



EGYENSÚLY INTÉZET



# ILLESZKEDÉSI ZAVAROK FELOLDÁSA A MUNKAERŐPIACON

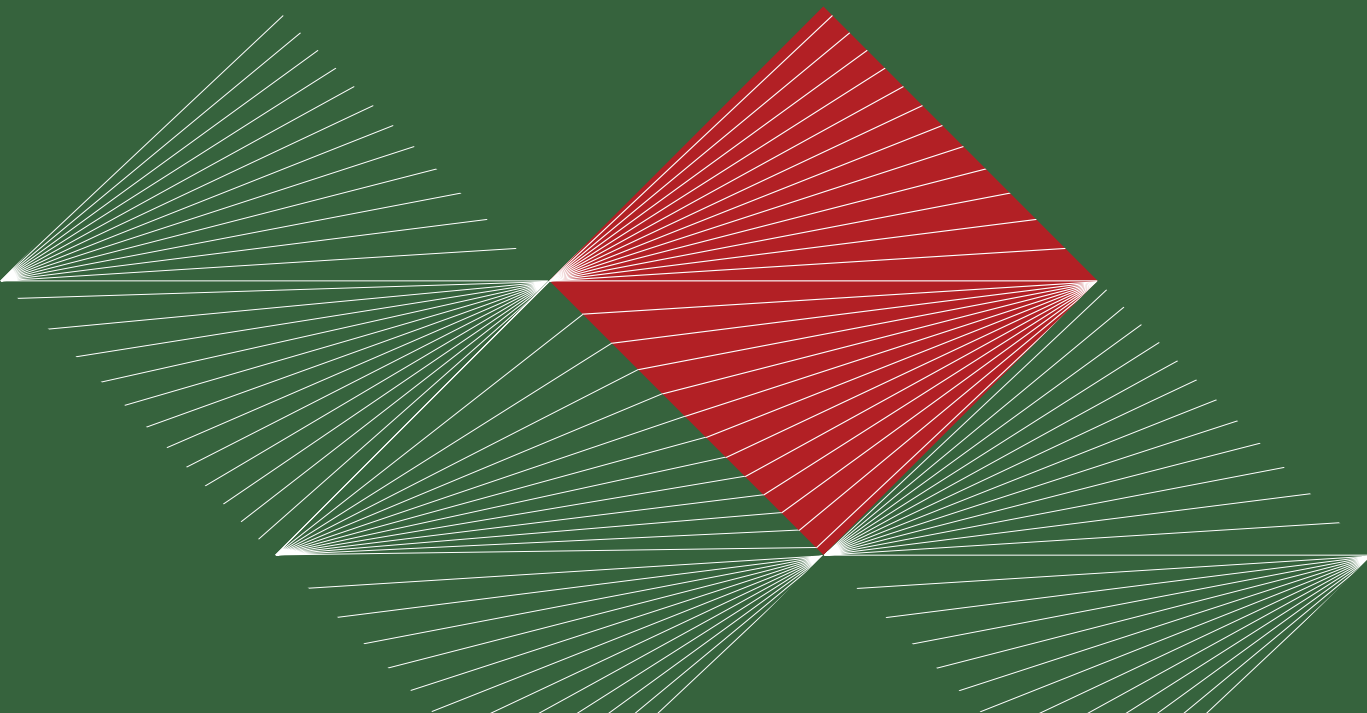
HÁTTÉRANYAG A MUNKAERŐHIÁNY ÉS  
A KIVÁNDORLÁS TÉMAKÖREIBEN

- ▶▶ Magyarországon nem beszélhetünk általános munkaerőhiányról: 2019-ben az összes meghirdetett álláshely kevesebb mint 3 százaléka volt betöltetlen. Az általános munkaerőhiányról szóló válságérzetet nagyban fokozzák az érdekvezérelt és túlérzékeny vállalati panaszok. Ugyanakkor egyes szakmákban valóban jelentősebb a probléma: 2018-ban 3,5-5 százalék körüli volt a szakemberhiány az egészségügyben, ami 1700 betöltetlen orvosi és 3700 betöltetlen szakdolgozói státust jelent.
- ▶▶ Magyarországon a hasonló jövedelmű országokhoz képest az átlagnál alacsonyabb a kivándorlás mértéke. A magyar munkaerőpiac legnagyobb problémáját nem a kivándorlás, hanem az illeszkedési problémák jelentik, vagyis hogy a munkaerő iránti kereslet és a kínálat nehezen talál egymásra.
- ▶▶ A gazdasági ciklusokat inkább simító és a politikai konjunktúraciklusok csabításának is kevésbé engedő költségvetési politikával, valamint a munkahelyteremtő támogatások visszaszorulásával érdemben tompítható volna az időleges munkaerőhiány.
- ▶▶ Nem szabad hagyni, hogy a vállalati panaszok diktálják az oktatáspolitikai irányváltásait. Végeredményben a panaszkodó vállalatok is minden fizikai munkakörben többre értékelik és jobban keresik az érettségivel is rendelkezőket.
- ▶▶ Fontos lenne megkönnyíteni a kereslet és kínálat találkozását a közlekedési infrastruktúra vagy a bérlakásrendszer fejlesztésével.
- ▶▶ A legfontosabb hatást az oktatás javításától várhatjuk: az általános, a különböző foglalkozások között jól transzferálható készségek és képességek előtérbe helyezése sokat javíthat a hosszú távú illeszkedésen.
- ▶▶ Rövidtávon bizonyosan sokkal jobban meg kell fizetnünk az orvosokat és általában az egészségügyi dolgozókat. Legalább 40 százalékos béremelés lenne indokolt, ha fontosnak tartjuk az orvosok (és más egészségügyi dolgozók) megtartását.
- ▶▶ A fő hiányszakmák esetében Magyarországnak alaposan átgondolt és jól szabályozott, célhatékony agyelszívási programra is szüksége lenne.

**TARTALOMJEGYZÉK**

Vezetői összefoglaló	<b>2</b>
Bevezető	<b>4</b>
I. Alapfogalmak és problémafelvetés	<b>6</b>
II. A magyarországi munkaerőhiány mértéke és struktúrája	<b>9</b>
III. A magyarországi kivándorlás mértéke és hatásai	<b>14</b>
IV. Javaslatok	<b>18</b>
Hivatkozások és további irodalom	<b>21</b>

# | BEVEZETŐ



## BEVEZETŐ

▶ **A MAGYAR GAZDASÁG** és munkaerőpiac tartalékaival kapcsolatban napjainkban aligha kerülhető meg a kivándorlás és a munkaerőhiány problémaköre. **A munkaerőhiányról szóló vállalati panaszok nagyjából 2014 óta uralják a hazai közbeszédet.** Olyannyira, hogy mára nagyjából minden, akár csak közepesen tájékozott újságolvasó kész tényként kezeli, hogy ez a magyar gazdaság első számú problémája. Ráadásul a kezelésére irányuló (nagyreszt ugyancsak a vállalati szektor által sugalmazott) megoldási javaslatok is széleskörű társadalmi egyetértésre találnak. Viszonylag kevésbé jelennek meg azonban a magyar nyilvánosságban összehasonlítható számokon, illetve a magyar gazdaság strukturális jellemzőinek számbavételén alapuló elemzések, amelyek alapján objektív választ adhatnánk arra a kérdésre, igazából mennyire súlyos is a valóságban ez a probléma.

