

HÁTTÉRTANULMÁNY - 2021 No.6

HOGYAN LEGYEN MINDENKINEK MUNKÁJA?

Háttér tanulmány a magyar
munkaerőpiac illeszkedési zavarairól



Egyensúly
Intézet

TARTALOMJEGYZÉK

Vezetői összefoglaló	4
1. Mi a probléma?	6
2. Fogalmak és mérési lehetőségek	9
2.1. Átmenetileg betöltetlen álláshelyek – munkakeresési súrlódások	10
2.2. Tartósan betöltetlen álláshelyek és a munkaerőhiány	11
2.3. A tartósan betöltetlen álláshelyek számának csökkentése	13
2.4. A betöltetlen álláshelyek földrajzi eloszlása	15
3. Az Egyensúly Intézet javaslatai a munkanélküliség és a munkaerőhiány csökkentésére	20
3.1. Rövid távú programok az álláskeresők támogatására	21
3.2. Rövid távú javaslatok a munkaadók támogatására	25
3.3. Hosszú távú programok – az oktatás szerepe	26
Zárszó	27
Felhasznált irodalmak	30

**Magyarország
jövő időben** ▶▶

Egyensúly Intézet

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

01

Magyarországon ma egyszerre van tartós, rendszerszintű munkaerőhiány és százezres nagyságrendű munkanélküliség. Ez olyan súlyos (földrajzi és képzettségbeli) munkapiaci illeszkedési zavarokra utal, amelyek visszavetik a magyar gazdaság növekedését és az emberek jólétét.

02

A tartós munkaerőhiány egyik fő oka, hogy az álláskeresők sokszor nem rendelkeznek a munkaadók igényeinek megfelelő képzettséggel. Az alapfokú vagy annál alacsonyabb végzettségűek állászerzési nehézségei jelentik az elsődleges kihívást. A második fő probléma a földrajzi illeszkedési zavarok hatása: a cégek nagyobb arányban keresnek munkavállalókat Nyugat-Magyarországon és a nagyobb városokban, míg az álláskeresők nagyobb arányban élnek Kelet-Magyarországon és kisebb településeken – a két fél pedig nehezen talál egymásra.

03

A munkaerőpiaci illeszkedési zavarok csökkentése érdekében növelni kell a munkavállalók képzettségi szintjét. A közoktatás általános minőségének javítása mellett csökkenteni kell a fiatalok középiskolai lemorzsolódását. Növelni kell a felsőoktatásban részt vevők arányát, mindenekelőtt a szociális ösztöndíjak kiterjesztésével. A szakmunkáshiány csökkentését nem a szakmunkásképzés arányának, hanem a minőségének javításával érhetjük el, nagyobb hangsúlyt fektetve az alapkészségek fejlesztésére és a közismereti tárgyak oktatására.

04

Rövid távú megoldásként segíteni kell az alacsony jövedelműek ingázását, és növelni kell az álláskeresőknek juttatott támogatásokat. Az álláskeresési járadék maximális hosszát 3-ról 10 hónapra kell emelni.

05

Az elérhető járadék összegének felső plafonját a minimálbér 150 százalékára kell emelni. Emellett az álláskeresési járadék minimális havi összegének el kell érnie a nettó minimálbér 90 százalékát.

06

Azok számára is biztosítani kell az 5 havi minimális álláskeresési járadékot, akiknek korábban nem volt tartós munkaviszonyuk. Az elhelyezkedést követően az álláskeresési járadékot igénybe vevők maximum 10 hónapig magasabb társadalombiztosítási járulékot fizetnek.

07

A munkaügyi központok alkalmazottainak létszámát növelni, felesleges adminisztrációs terheiket pedig csökkenteni kell: az ügyfél-ügyintéző arány sehol ne legyen nagyobb 200-nál, nehezen elhelyezhető álláskeresők esetében 100-nál! Egy álláskeresővel egyetlen ügyintéző foglalkozzon!

08

Nem a munkaerőt kell a munkahelyekhez költöztetni, hanem ott kell munkahelyet teremteni, ahol arra szükség van. Ezért jelentősen növelni kell a szabad vállalkozási zónák nyújtotta adókedvezményeket! Meghatározott idejű adómentességgel arra kell ösztönözni a kisvállalatokat, hogy hátrányos helyzetű településeken működtessenek telephelyeket, a működésükhöz pedig helyieket alkalmazzanak.

09

A bölcsődei férőhelyek bővítésével és a kisgyermekesek részmunkaidős foglalkoztatásának átmeneti szjamenetességével ösztönözni kell az anyákat a munkaerőpiacra való mielőbbi visszatérésre!

1. MI A PROBLÉMA?

Magyarországon ma sajátos módon **egyszerre van tartós, szisztematikus munkaerőhiány és munkanélküliség.** Ez olyan súlyos földrajzi és képzettségbeli munkapiaci illeszkedési zavarokra utal, amelyek **visszavetik a magyar gazdaság növekedését és az emberek jólétét.** Eközben a foglalkoztatottságnak az utóbbi évtizedben elért látványos növelése ellenére ezen a téren is lenne még tartalék, hiszen hazánk még ma is csak az európai uniós középmezőnyben helyezkedik el. Ez azt jelenti, hogy **Magyarország munkaképes korú lakosságának folyamatos csökkenése mellett még a rendelkezésre álló emberi erőforrásaival is pazarlóan bánik.** Így nem csupán létező lehetőségeit nem használja ki, de további problémákat is teremt magának.

Fontos ezért megvizsgáljunk, **mi is okozza a magyar munkaerőpiac ezen zavarait.** Mi pontosan a probléma, amikor munkaerőhiányról és illeszkedési zavarokról beszélünk? Kik, hol és milyen munkaerőt keresnek? Mit tehetünk a probléma kezelése érdekében rövid, illetve hosszú távon? Az alábbiakban ezekre a kérdésekre fogunk választ adni. Vagyis **nem általában a munkaerőpiac problémáiról** (így a népességfogyásról, a kivándorlásról, a közmunka kérdésköréről, a feketefoglalkoztatás magas szintjéről) **vagy hosszú távú átalakulásáról** (például az automatizációról, a foglalkoztatási formák megváltozásáról) fogunk beszélni, **hanem annak egyetlen, bár fontos területéről: arról, hogy miképp maradhatnak tartósan betöltetlenek álláshelyek tízezrei úgy, hogy eközben aktív korú magyarok tömegeinek nincs munkájuk.** Ez a jelenség ugyanis arra utal, hogy még egyre fogyó emberi erőforrásainkkal is meglehetősen pazarlóan bánunk.

2019-ben a vállalati szektorban 80 ezer munkahely, a megkérdezett cégek álláshelyeinek körülbelül 3 százaléka volt betöltetlen, miközben 234 ezer ember keresett állást.¹

Magyarországon ma sajátos módon egyszerre van tartós, szisztematikus munkaerőhiány és munkanélküliség. Ez olyan súlyos földrajzi és képzettségbeli munkapiaci illeszkedési zavarokra utal, amelyek visszavetik a magyar gazdaság növekedését és az emberek jólétét.

Kérdőíves felmérések szerint² a vállalati vezetők is alapvető problémának érzik, hogy nem találnak megfelelő munkaerőt. Szerintük emiatt beruházások maradnak el, és a jelenség hosszabb távon is negatív hatással van a vállalatuk növekedésére. A közbeszédben ezek a tények a munkaerőhiány egyértelmű bizonyítékeként csapódnak le, ami nagy szerepet kap egyes gazdaságpolitikai döntések indoklásában.

Az adatok precíz értelmezése érdekében ugyanakkor fontos mindenekelőtt leszögezni: **betöltetlen álláshelyek minden piactudományban létrejönnek.** A betöltetlen álláshelyek aránya és típusai azonban nem az ország méretétől, hanem a gazdaság fejlettségétől és az intézményi környezettől függenek. Például arányaiban más típusú munkaerőre van szükségük a cégeknek Albániában, Magyarországon és Ausztriában. Azonban az összes ország esetében igaz, hogy **a betöltetlen álláshelyek létének három fő oka lehet,** amelyek önmagukban még nem utalnak törvényszerűen munkaerőhiányra, legalábbis abban az értelemben, ahogyan azt a közbeszédben érteni szoktunk. Az első és legfontosabb ok **a munkaerő-áramlás természetes mellékhatásából fakad, és csak átmeneti jellegű.** Ha például egy munkavállaló állást vált, akkor egy üres álláshelyet hagy maga után, amelyet a cég általában csak néhány hónap elteltével tud betölteni. Ha ez a cég az előbbi munkavállaló pótlására érkező új munkavállalót egy másik cégtől csábítja át, akkor ez utóbbi

cég lesz kénytelen szembenézni egy új betöltetlen álláshellyel. Ebben az esetben egy álláshely betöltése egy új betöltetlen álláshely létrejöttével járhat együtt. Ez a példa jól illusztrálja, hogy a gazdaság működésétől elválaszthatatlan munkaerő-áramlás önmagában is betöltetlen álláshelyek sorozatát hozza létre. Ezek az álláshelyek csak ideiglenesen üresek, és **nincs különösebb szakpolitikai jelentőségük.**

A betöltetlen álláshelyek jelensége mögött **további két-féle strukturális probléma** is állhat, amelyek már sokkal közelebb állnak ahhoz, amit a közbeszédben munkaerőhiánynak neveznek. Az első strukturális ok az, hogy **az álláskeresők képességei átlagosan eltérhetnek attól, amit a munkaadók keresnek.** A leggyakrabban említett eltérés egyszerűen az, hogy **a munkavállalók képességei nem elég jók a munkáltatók igényeihez képest, vagyis nem rendelkeznek a szükséges képesítéssel és készségekkel.** (Egyes cégek például sokdiplomás mérnököt vagy könyvelőt vennének fel, miközben az álláskeresők jobbára alapfokú vagy szakmunkás végzettséggel rendelkeznek.) **A másik strukturális ok földrajzi eltérésekből fakad. A cégek ugyanis nagyobb arányban keresnek munkavállalókat Nyugat-Magyarországon és a nagyobb városokban, míg az álláskeresők nagyobb arányban élnek Kelet-Magyarországon és kisebb településeken.** Vagyis nem ott van munkahely, ahol rendelkezésre állna a megfelelő munkaerő, a másik oldalról pedig nagyon sokan ott keresnek állást, ahol nincs ilyen. Ez az a két probléma, amelyek megoldásáért az állam és az önkormányzatok kifejezetten sokat tehetnek.

Ahhoz, hogy csökkenteni tudjuk a betöltetlen álláshelyek számát és növelhessük a foglalkoztatási szintet, külön-külön is meg kell vizsgálnunk ezt a három okot, ugyanis a megoldásuk is eltérő eszközöket igényel.

Az adatokból egyértelműen kiderül, hogy **a betöltetlen álláshelyek nagy részét csupán úgynevezett keresési súrlódások okozzák,** hiszen az ilyenek több mint felét egy

negyedéven belül betöltik.³ Egyszerűbben szólva: ezek az álláshelyek feltételezhetően csak a munkavállalók természetes áramlása miatt és csupán átmenetileg betöltetlenek, vagyis nem kapcsolódnak a munkaerőhiányhoz és a munkaerőpiac mélyebb illeszkedési zavaraihoz. A szakpolitikai intézkedéseknek ezért itt csak korlátozott szerep jut – a vállalatoknak nyújtott információs és tanácsadási programok például némileg felgyorsíthatják és hatékonyabbá tehetik a munkavállalók keresését.

A strukturális okokat vizsgálva a legfontosabb tanulság az, hogy a munkaadók jellemzően magasabb képzettségű alkalmazottakat keresnek, mint az álláskeresők átlagos képzettségi szintje – vagyis a fent ismertetett első strukturális probléma igen elterjedtnek mondható Magyarországon. Ezt a problémát csak hosszabb távon, **a fiatal munkavállalók képzettségi szintjének növelésével oldhatjuk meg.** Bár a közbeszédben gyakran halljuk, hogy a szakmunkáshiány a legfőbb probléma, az önmagában semmiképp nem megoldás, ha tömegeket terelünk a szakmunkásképzés jelenlegi rendszerébe. A szakmunkásképzés mai színvonala ugyanis nem megfelelő, ami abból is látszik, hogy a szakmunkások jelentős része nem használja megszerzett képesítését, helyette betanított munkásként dolgozik. Az adatok ezzel szemben sokkal inkább mutatnak **diplomás munkaerőhiányt. A diplomások foglalkoztatási rátája és bérelőnye Magyarországon nemzetközi összehasonlításban kimagasló.** Mindebből arra következtethetünk, hogy rövid távon csak egyénre szabott képzési programokkal javíthatunk a képzettségbeli illeszkedési zavarokon.

A legfontosabb tanulság az, hogy a munkaadók jellemzően magasabb képzettségű alkalmazottakat keresnek, mint az álláskeresők átlagos képzettségi szintje.

A földrajzi különbségeket vizsgálva a közbeszédben jobbra csak a Kelet- és Nyugat-Magyarország közötti különbségekről szokott szó esni, amelyek kapcsán sokan jutnak arra a következtetésre, hogy az lehet a munkapiaci súrlódások megoldása, ha a családok adott esetben akár több száz kilométerre is elköltöznek, hogy jobb munkalehetőségekhez férjenek hozzá. Ez elméletben jól hangzik, az érintett magyar családok jelentős része számára azonban az ezzel járó anyagi és logisztikai terhek gyakorlatilag lehetetlenné teszik a kivitelezését. Legalább ennyire fontos, hogy a „kelet–nyugati migráció” megközelítése figyelmen kívül hagyja azt az egyszerű tapasztalati tényt, hogy **sokak számára már 10–20 kilométernyi ingázás is megoldást jelenthetne.** Azt figyelhetjük meg, hogy nem csupán az ország keleti és nyugati régiói között, de már **megyéken belül, az egyes járások között is jókora különbségek vannak a betöltetlen álláshelyek arányában.** Ez azt jelenti, hogy **az álláskeresők – például a rossz közlekedési lehetőségek, illetve ezek magas költségei miatt – már viszonylag közeli álláshelyeket sem képesek elérni.** Ez a jelenség világosan utal arra, hogy **a foglalkoztatást az országrészek közötti vándorlásnál kevésbé radikális megoldás révén is növelni lehet: mindenekelelt sokkal nagyobb hangsúlyt kell fektetni a járáson és megyén belüli ingázás támogatására.**

Az álláskeresők – például a rossz közlekedési lehetőségek, illetve ezek magas költségei miatt – már viszonylag közeli álláshelyeket sem képesek elérni.

