

15. A foglalkoztatás gazdaságpolitikai dilemmái

Ebben a fejezetben a munkaerőpiaci összefüggések különböző dimenziói kerülnek a fókuszba. A szerkezeti egység a makroökonómiából már ismert alapfogalmak ismétlődő áttekintésével indít, majd ezt követően áttér munkaerőpiaci zavarokra, azok gazdaságpolitikai kezelésének lehetőségeire. A hagyományos megközelítésen túl részletesen tárgyaljuk a 21. századra jellemző munkaerőpiaci trendeket, amelyek magukban foglalják a munkaerőhiány kérdéskörét, a technológiai fejlődés munkaerőpiaci összefüggéseit vagy az olyan új atipikus foglalkoztatási formák gazdasági hatásait, mint például a távmunka.¹

15.1. A munkaerőpiac alapfogalmai

A fejezet elején a különböző speciális munkaerőpiaci jelenségeket és trendeket megelőzően szükséges áttekintetünk a munkaerőpiacot jellemző alapfogalmakat. Az alapfogalmak tekintetében megkülönböztetjük a foglalkoztatottakat és a munkanélkülieket. Foglalkoztatottnak tekintjük azokat, akik az adott, vonatkozási héten legalább egy órányi jövedelmet biztosító munkát végeztek, vagy rendelkeznek munkával, amelytől csak átmenetileg voltak távol. Az ILO (International Labour Organization – Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) definíciója alapján az tekinthető munkanélkülinek, aki az adott, vonatkozási héten nem dolgozott, s nem rendelkezett olyan munkahellyel, amelytől csak átmenetileg volt távol, valamint a megkérdezést megelőző négy hétben aktívan munkát keresett, s rendelkezésre is áll, azaz megfelelő állás esetén két héten belül munkába tudna állni. Emellett a KSH (2021b) módszertana tartalmaz egy kitélt, amely szerint „az a foglalkoztatottnak nem minősülő személy, aki már talált munkát, amelyben 90 napon belül dolgozni kezd, csak abban az esetben számít munkanélkülinek, ha – adott esetben – két héten belül munkába tudna állni”.² A foglalkoztatottakat és a munkanélkülieket együttesen gazdaságilag aktívnak tekintjük, míg az egyik csoportba sem tartozókat (például diákok, nyugdíjasok) a gazdaságilag nem aktívak közé soroljuk. Ezek alapján három mutatóval is tudjuk jellemezni az adott gazdaság munkaerőpiacát:

– aktivitási ráta:

- a gazdaságilag aktív és munkaképes korú népesség arányát fejez ki

$$\text{Aktivitási ráta} = \frac{\text{gazdaságilag aktívak}}{\text{munkaképes korú népesség}} \times 100$$

¹ A munkavégzés és a foglalkoztatás társadalmi és gazdasági jelentőségével, illetve az ezzel kapcsolatos nézetek fejlődésével foglalkozik FÜLÖP (2023).

² KSH 2021a.

- foglalkoztatási ráta:
 - a gazdaságban foglalkoztatottak és gazdaságilag aktívak arányát fejezi ki

$$\text{Foglalkoztatottsági ráta} = \frac{\text{foglalkoztatottak száma}}{\text{gazdaságilag aktívák}} \times 100$$

- munkanélküliségi ráta:
 - a gazdaságban munkanélküliek és gazdaságilag aktívak arányát fejezi ki

$$\text{Munkanélküliségi ráta} = \frac{\text{munkanélküliek száma}}{\text{gazdaságilag aktívák}} \times 100$$

A munkaerőpiac szempontjából szükséges megkülönböztetnünk a munkakeresletet és a munkakínálatot. A munkakereslet a gazdaságban a gazdasági szereplők (különösen a vállalatok) által mennyiségi és minőségi oldalról (például képzettségi szint) felmerült munkaigényt foglalja magában. A munkakínálat a gazdaságban rendelkezésre álló munkavállalók számát reprezentálja, amelyet általában munkaórák számában vizsgálunk. Ezek a fogalmakat részletesen tárgyalják a munkagazdaságtan könyvekben is, például Galasi (1994), Ehrenberg–Smith (2008).

A hagyományos foglalkoztatási típusok között egyre több innováció is megjelenik, mint például a 4 napos munkahét bevezetése, amely a munkavállalók számára előmozdíthatja a jobb munka-szabadidő egyensúlyt. Emellett atipikus foglalkoztatási formákat is megkülönböztethetünk. Atipikus foglalkoztatási formák alatt értjük azokat, amelyek valamilyen tényezőjükben eltérnek a hagyományos munkavégzés formájától. Ezek közé a faktorok közé soroljuk a munkavégzés idejét és időtartamát, helyét, a munkavégzés teljesítését. Atipikus foglalkoztatási formák közé sorolhatjuk például a határozott vagy részmunkaidős foglalkoztatást; a távmunkát, hibrid munkát és home office-t vagy a munkaerőkölcsönzést is.

15.2. Munkaerőpiaci zavarok és azok kezelése

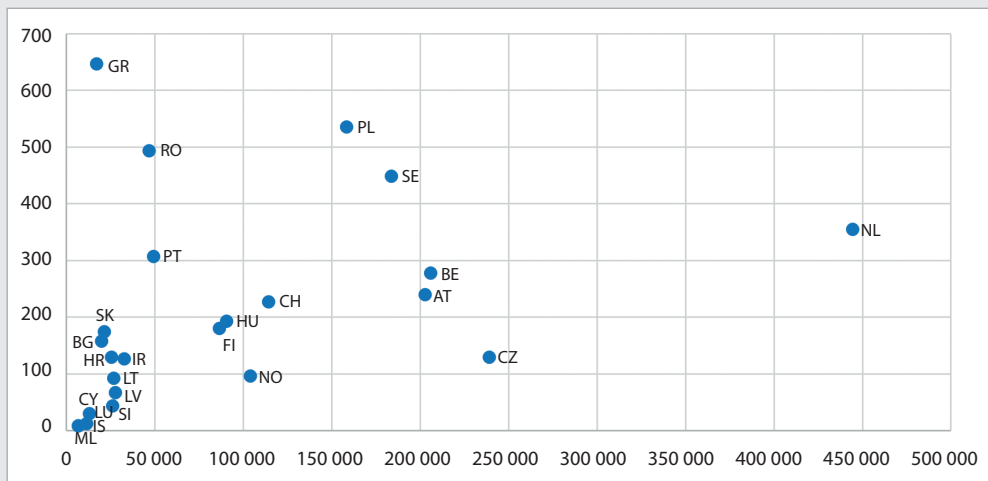
A munkaerőpiac folyamatos változáson megy keresztül, amelyre számos tényező hat. Befolyásolják a konjunktúraciklus kilengései, a technológiai fejlődés, vagy ahogy láthattuk, egy olyan exogén sokk is, mint a Covid–19-járvány. Ezen tendenciákra a gazdaságpolitikai és foglalkoztatáspolitikai intézkedéseknek folyamatosan reagálni kell.

A konjunktúraciklusok kilengései olyan aggregált keresleti és kínálati változásokat indukálhatnak a gazdaságban, amelyek ugyan részben késleltetve, de a munkaerőpiacot is érintik. Egy-egy fellendülés vagy recesszió kivétel nélkül munkaerőpiaci hatásokat generál. Ezek két véglete a munkaerőhiány kialakulása vagy a munkanélküliség emelkedése. Munkaerőhiány alatt azt a munkapiaci állapotot értjük, amikor a betöltetlen álláshelyeket a munkakínálat csökkenése révén nem lehet betölteni. Ezek rövid távon megjelenhetnek egyes ágazatokban, de ha a jelenség okai (például az aktív korú népesség számának csökkenése vagy nem megfelelő oktatási/képzési struktúra) tartósak, akkor az több szektorra, s a teljes gazdaságra áttérjedhet. A munkaerőhiány a gazdasági hatékonyságot és versenyképességet visszafoghatja, kapacitáskihasználansággal és növekedési áldozattal járhat.