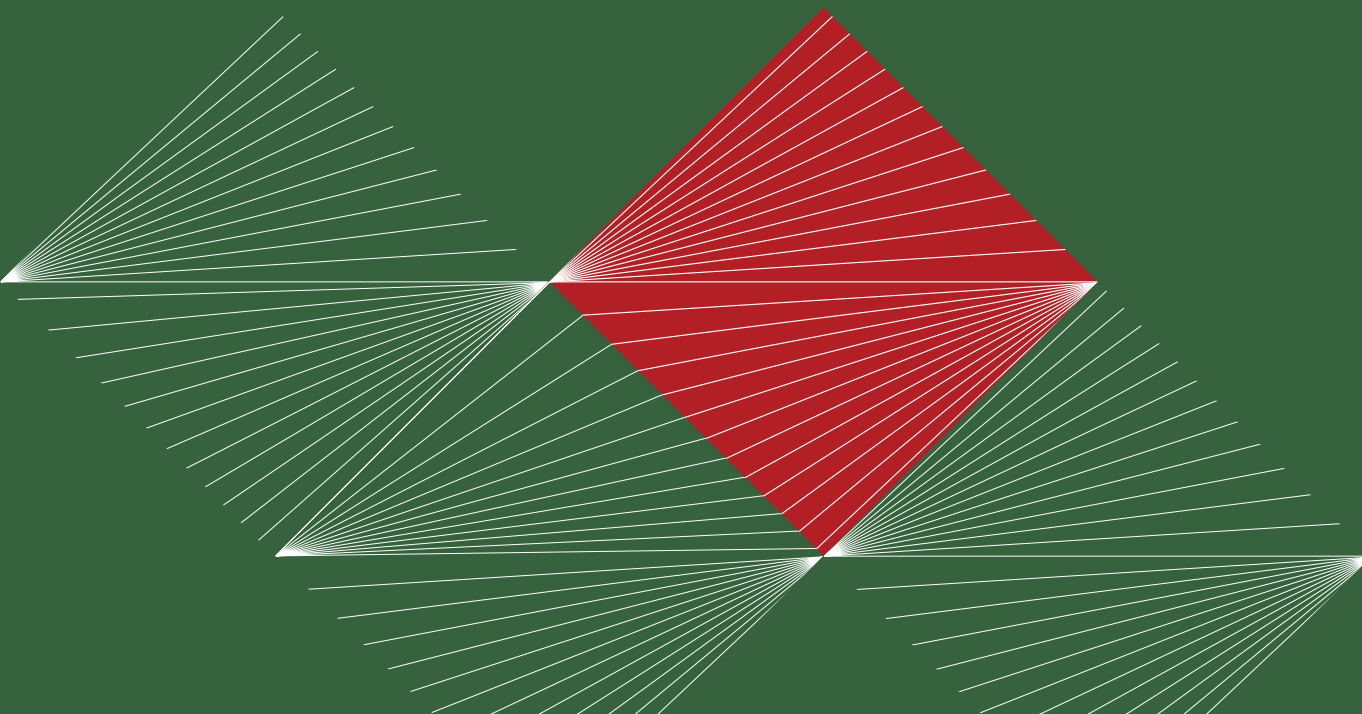
**Az első részben tisztázzuk a témához kapcsolódó alapfogalmakat és az elemzés során megválaszolandó kérdéseket.** Megvizsgáljuk, mit jelent és mikor is tekinthető megoldandó problémának a munkaerőhiány, illetve melyek a legfontosabb megválaszolandó kérdések ezzel a jelenséggel kapcsolatban.

**A második részben** az elérhető adatok alapján **elemezzük a hazai munkaerőhiány valós mértékét, összetételét és strukturális okait.** Azt vizsgáljuk, hogy az Európai Unió más országaival összevetve Magyarországon valóban kiugrónak tekinthető-e a munkaerőhiány mértéke, illetve hogy általános jelenségről beszélünk-e, vagy csupán a gazdaság egyes szektoraira jellemző problémáról.

**A harmadik részben** a közbeszédben az általános munkaerőhiány egyik fő felelősenek tartott tényezőt, **a magyarországi kivándorlást és annak a magyarországi munkapiacra gyakorolt hatását vizsgáljuk meg közelebbről.** Vajon valóban ez jelenti a legfőbb problémánkat? Tényleg általános munkaerőhiányt okoz a kivándorlás? Mit mutatnak a nemzetközi összehasonlítások?

**A záró részben** az elemzés során azonosított problémákra kínálunk **szakpolitikai megoldásokat.**

# ALAPFOGALMAK ÉS PROBLÉMAFELVETÉS





## ALAPFOGALMAK ÉS PROBLÉMAFELVETÉS

▶ **A LETGÁGABB MEGHATÁROZÁS** szerint **munkaerőhiányról akkor beszélünk, ha a vállalatok toborzási nehézségekkel szembesülnek. Manifeszt hiányhelyzetnek azt nevezzük, amikor a vállalat meglévő kapacitásai kihasználatlanul maradnak,** vagyis egy cégnek ténylegesen veszteséget okoz, hogy nem tud felvenni (elég) embert. Ennél valamivel enyhébb eset, ha a vállalatok a toborzási nehézségekkel szembesülve lemondanak a jövőbeli bővülés lehetőségéről.

A magyar vállalatok évek óta panaszkodnak arra, hogy a „megfelelő” munkaerő hiánya korlátozza a termelésüket. Érdekes ugyanakkor megjegyezni, hogy a hiány mértéke mindig csak a bérszinttel együtt értelmezhető, vagyis a helyes kérdés az, hogy mennyiért nincs ember. **Számos szektorban nem feltétlenül az a probléma, hogy nincs elég képzett és dolgozni tudó munkavállaló, hanem az, hogy nem kapnak annyi pénzt, amiért hajlandók ellátni a felkínált munkákat.** Nem véletlen, hogy az igazán súlyos hiányhelyzetekről általában a piaci bérszint alatt fizető, rosszabbul teljesítő vállalatok számolnak be.<sup>1</sup> Az alacsony bérek miatt a munkavállalók sokszor vagy pályaelhagyók lesznek, vagy inkább külföldi munkaadóhoz szegődnek. És ez még csak nem is jár

együtt feltétlenül kivándorlással: egy informatikus vagy egy marketinges számára ma már semmi akadálya nincs annak, hogy otthonról dolgozzanak sokkal magasabb bért fizető német vagy szingapúri cégeknek.

Ha a magyar kivándorlás hatását a tényleges súlya szerint szeretnénk értékelni a magyar gazdaság szempontjából, három kérdést kell tisztáznunk:

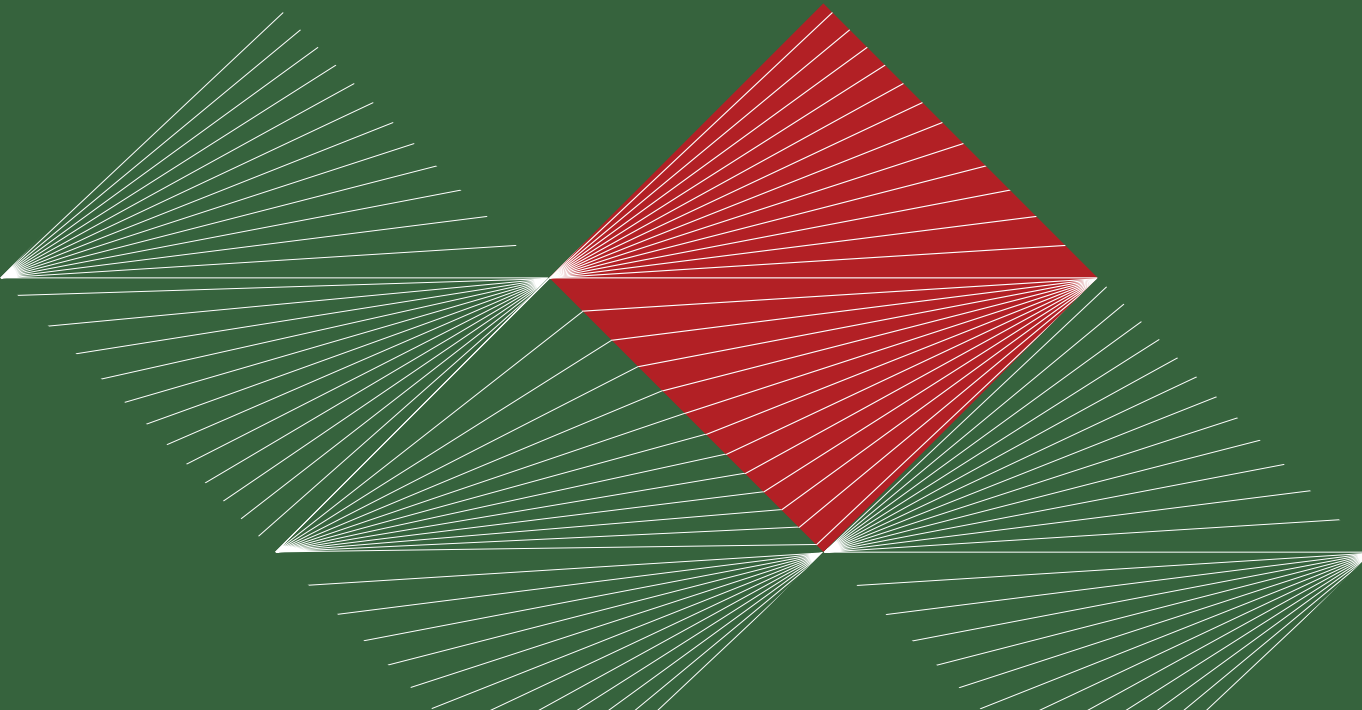
**Az első kérdés az, hogy miről is beszélünk, amikor munkaerőhiányt emlegetünk.** Valóban drámai a helyzet, akkor, ha például az iparban működő cégek 90 százaléka nem talál embert, vagy ha a különböző gazdasági szektorok kritikus arányában nem lehet elég dolgos kezet találni, vagyis ha általános problémáról van szó. De vajon erről van ma szó Magyarországon? Hány ember hiányzik valójában a magyar gazdaságból, és pontosan honnan?

**A második kérdés az, hogy mekkora és milyen típusú is a kivándorlás Magyarországról,** illetve ennek hatásai hogyan jelennek meg a magyarországi munkaerőhiányban. Valóban kiugró mértékű a Magyarországot elhagyók száma és aránya, ha a hozzánk hasonló adottságú országokkal összevetve vizsgáljuk a problémát?

**A harmadik kérdés az, hogy voltaképpen mi is áll a tényleges magyarországi munkaerőhiány jelensége mögött.** Valóban a kivándorlás jelenti a legnagyobb problémánkat? Hogyan hallhatunk Magyarországon egyszerre munkaerőhiányról és munkanélküliségről? És mit lehetne tenni a probléma felszámolása érdekében?



A MAGYARORSZÁGI  
MUNKAERŐHIÁNY  
MÉRTÉKE ÉS  
STRUKTÚRÁJA



## A MAGYARORSZÁGI MUNKAERŐHIÁNY MÉRTÉKE ÉS STRUKTÚRÁJA

► **RÖGTÖN A LEGELEJÉN** érdemes leszögeznünk: **Magyarországon valóban létezik jelentős munkaerőhiány, amely bizonyos szektorokban már ma is komoly problémák forrása.** Ugyanakkor ha közelebbről is megvizsgáljuk az elérhető adatokat, a közbeszédben uralkodó munkaerőhiány-diskurzushoz képest jóval árnyaltabb képet kapunk, amely a probléma lehetséges megoldását is némileg más megvilágításba helyezi.

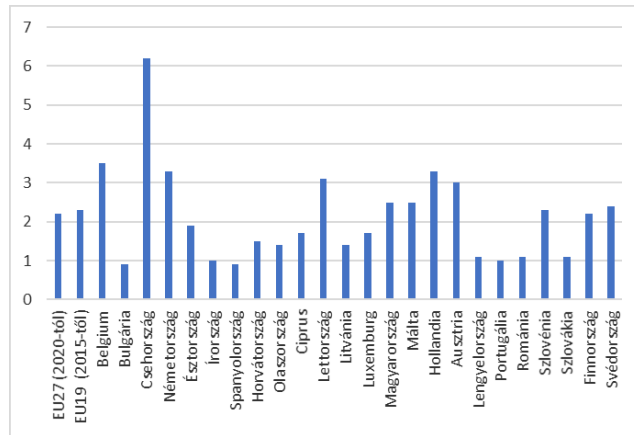
**2019-ben a meghirdetett üres álláshelyek az összes munkahely 2,4 százalékát tették ki.** Vagyis egy száz főt foglalkoztató üzemnek átlagosan két-három új emberre lett volna szüksége, ami a valóságban nem tűnik leküzdhetetlen nehézségnek. Mindez arra utal, hogy **az általános munkaerőhiányról szóló, erősen érdekvezérelt és túlérzékeny vállalati panaszokat legalábbis fenntartásokkal érdemes kezelni.**

A munkaerőhiányról szóló panaszokat azért minősítjük érdekvezéreltnek, mert az érintett vállalkozók erős lobbitevékenységet is folytatnak azért, hogy a toborzási nehézségekhez való vállalati alkalmazkodás számukra költséges csatornáit (például a béremelést

vagy a tőke-munka helyettesítést) elkerüljék – ezért említettük korábban, hogy a hiány mértékét mindig a bérszint kontextusában kell értelmezni.<sup>2</sup> A hiányjelzések túlérzékenysége abból fakad, hogy egy vállalat akkor is panaszosként jelenik meg egy kérdőíves felmérésben, ha akár csak egyetlen betöltetlen álláshelye is van.<sup>3</sup> Ez a jelenség adhat magyarázatot a drámaian magas panaszráta és a betöltetlen álláshelyek jóval mérsékeltebb aránya közötti szakadékra.

Az üres álláshelyek és a toborzási nehézségek ettől még valós jelenségek, ahogy az is tény, hogy az üres álláshelyek hazai aránya, bár nem drámai mértékben, de még 2019-ben is meghaladta az EU-s átlagot (1. ábra). Mindössze arról van szó, hogy ezeket az adatokat érdemes a helyükön kezelniük.