Ez a tanulmány ezt a felismerést fejti ki részletes munkapiaci adatok alapján. Az első részben bemutatjuk a munkaerőhiány és a betöltetlen álláshelyek méréséhez kapcsolódó legfontosabb fogalmakat, valamint a lehetséges mérési módszereket. A második részben a betöltetlen álláshelyekhez kapcsolódó legfontosabb tényeket tekintjük át. Végül a harmadik fejezetben olyan szakpolitikai javaslatokat fogalmazunk meg, amelyek megvalósítása egyszerre csökkentené a betöltetlen álláshelyek számát és emelné a foglalkoztatás szintjét.

2. FOGALMAK ÉS MÉRÉSI LEHETŐSÉGEK

A munkaerőhiány klasszikus közgazdasági értelemben azt jelenti, hogy **a piacon olyan üres álláshelyek vannak, amelyek betöltésére a cégek összességében hajlandók lennének a piaci átlagbért vagy annál magasabb bért fizetni.** Egy piacgazdaságban ilyen helyzetekben a munkabérek emelkedni kezdenek, addig, amíg a vállalatok kereslete nem csökken az elérhető munkások számával megegyező számra: vagyis a magasabb fizetésért több embert sikerül felvenni.⁴ A nem piaci alapon működő közszolgáltatásokban is hasonló logika működik. Korábbi tanulmányok igazolták, hogy **a bérek emelkedése csökkenti a pályaelhagyók számát, vagyis növeli az elérhető munkaerő létszámát.**⁵

A munkaerőhiányt a gyakorlatban két mutatóval szokták mérni: **az üres álláshelyek számával és a betöltésükhöz szükséges idő hosszával.** Ezt a két, kulcsfontosságú információt háromféleképpen tudhatjuk meg. Az első a **munkaügyi hivatalokban meghirdetett álláshelyek számának összesítése,** a második az **online álláskeresők adatbázisainak böngészése,** míg a harmadik a **célzott kérdőíves felmérések feldolgozása.** A kérdőíves módszer nagy előnye, hogy a vállalatok olyan betöltetlen álláshelyeket is jelenteni tudnak, amelyeket nem a munkaügyi kirendeltségeken vagy az online állásközvetítőkön keresztül próbálnak betölteni. Például akkor is megjelenik az álláshely, ha a cég beajánláson⁶ vagy csak fejezetesen keresztül szeretné betölteni azt.

Több szervezet is vizsgálja a betöltetlen álláshelyeket kérdőíves felmérésekkel.⁷ A legfontosabb ilyen adatfelvétel a Központi Statisztikai Hivatal üres álláshely statisztikája, amely az Eurostat által rögzített módszertan alapján, nemzetközileg összehasonlítható módon tartalmazza a betöltetlen álláshelyek számát és arányát.⁸ Minthogy a cégek egymás után többször is részt vesznek a felmérésben, ezekkel az adatbázisokkal az álláshelyek betöltéséhez szükséges idő is vizsgálható.

2.1. ÁTMENETILEG BETÖLTETLEN ÁLLÁSHELYEK – MUNKAKERESÉSI SÚRLÓDÁSOK

Az üres álláshelyek betöltéséhez szükséges idő vizsgálata kulcsfontosságú, hiszen, mint már szó volt róla, betöltetlen álláshelyek a vélt vagy valós munkaerőhiánytól függetlenül is keletkeznek.

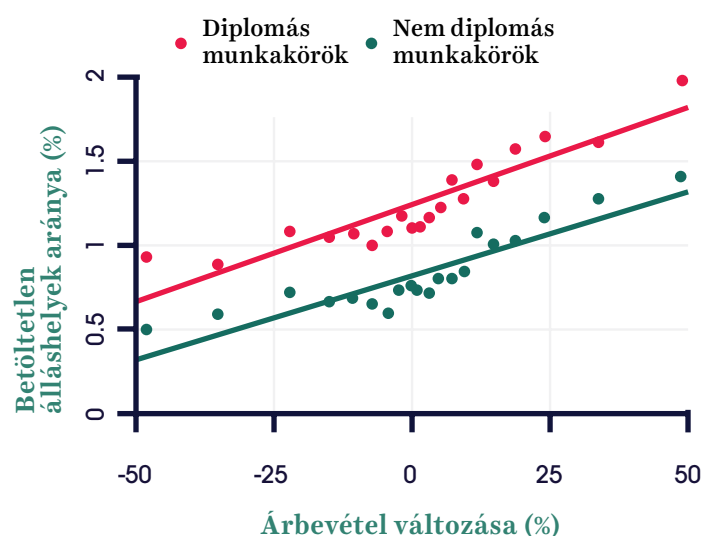
Például amikor a cég új üzleti partnerrel épít ki kapcsolatot, növelni akarja az alkalmazottak számát, hogy ki tudja elégíteni a megnövekedett keresletet; ha új munkavállalóját a cég ekkor egy másik cégtől csábítja el, akkor egy betöltetlen álláshely keletkezik. Lehetséges azonban, hogy ezt az álláshelyet rövid időn belül egy harmadik cég alkalmazottjának az elcsábításával pótolják. Így egyetlen munkavállaló átcsábításával betöltetlen álláshelyek sorozata jön létre.

Mivel a munkakeresési súrlódások miatt egy álláshely betöltése több hónapot is igénybe vehet, a gazdaságban akkor is folyamatosan megfigyelhetünk betöltetlen álláshelyeket, ha amúgy a cégeket nem korlátozza közgazdasági értelemben vett munkaerőhiány.

Az ilyen esetek elkülönítéséhez meg kell vizsgálni, hogy az álláshelyek milyen cégeknél jönnek létre, illetve hogy átlagosan mennyi időbe telik ezek betöltése. Kutatók ezzel kapcsolatban megvizsgálták,⁹ hogyan függ össze a cégek esetében az üres álláshelyek aránya az előző év árbevételének növekedési ütemével. Az eredmények azt mutatják, hogy a diplomás álláshelyek körülbelül fél százaléka, a nem diplomás álláshelyeknek pedig körülbelül az egy százaléka betöltetlen, ha az elmúlt egy évben nem változott a vállalat árbevétele. Ezzel szemben a vállalatok magától értetődően több betöltetlen álláshelyet jelentenek, ha éppen növekedési fázisban voltak az elmúlt egy évben:

50 százalékos árbevétel-növekedés után a betöltetlen álláshelyek aránya egy százalékponttal magasabb ahhoz képest, amikor nem változik az árbevétel. Ugyanakkor az 1. ábra azt is megmutatja, hogy a cégek még komoly árbevétel-csökkenés után is jelentenek betöltetlen álláshelyet. Ennek az az oka, hogy a vállalatoktól az árbevételük aktuális alakulásától függetlenül is elcsábítanak munkavállalókat, akiket aztán pótolni kell – ami azt jelenti, hogy ez a kapcsolat jelentős árbevétel-csökkenés után is fennáll.

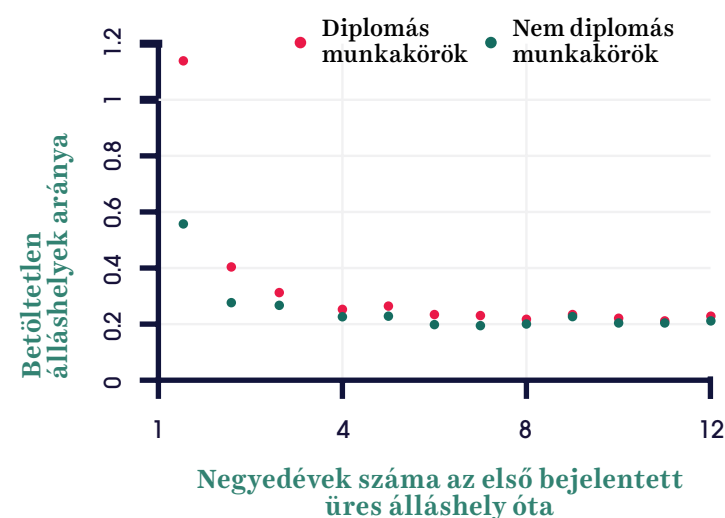
1. ábra: A betöltetlen álláshelyek és az árbevétel növekedésének kapcsolata



Nem feltétlenül korlátozzák azonban a vállalat növekedését az üres álláshelyek, ha azokat gyorsan sikerül betölteni. A kérdéskör vizsgálatához a már említett kutatásban olyan cégeket vizsgáltak, amelyeknek nem volt meghirdetett állásuk az egyik negyedévben, majd üres álláshelyet jelentettek a következőben. Az eredmények azt mutatják, hogy ha egy cég diplomás munkakörben kezd alkalmazottat keresni, akkor átlagosan 12 százalékkal szeretné növelni az alkalmazottak számát. Ugyanez az arány a nem diplomás munkakörökben csak 6 százalék körül mozog.

A 2. ábra azt mutatja, hogy a diplomás munkakörökben az álláshelyek kétharmadát, míg nem diplomás munkakörökben az új álláshelyek felét kevesebb mint három hónap alatt tölti be a vállalat.¹⁰

2. ábra: Az álláshely betöltéséhez szükséges idő negyedévekben mérve



Az ábrából kiderül, hogy a betöltetlen álláshelyek jelentős részére néhány hónap alatt minden gond nélkül találnak embert. Ez azt jelenti, hogy a betöltetlen álláshelyek száma lényegesen magasabb a tényleges munkaerőhiánynál, hiszen az álláshelyek jelentős része csak átmenetileg betöltetlen, és ezeket a cégek akár külső segítség nélkül is betöltik. Ezekben az esetekben a szakpolitikai döntéseknek csak kis mozgásterük van.

A betöltetlen álláshelyek száma lényegesen magasabb a tényleges munkaerőhiánynál, hiszen az álláshelyek jelentős része csak átmenetileg betöltetlen, és ezeket a cégek akár külső segítség nélkül is betöltik.

2.2. TARTÓSAN BETÖLTETLEN ÁLLÁSHELYEK ÉS A MUNKAERŐHIÁNY

A szakirodalomban az úgynevezett „manifeszt hiányhelyzeteket” vizsgálják azért, hogy az átmenetileg betöltetlen álláshelyeket megkülönböztessék a strukturális munkaerőhiánytól.

Manifeszt hiányhelyzetnek azt nevezik, amikor a cégek létrehoznak álláshelyeket, de azokat nem tudják betölteni, így kapacitásaik kihasználatlanok maradnak, árbevételük és nyereségük pedig elmarad a potenciális lehetőségeiktől.¹¹

A közbeszédben gyakran feltételezik, hogy ezek az álláshelyek azért betöltetlenek, mert a foglalkoztatás szintje nagyon közel van az elérhető munkaképes korú népes-

ség létszámához. Ilyenkor „hiányszakmaként” utalnak arra, például mérnökök, esztergályosok esetében, hogy a megfelelő képzettséggel rendelkező emberek nagy része már dolgozik, így a foglalkoztatás nem igazán növelhető újabb, nem dolgozó mérnökök vagy esztergályosok bevonásával (jellemzően ilyenkor halljuk, hogy „nincs elég szakember”).

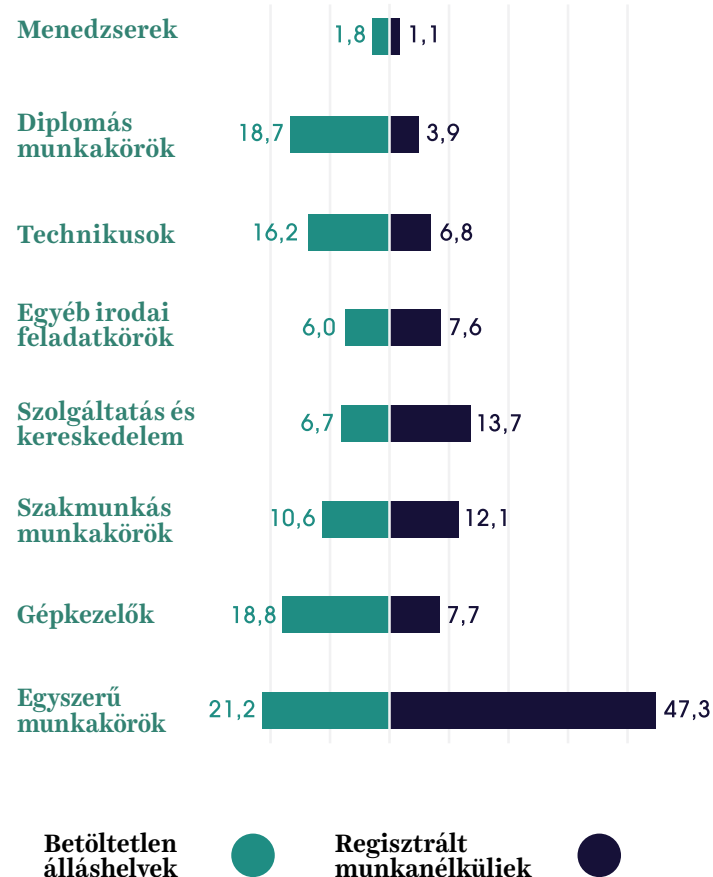
Ezt a széles körben elterjedt vélekedést úgy vizsgálhatjuk meg, ha összehasonlítjuk a cégek és az álláskeresőik által keresett foglalkozásokat. Ha például adott foglalkozásban egyszerre sok az álláskereső és a betöltetlen álláshely, akkor joggal feltételezhetjük, hogy hatékonyak lehetnek azok a szakpolitikák, amelyek az állást keresők, illetve kínálók egymásra találását segítik.

Ellenben ha az álláskeresők eltérő foglalkozásokban keresnek munkát, mint amilyen állásokat a vállalatok kínálnak, akkor a betöltetlen álláshelyek száma csak a munkaerőpiaci részvételnek vagy a képességeknek a kereslethez igazításával (Magyarország esetében elsősorban a munkakeresők képzettségi szintjének emelésével) lenne csökkenthető. Vagyis ha például sok informatikus keres állást, miközben sokan keresnek informatikust, akkor a kérdés az, miért nem találunk egymásra a piacon; ha azonban a nagy informatikushiány ellenére nincs elegendő számú álláskereső informatikus, akkor egészen egyszerűen több informatikusra lenne szükség.

Az álláskeresők által keresett és a vállalatok által kínált álláshelyeket a 3. ábrán hasonlítjuk össze. Ennek alapján elmondhatjuk, hogy a regisztrált álláskeresők többnyire alacsonyabb végzettséget követelő álláshelyeket keresnek a munkaadók által igényelt munkaköröknél. Például a betöltetlen álláshelyek 34,9 százaléka szaktudást igényel, hiszen diplomás vagy technikus munkakörhöz kapcsolódik. Ezzel szemben szaktudást igénylő munkakörben csak a regisztrált álláskeresők 10,7 százaléka keres állást.