15.1. szemelvény: Munkaerőhiány a pandémiát követően

„A munkaerőhiány már a pandémiát megelőzően is számos gazdasági ágazatban jelentkezett. A Covid-19 járvány okozta keresletcsökkenés és gazdasági visszaesés ugyan ideiglenesen mérsékelte a munkaerő-kínálat problémáit, de az elmúlt hónapokban a kereslet élénkülésével újra megjelent. Az OECD betöltetlen álláshelyekre vonatkozó havi adatait elemezve azt is kijelenthetjük, hogy a legtöbb OECD-tagállamban 2022. március–április volt a maximum pontja az üres álláshelyeknek, s májusra mérséklődtek ezek. Amennyiben a betöltetlen álláshelyek arányát (TEÁOR B-S tevékenységekre vetítve) vizsgáljuk, akkor annak mértéke az EU27 tagállamaiban 2020 második negyedéve óta folyamatos emelkedő tendenciát mutat, s 2022 első negyedévében 2,9 volt. Az egyes tagországok szintjén összehasonlítva a munkanélküliek számát, valamint a betöltetlen álláshelyek számát több megállapítást is tehetünk:

- a legtöbb országban általános munkaerőhiányról nem beszélhetünk, ágazati, s adott pozíciókra vonatkozó munkaerő-kínálati problémák jelentkeznek;
- a vizsgált országok közül 2022 első negyedévében Csehországban, Hollandiában, Németországban és Norvégiában az üres álláshelyek száma meghaladta a munkanélküliek számát, így általános munkaerőhiányról is beszélhetünk;
- amennyiben csak a munkanélküliek számát vizsgáljuk, s a munkaerő minőségét, képzettségét figyelmen kívül hagyjuk, úgy leszögezhető, hogy számos ország esetében a munkanélküliek jelentős tartálékot jelentenek a betöltetlen álláshelyekhez képest, így (át)képzési, mobilitási, munkaerőpiaci rugalmasságot erősíti célzott gazdaságpolitikai programokkal részben kezelhető lenne a kialakult helyzet;
- néhány ország esetében (köztük a dél-európai államok és Bulgária) a betöltetlen álláshelyek száma alacsony, míg a munkanélküliek száma magasnak tekinthető, amely utalhat az adott ország munkaerőpiacának és gazdaságának strukturális gyengeségeire.



A TEÁOR B-S szerinti besorolás alapján a betöltetlen üres álláshelyek és munkanélküliek száma 2022 első negyedévében

Megjegyzés: Az ábrán Németország és Spanyolország adatai kiugró értékek miatt nem szerepelnek. A két ország a skála két végpontját képviseli: Németországban a vizsgált időszakban a TEÁOR B-s szerinti

betöltetlen álláshelyek száma számottevően (csaknem 400 ezerrel) meghaladta a munkanélküliek számát, míg Spanyolországban a munkanélküliek száma jelentősen meghaladta az üres álláshelyek számát. *Forrás: az Eurostat (2022a) és Eurostat (2022b) adatai alapján a szerzők szerkesztése*

A munkaerő-kínálat értékelése kapcsán figyelembe kell venni a demográfiai folyamatokat is. Az idősödő társadalom okozta mikro- és makrogazdasági hatások már rövid távon is jelentkezhetnek, amelyek hosszú távon hatványozottan hathatnak a munkaerőpiacra. Ezzel párhuzamosan ugyanakkor az ipar 4.0 és az automatizáció tendenciáit is figyelembe kell venni. Ezek azonban nem tekinthetők egyértelmű „varázsszernek”. A különböző technológiai vívmányok jelenleg csupán kiegészítő szerepet töltenek be az egyes munkaköröknél, amelyek ugyan hatékonyabbá teszik a munkafolyamatokat (például big data), s bizonyos munkafolyamatokat már napjainkban is részben kiváltanak (és ez hosszú távon tovább fog emelkedni), de a munkaerőhiányra gyakorolt hatásuk kettős. Egyrészt előidézíki a munkaerő-kínálat mérséklődését, másrészt viszont megkövetelik a munkaerő folyamatos átképzését, az egyes munkakörök változásához való alkalmazkodást. Ezáltal részben mérsékelhetik a munkaerő-kínálat okozta negatív folyamatokat, de teljesen eliminálni nem fogják tudni. Azáltal pedig, hogy a munkaerő-kínálat szűkül, a munkavállalók alkupoziíója erősödik.

Ez a folyamat pedig már a pandémiát követően is megjelent, amely az „élet” és „munka” közötti kapcsolat megváltozását, s a különböző új munkaerőpiaci trendek (például távmunka, hibrid munkavégzés, négynapos munkahét stb.) irányába történő eltolódását is eredményezheti.

Forrás: MARTON 2022.

A munkaerőpiac másik gyakori jelensége a munkanélküliség. Számos kategorizálása létezik, amelyek közül az egyik legelterjedtebb az önkéntes munkanélküliség (amikor a munkanélkülivé válás az egyén döntése) és a kényszerű munkanélküliség (az egyénnek szándéka munkát vállalni, de valamilyen tőle független tényező miatt nem tud állást vállalni). Az önkéntes munkanélküliség leggyakoribb előfordulási módja a frikciós munkanélküliség, amely a munkahelykeresés és váltás miatt kialakuló munkanélküliség. Ebben az esetben a munkahelyváltás időigényes folyamat lehet, amelyben a mikroszintű munkakeresletnek és az egyéni munkakínálatnak találkoznia kell az információk, képességek és bérek terén. A kényszerű munkanélküliség fajtái közé sorolható a konjunkturális munkanélküliség, a technológiai munkanélküliség és a strukturális munkanélküliség. A konjunkturális munkanélküliség akkor alakul ki, ha a gazdasági visszaesés (vagy egy gazdasági válság) idején az aggregált kereslet mérséklődik, amely kiváltja a foglalkoztatás csökkenését. A konjunkturális munkanélküliség strukturális és technológiai munkanélküliséggel is párosulhat. A strukturális munkanélküliség az egyes ágazatokban a munkakereslet és munkakínálat közötti különbségekből fakad (azaz míg egyik ágazatban munkaerőhiány alakul ki, addig a másikonban munkanélküliség van jelen). A technológiai munkanélküliség a technikai-technológiai fejlődés eredményeként jön létre, amelynek hatására bizonyos ágazatokban csökken a munkaerőigény. A technológiai munkanélküliséget állami beavatkozás hiányában csak más munkaigényes ágazatokba való növekvő munkaerő-szükséglet vagy a tőkeállomány növekedése képes megszüntetni. A technológiai munkanélküliség szektorális változással is együtt járhat. A foglalkoztatáspolitikai oktatási és átképzési programokkal elősegítheti a technológiai és a strukturális munkanélküliség csökkentését, valamint a munkaerő mobilitásának növelése és az információ-áramlás elősegítése révén területileg más egységekhez irányíthatja az adott képzettségi szinttel rendelkező munkavállalókkal. Ezzel szemben a frikciós munkanélküliség mérséklése az információk gyorsabb áramlása révén valósítható

meg. Továbbá nem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy az állam különböző szakpolitikai intézkedésekkel közvetve (például oktatási és képzési programok kimeneti követelményeinek változtatása) és közvetlenül (például nyugdíjkorhatár emelése) is befolyásolni tudja a munkaerőpiaci folyamatokat. A munkanélküliek számának alakulását a gazdaságpolitika a munkanélküli segélyezés révén is aktívan tudja befolyásolni. A közgazdászok és a gazdaságpolitikai döntéshozók között sincs konszenzus abban a tekintetben, hogy mekkora a munkanélküli segély megfelelő mértéke. Általánosságban azt mondhatjuk, hogy az a munkanélküli segély a megfelelő, amely elfogadható életszínvonalat biztosít a munkanélküli számára, de ösztönzi arra, hogy a képzettségi szintjének megfelelően aktívan állást keressen (vagy átképzési programban vegyen részt a munkaerőpiacra való jövőbeni visszatérése céljából).³

15.3. Munkaerőpiaci folyamatok gazdaságpolitikai kezelése

A munkaerőpiaci folyamatokat számottevően befolyásolják az adott társadalomban kialakuló népesedési folyamatok is. Egyes fejlődő gazdaságokat a fiatal társadalmuk révén, a magas munkaerő-kínálat jellemzi, amely a demográfiai osztlék alapján növekedési többletet eredményezhet számukra. A legtöbb fejlett gazdaságban azonban az idősödő társadalom és a csökkenő munkaképes korú lakosság jellemző, amely tendenciák ágazati munkaerőhiányhoz és gazdasági növekedés lassulásához is vezethetnek. A demográfiai trendek munkaerőpiaci és gazdasági növekedési összefüggéseiről bővebben a 14. fejezetben írtunk.