1. ábra: Az üres álláshelyek aránya az összes munkahelyhez képest (2019)



Forrás: Eurostat

Az üres álláshelyek arányának időbeli alakulása, vagyis a probléma tendenciaszerű vizsgálata tovább árnyalja a képet. **A versenyszférában a munkaerőhiány 2018 óta határozottan mérséklődik, miközben a kormányzati szektorban azóta is tovább növekszik.**

Azt is érdemes ehhez hozzátenni, hogy a magyar állam az elmúlt években aktív alakítója volt annak, hogy a versenyszektor bizonyos ágazataiban súlyosbodjanak a toborzási problémák. Egyrészt akkor is ösztönözte a

keresletet, amikor minden jel arra utalt, hogy a magyar gazdaság amúgy is túlfűtött. Másrészt pont azokban az években járta csúcsra a munkahelyteremtő vállalati támogatások rendszerét, amikor a feldolgozóipari cégek már amúgy is egyre növekvő számban kezdtek átmenetileg idecsábított vendégmunkásokkal dolgozni. Végezetül az általános túlpörgetés mellett bizonyos ágazatokban még az átlagnál is erősebb keresleti impulzusokat támasztott. Az építőiparban ilyen volt például a CSOK, az új lakások áfájának csökkentése és az uniós pénzekből finanszírozott állami megrendelések – miközben pont ez az ágazat indult eleve erős szakemberhiánnyal, mivel a válságot követő visszaeséskor a szakmunkások körében az átlagnál nagyobb volt a kivándorlás. Ironikus módon azonban **a vállalati szektor lassan megtanulta az alkalmazkodást, és mára a költségvetési szektorban vált kiugróvá a klasszikusan vállalati problémának gondolt munkaerőhiány.**

Érdeemes leszögezni, hogy **egy normálisan működő piacgazdaságban mindig lesznek üres álláshelyek.** A munkaerőpiac egyensúlya mindig és mindenhol az átmenetileg betöltetlen állások és az átmenetileg használaton kívüli szabad kapacitások (például a munkanélküliek, az inaktívok, a pályakezdők, a munkapiacra éppen visszatérő kismamák) valamely aránya mellett valósul meg.

A munkaerő és az állás összetalálkozása soktényezős folyamat, hiszen a kettőnek sokféle szempontból kell jól illeszkednie egymáshoz. Így egyáltalán nem meglepő, hogy mind a kereslet, mind a kínálat oldalán vannak olyanok, akik átmenetileg „pár” nélkül maradnak. **Akkor merül fel megoldandó probléma, amikor az egyensúly úgy áll be, hogy mindkét oldal elégedetlen: vagyis a sok üres álláshely mellett sok az inaktív vagy az alulfoglalkoztatott ember.**

Ezért is figyelemreméltó, hogy **a hiányjelzések elszaporodásával párhuzamosan úgy tűnik, valójában jócskán maradt tartalék a magyar munkapiacra:** a hagyományosan nehezen foglalkoztatható csoportok (képzetlenek, nők, fiatalok) részvétele és foglalkoztatása ma is elmarad a kívánatostól. Ez arra utal, hogy **nem a kevés ember a valódi probléma, hanem a rossz illeszkedés.** A magyar munkaerőpiacon **a kereslet és a potenciális kínálat nehézkesen vagy egyáltalán nem talál egymásra.**<sup>4</sup>

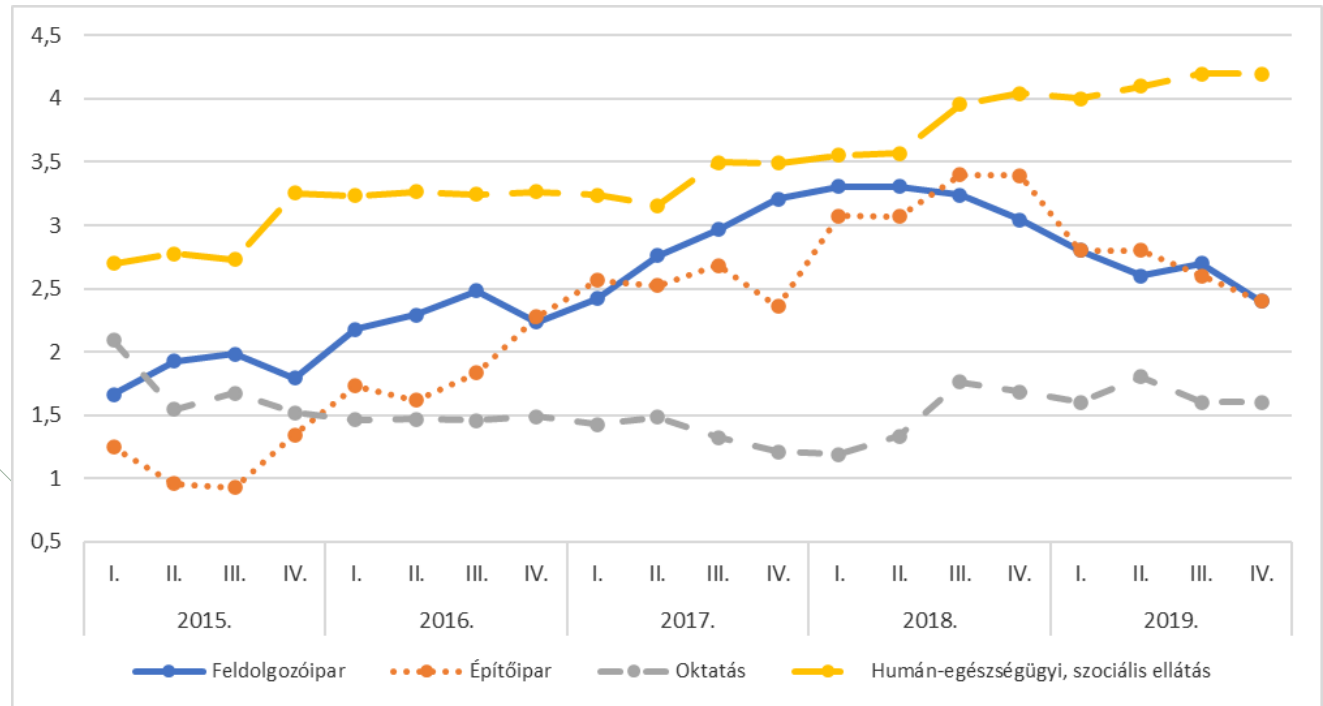
Nem feltétlenül makroszintű problémáról van tehát szó, hanem sokkal inkább szerkezeti elcsúszásról: **nem ott vannak az üresedések, ahol lennének szabad munkaerő-kapacitások, és nem azokból van hiány, akik bőségesen rendelkezésre állnának.** A probléma területi szórása talán a legjobban dokumentált tény: több mint tízszer annyi üres álláshely jut például egy

regisztrált munkanélküli-re a Nyugat-Dunántúlon, mint Kelet-Magyarországon.<sup>5</sup>

**A rossz regionális illeszkedés mögött számos további szerkezeti (képzettségbeli és foglalkozási) kompatibilitási probléma húzódik meg.** A gombamód szaporodó programozó tanfolyamok ellenére is kevés az informatikus, az ország szinte összes kórházában érezhető az orvoshiány (a házi- és gyermekorvosi praxisokat is csak a nyugdíjkorhatáron túliak tartják valamennyire telítetten) és gyakran hallott panasz az is, hogy mennyire nehéz vendéglátóst találni.