Ugyanakkor a semmilyen szakképzetséget nem igénylő, egyszerű munkakörök az összes betöltetlen álláshely mindössze 21,2 százalékát teszik ki, miközben a regisztrált munkanélkülieknek majdnem a fele keres ilyen állást. Az adatokból azt a következtetést vonhatjuk le, hogy a regisztrált álláskeresők végzettsége átlagosan alacsonyabb, mint a vállalatok által igényelt képzettségi szint. Vagyis a munkanélküliek jelentős része azért nem talál munkát, mert egyszerűen kevésbé képzett, mint amennyire a munkaadó ezt az adott pozícióhoz elvárna; miközben a cégek nem tudják megfelelő tudású munkavállalókkal feltölteni az üres álláshelyeiket. A magyar munkaerőpiaci illeszkedési zavarok közül tehát a képzettségbeli „elcsúszás” az első fő probléma.

3. ábra: A betöltetlen álláshelyek és a munkanélküliek által keresett állások megoszlása 2017 4. negyedévében¹² (százalék)



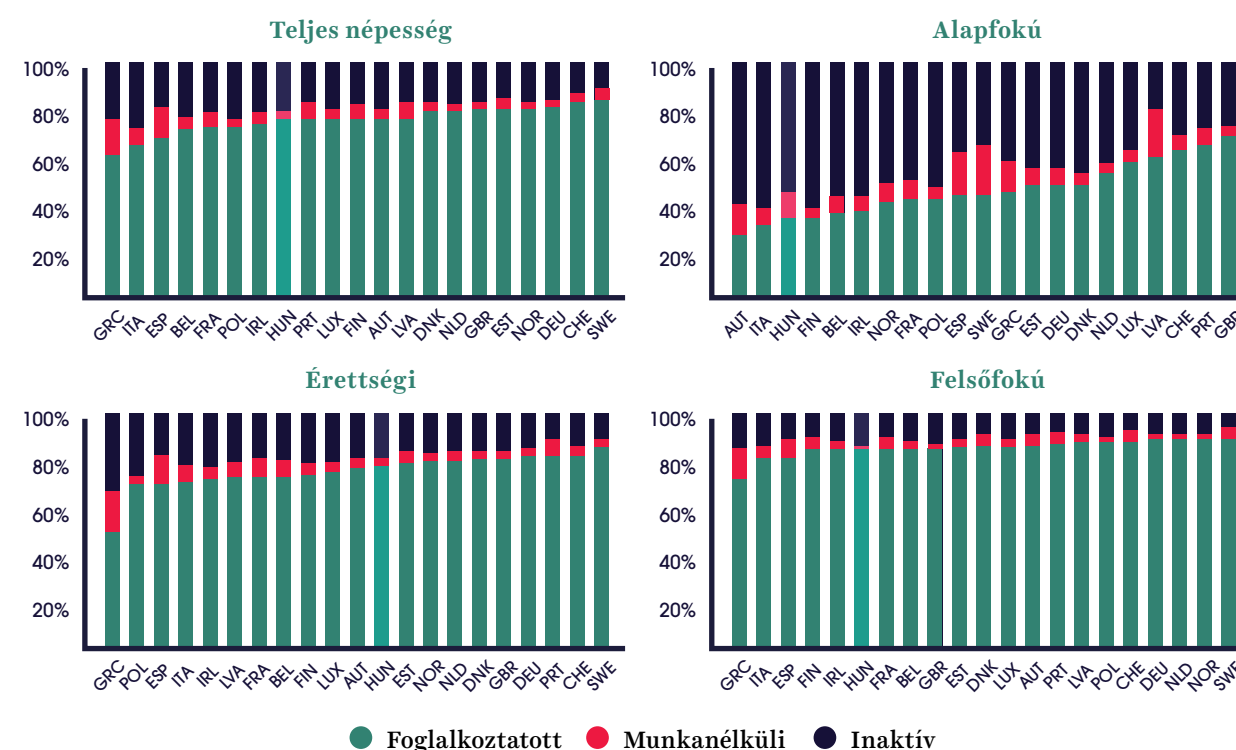
A munkanélküliek jelentős része azért nem talál munkát, mert egyszerűen kevésbé képzett, mint amennyire a munkaadó ezt az adott pozícióhoz elvárna; miközben a cégek nem tudják megfelelő tudású munkavállalókkal feltölteni az üres álláshelyeiket.

2.3. A TARTÓSAN BETÖLTETLEN ÁLLÁSHELYEK SZÁMÁNAK CSÖKKENTÉSE

Az álláskeresők és betöltetlen álláshelyek hatékonyabb összepárosítása mellett úgy is csökkenthetjük az üresen maradó munkahelyek számát, ha növeljük az aktivitási rátát – vagyis olyan inaktív embereket vonunk be vagy integrálunk vissza a munkaerőpiacra, akik képesek elhelyezkedni a hiányszakmákban. Értelemszerűen az inaktív

lakosságot nem tudjuk foglalkozáshoz kötni, ezért azt érdemes megvizsgálni, hogy a lakosság különböző iskolázottsági szintű csoportjainak mekkora része dolgozik. Ha egy végzettségi csoporton belül alacsony a foglalkoztatási ráta, akkor a foglalkoztatás újabb, inaktív emberek bevonásával növelhető.

4. ábra: Foglalkoztatás, munkanélküliség és inaktivitás a végzettségi szint függvényében (25–64 évesek)



A 4. ábrán a foglalkoztatási rátát nemzetközi összehasonlításban vizsgáljuk. Látható, hogy a teljes népességet nézve a magyar foglalkoztatási szint az Európai Unió középmezőnyében helyezkedik el. A diplomások körében a magyar foglalkoztatási ráta 85 százalék, és csak 4 százalékponttal marad el a listavezető Svédországtól. Külön érdemes kiemelni, hogy diplomás munkanélküliség gyakorlatilag nincs: a diplomás népesség mindössze 1 százaléka tekinthető munkanélkülinek, vagyis a diplomások Magyarországon elég gyorsan és könnyen találhatnak állást. Az inaktív diplomások között feltételezhetően nagy arányban vannak szülési szabadságon lévő nők, ám ők is

csak a diplomás népesség kis részét teszik ki. Így azt a következtetést vonhatjuk le, hogy a diplomás munkakörökben a foglalkoztatottak száma drasztikusan nem növelhető az aktivitási ráta növelésével. A foglalkoztatottak aránya a középfokú végzettséggel rendelkezők körében is az európai középmezőnyben helyezkedik el.

Diplomás munkanélküliség gyakorlatilag nincs: a diplomás népesség mindössze 1 százaléka tekinthető munkanélkülinek, vagyis a diplomások Magyarországon elég gyorsan és könnyen találhatnak állást.

A 78 százalékos foglalkoztatási arány például lényegesen, 8 százalékponttal magasabb, mint a Magyarországhoz egyébként sok szempontból hasonló Lengyelországban.

A legnagyobb mértékű leszakadást a csak általános iskolát végzettek körében találjuk. Itt a foglalkoztatási ráta az egyik legalacsonyabb a felsorolt országok között: alig 34 százalék.¹³ Ez az adat több okból is kifejezetten aggasztó. Először is: **a közfoglalkoztatásban részt vevők ebben a statisztikában foglalkoztatottként és nem munkanélküliként jelennek meg.** Ez azt jelenti, hogy az elsődleges munkaerőpiacon részt vevők aránya még ennél is lényegesen alacsonyabb. Ráadásul az általános iskolát végzettek körében még így is **11 százalék a munkanélkülségi ráta.** Másodsor: **a legfeljebb alapfokú végzettséggel rendelkezők aránya nemzetközi összehasonlításban a teljes lakossághoz képest Magyarországon meglehetősen magas:** az aktív korúak körében mintegy egymillió ember tartozik ebbe a csoportba.¹⁴ Harmadszor: **számos, a közelmúltban meghozott szakpolitikai döntés** (például a tankötelezettségi korhatár 18-ról 16 évre való leszállítása) **sem abba az irányba hat, hogy a fiatalok körében csökkenjen a csak alapfokú végzettséggel rendelkezők aránya.** Emellett a foglalkoztatottság ebben a csoportban a szociális juttatások szigorításával sem növelhető már érdemben. Erre abból következtethetünk, hogy a közmunkát leszámítva a nem dolgozóknak nyújtott támogatások Magyarországon nagyon alacsony szintűek, és nagy részük az elmúlt évtizedben még nominálisan sem vagy csak alig emelkedett, miközben a jogosultság is szigorú feltételekhez kötött. A sikeres nemzetközi gyakorlatok alapján ehelyett **olyan, feltételhez kötött támogatási programok vezethetnek eredményre, amelyek egyszerre nyújtanak anyagi segítséget a mélyszegénység csökkentéséhez, illetve ösztönzik az együttműködést a munkaügyi hivattal,** ezáltal is segítve az elhelyezkedést, például úgy, hogy a támogatás feltétele a képzési programokban vagy állásinterjúkon való részvétel.

Az eddigieket összefoglalva: az elterjedt tévhittel szemben nemzetgazdasági szinten **nincs jele diplomás túlképzésnek.** A diplomások foglalkoztatása és bérelőnye is kiemelkedő nemzetközi összehasonlításban, ami ráadásul még akkor is igaz, ha a felsőoktatásban végzett munkavállaló nem a végzettségének megfelelő munkakörben dolgozik. A béreket ugyanis akkor is átlagosan 10 százalékkal növeli minden egyes plusz, a felsőoktatásban töltött év, ha a munkavállaló a foglalkozásához képest túlképzettnek számít.¹⁵

A közvélekedéssel ellentétben nem a szakmunkásképzésben részt vevők alacsony száma okozza a szakmunkás munkaerő hiányát. Ha utóbbit csökkenteni szeretnénk, akkor nem a szakmunkásképzés arányát, hanem a minőségét kell javítani.

A szakmunkás végzettségűek körében ugyanakkor sok az inaktív és a munkanélküli, ezért a közvélekedéssel ellentétben **nem a szakmunkásképzésben részt vevők alacsony száma okozza a szakmunkás munkaerő hiányát. Ha utóbbit csökkenteni szeretnénk, akkor nem a szakmunkásképzés arányát, hanem a minőségét kell javítani.** Itt a legfontosabb probléma nem a szűken vett szakmai tudás átadásának mikéntje, hanem az, hogy **a kikerülő diákok alapvető képességei** (olvasás-szövegértés, matematikai készségek, problémamegoldás, idegennyelv-tudás) **nem elegendők az összetettebb munkafeladatok önálló elvégzéséhez.**¹⁶ Például hiába bánik jól az esztergályos a géppel, ha nem tudja leolvasni egy tervrajzról, hogy pontosan mit kellene elkészítenie. Sok festő szakmunkás számára sem az ecset kezelése okoz problémát, hanem a festékek felhasználási utasításainak értelmezése és betartása. Itt érdemes leszögezni, hogy ennek a lemaradásnak a kompenzálására már a közoktatás legelső éveiben be kell avatkozni. Mint ismeretes, a hozzáférési egyenlőt-

lenségek, a kiegyensúlyozott tanulási környezet hiánya és a korai szelekció hatására a rosszabb társadalmi háttérből érkező diákok **az alapkészségek tekintetében már az általános iskola hatodik osztályára behozhatatlan hátrányba kerülnek jobb társadalmi háttérű társaikhoz képest, és ennek ledolgozásában a később megkezdett szakiskolai képzés sem segíti őket.** Vagyis a magyar oktatási rendszer ahelyett, hogy felszámolná a családi háttérből eredő különbségeket, bebetonozza azokat, ami által számottevően rontja a hátrányos helyzetű magyarok munkapiaci esélyeit.¹⁷

Végül fontos megjegyezni, hogy a hiányszakmák kapcsán a kis létszámú, alacsony termelékenységgű és alacsonyabb bért ajánló vállalatok gyakran azért panaszkodnak munkaerőhiányra, mert **nem tudnak versenyezni a maga-**

sabb bért ajánló, termelékenyebb nagyvállalatokkal.¹⁸ Mivel nem lenne célszerű a nagyvállalatoktól alacsonyabb bért fizető, kisebb és kevésbé termelékeny cégekhez csoportosítani a munkavállalókat, döntéshozói szempontból **az ilyen típusú munkaerőhiány csak a foglalkoztatási szint növelésével oldható fel.** Mint láttuk, a foglalkoztatási tartalék a keresett munkakörökhöz képest alacsonyabban képzett munkaerőből áll, így **a hiányszakmákhoz kapcsolódó munkaerőhiány csak hosszabb távon, az oktatáson és a képzésen keresztül oldható fel.** Mindenekelőtt a kisebb vállalatokat kell segíteni abban, hogy megfelelő belső képzésekkel és szervezetfejlesztéssel nagyobb arányban tudjanak alacsony végzettségű munkanélkülieket és inaktívakat bevonni a foglalkoztatásba. Emellett **a munkavállalók képességszintjét kell növelni,** hogy ezáltal bővüljön a vállalatok számára megfelelő munkaerő-kínálat.

I 2.4. A BETÖLTETLEN ÁLLÁSHELYEK FÖLDRAJZI ELOSZLÁSA

A betöltetlen álláshelyek egy részénél **olyan munkavállalókat keresnek, akik elérhetők lennének Magyarországon, de nem a keresletet támogató cégek földrajzi közelségében, hanem az ország távolabbi pontjain.** Közismert tény, hogy a nyugati határmegyékben és Budapest vonzáskörzetében sokkal kisebb a munkanélküliség, mint az ország északkeleti megyéiben.¹⁹ Emiatt joggal feltételezhetjük, hogy **a földrajzi távolság valós korlátja az álláshelyek betöltésének.**

Bár a közbeszédben sokkal kevesebb szó esik róla, **a földrajzi egyenlőtlenységnek fontos dimenziója a város-kistélepülés ellentétpár.** Szirák példája is jól mutatja, hogy egymáshoz nagyon közel lévő települések között is nagyon nagy különbségeket találunk a munkanélküliségben *(lásd a keretes írást).* Míg a kistélepüléseken alig találunk betöltetlen álláshelyeket, addig a nagyobb városokban a vállalatok sokkal gyakrabban panaszkodnak betöltetlen álláshelyekre.