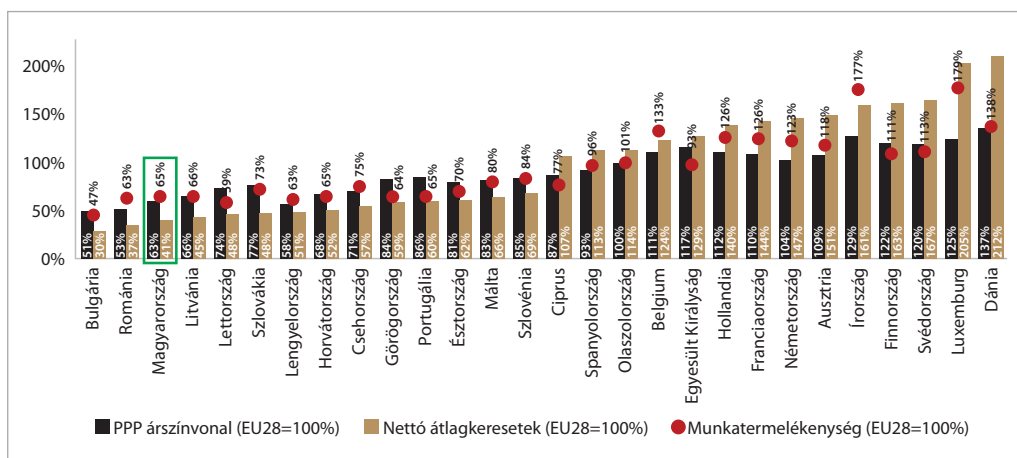
15.3.1. Bérpolitika, minimálbér, béradók

Arra kérdésre, hogy az alacsony bérek politikája valóban versenyképes stratégia-e hosszú távon, a következőket érdemes végiggondolni:⁴ 2019-ben, EU-s összehasonlításban Magyarország a minimálbérek⁵ tekintetében a 4., a nettó átlagkeresetek alapján pedig a 3. legalacsonyabb bér-színvonalú ország volt. Mindez pedig azt jelentette, hogy EU-s viszonylatban Magyarországon volt ekkor a 3. legolcsóbb a munkaerő (15.1. ábra). Első ránézésre tehát Magyarország olcsó. A neoklasszikus megközelítés alapján ebből rögtön az következne, hogy az olcsóbb bérek miatt a termelés olcsóbbá válik, tehát nő a versenyképesség. Az emelkedő bérek ezzel ellentétben a foglalkoztatás csökkenését és az árszínvonal emelkedését vetítenék előre. Ám e megközelítésnek számos gyengesége van.

³ Hasonló konszenzushiány figyelhető meg a minimálbér kérdéskörében is.

⁴ CZECZELI 2020 alapján.

⁵ Lásd: www.eurofound.europa.eu/publications/article/2019/minimum-wages-in-2019-first-findings



15.1. ábra: Ár-, bérszínvonal és munkatermelékenység az EU28 országokban (2018)

Forrás: Eurostat adatbázis és FISHER 2020 alapján a szerzők szerkesztése

Az EU-s csatlakozást kísérő konvergenciafolyamatok a munkabérekre és az árakra is hatással voltak. A nyugati országokban megszerezhető magasabb bér tömeges munkaerőáramlást indított el ezen országokba. A nagyobb munkakinálat az ottani bérnövekedési ütemet visszafogta, nálunk pedig a kisebb munkakinálat felfelé ható nyomást fejtett ki a munkabérekre. A felzárkózás folyamata tehát a korábbi előnyök és hátrányok kiegyenlítődését vonja maga után. Mindez azonban a reálárfolyam emelkedésén keresztül a versenyképesség romlását is jelentheti, különösen az exportszektorban (kivéve persze, ha az extrán laza monetáris politika ezt átmenetileg ellensúlyozza).

Téves tehát amellet érvelni, hogy az alacsony bérszínvonal a hosszú távú versenyképesség mozgatórugója. Elég csak a távol-keleti országok jelenlegi pozíciójára gondolni. Kína már néhány évvel ezelőtt felismerte az évtizedeken át működő stratégiájának kifulladását. Az olcsó munkaerőre épülő exportorientált gazdaság lassan eléri korlátait, már kedvezőbb máshova vinni a gyártást. Láthatjuk azt is, hogy alacsony bérek mellett törvényszerűen az olcsó termékekre történő szakosodás valósul meg, ami ugyancsak nem a gyors fejlődés záloga. A kiutat ebben a fázisban az innovatív megoldások, korszerűbb termelési eljárások minél szélesebb körű adaptálása jelenti. Ekkor pedig a növekvő bérek sem jelentenek veszélyt a versenyképességre.

Az alacsony bérek másik hátránya, hogy visszafogják az aggregált keresletet, kiemelten a fogyasztói kiadásokat, ami a GDP döntő hányadát adja. Annál is inkább, mivel az emberek elsődleges jövedelemforrása a munkabérből származik, az egyéb befektetésből eredő jövedelmek csekély hányadot tesznek ki, illetve csak egy szűk réteg esetében releváns. A nyomott aggregált kereslet pedig hosszú távon pangást és recessziót okozhat.

Mindez persze nem értelmezhető elszigetelten. Az általános felfogás szerint akkor működik jól a rendszer, ha a bérek dinamikája megegyezik a termelékenység dinamikájával. Ha megvizsgáljuk, hogy hazánkban más országokhoz képest mennyire van összhang a két mutató között, azt láthatjuk, hogy még lenne tere a béremelésnek. Idő kérdése, hogy mikor érnek be a folyamatok. Jelenleg a bérek további emelkedését támogatja a szűkös munkaerő-kínálat, amelyet a jelentős kivándorlási hullám mellett az idősödő társadalom kihívásai is nehezítenek. A munkaerőhiány a külföldi tőkebefektetéseket is visszavetheti, hiszen senki sem akar olyan helyre gyárat telepíteni,

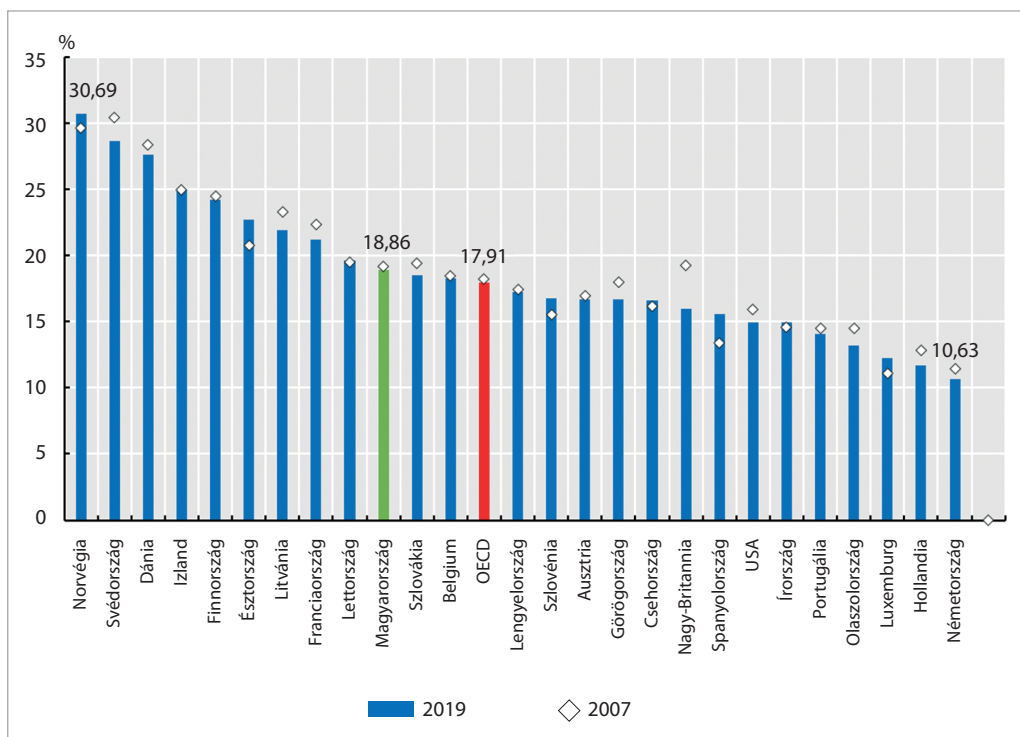
ahol nincs megfelelő munkaerő, vagy aki van, az extrán drága. Nem véletlen a gyerekvállalást ösztönző programok, a nyugdíjkorhatár emelése vagy a munkaerőimport. Persze lehet ezen túlmenően is gondolkodni, főként a digitális forradalom időszakában, amikor az automatizáció és a mesterséges intelligencia hatalmas potenciállal rendelkezik. Az alacsony bérek okozta versenyképességi előnyt már rövid távon felülírhatják az ipar 4.0 legújabb vívmányai.