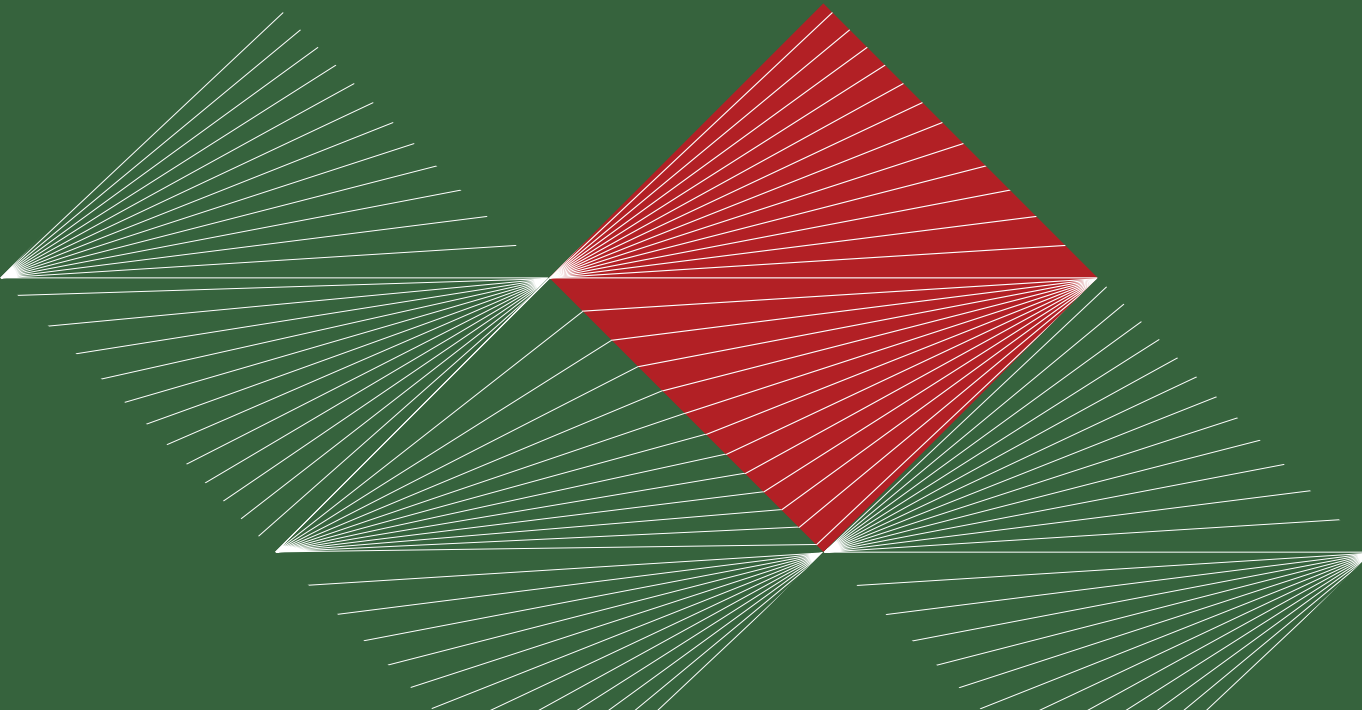
**Ezek a mikroszintű hiányhelyzetek tükröződnek a relatív bérekben is:** 2013 után az átlagosnál gyorsabban emelkedett a szakmunkások és a diplomások bére, és némiképp magasabb béremelésre kényszerültek azok a vállalatok, amelyeket erősebben érintett kivándorlás.<sup>6</sup> A költségvetési körben pedig nem véletlenül az egészségügyi dolgozók béremelése jelent örök vitatémát: az állami egészségügyi szakemberhiánya mára minden más, hiányszakmáknak gondolt ágazaténál magasabb *(2. ábra)*.

2. ábra: Az üres álláshelyek aránya egyes (jellemzően munkaerőhiánynak tartott) ágazatokban



Forrás: KSH

A MAGYARORSZÁGI  
KIVÁNDORLÁS  
MÉRTÉKE ÉS  
HATÁSAI





## A MAGYARORSZÁGI KIVÁNDORLÁS MÉRTÉKE ÉS HATÁSAI

- ▶ **A KÖZBESZÉDBEN GYAKRAN** evidenciaként hallhatunk arról, hogy a munkaerőhiányt a kivándorlás okozza. Az persze magától értetődően igaz, hogy a nettó kivándorlás csökkenti az országban rendelkezésre álló munkaerő állományát. **A kivándorlás becsült nagyságrendje azonban önmagában nem indokolna drámai munkaerőhiányt.**<sup>7</sup>

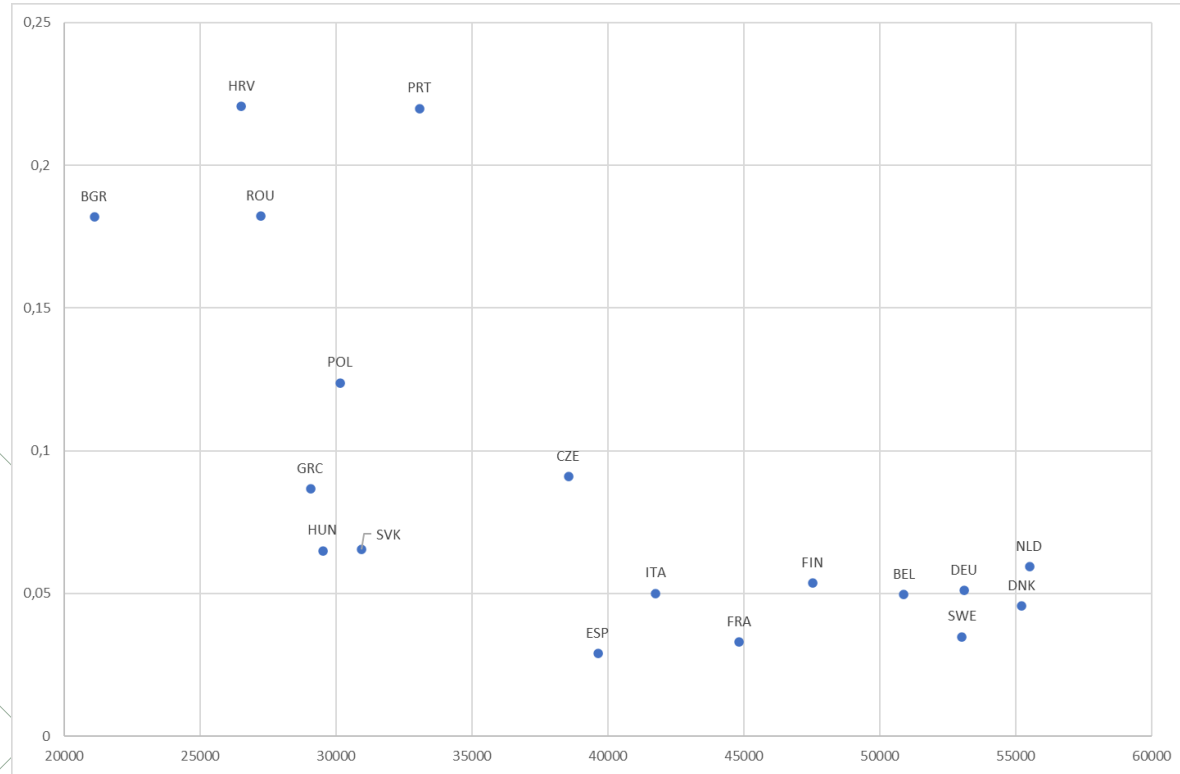
Meglehetősen nehéz pontosan meghatározni a kivándorlás és a külföldi munkavállalás mértékét, leginkább azért, mert az elvándorlóknak csak egy töredéke jelentkezik ki hivatalosan magyarországi lakhelyéről. A szakirodalomban a fogadó ország tükröstatistikáinak felhasználásával készített becsléseket tekintik a legjobb kiindulópontnak: ezek alapján **2011 és 2016 között a 18 évnél idősebbek 2 százaléka lett külföldi munkavállaló.** Érdemes azonban azt is hozzátenni, hogy a kivándorlók csaknem fele haza is jött, így a nettó kivándorlási arány évi 1 százalékra tehető.