Ezt a mintázatot úgy szemléltethetjük, ha járasonként összevetjük egymással a betöltetlen álláshelyek arányát és a foglalkoztatási rátát. Itt azt a tényt használjuk ki, hogy egyes járásokban jellemzően egy nagyobb várost és a közvetlen közelében lévő falvakat találunk, míg más esetekben a járásközpont is csak egy kisebb település. A Borsod-Abaúj-Zemplén megyéhez tartozó Gönci járásban például a járásközpontnak, Göncnek kevesebb mint kétezer lakosa van, míg a legnagyobb település, Abaújszántó is csak hárromezer lakossal rendelkezik.²⁰ **Ha kis földrajzi távolságon belül találunk olyan járásokat, amelyekben a foglalkoztatási ráta és a betöltetlen álláshelyek aránya is magas, illetve olyan járásokat, ahol mindkét mutató alacsony, abból arra következtethetünk, hogy a mobilitás segítségével, illetve ösztönzésével növelhető lenne a foglalkoztatás.**

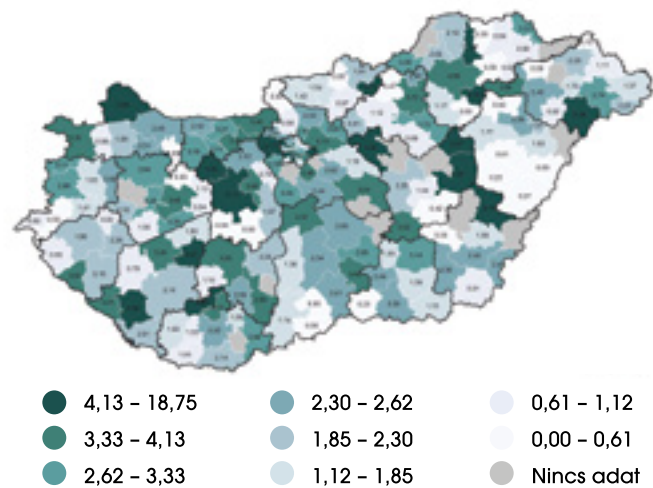
Az 5. ábrán a betöltetlen álláshelyek aránya látható, kistérségekre lebontva. Az ábra egyik legfontosabb üzenete az, hogy a **betöltetlen álláshelyek Budapest és a többi nagyobb város agglomerációs körzetében fordulnak elő a legnagyobb arányban.** A második, különösen fontos tanulság az, hogy **egy más mellett elhelyezkedő járások között is jelentős különbségeket találunk.** Például nagyon magas a betöltetlen álláshelyek száma a Tiszaújvárosi és a Miskolci járásban, ugyanakkor alig találunk betöltetlen állást a környező járásokban.

A 6. ábra a munkaképes korú lakosságon belül mutatja a **munkanélküliek és inaktívak együttes arányát, ugyancsak járási szintre lebontva. Minél magasabb ez a mutató, annál nagyobb arányú az adott járásban a foglalkoztatási tartalék, amelynek bevonásával több ember járulhatna hozzá a közös javak termeléséhez.** A betöltetlen álláshelyekhez hasonlóan a nem foglalkoztatottak arányában is jelentős területi különbségeket találunk. Például a viszonylag sok betöltetlen álláshellyel rendelkező Tiszaújvárosi és Miskolci járásban sokkal alacsonyabb a nem dolgozók aránya, mint a körülöttük található járásokban.

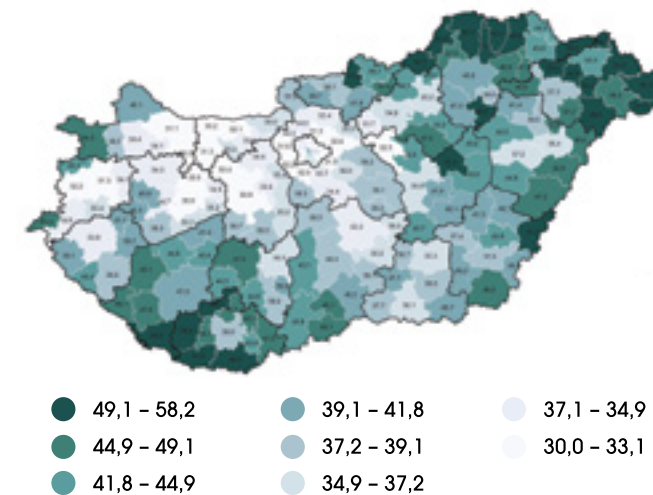
Hasonló módon a Jászberényi járásban is a betöltetlen álláshelyek magas aránya erős foglalkoztatottsággal párosul, miközben a környező Nagykáta vagy Hevesi járásban jóval kevesebb lehetőség jut a munkával nem rendelkezőknek. Jellemző ez a viszony Hajdú-Bihar és Szabolcs-Szatmár-Bereg megyére is. A Debreceni, a Hajdúböszörményi és a Nyíregyházi járások esetében például aránylag magas a betöltetlen álláshelyek aránya, a délebbre és északabbra fekvő járásokban azonban nagyon kevés az üres álláshely, miközben a munkanélküliek és az inaktívak részaránya is magas.

A nyugati országrész felé haladva is ugyanezt a mintázatot láthatjuk. A Székesfehérvári járás például az ország legjobb foglalkoztatási mutatókkal rendelkező járásai közé tartozik, így kimagasló a betöltetlen álláshelyek aránya, miközben nagyon alacsony a nem dolgozóké.

5. ábra: A betöltetlen álláshelyek aránya járásonként



6. ábra: A nem foglalkoztatottak közmunkásokkal kiegészített aránya



Eközben a szomszédos Enyingi, Sárbogárdi vagy Balatonalmádi járásokban nagyon kevés a betöltetlen álláshely, a foglalkoztatottak aránya viszont lényegesen alacsonyabb.

A legjómódúbbnak tartott, az osztrák határ melletti járásokban is megfigyelhetünk hasonló jellegzetességet. A nagy forgalmú határátkelőkkel rendelkező Mosonmagyaróvári (itt található a hegyeshalmi átkelő), Soproni és Kőszegi járásban alacsonyabb a foglalkoztatási ráta és több a betöltetlen munkahely, mint a mellettük elhelyezkedő Kapuvári, Csornai és Sárvári járásokban. A legvalószínűbb magyarázat erre az, hogy ez utóbbi három járásból már jóval kevesebben vállalnak munkát Ausztriában, mint a határhoz alig néhány kilométerrel

közelebbi járások lakói. Emellett a Szombathelyi járás is sokkal jobb mutatókkal rendelkezik, mint a közelében fekvő, kistelepülésekből álló járások. Ez azért is érdekes tény, mert mind Szombathelyről, mind a körülötte lévő járásokból napi ingázással elérhetőek lennének a magas fizetést ajánló munkahelyek.

Végül érdemes összehasonlítani a Nagykanizsai és a közvetlenül mellette lévő Letenyi járást. Nagykanizsa a nyugati határ mellett lévő megyei jogú városként átlagon felüli foglalkoztatási rátával bír, míg a Letenyi járásban az egyik legalacsonyabb a foglalkoztatás a régió belül. Ezt a különbséget nem lehet a főutak hiányával magyarázni, hiszen Letenye 25 kilométerre fekszik Nagykanizsától, ráadásul a két települést autópálya (és a 7-es számú főút) köti össze.

Ezek az eredmények azért különösen fontosak, mert nagyon kicsi földrajzi távolságokról beszélünk: ez azt jelenti, hogy jól **szervezett tömegközlekedéssel megoldható lenne, hogy az álláskeresők eljussanak a viszonylag közeli, de jóval több munkalehetőséget kínáló településekre, például Miskolcra vagy Tiszaújvárosra.** A két térképet tovább vizsgálva szinte az összes megyeszékhely, illetve a nagyobb városok és az azokat körülvevő járások között hasonló különbségeket találunk. Ez megerősíti számos korábbi tanulmány következtetéseit, amelyek szintén azt igazolták, hogy **a kistelepülések és a közeli városok közötti ingázás nehézségei jelentősen csökkentik a foglalkoztatási rátát a kistelepüléseken.**²¹

Felmerül a kérdés, hogy **vajon melyik tényező okolható elsősorban a párhuzamosan megfigyelhető magas munkanélküliség és tartós munkanélküliség jelenléteért: a földrajzi vagy a képességbeli egyensúlytalanságok?** Amerikai adatokat vizsgálva²² a kutatók arra jutottak, hogy a munkanélküliség nem csökkenthető érdemben azzal, ha munkanélkülieket „költöztetünk” nagyobb távolságokra, a magas munkanélküliségű megyékből az alacsony munkanélküliségű megyékbe. **A foglalkoztatást nem az országrészek közötti költözéssel, hanem úgy lehet érdemben javítani, ha sikerül növelni a munkanélküliek képzettségét.**

A foglalkoztatást nem az országrészek közötti költözéssel, hanem úgy lehet érdemben javítani, ha sikerül növelni a munkanélküliek képzettségét.

Az amerikai eredményeket a fent bemutatott adatokkal összevetve a fő tanulság az, hogy Magyarországon a területi egyenlőtlenségeket nem elegendő megyei vagy régiós szinten vizsgálni, mert ennél sokkal kisebb területi egységek között is nagy egyenlőtlenségeket találunk. Ha mindenki számára megteremténk a lehetőséget, hogy legalább a szomszédos járásokba könnyebben tudjanak ingázni, komoly eredményeket érhetnénk el a kistelepülések foglalkoztatási helyzetének javításában és a nagyobb települések növekedését visszafogó munkaerőhiány kezelésében.

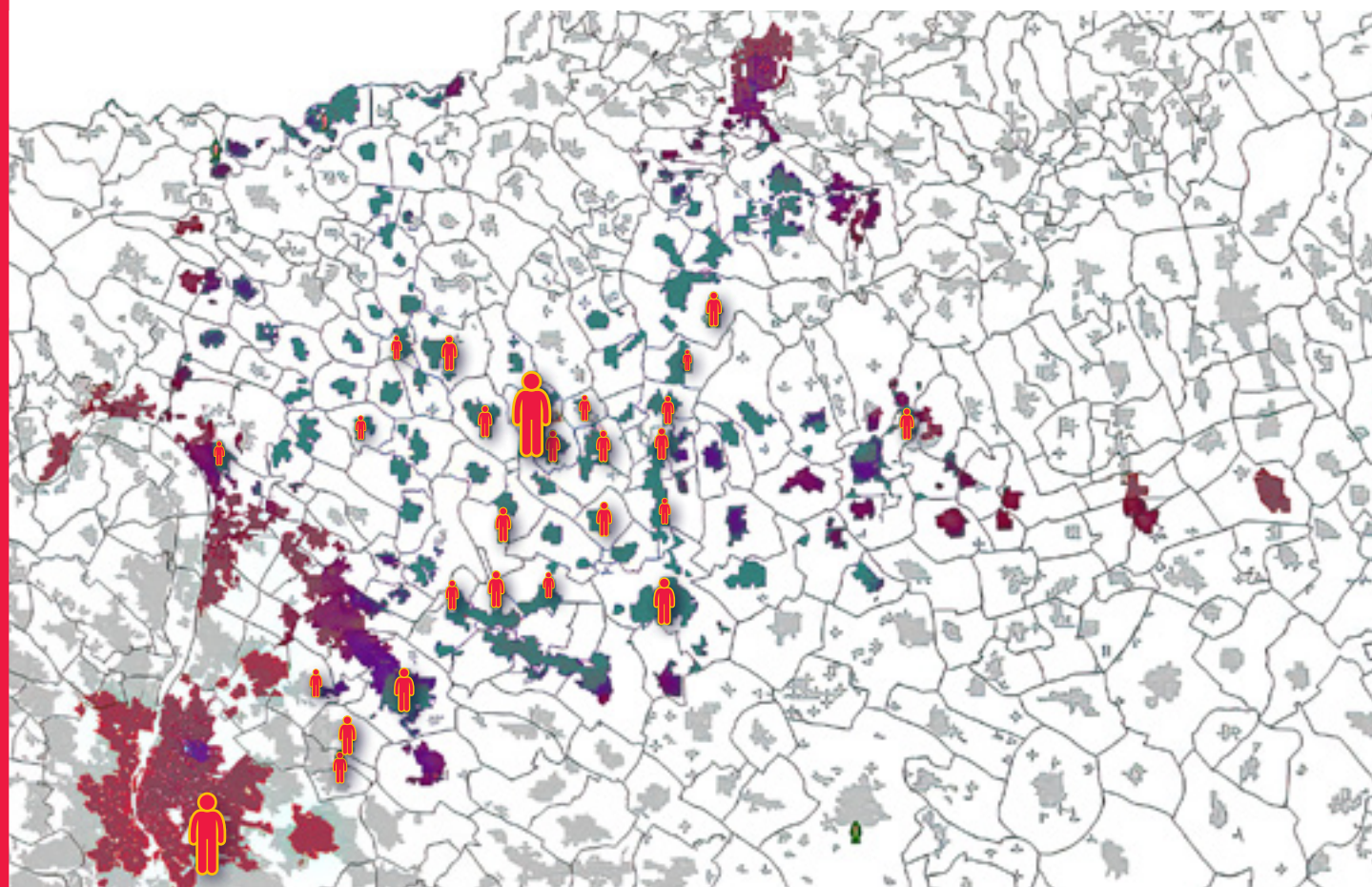
INGÁZÁSI LEHETŐSÉGEK EGY KISTELEPÜLÉSEN: SZIRÁK PÉLDÁJA

A kistelepüléseken élő potenciális munkavállalók ingázási lehetőségeinek szemléltetése érdekében egy alig több mint 1200 fős község, Szirák példáját mutatjuk be. Szirák halmozottan hátrányos, az átlagnál jóval nagyobb (2019-es adatok szerint 17 százalékos) munkanélküliséggel küszködő település, ahol a közlekedési viszonyok is igen rossznak mondhatók.

A 7. ábrán a tömegközlekedési költségeket a kék-vörös színskálával jelöljük, míg a zöld figurák mérete a sziráki munkavállalók számát mutatja. A közeli, kék színnel jelölt kistelepülések munkaerőpiaci viszonyai nem

térnek el jelentősen a szirákitól, azonban 20–30 kilométeres távolságban elérhetők olyan fejlettebb kisvárosok, mint Gödöllő vagy Hatvan, ahol az elhelyezkedésre már sokkal több lehetőség kínálkozik, mint helyben. Bár Budapest is megközelíthető közösségi közlekedéssel, ez a több mint 50 kilométeres távolság már jelentős idő- és pénzbeli költségekkel jár, miközben például Gödöllőn az elhelyezkedés esélye az országos átlag körül mozog és nem tér el jelentősen a budapestitől. A mobilitási költségek jelentőségét mutatja, hogy míg a sziráki lakosok többsége helyben dolgozik, már Gödöllőre is csak kevesen mennek el.