15.3.2. Állami foglalkoztatás, munkaerőimport

Az állam szerepe a munkaerőpiacon rendkívül összetett. Az állam fiskális és monetáris politikai lépései közvetve, a konjunkturális ingadozások szabályozásán keresztül hatnak a foglalkoztatásra. A minimálbér szabályozása a bérstruktúra megváltozását eredményezi szintén indirekt módon. Az állami beavatkozás történhet jogszabályok útján is, amely érintheti többek között például a munkakörülményeket, béreket, foglalkoztatással kapcsolatos munkáltatói kötelezettségeket.

Állami foglalkoztatás

Az állam azonban közvetlenül is hatni tud a munkaerőpiaci folyamatokra, ugyanis minden országban vannak olyan foglalkoztatottak, akik a közszféra foglalkoztatottjai. Ide sorolhatók a kormányzati (és önkormányzati) dolgozók, valamint az állami vállalatok foglalkoztatottjai. A kormányzati foglalkoztatás magában foglalja a köztisztviselőket és más kormányzati alkalmazottakat (nemzeti, regionális és helyi szinten), valamint a fegyveres erőket. A kormányzati foglalkoztatás néhány OECD-államban megfigyelhető nagyságát mutatja be a 15.2. ábra. Az ábra alapján megállapítható, hogy hazánk azon OECD-országok közé tartozik, ahol viszonylag magas (az OECD-átlagnál magasabb) a kormányzati szektorban alkalmazottak aránya. A kormányzati szektor foglalkoztatási arányai tagállamonként jelentősen eltérnek egymástól, mivel például az oktatásban vagy az egészségügyben betöltött állások egyes országokban a kormányzati foglalkoztatás részét képezik, míg más országokban nem. A legmagasabb arányt Norvégiában (az összes foglalkoztatott 30,7%-a), Svédországban (28,7%), Dániában (27,6%), Izlandon (25%), és Finnországban (24,2%), a legalacsonyabbat pedig Németországban (10,6%), Hollandiában (11,7%), Luxemburgban (12,2%) és Olaszországban (13,2%) figyelték meg.



15.2. ábra: Kormányzati foglalkoztatás az összes foglalkoztatás arányában néhány OECD-tagállamban
 Forrás: OECD 2021a: 278.

A kormányzati foglalkoztatás aránya az EU-ban 2000 óta szinte stabilan 17% körül maradt az összes foglalkoztatotton belül, és 2020-ban 16%-ot tett ki.⁶

A kormányzati foglalkoztatás mellett tágabb értelemben a közszféra foglalkoztatásához sorolható az állami vállalatoknál dolgozók létszáma is. Az állami foglalkoztatásban részt vevők száma Magyarországon 2020-ban nagyságrendileg 1 079 900 főt tett ki, ez az összes foglalkoztatottakon belül (4 664 200 fő) 23%-os arányt jelentett. Az 1 079 900 állami foglalkoztatottból a központi kormányzat által foglalkoztatottak száma 902 500 volt (19,3%), a helyi önkormányzatok 277 600 főt (6%) alkalmaztak, míg az állami vállalatoknál 168 400-an (3,6%) dolgoztak.⁷

A hazai állami vállalatok közül a legnagyobb foglalkoztatók 2022 júniusában a Magyar Posta Zrt. (26 688 főt foglalkoztatott), a VOLÁNBUSZ Zrt. (18 362 fő), illetve a MÁV Zrt. (17 647 fő) voltak. Ez a három vállalat a foglalkoztatottak számában a magánszektor valamennyi vállalatát megelőzte (4. helyen a SPAR Magyarország Kft. állt 14 372 fővel).⁸

⁶ Eurostat 2022c.

⁷ International Labour Organization 2022.

⁸ KARÁCSONY 2022.

Munkaerőimport

A kelet-közép- és a délkelet-európai (CESEE) országok növekedési kilátásait jelentősen rontják a demográfiai folyamatai. Ezen országok közös demográfiai problémái közé tartozik a természetes népességfogyás, a fiatal és képzett munkaerő migrációja Nyugat-Európába, illetve az előregedő társadalom. 1995 és 2017 között a CESEE-országok elvesztették a munkaerő mintegy 7%-át, főként fiatalokat és képzett munkavállalókat. Az Egyesült Nemzetek Szervezete arra számít, hogy a régió lakossága 2050-ig 12%-kal fog csökkenni az előregedés és a migráció következtében. Ez komoly következményekkel jár az egészségügyre és a szociális szolgáltatásokra, és általában véve a gazdasági növekedésre nézve. A szűkülő munkaerő-kínálat és az idősebb munkavállalók alacsonyabb termelékenysége az egészségügyre és a nyugdíjrendszerre nehezedő nagyobb nyomással együtt, ezeknek az országoknak körülbelül GDP-jük évi 1%-át fogja felemészteni a következő 30 évben.⁹

A fenti problémák részben kezelhetők külföldi vendégmunkások „importja” révén. Azt a jelenséget, amikor egy ország a munkaerőhiányát külföldi munkások behozatalán keresztül próbálja meg enyhíteni, munkaerő-importnak nevezzük. A külföldiek foglalkoztatásával kapcsolatos szabályok változtatásával, bilaterális vagy multilaterális egyezményekkel, munkaerő-kölcsönző cégek bevonásával lehetőség van kedvező „klímát” teremteni a külföldi munkaerő-beáramlására.

Magyarországon a Nemzetgazdasági Minisztérium 2017-es rendelete értelmében 2017. július 1-től bizonyos munkakörökben 90 napnál rövidebb tartamú munkavállaláshoz sem a Szerbia felől sem az Ukrajna felől érkező munkavállalóknak, sem pedig az őket foglalkoztató munkaadóknak nem kell előzetes munkavállalási engedélyt beszerezniük. Elegendő a munkaszerződés létrejöttének utólagos bejelentése. Ez lényeges enyhítés a korábbi szabályokon. A szabályozást 2021-ben további 9 országra (Bosznia-Hercegovina, Észak-Macedónia, Fehéroroszország, Fülöp-szigetek, Indonézia, Kazahsztán, Mongólia, Montenegró és Vietnám) terjesztették ki. Fenti intézkedések hatására hazánkban jelentősen nőtt a külföldi foglalkoztatottak száma.

15.1. táblázat: Külföldi foglalkoztatottak Magyarországon

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Európa	99 194	104 254	117 552	131 291	124 422	131 431
Ebből:						
Románia	24 040	22 747	21 017	22 162	18 220	16 601
Szerbia	2 312	3 356	5 342	4 989	471	3 518
Ukrajna	5 774	10 503	24 197	30 316	27 380	30 707
Ázsia	39 937	44 692	49 056	53 099	54 730	55 000
Amerika	5 397	5 891	6 850	7 631	6 933	7 454
Afrika	5 985	6 334	6 660	7 278	7 748	8 028
Ausztrália és Óceánia	619	638	655	658	658	612
Összesen	151 132	161 809	180 773	199 957	194 491	202 525

Forrás: KSH [é. n.]

⁹ ILYANA 2019.