Magyarországról tehát fejlettségéhez, méretéhez és perifériális helyzetéhez képest viszonylag kevesen mentek el. Persze minden egyes kivándorlás mögött súlyos egzisztenciális kockázatok és nehéz emberi

történetek állhatnak, de szigorúan makrogazdasági szempontból nézve a **magyar kivándorlók aránya a régióban - de még az EU régebben csatlakozott szegényebb országaihoz képest is - kifejezetten alacsonynak számít.** A számok arról tanúskodnak, hogy a Bulgáriától Görögországon át Csehországig tartó, az átlaghoz képest alulfejlett uniós országok közül nálunk a legalacsonyabb a tartósan külföldön letelepedettek aránya. A kivándorlók arányában valójában jóval közelebb vagyunk Hollandiához és Finnországhoz, mint Lengyelországhoz vagy Portugáliához (3. ábra).

3. ábra: Az egy főre jutó GDP (vízszintes tengely) és a külföldön élő népesség aránya (függőleges tengely) egyes európai uniós országokban

A MAGYARORSZÁGI KIVÁNDORLÁS MÉRTÉKE ÉS HATÁSAI



Forrás: Eurostat és Migration Policy Institute



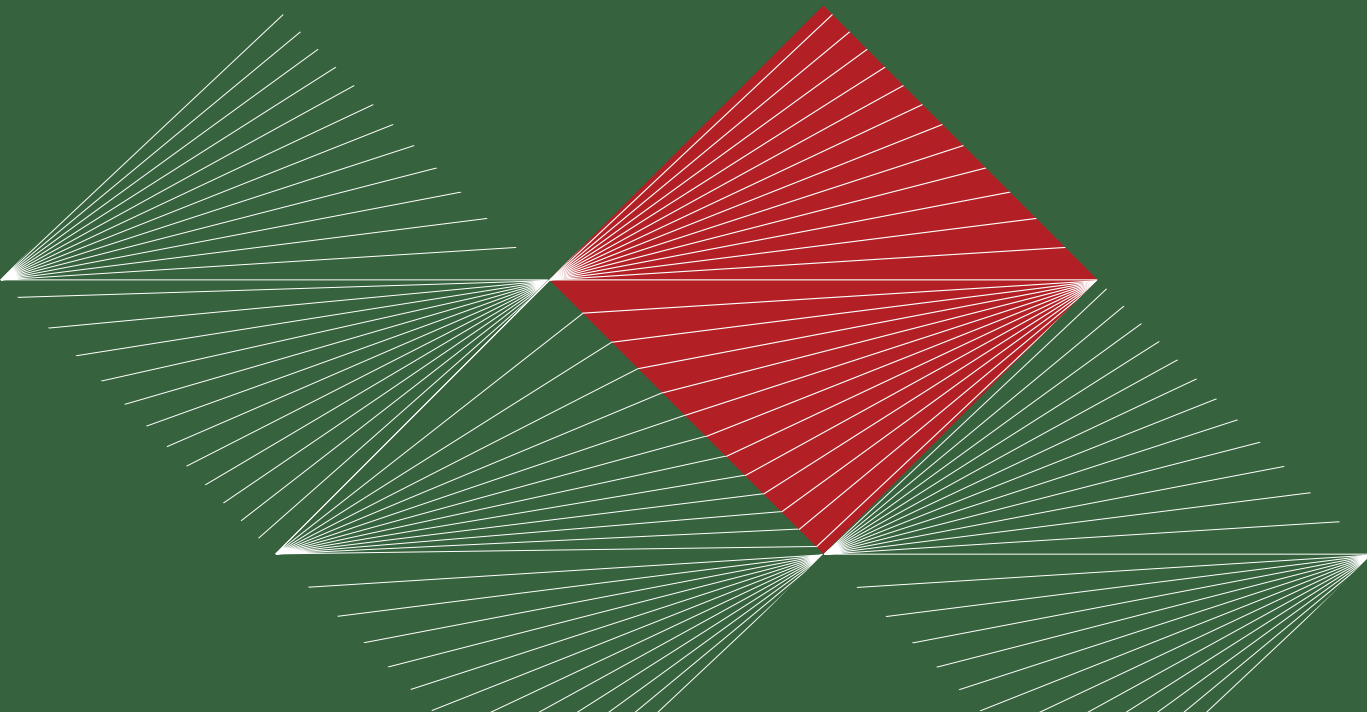
Ehhez érdemes hozzátennünk, hogy az arányaiban legtöbb üres álláshellyel rendelkező országok (Lettország kivételével) vagy a nemzetközi migráció nettó befogadói (Németország, Hollandia, Ausztria), vagy velünk együtt olyan államok, ahol az elvándorlás nem volt igazán drámai (Csehország, Málta, Szlovénia). Ez pedig legalábbis azt sejteti, hogy **a kivándorlásban nálunk erősebben érintett országok többségének is sikerült alkalmazkodnia a kevesebb hazai munkavállalóhoz, így a munkaerőhiány háttérben más okokat kell keresnünk.**<sup>8</sup>

Fontos megjegyezni ugyanakkor, hogy az elvándorlás nem véletlenszerű mintázatot követ. **Az átlagnál jóval inkább próbálnak külföldön szerencsét a fiatalok, a közepesen képzettek (érettségizettek, de nem diplomások), a férfiak és meghatározott ágazatok képviselői - különösen a vendéglátásban, az építőiparban és a közlekedésben, szállítmányozásban dolgozók. A diplomások közül pedig kiemelkedően magas a kivándorló orvosok aránya.** A KSH adatai szerint **2018-ban 3,5-5 százalék körüli volt a szakemberhiány az egészségügyben,** ami 1700 betöltetlen orvosi és 3700 betöltetlen szakdolgozói státust jelent. A Magyar Egészségügyi Szakdolgozói Kamara mindeközben saját felmérésére hivatkozva 10-15 százalékos hiányról beszél. Vagyis, bár a nemzetgazdaság egészében kevésbé, bizonyos

ágazatokban valóban komoly nehézséget jelent az erőteljes elvándorlás.

Megjegyzendő ugyanakkor, hogy még **a kivándorlással leginkább sújtott ágazatok is nagyon sokfélék.** Az építőiparban a nagyarányú elvándorlás kiugróan magas visszavándorlási aránnyal járt, vagyis ebben az ágazatban feltételezhető, hogy a hazai konjunktúra fellendülésével a szakmunkások döntő hányada hazaköltözött.<sup>9</sup> Az pedig a hazai orvoshiányhoz tanulságos adalék, hogy nagyjából ugyanannyi a belföldi pályaelhagyó, mint ahányan külföldre távoztak - a két jelenség mögött vélhetően ugyanaz: az alacsony bérek és a mostoha munkakörülmények állnak.<sup>10</sup>

# | JAVASLATOK



## JAVASLATOK

▶ **A MAGYAR GAZDASÁGPOLITIKA** mindeddig lényegében olajat öntött a tűzre: pont akkor járatta csúcsra a keresletösztönzést és a munkahelyteremtési támogatások rendszerét, amikor mind a demográfiai folyamatok, mind a kivándorlás amúgy is csökkentette a rendelkezésre álló munkaerőállományt.<sup>11</sup> Ezzel (bizonyos ágazatokban és munkakörökben) nagyban hozzájárult a probléma súlyosbodásához. **A gazdasági ciklusokat inkább simító (és a politikai konjunktúraciklusok csábításának is kevésbé engedő) költségvetési politikával, valamint a munkahelyteremtő támogatások visszaszorulásával érdemben tompítható volna az időleges munkaerőhiány.**