7. ábra: A közösségi közlekedés költségei és a sziráki munkavállalók száma (2016)

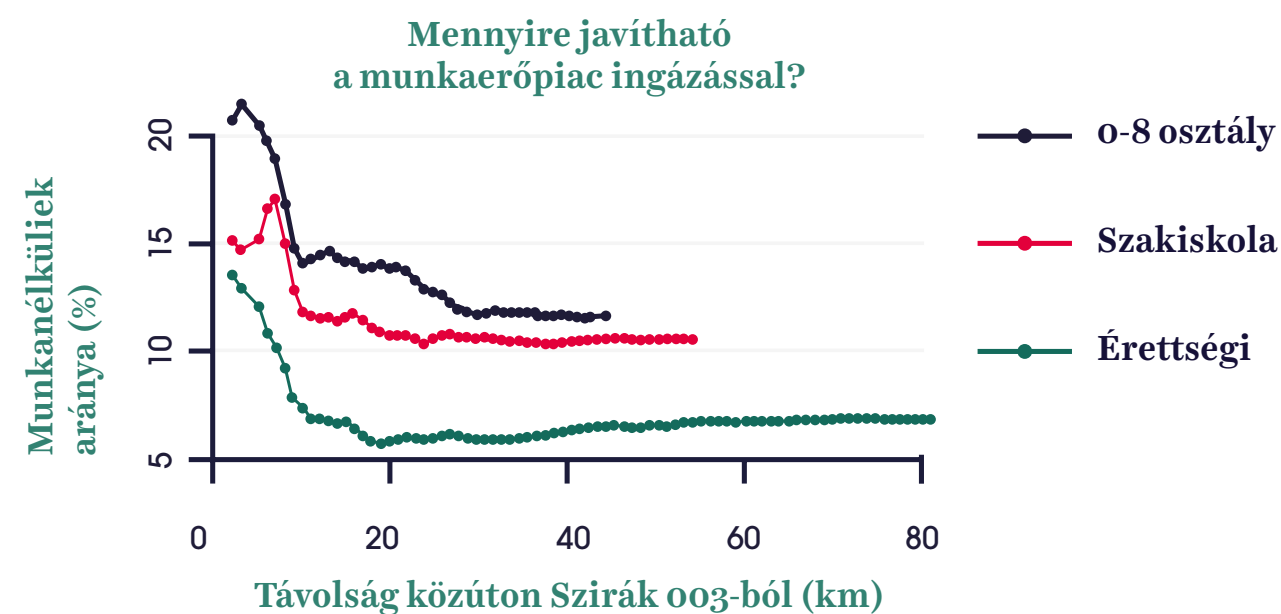


Forrás: KRTK Adatbank (2016): GEO – Számlálókörzeti felbontású elérhetőségi adatbázis. Kiállítási installáció, Szirák 2016

A mobilitás általában több lehetőséget nyújt a magasabb végzettségű lakosoknak, mivel az ő számukra a magasabb várható bér miatt jobban megtérülnek az ingázás költségei. A 8. ábra azt vizsgálja, hogy végzettségi szintenként mekkora munkanélküliséggel találkoznak az ingázó szirákiak (ez az arány jól mutatja alokáliselhelyezkedési esélyeket a potenciális ingázók számára). Az egyes görbék csak addig nyúlnak, amíg anyagilag megéri ingázni, tehát az álláskereső végzettségének megfelelő ottani átlagbér magasabb, mint az álláskeresési járadék és a közösségi közlekedés költségének összege. Az ábra alapján elmondhatjuk, hogy minél magasabb az egyén végzettsége, annál nagyobb távolságra éri meg neki vállalni az ingázást.

Az ábra legfontosabb üzenete, hogy a rendkívül magas munkanélküliséggel sújtott szirákiak 20 kilométeres ingázással olyan településeket érhetnek el, ahol a munkanélküliség az országos átlaggal megegyező, vagyis ahol jó eséllyel sokkal könnyebben juthatnának munkához.

8. ábra: A végzettség és a munkanélküliség összefüggései a Sziráktól való távolság növekedésével (2016)



Ráadásul az általános iskolai végzettségűek akár 10 kilométeres körzetben is találnak olyan települést, ahol a munkanélküliség feleakkora, mint Szirákon. A szakmunkás foglalkozások térbeli eloszlása egyenletesebb, így a környező településeken is az országos átlagnál magasabb munkanélküliséget találunk. De még így is elmondható, hogy 10 kilométerre fekvő településeken alacsonyabb a szakmunkások munkanélkülisége, mint Szirákon.

A szirákiak esetében így megállapítható, hogy a magasabb végzettségűek számára jó lehetőséget nyújt a gödöllői, váci vagy akár a budapesti ingázás, míg a képzetlen munkakeresők esetében erősen ösztönözni kellene a település közvetlen, 10–20 kilométeres környezetébe való ingázást is. A bemutatott példa látványosan szemlélteti, hogy a munkanélküliség területi egyenlőtlenségei már úgy is érdemben csökkenthetők, ha a munkavállalóknak lehetővé tesszük, hogy 10 kilométernyi távolságra gyorsabban és olcsóbban tudjanak ingázni.

3. AZ EGYENSÚLY INTÉZET JAVASLATAI A MUNKANÉLKÜLISÉG ÉS A MUNKAERŐHIÁNY CSÖKKENTÉSÉRE

A munkanélküliség és a munkaerőhiány csökkentését, illetve általában a munkaerőpiaci illeszkedési zavarok

megoldását célzó szakpolitikai javaslatok között el kell különíteni egymástól a rövid és hosszú távú programokat. Rövid távon a feltételhez kötött szociális támogatások bővítésével el kell érni, hogy akiknek nincs munkájuk, azok álláskeresőként regisztráljanak és hatékonyabban együtt működjenek a munkaügyi

hivatalokkal. Emellett célzott programokkal kell segíteni az álláskeresők és a munkanélküliek egymásra találását. Ehhez a járási és megyei munkaügyi hivataloknak külön programokkal kell megcélózniuk a vállalatokat és a potenciális álláskeresőket.

A hosszú távú munkaerőpiaci célok kitűzéséhez be kell látni, hogy a közoktatás fejlesztése, az iskolai le-

morzsolódás csökkentése és általában a magyarok képzettségi szintjének emelése a legfontosabb beavatkozási pont. Nem létezik olyan szakpolitika, amely képes lenne a csak általános iskolát végzettek foglalkoztatását teljesen felzárkóztatni a középfokú végzettségűek szintjére. Emellett a felsőoktatásban való részvétel jelentősen megnöveli a béreket, miközben radikálisan javítja a munkapiaci esélyeket: ezért kiemelt cél a felsőoktatásban részt vevő fiatalok arányának számottevő növelése. Hosszabb távú versenyképességünk, illetve jólétünk növekedése szempontjából általánosságban is elengedhetetlen a magyarok tudásszintjének jelentős javítása (az Egyensúly Intézet külön szakpolitikai javaslatokban foglalkozik a közoktatás átalakításával).

A közoktatás fejlesztése, az iskolai lemorzsolódás csökkentése és általában a magyarok képzettségi szintjének emelése a legfontosabb beavatkozási pont. Nem létezik olyan szakpolitika, amely képes lenne a csak általános iskolát végzettek foglalkoztatását teljesen felzárkóztatni a középfokú végzettségűek szintjére.

3.1. RÖVID TÁVÚ PROGRAMOK AZ ÁLLÁSKERESŐK TÁMOGATÁSÁRA

▶ TÁMOGASSUK A RÖVIDTÁVÚ MOBILITÁST!

Az országrészek közötti költözés bizonyos esetekben megoldhatja a munkakeresési nehézségeket, ez azonban a magyar realitások között a családok jelentős része számára nagyon megterhelő, sokaknak pedig egyszerűen anyagilag nem megvalósítható. Ezért az eddiginél sokkal nagyobb hangsúlyt kell fektetni a rövidtávú ingázás támogatására. Legfontosabb célként segíteni kell, hogy a kistelepüléseken lakó álláskeresők könnyebben juthassanak be a nagyobb városokban elérhető munkahelyekre. A hátrányos helyzetű kistelepüléseken élő embereknek jelenleg ez egyszerre okoz nagy jövedelmi és időbeli megterhelést. Ezért növelni kell az alacsony jövedelműek számára az ingázás anyagi támogatását, és ösztönözni kell az olyan megoldásokat, amelyek szükség esetén ajtótól ajtóig szállítják a munkavállalókat. Ennek az egyik legegyszerűbb módja az, ha a vállalatok csökkenthetik a társasági nyereségadójukat azzal, ha saját buszjáratot indítanak a munkavállalók szállítására,²³ ha kifizetik a munkavállalók bérletét vagy akár közlekedési eszközt (kisebb távolság esetén például kerékpárt) biztosítanak nekik. Jelenleg az állam ezzel összefüggésben kötelezettségeket ír elő a munkáltatók részére: például a közigazgatási határon kívülről történő napi ingázás esetében a települések közötti utazást szolgáló bérlet árának legalább 86 százalékát át kell vállalniuk a munkavállalóktól. Emellett azonban nincsenek olyan szakpolitikai elemek, amelyek kimondottan arra szolgálnának, hogy ösztönözzék a cégeket az ingázási feltételek javítására.

Növelni kell az alacsony jövedelműek számára az ingázás anyagi támogatását, és ösztönözni kell az olyan megoldásokat, amelyek szükség esetén ajtótól ajtóig szállítják a munkavállalókat.

▶ IGAZÍTUK A MUNKARENDEZHEZ A KÖZÖSSÉGI KÖZLEKEDÉST!

A hátrányos helyzetű térségek munkavállalóival foglalkozó kutatások²⁴ sok éve megállapították már, hogy a munkapiaci illeszkedési zavarokban komoly szerepet játszanak a helyi közösségi közlekedés lehetőségeinek hiányosságai. Egy zsákfaluban élő munkavállaló szempontjából kulcsfontosságú, hogy a térség legnagyobb vagy akár egyetlen nagyobb foglalkoztatójának helyet adó, adott esetben tíz-húsz kilométeres távolságban található településre milyen sűrűn, illetve a munkarendhez igazodva, időben tud-e eljutni. Ha például műszakkezdés előtt három-négy órával tud csak bejutni a városba, az legalább akkora problémát jelenthet, mint ha nincs lehetősége kérés nélkül beérni a munkába. Mindez hatványozottan érinti a családos munkavállalókat, akiknek adott esetben (különösen ha nem egy kereső van a családban) az ingázást össze kell egyeztetniük a gyerekek iskolába, óvodába juttatásával, illetve hazavitelével.

A közösségi közlekedést úgy kell kialakítani, hogy a több műszakos munkahelyek is könnyen elérhetőek legyenek.

Az államnak ezért fel kell mérnie, hogy az átlagosnál nagyobb munkanélküliséggel sújtott térségek közösségi közlekedése hogyan illeszkedik a nagyobb foglalkoztatók telephelyére való rövidtávú ingázás feltételeihez. A közösségi közlekedést úgy kell kialakítani, hogy a több műszakos munkahelyek is könnyen elérhetőek legyenek. Ahol szükséges, sűríteni kell a menetrendet vagy akár új buszjáratokat indítani, hogy ezáltal is csökkenjen a rövidtávú mobilitás költsége.

Emellett több önkormányzat rendelkezik falugondnoki szolgálattal és saját gépjárművekkel. Arra kell ösztönözni az önkormányzatokat, hogy ezzel az erőforrással **ajtóig szállítsák azokat, akik csak így tudnak bejárni a munkahelyükre.** A regisztrált álláskeresők számára jelenleg is elérhető utazási támogatás adminisztrációját egyszerűsíteni kell, hogy ne igényeljen minden egyes havi bérlet újabb ügyintézkést a munkaügyi központban.

▶ NE BÜNTESSÜK, HANEM SEGÍTSÜK A DOLGOZNI AKARÓKAT!

Az álláskeresőknek juttatott támogatásokat alapvetően át kell alakítani, hogy azok ne nehezítsék, hanem segítsék az új munkahely megtalálását. **A mostani rendszer gyakorlatilag az álláskeresőt bünteti az állásvesztés következményeire.** Az ellátórendszer úgy várja el tőle az önálló elhelyezkedést, hogy kirívóan kevés jövedelmet biztosít ennek megkönnyítésére. Ezzel a megközelítéssel állítható szembe a skandináv támogatási modell, amelyben a támogatások bőkezűek, de cserébe a munkaügyi hivatal egyszerre ellenőrzi és segíti a munkanélküli álláskeresését. A magyar viszonyok között ez ráadásul még csak nem is teljes modellváltást, hanem a korábbi szabályokhoz való visszatérést jelentene.

A rendszerváltáskor viszonylag bőkezű ellátórendszer az elmúlt évtizedek során több lépcsőben vált egyre szigorúbbá. 1991-ben négy év munkaviszony még 2 év álláskeresési (akkori nevén munkanélküli) járadékra jogosított, 2010-ben már csak 9 hónap volt a folyósítás időtartama, majd 2011-ben mindössze 3 hónapra csökkentették – ezzel ma az EU-n és az OECD-n belül is Magyarországon a legrövidebb a jogosultsági időszak. 1991-ben 1 év munkaviszonnyal 180 nap járadékjogosultságot lehetett szerezni,²⁵ 2010-ben már csak 73 napot, a 2011-es szigorítás után pedig már csak 36 napot. Ráadásul 2011-ben még a járadékjogosultság megszűnése után elérhető álláskeresési járadék is megszűnt.

Emellett az álláskeresési járadék összegének felső határa is nagyon alacsony: a korábbi munkabérnek legfeljebb a 60 százalékát érheti el, de nem lehet magasabb a minimálbér aktuális összegénél, ami 2021-ben az adó- és járulékkerlek levonását követően mintegy 120 000 forintot jelentett. Az EU-tagállamok közül így jelenleg – Romániával holtversenyben – GDP-arányosan Magyarország költi a második legalacsonyabb összeget az álláskeresőkre.²⁶ Ma ráadásul Magyarország a legutolsó az Európai Unióban az egy év munkaviszonnyal megszerezhető járadékra való jogosultság tekintetében, ahogy abban is, hogy egy átlagos jövedelemmel rendelkező állásvesztő jövedelmének mekkora részét pótolja az álláskeresési járadék.²⁷

Az álláskeresési járadék kibővítése ösztönözné az inaktív, reményvesztett munkanélkülieket, hogy álláskeresőként regisztráljanak és igénybe vegyék a munkaügyi hivatalok elhelyezkedést segítő programjait. A járadék kibővítése a rendelkezésre álló bőséges tapasztalatok alapján sokat segítené a ténylegesen rászorulóknak, vagyis **jó eszköz a mélyszegénység elleni küzdelemben.** Ez azt jelenti, hogy azok az állásukat elvesztő családok emberek például, akik nem rendelkeznek megtakarítással, esetleg törleszteniük kell a hitelüket, nem kerülnének az indokoltnál nagyobb nyomás alá, hogy mielőbb ki tudják fizetni a számláikat és ételt tehessenek az asztalra. Így nem kényszerülnének arra, hogy mindenáron elvállalják a legelsőként adódó, esetleg alacsonyabb fizetést és rossz körülményeket nyújtó állásokat. A hosszabb jogosultsági idő alatt reálisabb lehetőséggé válna a megfelelő továbbképzésen való részvétel is.

