalsó jövedelmi tizednél teszik ki az összjövedelem nagyobbik részét, az összes többi jövedelmi tizednél csupán a kisebbik részét. A szociális jövedelem abszolút összege azonban a magasabb jövedelmi tizedek irányába növekszik, azaz továbbra is érvényben van a Ferge Zsuzsa szociálpolitikus professzor által „perverz újraelosztásnak” nevezett jelenség, azaz hogy az állami újraelosztás azokat támogatja nagyobb mértékben, akiknek eleve nagyobbak a jövedelmeik.

Ennek elsődleges oka, hogy a magyar szociálpolitikai rendszerben a szegénységgel, munkanélküliséggel és a családdal kapcsolatos támogatások elenyésző mértékűek. Ebből adódik, hogy a magyar szociálpolitika 6-7%-ponttal kevesebbet költ a GDP arányában, mint az európai uniós átlag.

## Társadalmi jövedelmek decilisenként (forint)



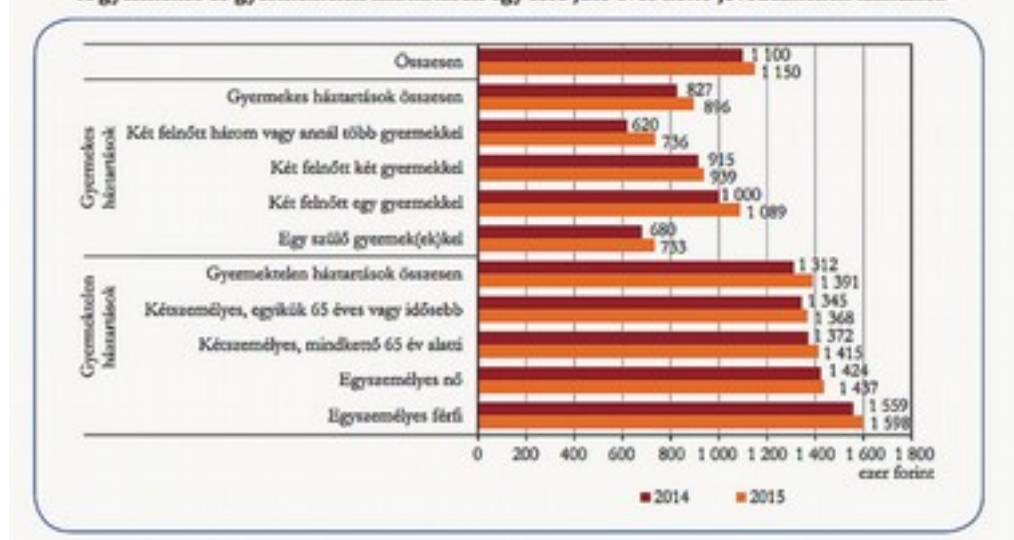
(Forrás: KSH, vizualizáció: Portfolio)

A magyar szociálpolitikai transzfereket a többi juttatás brutális szűkmarkúsága miatt erősen a nyugdíj dominálja, melynek mértéke az aktívkorai bértől függ, azaz a rendszerbe be van építve az az automatizmus, melynek eredményeképpen a szociális transzferek (meghatározóan tehát a nyugdíj) a magasabb jövedelműeknek magasabb szociális transzfereket is biztosít.

Fontos megjegyezni azt is, hogy a háztartás mérete a KSH szerint a legalsó jövedelmi tizedben 3,3 fő, a legfelsőben 1,6 fő. Ennek oka egyrészt az, hogy ismert módon az alacsonyabb jövedelműek több, a magasabb jövedelműek kevesebb gyermeket vállalnak, de az is, hogy az késő középkorúak magasabb jövedelműek, és ők már nem élnek együtt gyermekeikkel.

Jelentősek a jövedelmi egyenlőtlenségek a tekintetben is, hogy a társadalom tagjai hány gyermeket vállaltak. A gyermeketes háztartások általában véve is jelentős jövedelmi hátrányban vannak a társadalom egészéhez képest egy főre vetítve. Ezen belül még halmozott hátrányt jelent a három vagy annál több gyermek vállalása, illetve az egy szülő háztartás.

## A gyermeketes és gyermektelen háztartások egy főre jutó éves nettó jövedelmének alakulása



(Forrás: KSH)

Ezzel szemben a gyermektelen háztartások jelentősen a nemzeti átlag feletti jövedelemmel rendelkeznek egy főre vetítve, a gyermekes háztartásokhoz képest pedig óriásira nő ez az előny. Még nagyobb az előny az egyszemélyes háztartásokban, akik a legmagasabb jövedelemmel rendelkeznek az összes háztartási típus közül.

A nemek szerinti jövedelmi egyenlőtlenségekről sokat elmond, hogy 2015-ben egy egyszemélyes női háztartás átlagos nettó éves jövedelme 1 437 000 forint volt, míg egy egyszemélyes férfi háztartásé 1 598 000. Drámai az összehasonlítás, ha az egyszülős gyermek(ek)el élő háztartás 733 000 forintos éves nettó egy főre jutó jövedelmével hasonlítjuk össze!

Igen alacsony jövedelemmel rendelkeznek a közmunkások. A nyolc órás közfoglalkoztatott minimálbér 2018-ban bruttó 81 530 forint, ami nettó 54 217 forintot jelent. A közmunkások nettó keresete tehát egyrészt megalázóan alacsony, messze a gazdaság többi szereplőjére alkalmazott minimálbér alatt van. Másrészt pedig annak dinamikája sem tartott lépést a gazdaság egészében tapasztalt gyorsuló bérnövekedéssel, hiszen a közmunkás nettó 2011-ben 47 125 forint volt, azóta tehát alig-alig tapasztalható növekedés.

Szintén rendkívül kevésből élnek azok, akik otthon ápolnak beteg hozzátartozót. Az ápolási díj nettó összege 52 800 forint, ez azonban a kiemelt összeg, a többség a nem kiemelt formájú támogatásban részesül, amely 20%-al alacsonyabb összeg.

## Impresszum

Copyright: 2018, ÉTOSZ-Friedrich-Ebert-Stiftung  
Kiadó: ÉTOSZ-Friedrich-Ebert-Stiftung  
Felelős szerkesztő: dr. Lajtai György  
Design: Dura Stúdió Kft.

A Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) által kiadott tartalmak kereskedelmi célú használata a FES írásbeli engedélyéhez kötött.

Az ebben a kiadványban kifejezésre juttatott vélemények nem feltétlenül tükrözik a Friedrich-Ebert-Stiftung álláspontját.