15.3.3. Oktatás, szakképzés (OECD-adatok), élethosszig tartó tanulás

A képzésben való részvétel jelentősen befolyásolja az egyén munkaerőpiaci lehetőségeit, hatással van későbbi keresetére, élethelyzetére. Ezen okoknál fogva is lényeges, hogy röviden áttekintsük azokat a jellemzőket, amely az oktatási rendszert jellemzi hazánkban. Magyarországon a KSH adatai szerint mintegy 1,8 millióan vesznek részt a különböző szintű iskolarendszerű oktatásban, ebből mintegy 511 ezer fiatal középfokú, 294 ezer pedig felsőfokú intézményeket látogat. Doktori képzést mintegy 9,4 ezren folytatnak. A középfokú intézményekben a főállású pedagógusok száma 42 ezer, míg az általános iskolai oktatók létszáma 74 ezer fő.¹⁰

A diákok oktatásban való részvételére nagy hatással van a társadalmi-gazdasági helyzet is, különösen igaz ez a felsőoktatásra, de a kisgyermekkorú nevelésre is. Az oktatásban való részvétel sok esetben államilag finanszírozott, azonban gyakran tandíjat, hozzájárulást kell fizetni a felvételért. Az OECD-átlaghoz viszonyítva némileg alacsonyabb a magánkiadások aránya az általános iskolát megelőző intézmények esetében Magyarországon (hozzávetőlegesen 10%). Elmondható, hogy a társadalmi és kulturális státusz hatással van a tanulási eredményekre is, ami többek között a PISA-vizsgálatok alapján is alátámasztható.¹¹

Az oktatásban a nemek között is fellelhetők különbségek. Magyarországon a szakképző iskolákat elsősorban fiúk látogatják (hazánkban arányuk 69%, míg az OECD-átlag 55% volt az utolsó felmérés szerint). A gimnáziumokban a lányok felülreprezentáltak. A felsőfokú oktatás esetében elmondhatjuk, hogy a 25–34 éves nők nagyobb arányban szereztek végzettséget szinte minden OECD-országban: arányuk hazánkban 36%, míg férfiak esetében 25%. Elgondolkodtató, hogy az OECD-átlag nőknél 52%, míg fiatal férfiaknál 39%. Hasonló jelenség figyelhető meg a formális és nem formális jellegű érettségi utáni szakképzésben is. A nők kevésbé választják a természettudományok, a műszaki tudományok, a matematika területét felsőfokú tanulmányaik során. Az oktatás esetében jelentős számban vannak jelen. A tanárok 25%-a férfi Magyarországon, az OECD-átlag pedig 30%.¹²

Amennyiben a fentebb említettek munkaerőpiacra vonatkozó hatásait vesszük figyelembe, fontos megállapításokat tehetünk. A tanulmányok előrevetítik, hogy egyes szakterületeken a hosszabb képzési idő magasabb keresetprofilokat eredményez. Természetesen egyes statisztikák szerint árnyaltabb kép is kirajzolódhat ezzel kapcsolatban: a felső-, középfokú végzettségű 25–64 éves felnőttek 28%-a a mediánkereset felén vagy az alatt keresett hazánkban. A foglalkoztatottságról elmondható, hogy a fiatalabb nők kisebb valószínűséggel találnak munkát, mint a férfiak. Az elhelyezkedést tovább nehezíti, ha csak alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkeznek. Általános tapasztalat, hogy a nők az iskolai végzettség minden szintjén kevesebbet keresnek, mint a férfiak, az OECD-országokban dolgozó férfiak átlagjövedelmének kevesebb mint a 80%-át vihetik haza. Magyarországon a felsőfokú végzettséggel rendelkező nők jövedelme a legalacsonyabb a hasonló iskolai végzettséggel rendelkező férfiakéhoz képest. Hazánkban viszonylag magasabb arányban szereznek felsőfokú végzettséget külföldön születettek is, arányuk 4% volt (2020). Ők általában nehezebben találnak végzettségüknek megfelelő munkahelyet a hazai állampolgárokhoz viszonyítva. Azon külföldiek, akik már fiatalabb korukban érkeztek, az ország oktatási rendszerében szereztek végzettséget, jellemzően könnyebben találnak foglalkoztatási lehetőséget.

¹⁰ KSH 2021c.

¹¹ OECD 2021b.

¹² OECD 2021b.

Az oktatásban való részvétel akár regionális egyenlőtlenségeket is mutathat. Elsősorban az állapítható meg, hogy ezek a különbségek elsősorban az oktatás nem kötelező szintjein nőnek. Magyarországon a diplomával rendelkezők aránya 17%-tól akár 50%-ig is terjedhet a különböző régiókban. A foglalkoztatási lehetőségek is tükrözik az aránytalanságokat. A felső- vagy középfokú végzettséggel nem rendelkezők körében a foglalkoztatási ráta jelentősen ingadozik az országban belül, ami kevésbé jellemző a diplomások esetében.

Természetesen a világjárvány is jelentős hatással volt az oktatásra. A Covid-19 a jelenléti oktatást nehezítette, vagy egyes időszakokban azt egyenesen lehetetlenné tette. Magyarországon az oktatási minden szintjén hibrid megközelítést alkalmaztak, ami elősegítette az online platformok előtérbe kerülését. Elmondható, hogy az ismeretátadás hatékonysága nem volt egyenértékű a személyes oktatás során elérhető eredményekkel. A munkaerőpiac számára is kihívást jelentett elsősorban a pandémia első hulláma, de a képzésben részt vevők számát is érintette. Magyarországon a felnőttek részvétele 27%-kal csökkent a formális és nem formális oktatásban az OECD arányaihoz hasonlóan.

Az oktatásról elmondottakhoz szorosan kapcsolódik az élethosszig tartó tanulás fogalma (*lifelong learning*). Ez nem más, mint a képességek, készségek, ismeretek elsajátítása egész életen át, folyamatosan (NÉMETH 2001). A tanulás nem kizárólag a formális oktatási rendszerbe történő belépést jelenti, hanem azokat az informális módozatokat, ahogyan az egyén új ismereteket szerez meg. Lényeges a munkavállalás szempontjából, hogy mind a munkavállaló, mind a munkáltató felismerje a korszerű ismeretek elsajátításának igényét, ugyanis sok esetben már a reaktív magatartás is jelentős hátrányt jelenthet a munkaerőpiacon (TÓT-BORBÉLY-PECZE-SZEGEDI 2012). Természetesen az államnak is szerepe van az élethosszig tartó tanulás ösztönzésében. Többek között az oktatási rendszer átalakítása, a képzési rendszer újragondolása, a finanszírozási források megteremtése is feladatkörébe tartozik. Hazánkban az alap-, középfokú és az érettségi utáni, nem felsőfokú oktatásra fordított összes kiadás 2018-ban a GDP 2,6%-át tette ki, ami alacsonyabb volt, mint az OECD 3,2%-os átlaga. Ennek ellenére elmondható, hogy az oktatási kiadások növekedése az elmúlt évtizedben meghaladta a GDP növekedési ütemét. Az egy tanulóra jutó kiadás nagysága az alapfokú oktatástól a felsőfokú oktatásig átlagosan évi 1,6%-os ütemben nőtt az OECD-országokban, míg Magyarországon az oktatási intézmények kiadásai átlagosan 3,8%-kal növekedtek 2012–2018 között. Az OECD-országok a pandémia idején megnövelték az oktatásra fordított kiadások összegét.

15.3.4. Iparági szerkezet, tökevonzás, $K+F$

A Központi Statisztikai Hivatal definíciója szerint a „külföldi közvetlentőke-befektetéssel működő vállalkozás olyan jogi személyiségű vagy jogi személyiség nélküli vállalat, amelyben egy másik gazdaságban rezidens befektető jogi személyiségű vállalat esetén a törzsrésztvények vagy szavazati jogok legalább 10%-ával, vagy jogi személyiséggel nem rendelkező vállalat esetén ennek megfelelő részesedéssel rendelkezik”.¹³ A tőke szabad áramlása jelentősen hozzájárul a termelékenység növekedéséhez, de az ennek részét képező külföldi közvetlentőke-befektetések (FDI) új munkahelyet teremtenek, hozzájárulnak az újabb technológia terjesztéséhez, a világkereskedelemben történő aktívabb részvételhez is.