▶ EMELJÜK 10 HÓNAPRA AZ ÁLLÁSKERESÉSI JÁRADÉK FOLYÓSÍTÁSÁNAK IDŐTARTAMÁT!

Az elmúlt bő évtizedben Magyarországon egyetlen negyed-év (2020 második negyede) kivételével egy álláskeresőnek átlagosan mindig jóval több mint 10 hónapig tartott új munkahelyet találnia – bár a gazdaság fellendülésével ez az időtartam folyamatosan rövidült, volt olyan időszak, amikor a 19 hónapot is meghaladta.²⁸ Épp ezért az álláskeresési járadék maximális hosszát 3 hónapról 10 hónapra kell emelni, hogy a jogosultsági időtartam jobban megközelítse a munkanélküliség reális időtartamát és valódi segítséget jelenthessen az álláskeresés ideje alatt.

▶ EMELJÜK A MINIMÁLBÉR 150 SZÁZALÉKÁRA AZ ÁLLÁSKERESÉSI JÁRADÉK ÖSSZEGÉNEK FELSZŐ HATÁRÁT!

Téves megközelítés, hogy a munkanélküli juttatások egyetlen funkciója, hogy megmentsek az ellátásban részesülőket az éhhaláltól. Bár igaz, hogy **a túl nagyvonalú pénzbeli juttatás a hatékony álláskeresés ellen ösztönözhet, ami által a szükségeshez képest meghosszabbíthatja a munkanélküliség időtartamát, legalább ennyire fontos, hogy a túl alacsonyan megállapított összeg nagyon gyorsan egzisztenciális válságba sodorhatja az álláskeresőt, aki emiatt a képzettségének nem megfelelő és akár kevésbé tartós munkát is elvállal** – így az addig folyósított juttatás még a jelenlegi szűkmarkú formájában is lényegében „kidobott pénz” lesz. Vagyis az álláskeresési járadék, amellyel, hogy szociális stabilizáló funkcióval bír, magához a munkakeresés folyamatához is biztos háttérteremt. Ezért az álláskeresési járadék plafonját a bruttó minimálbér 150 százalékára kell emelni (ez a minimálbér 2021. szeptember 1-jén hatályos összege alapján havi bruttó 251 100 forint lenne).

Az álláskeresési járadék, amellyel, hogy szociális stabilizáló funkcióval bír, magához a munkakeresés folyamatához is biztos háttérteremt.

▶ LEGYEN A NETTÓ MINIMÁLBÉR 90 SZÁZALÉKA AZ ÁLLÁSKERESÉSI JÁRADÉK ÖSSZEGÉNEK ALSÓ HATÁRA!

A túl nagyvonalú pénzbeli juttatás sokszor a hatékony álláskeresés ellen ösztönözhet, ám **a túl alacsonyan megállapított összeg nagyon gyorsan mélyszegénységbe sodorhatja az álláskeresőt. Ezért a nettó minimálbér 90 százalékában (2021-ben ez – családi adókedvezmény nélkül – 100 189 forint) kell megállapítani a jogosultsági idő alatt folyósítható járadék minimális nettó összegét.** Vagyis erre az időszakra az is ekkora összeget kapjon, akinek korábbi járulékfizetési alapján ma nem járna ennyi!

▶ A TARTÓS MUNKAVISZONNYAL NEM RENDELKEZŐK IS LEGYENEK JOGOSULTAK AZ ÁLLÁSKERESÉSI JÁRADÉKRA!

A munkanélküliségi juttatások afféle biztosításként működnek: a járulékfizetés révén mintegy előre gondoskodunk róla, hogy munkahelyünk elvesztése esetén is részesüljünk a nehéz időszak átvészelését segítő juttatásban. Ez a rendszer azonban **különösen nehéz helyzetbe hozza azokat, akik valamilyen okból korábban nem rendelkeztek elegendő időtartamú munkaviszonnyal** – miközben ők többnyire eleve nagyobb hátránnyal indulnak az álláskeresés folyamatában.

Ezért 5 hónapig csökkentett összegű (a nettó minimálbér 90 százalékának megfelelő) járadékra való jogosultságot kell ajánlani azoknak az álláskeresőknek, akiknek korábban nem volt a jogosultsághoz elegendő munkaviszonyuk. Ez a juttatás egyfajta munkapiaci integrációs hitelként működne: a hosszú távú álláskeresési járadékot megfelelő időtartamú korábbi munkaviszony híján igénybe vevők az elhelyezkedésüket követő legfeljebb 10 hónapig magasabb társadalombiztosítási járulékot fizetnének.

▶ SZIGORÍTSUK AZ ÁLLÁSKERESŐ EGYÜTTMŰKÖDÉSI KÖTELEZETTSÉGÉT!

A munkanélküliségi ellátások célja, hogy ideiglenes segítséget nyújtsanak az állásukat elvesztett munkavállalóknak, de egyúttal motiválják is őket az ismételt munkavállalásra. **Ezért a jogosultság időtartamában és összegében is megnövelt járadék feltételül kell szabni, hogy a jogosultsági idő alatt a munkanélküli szorosan együttműködjön a munkaügyi hivattal és ténylegesen törekedjen az elhelyezkedésre²⁹ – ezt pedig az együttműködés szigorúbb és sűrűbb ellenőrzésével lehet elérni.³⁰**

A munkanélküliségi ellátások célja, hogy ideiglenes segítséget nyújtsanak az állásukat elvesztett munkavállalóknak, de egyúttal motiválják is őket az ismételt munkavállalásra.

▶ CSÖKKENTSÜK RADIKÁLISAN A MUNKAÜGYI HIVATALOK LETERHELTSÉGÉT!

Át kell alakítani az álláskereső számára elérhető szolgáltatások struktúráját. A legfontosabb cél az, hogy a munkaügyi hivatalok fel tudják mérni, hogy az egyes álláskeresőknél milyen szükségleteik vannak, hogy azután ezekhez igazított, személyre szabott támogatást nyújthassanak. Ezzel szemben a munkaügyi hivatalok ma főként adminisztratív feladatokat látnak el, és ezután vagy a közmunkába, vagy az épp aktuálisan elérhető EU-s programokba irányítják az álláskeresőket.

A rosszabb munkapiaci helyzetű járásokban ráadásul egy-egy ügyintézőre akár ezer álláskereső is juthat. Ez nemzetközi összehasonlításban nagyon rossz mutató, és lehetetlenné teszi az álláskeresők **hatékony, személyre szabott támogatását.**³¹ A helyzetet súlyosbítja, hogy azok az álláskeresők kapják a legkevesebb támogatást, akiknek a legnagyobb szükségük lenne rá.

Ezért az ügyfél-ügyintéző-arány sehol ne lehessen 200-nál magasabb! **Ha az ügyintéző nehezen elhelyezhető álláskeresőkkel foglalkozik, akkor ez az arány legyen 100 alatt!** Ennek érdekében növelni kell a munkaügyi központok alkalmazotti létszámát, de már a rendszerben dolgozó ügyintézők felesleges adminisztrációs terheinek csökkentésében is sok tartalék van.

A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat és más állami szervek (például a NAV vagy az Oktatási Hivatal) informatikai rendszerének összekötésével például sok időt és energiát lehetne megtakarítani az álláskereső regisztrációja során. Erre szolgálhatna egyebek mellett a járadék megállapítás automatizálása, amelynek semmiféle technikai akadálya nem lenne.³²

Fontos, hogy **egy álláskeresővel tipikusan egyetlen ügyintéző foglalkozzon**, aki kellő információval és döntési autonómiával rendelkezik a különböző programok felajánlásakor. **Így az ügyintézők jobban felmérhetik az álláskeresők igényeit, és személyre szabott programokat tudnak javasolni nekik.**

I 3.2. RÖVID TÁVÚ JAVASLATOK A MUNKAADÓK TÁMOGATÁSÁRA

▶ A SZABAD VÁLLALKOZÁSI ZÓNÁKBAN TÁMOGASSUK A HELYI CÉGEK MUNKAHELYTEREMTÉSÉT!

A magyar szakpolitikai gondolkodás régóta figyelmen kívül hagyja a földrajzi különbségeket és a kisebb cégek igényeit. A támogatási politika általánosságban a nagy cégekre koncentrál, és **kimondatlanul is elvárja a munkanélküliektől, hogy akár az ország egyik feléből a másikba költözzenek, hogy ezeknek a – tipikusan multinacionális – vállalatoknak a munkaerőigényét elégítsék ki.**³³ Ezzel szemben a leszakadó területeken való munkahelyteremtés és a megyén belüli mobilitás növelése szinte sosem szerepel hasonló mértékben kiemelt célként. Pedig ezekkel az intézkedésekkel **ott is költséghatékonyan teremthetők munkahelyek, ahol arra az embereknek szükségük van.**

A magyar állam például nemzetközi összehasonlításban kiemelkedő mértékben költ multinacionális nagyvállalatok egyedi támogatására.³⁴ Ennek a gyakorlatnak több hátránya is van. **A multinacionális vállalatok általában az ország legfejlettebb területeire akarnak települni. Az így létrehozott álláshelyeknél egy munkahely létrehozása olyan sokba kerül, hogy sokszor kétséges a támogatás megtérülése.** A multinacionális cégek egyedi támogatása kivételével a munkahelyteremtési programok főként ad hoc módon elérhető EU-s pályázatokra szorítkoznak. Ezeket a támogatásokat nagyon sok helyi kis- és közepes vállalat nem tudja igénybe venni, mert a programok folyamatos változása miatt nincs lehetőségük megfelelően tervezni, jelentős adminisztrációt igényelnek és túl sok idő telik el a támogatás igénylése és kifizetése között. **Ehelyett nagyobb súlyt kellene kapniuk a szabad vállalkozási**

zónáknak, amelyekben az állam hátrányos helyzetű településeken biztosít munkahelyteremtési kedvezményeket az ott működő cégeknek. A jelenlegi szűk körű – és főleg nagyobb cégek számára igénybe vehető – kedvezményeket radikálisan bővíteni kell: **a szabad vállalkozási zónákban működő és életvitelszerűen helyben lakó munkavállalókat alkalmazó cégeknek meghatározott ideig adómentességet kell biztosítani**, ezáltal is arra ösztönözve a kisvállalatokat, hogy hátrányos helyzetű településeket válasszanak és ott élő helyieket alkalmazzanak.

Nagyobb súlyt kellene kapniuk a szabad vállalkozási zónáknak, amelyekben az állam hátrányos helyzetű településeken biztosít munkahelyteremtési kedvezményeket az ott működő cégeknek.

▶ SEGÍTSÜK INFORMÁCIÓVAL A KISVÁLLALATOKAT!

A nemzetközi tapasztalatok azt mutatják, hogy **a kisvállalatok lényegesen több munkahelyet hoznak létre, ha megfelelő módon tájékoztatják őket a rendelkezésre álló támogatásokról és a sikeres toborzási módszerekről.** Az érdeklődő vállalatoknak információs előadásokat kell tartani, majd pedig havonta informális találkozókat szervezni, ahol a vállalkozók kicserélhetik egymással a tapasztalataikat. Korábbi példák³⁵ alapján a bevont cégek az ilyen meglehetősen egyszerű és olcsó segítségnyújtás után is jelentősen növelni tudták az árbevételüket és az alkalmazottaik számát. **Ezeket a módszereket a leghátrányosabb helyzetű régiókban is alkalmazni lehet – így ott teremthetünk munkahelyet, ahol a legnagyobb szükség van rá.**

3.3. HOSSZÚ TÁVÚ PROGRAMOK – AZ OKTATÁS SZEREPE

▶ ADJUNK ESÉLYT A FIATALOKNAK! – A KÖZÉPISKOLAI LEMORZSOLÓDÁS CSÖKKENTÉSE

Az adatok alapján egyvalami egyértelműen látszik: hosszú távon a **foglalkoztatás szintjének növelésére a legjobb eszköz az, ha a nullához közelítjük a fiatalok középiskolai lemorzsolódását, vagyis számottevően csökkentjük a legfeljebb alapfokú végzettséggel rendelkezők arányát.**

A középiskolából lemorzsolódó fiatalok aránya ma kiugróan magas Magyarországon: 2020-ban 12,1 százalék volt azoknak a 18 és 24 év közötti fiataloknak az aránya, akik legfeljebb alapfokú iskolai végzettséggel rendelkeznek és nem vesznek részt semmilyen további képzésben, oktatásban. Ezzel szemben az európai uniós átlag kereken 2 százalékponttal alacsonyabb (10,1 százalék), míg a Magyarország nélkül számolt visegrádi átlag mindössze 6,8 százalékos (jelenleg csak Bulgáriában, Máltán, Olaszországban, Romániában és Spanyolországban rosszabb a helyzet, mint hazánkban).³⁶ Ez az elsősorban a hátrányos helyzetű fiatalokat érintő probléma hazánkban szorosan összefügg a **közoktatás esélyteremtő funkciójának problémáival, illetve a tankötelezettségi korhatár 16 évre csökkentésével** (jól látszik, hogy 2013 után a lemorzsolódás a 16–17 évesek körében nőtt a leginkább).³⁷

Ennek a nemzetgazdasági szempontból is tragikus jelenségnek a felszámolása érdekében **ismét 18 évre kell emelni a tankötelezettségi korhatárt, illetve általá-**

nosan elérhető, jó minőségű és az esélykülönbségeket ellensúlyozó közoktatást kell teremteni, amely társadalmi háttértől függetlenül mindenki számára megadja a felemelkedés lehetőségét (az Egyensúly Intézet külön szakpolitikai javaslatcsomagokban foglalkozik a közoktatás általános reformjával és esélyteremtő funkciójának erősítésével).

„Ismét 18 évre kell emelni a tankötelezettségi korhatárt, illetve általánosan elérhető, jó minőségű és az esélykülönbségeket ellensúlyozó közoktatást kell teremteni.”