A munkapiacot rugalmasabbá kell tenni. Magyarországon ma egyszerre van munkaerőhiány és szabad tartalék. A magyar munkapiaccal az átmeneti hiánynál jóval súlyosabb probléma a rossz illeszkedés szinte minden dimenzióban: a kereslet és a kínálat földrajzi, foglalkozási és képzettségi szerkezete is jelentősen eltér egymástól. Ezen leginkább azzal enyhíthetünk, hogy **megkönnyítjük a kereslet és kínálat találkozását, például a közlekedési infrastruktúra vagy a bérlakásrendszer fejlesztésével.** A legfontosabb hatást az oktatás javításától várhatjuk:

**az általános, a különböző foglalkozások között jól transzferálható készségek és képességek előtérbe helyezése sokat javíthat a hosszú távú illeszkedésen.<sup>12</sup>**

**Nem szabad hagyni, hogy a vállalati panaszok diktálják az oktatáspolitikai irányváltásait.** Míg a tipikus panaszkodó vállalatnak „gyakorlatiasan” képzett szakmunkásokra volna szüksége, a magyar szakiskolai képzés jelenlegi rendszeréből kikerülők több mint fele (gyakorlatilag semmiféle képzettséget nem igénylő) segédmunkásként dolgozik, **és a panaszkodó vállalatok minden fizikai munkakörben többre értékelik és jobban keresik az érettségivel is rendelkezőket.<sup>13</sup>** A munkáltatói vélemények becsatornázása persze szükséges, de csak akkor, ha a döntéshozó helyükön kezeli az erősen érdekezérelt igényeket.

**Részletes és adatalapú, regionálisan és szektorálisan differenciált problématerképre van szükség a magyarországi munkaerőhiány jelenségéről.** Fel kell mérni, pontosan hol, milyen és hány munkavállaló hiányzik, illetve hogy pontosan milyen okok, illeszkedési zavarok állnak e hiányok mögött.

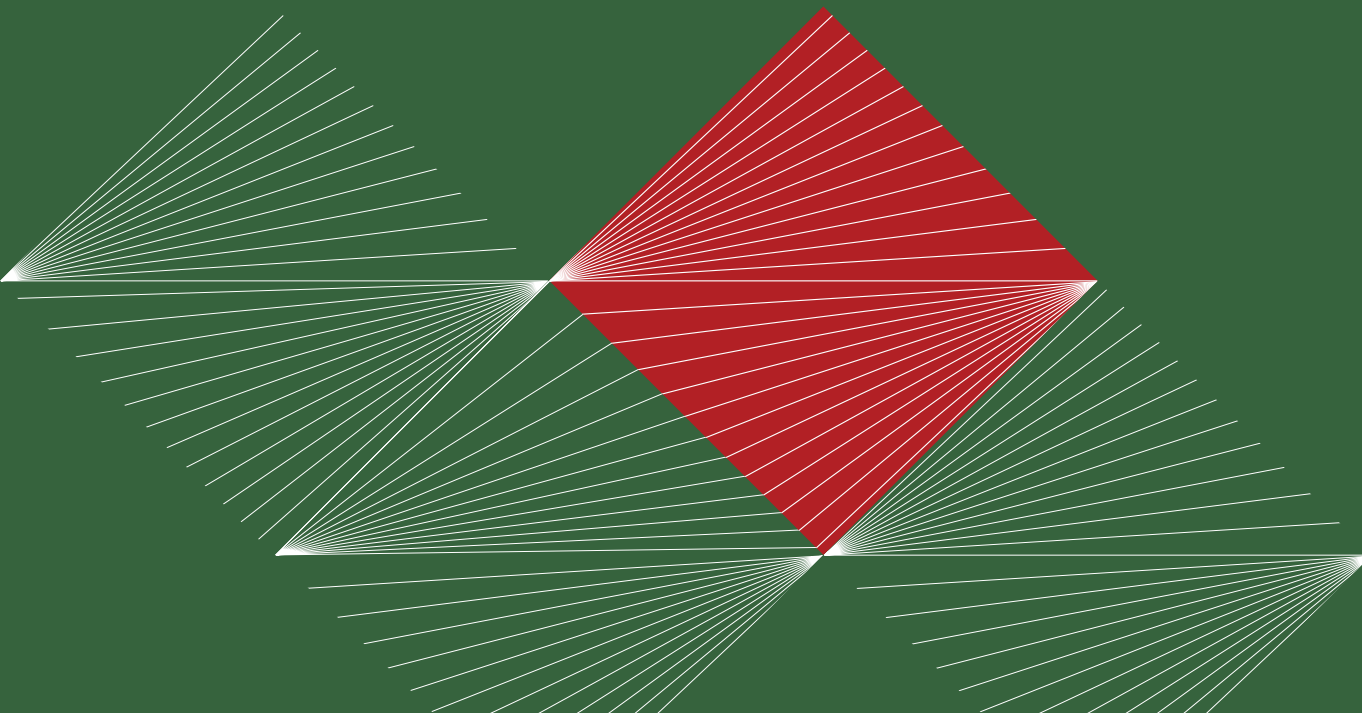


Már **rövidtávon bizonyosan sokkal jobban meg kell fizetnünk az orvosokat és általában az egészségügyi dolgozókat.** Az orvosok elvándorlása döntő részben pénzkérdés. Több, különböző módszertannal készült kutatás is ugyanerre jutott.<sup>14</sup> Az egyik szerint a bérelőny tekintetében 40 százaléknál húzható meg az a határ, amely már hazai praxisuk feladására ösztönzi az orvosokat<sup>15</sup> – vagyis az esetükben **legalább 40 százalékos béremelés lenne indokolt, ha fontosnak tartjuk az orvosok (és más egészségügyi dolgozók) megtartását.** Ha úgy gondoljuk, hogy a bérek rendezésének együtt kell járnia az egészségügy nagyszabású reformjával, ezért rövidtávon nem megoldható, akkor el kell foganunk, hogy az egészségügyben hosszú távon is egyre súlyosbodó orvos- és ápolóhiánnyal kell számolnunk.

**A fő hiányszakmák esetében Magyarországnak alaposan átgondolt és jól szabályozott, célhatékony agyelszívási programra lenne szüksége.** A zömmel az iparban és szinte kizárólag átmenetileg foglalkoztatott vendégmunkások már ma is köztünk élnek, egyelőre azonban úgy, hogy semmiféle tudatos, hosszú távú kormányzati stratégia vagy közmegegyezés nincs arról, hogy mely ágazatokban, milyen arányban, milyen időtávon számolunk velük. A bizonyos foglalkozásokban *tartósan* fennálló hiányhelyzetekre megoldást jelenthet a foglalkozási kvótákhoz kötött

nyílt, szabályozott és korlátozott agyelszívás – ahogy azt Ausztrália vagy Kanada példája is mutatja. **Ezekben az országokban az agyelszívást az ország munkaerőigényéhez igazítják – vagyis elsősorban azokat engedik be, akik aktív korúak, meghatározott képzettséggel, szakmai tapasztalattal és angolnyelvtudással rendelkeznek,** vagy hajlandók részt venni egy célzott helyi továbbképzésen annak érdekében, hogy a megfelelő munkát végezhessek. Ez könnyebb és olcsóbb megoldás lenne, mint azok az emigráns magyarok hazatelepülését célzó kampányok, amelyek sikerességéről nemigen állnak rendelkezésre meggyőző nemzetközi példák vagy akár hazai tapasztalatok.