¹³ KSH 2021a.

Magyarországon már a rendszerváltást követően kiemelt szerepe volt a határon átvándorló tőke-áramlásnak, ami azóta is jellemző. Az elmúlt évtizedben a hazánkba beáramlott tőke 2014-ig folyamatosan növekedett, majd a következő néhány évben visszaesést tapasztalhattunk. A közvetlentőke-befektetés állománya Magyarországon 2020-ban 83 533,7 millió euró volt. A befektetők jellemzően a feldolgozóipari ágazatot célozták meg, de nem elhanyagolható a tudományos, műszaki tevékenység sem. Az új technológia és a tudás gyakran a külföldi befektetők révén kerül az országba, amely a gazdasági növekedés egyik fontos tényezője. Általában jellemző ugyanis, hogy az importált tudás magasabb színvonalú az itthon meghonosodottnál (Tőkés 2021). Az EY elemzése pedig kiemeli, hogy hazánkban 2021-ben 76 FDI-projekt valósult meg, ami az előző évhez képest is jelentős növekedés.¹⁴ Domináns továbbra is a járműgyártás, a szoftverszolgáltatás, az elektronikai ipar. Befektetők főképp Németországból, Dél-Koreából, az Egyesült Államokból érkeztek.

Amennyiben az említett közvetlentőke-befektetés alakulását tekintjük, egyes tanulmányok megállapítják, hogy a bilaterális hazai FDI-forgalom (ki- és beáramlás) jellemzően aciklikusan viselkedik, azaz sem hazánk, sem a befektető ország gazdasági ciklusaival nem mozog együtt (Tőkés 2019). Természetesen nem kizárólag a hazánkba beáramló tőke, hanem a tőkekivitel volumene is vizsgálat tárgyát képezheti. Elmondható, hogy a pandémia sem törte meg a beruházási kedvet (ENDRÓDI-KOVÁCS–GORECZKY 2021).

Ha az országok tőkevonzó képességét kívánjuk elemezni, erre egyik alkalmas mérőszám lehet az Globális Vonzóerő Index (GAI).¹⁵ Az index elemzi a meglévő helyzetet, a dinamizmust, a fenntarthatóságot és a növekedési kilátásokat, mindezt a statikus, dinamikus és perspektivikus dimenziók mentén méri. 2020-ban és 2021-ben is egyetlen EU-s ország szerepel az első nyolc helyen a vizsgált 148 országból, mégpedig Németország. Az első harminc ország között 15 EU-s ország szerepel, Magyarország a 30. helyen. A visegrádi országok közül az említett években csak hazánk tudott pozícióján javítani.

15.3.5. Idősek munkapiaci aktivitása – kormenedzsment

Az idősödés egyik sikertörténetének tekinthetjük a szellemi gyarapodást. A kor előrehaladtával javulhat a gondolkodás, a szemléletmód és javulhatnak a nyelvi készségek, sokkal megfontoltabbak leszünk és a mérlegelési képességünk is jobb lesz. Sokkal jobban tudunk racionálisan gondolkodni egyes élethelyzetekben. Az idősek mint munkavállalók a munkájuk tekintetében sokkal jobban elkötelezettebbek és elhivatottabbak, lojalitást mutatnak a felettesük felé. A munkájuk során sokkal több munkatapasztalatot szereznek/szereztek, így ezeket a jövőben sikeresen tudják kamatoztatni. A memóriefunkciók gyengülése nem hozható párhuzamba a munkateljesítménnyel, mert a munkatapasztalat bizony ellensúlyozhatja ezt a képességet. A kor nem függ össze a tanulással, de a korhoz mérten kell a tanulási folyamatot kialakítani. Például az olyan továbbképzéseken, tanfolyamokon való részvétel lehetőségének a megteremtése, amelyen feltétel nélkül szerezhetik meg a tudást, legyen szó készségekről, új technológiákról vagy a munkájuk során alkalmazható kompetenciákról. A munkával töltött évek során fontos az egészség megőrzése. Ehhez hozzájárulhat az egészséges életmód, az egészségügyi szolgáltatások megelőző intézkedési, valamint az egészségügyi problémák kezelése.¹⁶

¹⁴ GYÖNGYÖSI 2022.

¹⁵ CSATH 2022.

¹⁶ SMYTH–PIT–HANSEN 2018.

Az európai országok egyik legnagyobb kihívásának tekinthetjük a népesség és a munkaerő egyidejű időszűkületét. Ennek egy lehetséges megoldása, hogy a vállalatok vagy éppen a szervezetek időben felismerik, gazdasági szempontból az időszűkület munkaerőbe történő befektetés előnyös lehet számukra. Társadalmi szempontból pedig éppen az idősek számára jelenthet pozitívumokat, hogyha foglalkoztatják őket. Például aktív résztvevői maradhatnak a társadalomnak, ezáltal növekedhet az életminőségük és javuló tendenciát mutathat a jólétük is. A fizikai képességek romlásának ellentételezésére léteznek technológiai megoldások, speciális eszközök, amelyek beszerzésének támogatásával csökkenteni lehet a megterhelést. Egészségügyi programok (szűrések és tanfolyamok) szervezhetők az egészség- és munkaképesség-romlás megelőzésére, illetve mérséklésére. Minden korosztálynak más és más szükségletei vannak, és erre kell a legtöbb figyelmet fordítani. Ahhoz hogy a munkavállalók megfelelő szinten tudják tartani a munkaképességüket, kulcsfontosságú szerepet játszik az oktatás és a kompetenciafejlesztés. Szinte majdnem mindegyik korosztály számára fontos az élethosszig tartó tanulás. Az idősebb munkavállalók esetében figyelembe kell venni az igényeiket.

„A kormenedzsment az emberi erőforrás-menedzsment azon területe, ami kimondottan az időszűkület munkaerő elvárásaira összpontosít. A kormenedzsment szemlélete átfogó, generációkon átívelő és egész életpályát figyelembe vevő. A vegyes életkorú munkaerő proaktív kezelése előnyös mind a munkavállaló, mind a szervezet számára.”¹⁷

A továbbiakban azonosítjuk a kormenedzsment összetevőit, valamint folyamatait. Fontos megjegyezni, hogy a folyamatok végrehajtásával a szervezet sikeresen tudja alkalmazni a kormenedzsmentet kezdve a munkaerő felvételétől egészen a munkavállalók nyugdíjba vonulásáig:

1. Munkaerő-felvétel: életkor szerint nem diszkriminálják a jelentkezőket, így a szervezeten belül a különböző generációk együtt dolgozhatnak.
2. Továbbképzés, hosszan tartó tanulás: a munkáltató lehetőséget biztosít a munkavállalóknak az életen át tartó tanuláshoz, hogy a tudásukat fejleszteni tudják, és továbbképzéseket szervezhet annak érdekében, hogy a munkavállalók alkalmazkodni tudjanak az esetlegesen újonnan bevezetett technológiákhoz.
3. Szakmai előmenetel: ennek a lehetőségét mindenképpen biztosítani kell a pályakezdéstől egészen a nyugdíjkorhatár eléréséig.
4. Rugalmas munkaidő-beosztás: a munkavállalók különböző korosztályának a javára válhat, hiszen így egyensúlyi állapot jöhet létre a munka és a magánélet között.
5. Munkahelyi egészségfejlesztés: a körülmények és a szervezet javítása a munkavállalókkal együttműködve, illetve a szakmai és személyes képességek bátorítása.
6. Munkahelyi biztonság és egészségvédelem: ahhoz, hogy minden korosztály szempontjából biztonságos munkahelyet tudjunk teremteni, szükségünk van kockázatelemzés elvégzésére, amivel felmérhetjük a veszélyeket és a kockázatokat. Intézkedésekkel pedig enyhíthetjük vagy éppen el is háríthatjuk ezeket. Az eredmények tudatában, ha szükséges, akkor ezeknek megfelelően át kell alakítani a munkahelyeket.
7. Rotációs munkaszervezés és átirányítás: ez egy olyan megoldás, amelynek köszönhetően a munkavállalóknak lehetőségük van időközönként egy másik munkakör betöltésére.
8. Munkavállalók kilépése és nyugdíjba vonulása: ezzel a folyamattal megalapozhatók a nyugdíjba vonulás első lépései és segítséget jelenthet a nyugdíjas évek megtervezésében.¹⁸

¹⁷ European Agency for Safety and Health at Work 2016.