Emellett **növelni kell azoknak a programoknak és szervezeteknek a támogatását, amelyek adatokkal bizonyíthatóan eredményesekek a hátrányos helyzetű diákok képességfejlesztésében és a középiskolából kiesett fiatalok végzettséghez juttatásában.** Ezeknek az oktatási formáknak a közös tulajdonsága az, hogy a hagyományos tantermi oktatás mellett a fiatalok és családjuk mentorálásával is foglalkoznak (például mentális támogatás, nehezen elérhető közszolgáltatások biztosítása, folyamatos erőfeszítés a lemorzsolódás me akadályozására). Emiatt ezek a programok csak úgy működhetnek, ha a tanár–diák-arány megengedi az egyéni helyzetre, igényekre és képességekre szabott tanulási környezet megteremtését. **Az ilyen képzési formák költségesebbek, de tetemes hasznuk és hosszú távú munkapiaci megtérülésük miatt ezek a befektetések messzemenően megérik a rájuk fordított összeget.**

▶ NÖVELJÜK A FELSŐOKTATÁSBAN RÉSZT VEVŐ FIATALOK ARÁNYÁT!

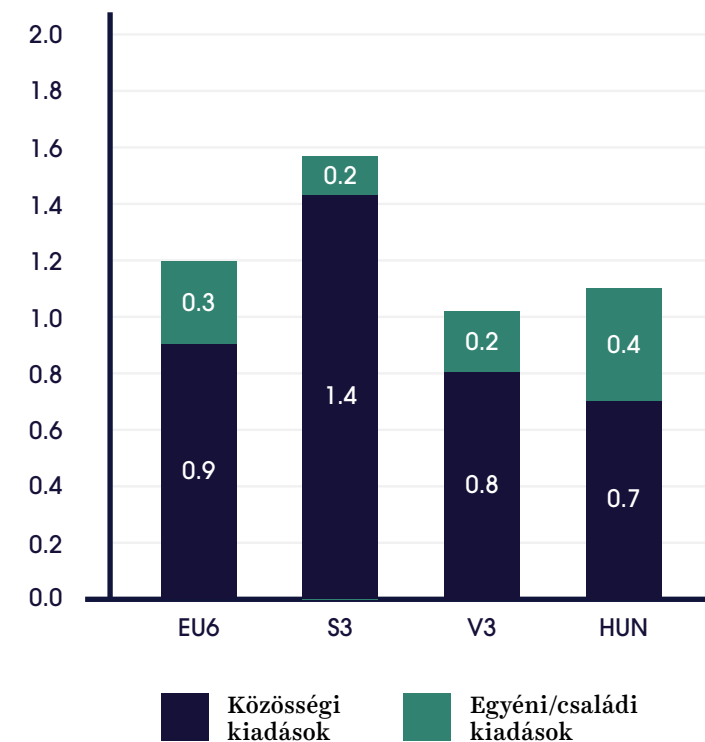
Mivel a diplomás munkanélküliség Magyarországon az egyik legkisebb az Európai Unióban és ugyancsak nálunk az egyik legnagyobb a diplomások bérelőnye, **növelni kell a fiatalok körében a felsőoktatásban részt vevők arányát. Ennek ellenére – ahogy azt a 9. ábrán láthatjuk – a magyar állam az Európai Unió átlagánál kevesebbet, míg a diákok családjai átlagosan többet költenek felsőoktatási kiadásokra.** A tandíjmentes férőhelyek alacsony száma³⁸ és a magas megélhetési költségek miatt ez azt is jelenti, hogy az alacsonyabb jövedelmű családok egyre kevésbé képesek a gyermekeiket a felsőoktatásba küldeni. Ezt támasztja alá az a tény is, hogy 2007 és 2017 között az érettségizettek körében 60 százalékról 54 százalékra csökkent a felsőoktatásba jelentkezők aránya.³⁹ Ez nem csak a jövedelmi különbségek igazságtalan újratermelődéséhez vezet, de a gazdaság növekedési lehetőségeit is korlátozza. Ezért nem szabad sajnálni a forrásokat a rászoruló diákok továbbtanulásának támogatásától: **szélesebb körű szociális ösztöndíjakra van szükség.**⁴⁰

„Nem szabad sajnálni a forrásokat a rászoruló diákok továbbtanulásának támogatásától.”

Jelenleg a szociális támogatások mértéke általánosan alacsony, és ezek a juttatások többnyire csak általában támogatott képzések esetén vehetők igénybe. Fontos lenne ezért egyrészt, hogy **az első diplomát lehetőleg mindenki államilag támogatott képzésben tudja megszerezni,** másrészt hogy **érdemben növekedjen a rendszeres, szociális alapú támogatások mértéke.** Emellett **növelni kell a kollégiumi férőhelyek számát,** hogy a vidéki, különösen a leszakadó térségekből érkező tanulók számára is megoldható legyen a lakhatás. Így segíthetjük, hogy a lehető legtöbb hátrányos helyzetű fiatal jusson a felsőoktatásba, illetve

hogy annak elvégzését követően ne adóssággal kezdjék az önálló életüket.

9. ábra: A felsőoktatásra fordított közösségi és magánkiadások aránya a GDP százalékában⁴⁶



▶ KORSZERŰSÍTSÜK A SZAKKÉPZÉST!

A vállalatok gyakran panaszkodnak arra, hogy **szakmunkás munkakörökbe nem találnak megfelelő szakembert, míg az érettségit nem adó, szakmunkásokat képző iskolákban végzett munkavállalók betanított vagy szakképzettséget nem igénylő munkaköröket végeznek.** Ezekben az iskolákban a diákok az általános iskolából hozott lemaradásukat görgetik tovább. Mivel ezekben az iskolatípusokban a közismereti tárgyak és az általános képességeket (az olvasási, matematikai és problémamegoldó képességeket) fejlesztő oktatás aránya alacsonyabb, mint a többi iskolatípusban, ezek a diákok még jobban lemaradnak az érettségit adó iskolák tanulóitól.

A magyar rendszer ebben a tekintetben egyáltalán nem követi a sokszor példaként emlegetett német duális képzést, hiszen ott a közismereti óraszám 50 százalékkal magasabb a magyar értéknél.⁴¹ A szakmunkásképzés gyakorlatiassága természetesen fontos, de csak addig a határig, amíg ez nem megy az alapvető készségek és ismeretek rovására, hiszen azok a huszonegyedik század kiszámíthatatlan, gyorsan változó munkaerőpiacán ebben a képzettségi körben is fontos versenyelőnyt jelentenek. A problémát súlyosbítja, hogy a következő évtizedekben várható robotizáció tömegesen fogja megszüntetni azokat a munkaköröket, amelyekben a szakmunkás végzettségűek ma jellemzően dolgoznak.

Ezért át kell alakítani a szakmunkásképzést: mindegyik javítani kell az ilyen iskolatípusokban végzők általános, átváltható alapkészségeit. Mindegyik középfokú képzési típusban – és persze már az általános iskolákban is – nagyobb hangsúlyt kell fektetni az olyan készségekre, mint például az értő olvasás, a számítógép vagy az idegen nyelvek használata, illetve az alapvető kommunikációs és társas készségek. Célul kell kitűzni, hogy a szakmunkásképzés elvégzése után a diákok képesek legyenek az érettségi megszerzésére és igény esetén a felsőoktatásba való jelentkezésre. Ezek nélkül a jövő munkaerőpiacán egyre nehezebb lesz boldogulni, és a ma tapasztalható illeszkedési zavarok is csak fokozódni fognak.

▶ ÖSZTÖNÖZZÜK A KISGYERMEKES NŐK VISSZATÉRÉSÉT A MUNKA VILÁGÁBA! – TÖBB BÖLCSŐDEI FÉRŐHELYET ÉS SZJA-MENTESSÉGET A KISGYERMEKESEK RÉSZMUNKAI DŐS FOGLALKOZTATÁSÁRA!

A magyar munkaerőpiac egyik legfontosabb tartalmát a kis-, illetve többgyermekes anyák adják.

2019-ben, a koronavírus-válságot megelőző utolsó év közepén a 20 és 64 év közötti nők foglalkoztatási rátája 67,8 százalék, míg a férfiaké 83,2 százalék volt.⁴² A különbség jelentős részben a kisgyermekes anyák elhúzódó inaktivitásának tudható be: az átlagos magyar kismama közel öt évet tölt otthon az első gyermek születése után.⁴³ Ez a hosszú időtartam egyszerre több tényezőnek tudható be: a bőkezű családtámogatási rendszer mellett a bölcsődei férőhelyek szükségének, illetve területi egyenlőtlenségeinek és a rugalmas foglalkoztatási formák alacsony fokú elterjedtségének.

Hazai kutatások igazolták, hogy a nők foglalkoztatásának növelésében elsősorban a bölcsődei férőhelyek számának jelentős bővítésétől várhatunk látványos eredményeket.⁴⁴ A részmunkaidős foglalkoztatás fő ellenőztőnzői az európai összehasonlításban alacsony magyar bérek, illetve a magas bérköltségek: egy családnak túl nagy bevételkiesést okoz, ha az anya adott esetben négy órában tér vissza a munkahelyére, ráadásul a munkabeosztás sem feltétlenül igazodik a gyermeknevelés időbeosztásához. Ebből is fakad, hogy míg az OECD-országokban átlagosan a munkavállalók 16,7 százaléka (ezen belül is a nők 25,1 százaléka) dolgozik részmunkaidőben, nálunk ez az arány mindössze 4,4 százalék (és a nők esetében is csupán 6,4 százalék).⁴⁵

Az utóbbi időben jelentős előrelépések történtek ezen a téren (mindenekelőtt a kötelező részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségének bevezetésével, majd kiterjesztésével), de a bevételkiesés még így is túl nagy ahhoz, hogy ez az opció kellően vonzóvá válhasson. Ezért az államnak bértámogatással kell ösztönöznie a részmunkaidőben dolgozó és ezzel arányosan kevesebbet kereső kismamák foglalkoztatását, valamint a legalább négygyermekesekhez hasonlóan el kell engednie a részmunkaidőben dolgozó két- vagy háromgyermekes nők személyi jövedelemadóját.

4. ZÁRSZÓ

Magyarország ma kirívóan pazarlón bánik legfontosabb erőforrásával, a magyar emberekkel. Abszurd helyzet, hogy míg a cégek szisztematikus munkanélküliségről panaszkodnak és sokszor külföldről toboroznak munkaerőt, továbbra is munkaképes magyar polgárok tömegei maradnak tartósan munka nélkül. A munkaerőpiac képzettségbeli és földrajzi illeszkedési zavarai különösen aggasztónak tűnnek, ha figyelembe vesszük a hazai demográfiai folyamatokat: a következő évtizedekben az előregedő Magyarországon folyamatosan csökkenni fog a munkaképes korú népesség aránya – vagyis egyre kevesebb munkavállalónak kell majd eltartania egyre több nyugdíjast. Így nem csak a kitörésre, de jelenlegi növekedési szintünk fenntartására sem lesz esélyünk, ha – termelékenységünk növelése mellett – nem tanuljuk meg hatékonyabban kihasználni emberi erőforrásainkat. Az alapvető irányváltás halogatása még csak nem is a mozdulatlanág, hanem a lassú lecsúszás biztos receptje.

Abszurd helyzet, hogy míg a cégek szisztematikus munkanélküliségről panaszkodnak és sokszor külföldről toboroznak munkaerőt, továbbra is munkaképes magyar polgárok tömegei maradnak tartósan munka nélkül.

A huszonegyedik században nem kapaszkodhatunk évtizedekkel ezelőtt kialakult, elavult reflexeinkbe. Az olcsó és káprázatos munkaerővel való versengés ideje régen lejárt: a közepes jövedelmű országok számára a kitörés egyetlen útja az emberekbe való befektetés, vagyis az emberek képességeinek, rugalmasságának fejlesztése és az esélyteremtés. Az átváltható alapkészségek – a tanulásra, a változó kihívásokhoz való alkalmazkodásra és a megújulásra való képesség – soha nem volt olyan értékes versenyelőny, mint napjainkban, ezeket pedig csak a jó minőségű és mindenki számára elérhető oktatás képes biztosítani. Tudomásul kell vennünk, hogy a diplomás

túlképzés nem több szívós, de káros mítosznál, miközben alap- és középfokú oktatásunk sem készíti fel a fiatalokat a munkapiacra való helytállásra. A tények azt mutatják: nem az a probléma, hogy a „hasznos tudás” elsajátítása helyett túl sokáig koptatjuk az iskolapadot, hanem az, hogy összességében túl keveset tanulunk egy egyre kevésbé fenntartható oktatási rendszerben. Az elégtelen és rossz minőségű képzéssel tömegeket ítélünk élethosszig tartó létbizonytalanságra, miközben az országot is megfosztjuk szorgalmuk és tehetségük gyümölcsétől. A csökkenő népesség mellett is bőven lennének tartalékaink – kezdjük el végre kihasználni ezeket!

Azt a luxust sem engedhetjük meg magunknak, hogy valaki pusztán azért ne tudjon dolgozni, mert egyórányi buszútra lakik a munkalehetőségektől, vagy mert nélkülözi azt az intézményi segítséget és egzisztenciális biztonságot, amely lehetővé tenné számára, hogy megfelelő munkát találhasson magának. Az ingázás feltételeinek javítása és az álláskereső megkönnyítése pénz- és energiaigényes, de sokszorosan megtérülő befektetés. Az államnak és az önkormányzatoknak nem itt kell spórolniuk – a látszólagos takarékoság ezeken a területeken valójában esztelen pazarlás.

A tények azt mutatják: nem az a probléma, hogy a „hasznos tudás” elsajátítása helyett túl sokáig koptatjuk az iskolapadot, hanem az, hogy összességében túl keveset tanulunk egy egyre kevésbé fenntartható oktatási rendszerben.

A magyar munkaerőpiac fő problémái jól azonosíthatók, és a megoldásuk sem túl bonyolult. Semmi sem kényszerít bennünket arra, hogy továbbra is a leszakadás pályájához ragaszkodjunk. A változtatáshoz csak politikai akaratra, hosszú távú tervezésre és némi elszántságra van szükségünk.

FELHASZNÁLT IRODALOM

Angrist, Joshua – Autor, David – Pallais, Amanda (2020): *Marginal Effects of Merit Aid for Low-Income Students*. Working Paper. Blueprint Labs, <https://blueprintlabs.mit.edu/research/marginal-effects-of-merit-aid-for-low-income-students/> – utolsó letöltés időpontja: 2021. augusztus 3.

Bálint Mónika – Köllő János (2008) A gyermeknevelési támogatások munkaerő-piaci hatásai. *Esély*, 19(1): 3–27.

Belinszki Bálint – Szepesi Ildikó – Takácsné Kárász Judit – Vadász Csaba (2019): *Országos Kompetenciamérés – Országos Jelentés*. Oktatási Hivatal, https://www.oktatas.hu/pub_bin/download/kozoktat/meresek/orszmer2019/Orszagos_jelentes_2019.pdf – utolsó letöltés időpontja: 2021. május 3.