HIVATKOZÁSOK  
ÉS TOVÁBBI  
IRODALOM



- <sup>1</sup> Lásd Köllő János – Nagy Daniella – Tóth István János: Mit értsünk munkaerőhiányon? In Fazekas Károly – Köllő János (szerk.) *Munkaerőpiaci tükrök*, 2016. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, 2017: 48–56.
- <sup>2</sup> Lásd Köllő János – Nagy Daniella – Tóth István János: Mit értsünk munkaerőhiányon? In Fazekas Károly – Köllő János (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrök*, 2016. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, 2017: 48–56; Hajdu Tamás – Hermann Zoltán – Horn Dániel – Kertesi Gábor – Kézdi Gábor – Köllő János – Varga Júlia: Az érettségi védelmében. (In defence of the Matura). *BWP* 2015/1.
- <sup>3</sup> Tóth István – Nyíró Zsanna (2017) A „munkaerőhiány” a hazai közbeszédben. In Fazekas Károly – Köllő János (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrök*, 2016. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, 2017: 57–62.
- <sup>4</sup> Köllő János – Varga Júlia: Hiány és munkanélküliség? In Fazekas Károly – Köllő János (szerk.) *Munkaerőpiaci tükrök*, 2016. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, 2017: 76–83.
- <sup>5</sup> *Inflációs jelentés. 2018. június*. Magyar Nemzeti Bank, <https://www.mnb.hu/letoltes/hun-ir-13.pdf> - utolsó letöltés időpontja: 2020. szeptember 8.
- <sup>6</sup> Lásd Czethoffer Éva – Köllő János The Impact of Demographic Replacement on Employment Structure. In Fazekas Károly – Köllő János (szerk.) *The Hungarian Labour Market 2017*. Institute of Economics, Centre for Economic and Regional Studies, Hungarian Academy of Science, 2017: 91–93; Köllő János: Aktivitás, foglalkoztatás, munkanélküliség és bérek. In Fazekas Károly – Szabó-Morvai Ágnes (szerk.) *Munkaerőpiaci Tükrök*, 2017. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, 2017: 53–61.
- <sup>7</sup> Hárs Ágnes – Simon Dávid: A külföldi munkavállalás és munkaerőhiány. In Fazekas Károly – Köllő János (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrök*, 2016. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, 2017: 94–108.; Horváth Ágnes: Returning emigrants. In Blaskó Zsuzsa – Fazekas Károly (szerk.) *The Hungarian Labour Market*, 2016. Institute of Economics, Centre for Economic and Regional Studies, Hungarian Academy of Science, 2016: 110–116.
- <sup>8</sup> Valószínűbb, hogy azokban az országokban vált feszesebbé a munkapiac, amelyek erősebben kapcsolódnak a világgazdaság legdinamikusabban teljesítő régióihoz (elsősorban Kínához és Kelet-Ázsiához).
- <sup>9</sup> Hárs – Simon, i. m.
- <sup>10</sup> Varga Júlia: Az orvosmigráció ütemének változásai, 2003–2011. In Blaskó Zsuzsa – Fazekas Károly (szerk.): *Munkaerőpiaci Tükrök*, 2015. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, 2016: 89–95.
- <sup>11</sup> Bár a közbeszédben a kivándorlásnál kevésbé népszerű toposz, az úgynevezett demográfiai csere (a Ratkó-nemzedék nyugdíjba vonulása és az egyre kisebb létszámú évjáratok belépése) a 2010-es évtizedben nagyságrendileg ugyanannyi embert szív el a magyar munkapiacról (lásd: Hermann Zoltán – Varga Júlia: Demográfiai csere. In Fazekas Károly – Köllő János (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrök*, 2016. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, 2017: 84–90.).

<sup>12</sup> Az oktatás érdemi átalakítása természetesen évtizedes távlatot jelent. Vannak azonban gyorsabban ható reformlépések is. Még az oktatási rendszer mai színvonala és teljesítménye mellett is fontos volna az érettségizettek vagy a diplomások arányának növelése. Az ugyanis igen alaposan alátámasztott tapasztalati megfigyelés, hogy a magyar vállalatok *minden* pozícióra szívesebben alkalmaznak képzetesebb embert, miközben semmilyen bizonyíték nincs arra, hogy a lezüllesztett szakképzésből kikerülő alacsonyán képzettekért valóban sorban állnának a vállalatok (lásd Czethoffer – Köllő, i. m.; Hajdu et al., i. m.).

<sup>13</sup> Köllő János (2017) Aktivitás, foglalkoztatás, munkanélküliség és bérek. In Fazekas Károly – Szabó-Morvai Ágnes (szerk.): *Munkaerőpiaci Tükör, 2017*. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, 2017: 53–61.

<sup>14</sup> Lásd például: Hárs – Simon, i. m.; Varga, i. m.

<sup>15</sup> Varga, i. m.

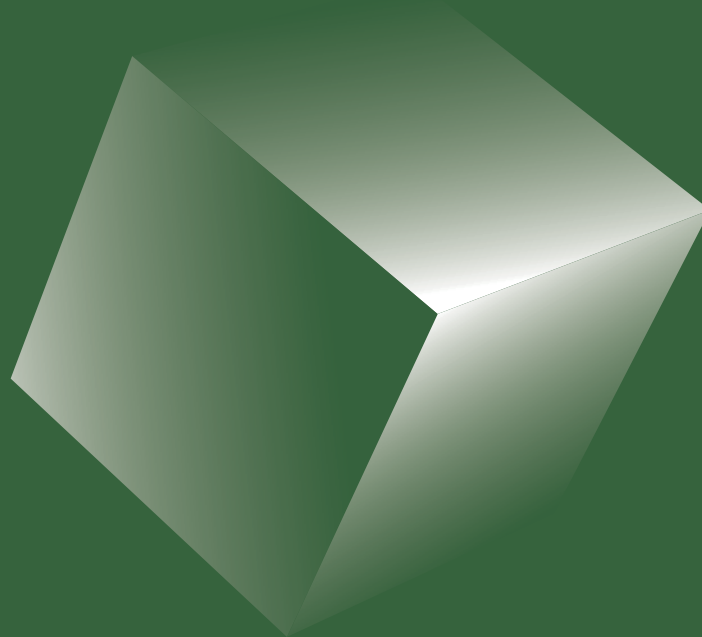
## RÓLUNK

Az Egyensúly Intézet jövőorientált szellemi műhely, amely hazánk számára készít jövőképeket, szakmai javaslatokat. Kidolgozni az ország politikai, gazdasági és kulturális jövőképét, szilárd szellemi alapot teremteni a magyarok felemelkedéséhez – a gyorsan változó 21. században az Egyensúly Intézet ezt tekinti egy agytröszt legfontosabb feladatának.

Olyan témákról gondolkodunk, amelyekről kevesebb szó esik a nyilvánosságban, mint kellene. Ilyen téma a robotizáció és az átalakuló munkaerőpiac, levegőnk és folyóvizeink tisztasága, a nemzeti öntudat és a közösségek szerepe egy ország életében, az oktatás jövője, az ország gazdasági kitörési pontjai vagy a megváltozó világrend.

Az Egyensúly Intézet állandó kutatói csapata és tanácsadói testülete közgazdászokból, szociológusokból, politikai elemzőkből, klímaszakértőkből, külpolitikai szakértőkből áll. Sokszínű és magasan képzett, professzionális csapatunk széleskörű tapasztalatokkal rendelkezik az akadémiai kutatás és az alkalmazott tudomány területéről egyaránt.





## EGYENSÚLY INTÉZET



1077 Budapest, Kéthly Anna tér 1.



+36 1 249 5238



[www.eib.hu](http://www.eib.hu)



[info@eib.hu](mailto:info@eib.hu)