¹⁸ European Agency for Safety and Health at Work 2016.

A kormenedzsmenntnek számos előnye van, amit a szervezet kamatoztatni is tud, például nem kell utánpótlást keresni, ezáltal csökken a keresés költsége. Csökkenhet a munkaerő elvándorlása. Ha egy idősebb munkavállalót foglalkoztatnak, akkor a tudása és a tapasztalata nem veszik el, amivel hozzájárulhat a munkához. Egy jól megszervezett kormenedzsmennt a munkavállalók számára is számos előnyt nyújthat, motivációt, elégedettséget eredményezhet körükben.¹⁹

15.3.6. A feltétel nélküli alapjövedelem dilemmái²⁰

A 2010-es évek jóléti gazdaságpolitikai találmánya az alapjövedelem, amely nem csupán a jövedelembiztonságot és a jobb közérzetet hivatott biztosítani, hanem munkavállalásra és még több munkára kellene ösztönöznie a felnőtt népességet. Mind a jövedelembiztonság, mind a termelékenység érzékeny kérdéssé vált a válságos 2010-es és 2020-as években. A 2018-as finn kísérlet²¹ havi 560 eurós alapjövedelemmel megbukott a hatékonyság és munkára ösztönzés vizsgálatán. 2020-ban Németországban²² indult el hasonló kísérlet 1200 euró havi jövedelemmel. Az általánosan kiterjesztett alapjövedelemmel kapcsolatos averziók erősen kötődnek a nagyon hasonló, kommunista tervgazdaságokban alkalmazott kötelező munkahelyhez, amely hasonlóképpen garantált bizonyos minimális jövedelmet mindenkinek, csak azt akkor inkább kapun belüli munkanélküliségnek nevezték a közgazdászok. Ráadásul a termelékenyektől lecsípett és az alulfoglalkoztatottak felé átcsoportosított bérjövedelem hosszú távon a szocialista gazdaságok lemaradását eredményezték termelékenységben, nemzeti jövedelemben és technológiai színvonalban. De vajon van-e olyan mértékű alapjövedelem, amely kielégíti a munkára és termelékenységre ösztönzés elvárását is? A fenti kísérletektől azt várják, hogy a háztartások az alapjövedelem hatására bátrabban vállalnak kockázatot, vesznek fel hitelt, stabilizálni tudják helyzetüket a jobb állások érdekében vagy éppen képesek lesznek megtakarítani, szolgálva ezeken keresztül nemcsak jólétet és jóllétet, hanem a gazdasági növekedést is.²³ Két hipotézissel élhetünk, hogy ez a tervgazdaságban vagy a finn kísérletben miért nem működött: 1. az emberek lustává válnak a biztos pénz mellett; 2. az eddig alkalmazott garantált jövedelmek nem érték el a kritikus bértömeget ahhoz, hogy gondtalanná tegyék az embereket, akik ettől hatékonyabban, innovatívabban, örömmel dolgoztak volna.

Az alapjövedelem témájától függetlenül érdekes megfigyelést tett az amerikai Economic Policy Institute az amerikai termelékenység és fizetés közötti olló kinyílásáról, amelyet termelékenységi-fizetési szakadéknak neveztek el.

A 15.3. ábrán a termelékenység és bérek között kialakult szakadék jól mutatja azt, hogy az USA-ban az 1970-es évektől kezdve a munkavállalóknak már valamiért nem volt olyan fontos, hogy a termelékenységük növekedésével lépést tartson a bérük emelkedése.²⁴ Nyilván ennek rengeteg magyarázata lehet a munkaerőpiaci alkupozíciókat alakító tényezőket tekintve, de ami az alapjövedelem szempontjából lényeges, hogy egy bizonyos bérszint felett, nem csupán tovább dolgoztak a munkavállalók, hanem folytatódott a termelékenységük dinamikus növekedése,

¹⁹ NAEGELE–WALKER 2006.

²⁰ A témakifejtés alapjául KUTASI (2020) írása szolgál.

²¹ Hvg.hu 2018.

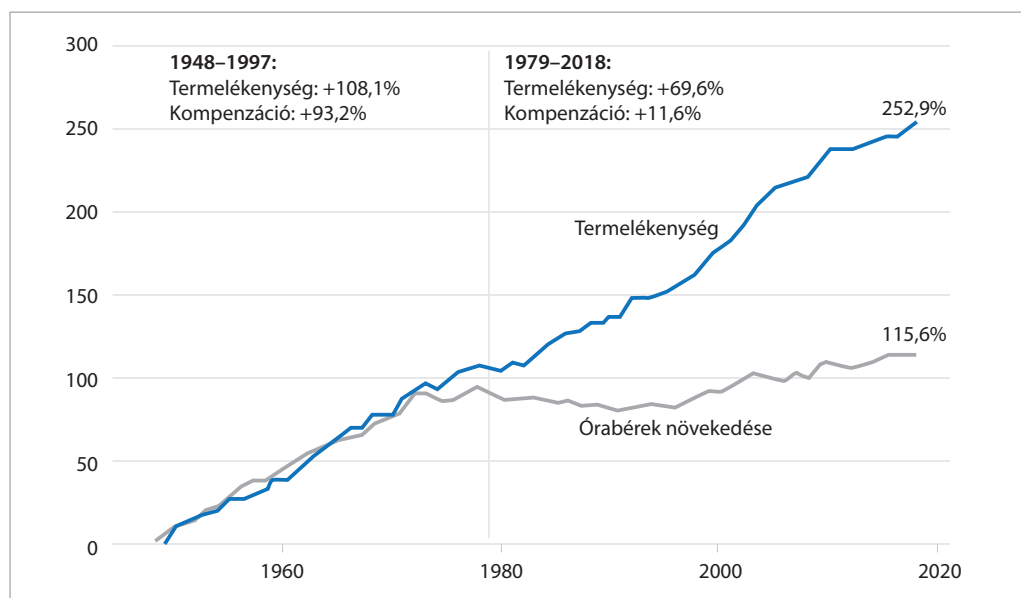
²² Portfolio.hu 2020.

²³ Növekedés.hu 2020.

²⁴ BIVENS–MISHEL 2015.

miközben a bérszint változása jóval lassabb trendre tért át. Tegyük fel tehát, hogy az 1970-es évek óta minimálisan emelkedett amerikai reálórabér már elfogadható a munkavállalók számára abban a tekintetben is, hogy hajlandóak ettől függetlenül a termelékenységüket, munkakedvüket és kreativitásukat. 2019-ben a medián²⁵ (tehát nem az átlag, hanem a társadalom közepén lévő) órabér az amerikai 19,14 dollár volt minden ágazatot egybevéve, amely jelentősen meghaladta az államonként eltérő, 7,25 és 15 dollár/óra között mozgó minimálbért. E tekintetben tehát a mediánbért megfelelő alapjövedelem már elfogadható mértékű jövedelemgaranciát jelenthet a társadalom alacsonyabb jövedelmű vagy önálló jövedelem nélküli csoportjai számára.