Boros Tamás – Filippov Gábor (szerk.) (2020): *Magyarország 2030 – Jövőkép a magyaroknak*. Osiris Kiadó – Egyensúly Intézet.

Bördös Katalin – Adamecz-Völgyi Anna – Békés Judit (2018): *A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat ügyfélkategorizálási rendszerének értékelése*. HÉTFA Kutatóintézet, http://hetfa.hu/wp-content/uploads/2018/04/HETFA_NGM_Profiling_ertekeles.pdf – utolsó letöltés időpontja: 2021. július 3.

Brunello, Giorgio – Wruuck, Patricia (2019): *Skill Shortages and Skill Mismatch in Europe: A Review of the Literature*. IZA Discussion Papers No. 12346. <http://ftp.iza.org/dp12346.pdf> – utolsó letöltés időpontja: 2021. május 4.

Cai, Jing – Szeidl, Adam (2018): Interfirm relationships and business performance. *The Quarterly Journal of Economics*, 133(3): 1229–1282.

Cappelli, Peter H. (2015): Skill Gaps, Skill Shortages, and Skill Mismatches. *ILR Review*, 68(2): 251–290.

Chetty, Raj (2008): Moral hazard versus liquidity and optimal unemployment insurance. *Journal of Political Economy*, 116(2): 173–234.

European Commission (2017): European Semester Thematic Factsheet – Unemployment Benefits. *European Commission*, https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_unemployment-benefits_en_o.pdf – utolsó letöltés időpontja: 2021. február 3.

Eurostat(a): Early leavers from education and training by sex and labour status. *Eurostat*, https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfse_14&lang=en – utolsó letöltés időpontja: 2021. április 12.

Eurostat(b): Job vacancy statistics. *Eurostat*, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Job_vacancy_statistics – utolsó letöltés időpontja: 2021. április 20.

Eurostat(c): Social protection statistics – unemployment benefits. *Eurostat*, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Social_protection_statistics_-_unemployment_benefits – utolsó letöltés időpontja: 2021. május 24

Fehérvári Anikó (2015) Lemorzsolódás és a korai iskolaelhagyás trendjei. *Neveléstudomány*, 3: 31–47. http://nevelestudomany.elte.hu/downloads/2015/nevelestudomany_2015_3_31-47.pdf – utolsó letöltés időpontja: 2021. április 12.

Galasi Péter – Nagy Gyula (2002): A járadékjogosultsági időtartam és az elhelyezkedés. *Közgazdasági Szemle*, 49(2): 126–142.

Gyöngyösi Győző – Reizer Balázs – Vonnák Dzsamilla (2020): *Vacancies and firm performance*. Kézirat.

Hajdu Tamás – Hermann Zoltán – Horn Dániel – Kertesi Gábor – Kézdí Gábor – Köllő János – Varga Júlia (2015): *Az érettségi védelmében*. Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek, No. BWP-2015/1. http://old.mta.hu/data/cikk/13/57/87/cikk_135787/Erettsegi_vedelmeben_bwp1501.pdf – utolsó letöltés időpontja: 2021. július 4.

Hárs Ágnes – Simon Dávid (2016): A magyarországi orvosok külföldi munkavállalását befolyásoló tényezők. In Blaskó Zsuzsa – Fazekas Károly (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrök, 2015*. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet: 96–103.

Köllő, János (2006): *A napi ingázás feltételei és a helyi munkanélküliség Magyarországon: Újabb számítások és számpéldák*. No. BWP-2006/1. Budapest Working Papers on the Labour Market.

Köllő János (2015): Patterns of Integration: Low-Educated People and their Jobs in Norway, Italy and Hungary. *Economics of Transition*, 23(1): 105–134.

Köllő János – Nyíró Zsanna – Tóth István János (2017a): Alapvető hiányindikátorok alakulása. In Fazekas Károly – Köllő János (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrök, 2016*. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet: 63–72.

Köllő János – Nagy Daniella – Tóth István János (2017b): Mit értsünk munkaerőhiányon? In Fazekas Károly – Köllő János (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrök, 2016*. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet: 48–56.

Köllő János – Reszegi László – Tóth István János (2017c): Bérszint, manifeszt hiányhelyzetek, tervezett és tényleges béremelés. In Fazekas Károly – Köllő János (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrök, 2016*. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet: 119–125.

KSH (2017): Mikrocenzus 2016. 4. Iskolázottsági adatok. *KSH*, https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mikrocenzus2016/mikrocenzus_2016_4.pdf – utolsó letöltés időpontja: 2021. június 26.

KSH (2021a): Üres álláshelyek száma és aránya. *KSH*, https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qlio27c.html – utolsó letöltés időpontja: 2021. június 6.

KSH (2021b): A munkanélküliek száma a munkakeresés időtartama szerint, nemenként. *KSH*, https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_mefo28.html?fbclid=IwAR2MZ7ohF6C1JdTxuXOsY7vK3tyXWv3u-6xuN_1pE2-HuPLUXsaq8oAGAM – utolsó letöltés időpontja: 2021. június 6.

Manoudi, Anna – Nevala-Hall, Anne Mari – Scharle, Ágota – Csillag, Márton – Metcalfe, Helen – Duchemin, Claire – Maillart, Ines (2014): *Small Scale Study on PES Business Models*. European Commission, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11972&langI> – utolsó letöltés időpontja: 2021. június 7.

Molnár György – Bazsalya Balázs – Bódis Lajos – Kálmán Judit (2019): Public Works in Hungary: Actors, Allocation Mechanisms and Labour Market Mobility Effects. *Socio.hu: Társadalomtudományi Szemle*, Special issue: 117–142. http://real.mtak.hu/105437/1/2019eng_molnaretal.pdf – utolsó letöltés időpontja: 2021. június 1.

OECD (2020a): Employment by education level (indicator). *OECD*, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EAG_NEAC# – utolsó letöltés időpontja: 2021. június 9.

OECD (2020b): Part-time employment rate. *OECD*, <https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm> – utolsó letöltés időpontja: 2021. június 9.

OH (2019): *Kisgyermekes anyák foglalkoztatása*. Országgyűlés Hivatala, https://www.parlament.hu/documents/10181/1789217/Infojegyzet_2019_48_Kisgyermekes_anyak_foglalkoztatasa.pdf/7c2d9a99-777a-0b39-ad8d-3f282553c0ec?t=1573810293701 – utolsó letöltés időpontja: 2021. június 8.

Reizer Balázs – Károlyi Róbert Viktor (2021): Munkaerőhiány – aggódjunk, ha panaszkodnak a vállalatok? *Portfolio.hu*, január 22. <https://www.portfolio.hu/krtk/20210122/munkaerohiany-aggodjunk-ha-panaszkodnak-a-vallalatok-466180> – utolsó letöltés időpontja: 2021. június 6.

Şahin, Ayşegül – Song, Joseph – Topa, Giorgio – Violante, Giovanni L. (2014): Mismatch Unemployment. *American Economic Review*, 104(11): 3529–3564.

Scharle Ágota (2017): Mikor lesz versenyképes és befogadó a magyar munkaerőpiac? *Munkaügyi Szemle*, 60(2): 7–14.

Statista: Expenditure on higher education as a share of GDP in selected countries worldwide in 2017. *Statista*, <https://www.statista.com/statistics/707557/higher-education-spending-share-gdp/> – utolsó letöltés időpontja: 2021. június 9.

Szabó-Morvai Ágnes – Lovász Anna (2018): Bölcsőde, óvoda hatása a női munkakínálatra. In Fazekas Károly – Szabó-Morvai Ágnes (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrök 2017*. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, 157–159.

Varga Júlia (2013): *A közalkalmazotti béremelés hatása a tanárok pályaelhagyási döntésére*. Budapest Munkagazdaságtani Füzetek BWP – 2013/4. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/108496/1/bwp1304.pdf> – utolsó letöltés időpontja: 2021. június 2.

Varga Júlia (szerk.) (2019a): *A közoktatási indikátorrendszere 2019*. (D1.10. indikátor: A felsőoktatásba jelentkezők aránya az adott évben érettségizettek közül.) https://www.mtakti.hu/wp-content/uploads/2020/01/A_kozoktatasi_indikatorrendszere_2019.pdf – utolsó letöltés időpontja: 2021. június 15.

Varga Júlia (2019b): A fiatal diplomások munkaerőpiaci helyzete, túlképzettség, a diplomák értéke. In Fazekas Károly – Csillag Márton – Hermann Zoltán – Scharle Ágota (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrök, 2018*. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet: 134–140.

HIVATKOZÁSOK

¹ Köllő et al., 2017a, KSH, 2021a.

² Brunello–Wruuck, 2019.

³ Reizer–Károlyi, 2021.

⁴ Cappelli, 2015.

⁵ Varga, 2013, Hárs–Simon, 2016.

⁶ Például a cégek egy jelentős része ad jutalmat azoknak a munkavállalóknak, amelyek új alkalmazotakat ajánlanak be.

⁷ Köllő et al., 2017b.

⁸ Uo.

⁹ Gyöngyösi et al., 2020.

¹⁰ Ez ráadásul csupán felső becslés, hiszen a szerzők nem tudják megkülönböztetni, hogy ugyanaz az állás marad-e betöltetlen (például betöltetlen álláshelynek látszik az adatban, ha a cég három hónap keresés után felvesz egy esztergályost, majd a következő negyedévben egy másik esztergályost vagy egy sofőrt szeretne felvenni.)

¹¹ Köllő et al., 2017b.

¹² Az ábrán egyetlen pillanatkép illusztrálja a jelenséget, a megoszlás azonban hosszú távon is azonos mintázatot mutat (lásd például Köllő et al., 2017a).

¹³ Az alacsony foglalkoztatási ráta lehetséges okairól részletesebben lásd Köllő, 2015.

¹⁴ KSH, 2017: 11–12.

¹⁵ Varga, 2017b.

¹⁶ Uo.

¹⁷ Belinszki et al., 2019.

¹⁸ Köllő et al., 2017c.

¹⁹ Lásd például Boros–Filippov, 2020: 304.

²⁰ Forrás: Gönczi járás bejegyzése. Wikipédia, https://hu.wikipedia.org/wiki/G%C3%B6nci_j%C3%A1r%C3%A1s – utolsó letöltés időpontja: 2021. március 5.

²¹ Köllő, 2006, Molnár et al., 2019.

²² Şahin et al., 2014.

²³ Jelenleg is vannak nagyobb vidéki üzemek, amelyek saját buszjáráttal szállítják a munkahelyre a környező településekről a munkavállalókat.

²⁴ A probléma összefoglalását lásd Boros–Filippov, 2020: 309.

²⁵ Galasi–Nagy, 2002.

²⁶ Egészen pontosan a GDP 0,5 százalékát, miközben az EU-s átlag ennek közel háromszorosa, 1,3 százalék volt (Eurostat(c)).

²⁷ European Commission, 2017.

²⁸ KSH, 2021b.

²⁹ Az együttműködési kötelezettség szigorúbb érvényesítéséről lásd Scharle, 2017.

³⁰ Empirikus kutatásokból tudjuk, hogy a bőkezűbb munkanélküli segély főként az igazán rászoruló körében növeli a munkanélküliség hosszát, a megtakarításokkal rendelkezők körében azonban nem. Ez azt jelenti, hogy az álláskeresői járadék bővítése a szegényeket, nem pedig a járadékkal visszaélőket segíti (lásd Chetty, 2008).

³¹ Manoudi et al., 2014.

³² A járadék megállapítása például ma az álláskereső által bemutatott dokumentumok adatainak manuális rögzítésével történik, ahelyett, hogy ezeket az adatokat automatikusan lehívnák a NAV rendszeréből. Erről és az adminisztrációs terhek csökkentésének további lehetőségeiről lásd Bördős et al, 2018: 245–246.

³³ Ez a szemlélet már a Kádár-korszakban is érvényesült, amikor is az úgynevezett „fekete vonatok” szállították heti rendszerességgel Kelet-Magyarországról Budapestre és a Dunántúlra a fizikai munkásokat.

³⁴ Lásd például Boros–Filippov, i. m.: 67–74.

³⁵ Cai–Szeidl, 2018.

³⁶ Eurostat(a).

³⁷ Fehérvári, 2015.

³⁸ A felsőoktatási reform (2012. évi CXXIII. törvény a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény módosításáról) ambíciója éppen a korábbi évtizedek felsőoktatási „túlburjánzásának” megállítása volt, ezért jelentősen szűkítette az államilag finanszírozott felsőoktatási férőhelyek számát. Míg a 2011/12-es tanévben 208 836 állami ösztöndíjas hallgató volt, addig 2012/13-ra a számuk 194 249-ra csökkent. A 2017/18-as tanévben 164 052 hallgató vett részt állami ösztöndíjas képzésben (forrás: https://www.oktatas.hu/felsooktatasi/kozerdeku_adatok/felsooktatasi_adatok_kozzetetele/felsooktatasi_statistikak/!DARI_FelsookStat/oh.php?id=fir_int_stat).

³⁹ Varga, 2019a.

⁴⁰ A szociális alapú ösztöndíjakat az egyetemek az állam által a felvett hallgatók után folyósított normatívából fizetik. A bőkezű szociálisösztöndíj-rendszerek látványos eredményességét (vagyis a szegény diákok hatékonyabb diplomához juttatását) és e befektetés megtérülését amerikai adatok alapján igazolta Angrist et al., 2020.

⁴¹ Hajdu et al., 2015.

⁴² A KSH adatait idézi: OH, 2019: 2.

⁴³ Bálint–Köllő, 2008.

⁴⁴ Szabó–Morvai–Lovász, 2018: 159.

⁴⁵ OECD, 2020b.

⁴⁶ S3: az EU-tag skandináv államok (Dánia, Finnország, Svédország); V3: a visegrádi négyek, Magyarország nélkül (Csehország, Lengyelország, Szlovákia); EU6: az Európai Unió alapító tagjai vagy magországi (Belgium, Franciaország, Hollandia, Luxemburg, Németország, Olaszország).

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 széles körű tapasztalatokkal rendelkezik az akadémiai kutatás és az alkalmazott tudomány területéről egyaránt.

**Magyarország
jövő időben ▶▶**

— Egyensúly Intézet



**Egyensúly
Intézet**

Cím: **1024 Budapest, Ady Endre utca 24.**

Telefon: **+36 1 249 5238**

Honlap: **www.eib.hu**

E-mail: **info@eib.hu**

Facebook: **facebook.com/egyensulyintezet**

Twitter: **twitter.com/EIntezet**

Linkedin: **linkedin.com/company/equilibrium-institute1**