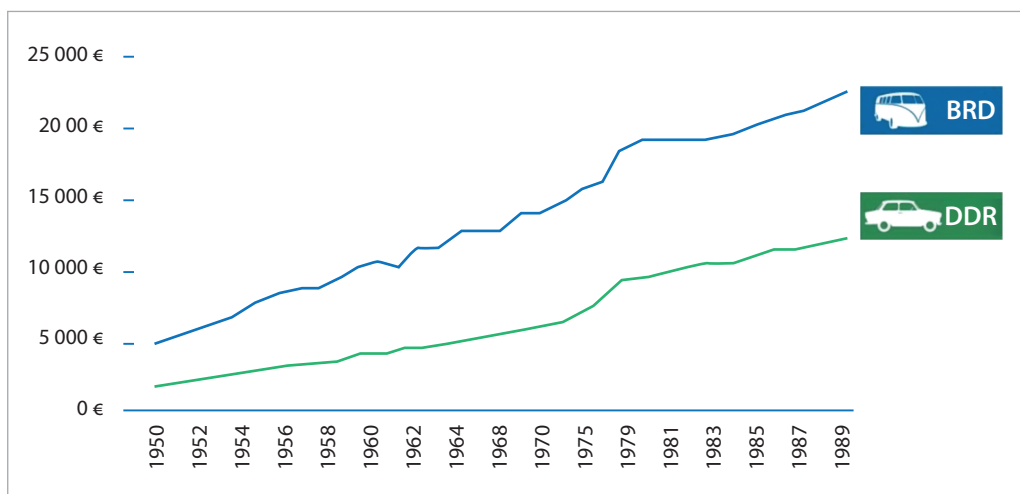
Egy dolgot azonban ne felejtünk el. A fenti amerikai órabér csak azoknak jár, akik dolgoznak. A munkanélkülieknek, inaktívoknak, egyetemistáknak stb. nem. Vajon elbírja-e a gazdaság azt, ha a 16 és 64 éves korosztályban 60–75%-os foglalkoztatottsági arányú társadalmak a maradék 25–40%-nyi aktív korúak egy félállású foglalkoztatásnak megfelelő mediánbért fizetnek ki? Vajon mi történik a magasabb ágazati szintű mediánórabérrel rendelkező munkahelyeken termelékenység szempontjából, ha ott a társadalmi újraelosztás miatt csökken a nettó fizetés? Visszafogják-e a termelékenységüket a legmagasabb bérű és egyben legtermelékenyebb ágazatok? Elég csak elővenni a piactudományként működő NSZK és a tervgazdaságként megbukott NDK között kitágult fejlődési szakadék történelmi tapasztalatait. A relatív hatékonyságromlás, lemaradás és versenyképességvesztés a mindenkinek „alapjövedelem-szerűen” bért juttató NDK kárára egyértelmű (15.4. ábra).



15.3. ábra: A termelékenység és az órabérek növekedése az USA-ban, 1948–2018, %, az 1948-as szinthez mérve

Forrás: EPI 2022

²⁵ U.S. Bureau of Labor Statistics 2022.



15.4. ábra: Egy főre jutó GDP alakulása az NSZK-ban (BRD) és az NDK-ban (DDR), euró, 1950–1989
 Forrás: KURZ 2019

15.4. Munkaerőpiaci változások a 21. században

Már 2020 előtt számos munkaerőpiaci változás végbement. Ide sorolhatjuk a nemzetközi munkaerő-migráció jelenségének fokozódását, a globalizálódó munkaerőpiacot vagy a technológiai fejlődés munkaerőpiaci hatásait. A pandémia ugyanakkor újabb innovációkat hozott a munkaerőpiacra, elegendő csak a távmunkára, home office-ra vagy az intelligens eszközök egyre magasabb szintű munkafolyamatokba történő alkalmazására gondolni.

15.4.1. Technológiai fejlődés és távmunka munkaerőpiaci hatásai

Az információs és kommunikációs technológiák elterjedésének megkezdődése óta, vagyis az 1990-es évektől kezdve foglalkoztatja a társadalom tagjait, hogy az egyes technológiai újdonságok elveszik-e a munkahelyüket. Az elmúlt években végbement technológiai fejlődés ezt a társadalmi attitűdöt csak tovább erősítette. Elég csak egy gyártósor átalakulására, az ott végbement változásra s a munkafolyamatok automatizációs szintjének emelkedésére gondolni. A mesterséges intelligencia, az automatizálási folyamatok, az Internet of Things (IoT), az ipar 4.0 technológiáinak szélesebb körben való terjedésével és implementálásával a félelemérzet csak tovább multiplikálódik e téren. Mindazonáltal az éremnek van egy másik oldala is: az idősödő társadalom okozta munkaképes korúak arányának mérséklődésére, valamint a számos gazdaságban már jelenleg is tapasztalható munkakínálat csökkenésére, így az egyes ágazatokban fennálló munkaerőhiányra épp a technológiai fejlődés egyes vívmányai jelenthetnek megoldást. Acemoglu–Restrepo (2018) sokat idézett, népszerű tanulmánya összefüggést teremtett az iparági automatizáció emelkedése és az idősödés okozta munkaképes korúak számának csökkenése között. Az elemzés kimutatta, hogy a gyorsabban idősödő társadalmakat és az iparági automatizáció mértékét, valamint a robotok sűrűségét illetően pozitív kapcsolat figyelhető meg. Ennek

megfelelően az idősödéssel párhuzamosan számos gazdaságban felgyorsult a technológiai fejlődés vívmányainak implementálása a munkaerőhiány kezelése érdekében. Azt azonban a tanulmány leszögezi, hogy a demográfiai változások okozta munkaerő-összetétel átalakulása nem vezet egyértelműen a termelékenység mérséklődéséhez, ám az új technológiák bevezetése az idősebb korú munkavállalókkal társulva egyértelműen hatékonysági és termelékenységi növekményt eredményez.²⁶ Hangsúlyozni kell azonban, hogy az idősödő társadalommal történő összekapcsolásnak a foglalkoztatási összefüggéseken túl társadalmi, egészségügyi, szociálpszichológiai vetülete is van. Ennek egyik megnyilvánulási formája az egészségügyben használatos új technológiák megjelenése, s ezáltal a jobb ellátás biztosítása, valamint a várható élettartam emelkedése. Ennek révén az idősök népességen belüli részaránya további emelkedést reprezentálhat, azaz a technológiai fejlődés öngerjesztő folyamatá válhat a demográfiai folyamatokat illetően. A másik tényező az idősök mindennapi életét megkönnyítő, az ellátást és az aktív idősödés koncepcióját elősegítő trendek fokozatos elterjedése. A technológiai fejlődés foglalkoztatási hatásait illetően az automatizáció munkahelyeket is elvehet, foglalkoztatási típusokat szüntethet meg. A foglalkoztatási típusok esetében a technológia kiegészítő hatása ma már mindennapossá vált. A helyettesítő hatás esetén a legnagyobb kitettség a kékgalléros munkatípusoknál van, mindazonáltal számos fehérgalléros pozíciót is érinthet a folyamat. Munkakörökre lebontva a prognózisok alapján erősen érintett például az agrárszektor, a postai szolgáltatások ágazata, a banki tevékenységek köre vagy az önvezető járművek révén a sofőrök pozíciója is. E perspektíva mentén elemzések szerint a kínai gazdaságot foglalkoztatási szempontból jelentősen befolyásolja már napjainkban is a technológiai fejlődés, s a tendencia csak tovább erősödhet. Az érintettség irányát, azaz pozitív vagy negatív mivoltát azonban az egyes hatások aggregálását követően lehet csupán egyértelműen meghatározni. Az ipar 4.0 különböző vívmányainak helyettesítési hatása számos tényezőtől függ, köztük az adott gazdaság szerkezeti jellemzőitől, a technológia elterjedésének mértékétől vagy az adaptálás szintjétől. Acemoglu és szerzőtársai (2020) 2010–2018 között az Egyesült Államok munkaerőpiacán végzett kutatásaik alapján megállapították, hogy jelenleg a helyettesítő hatás még a teljes munkaerőpiac vonatkozásában nem mutatható ki, csupán azon munkafolyamatoknál, amelyek a technológiai fejlődés jelenlegi fokával helyettesíthetők.²⁷

A gyorsuló technológiai fejlődés maga után vonja az élethosszig tartó tanulás szükségességét is. A technológiai fejlődés következtében elavuló munkavállalói készségek azonban nem eredményezik triviálisan a munkahely elvesztését. Azon munkavállalók, akik ilyen elavult készségekkel rendelkeznek, ők gyakrabban vesznek részt képzési programokon, amely a munkahely elvesztésének kockázatát is mérsékli.²⁸ A képzések a munkavégzés és foglalkoztatás jobb minőségéhez is hozzájárulnak, amely a munkatermelékenység növekedését indukálja, s elősegíti a munkavállalók gyorsabb alkalmazkodását.²⁹ Az élethosszig tartó tanulásnak egyértelmű pozitív foglalkoztatási hatásai mutathatók ki.³⁰

²⁶ ACEMOGLU–RESTREPO 2018.

²⁷ ACEMOGLU–RESTREPO 2018.

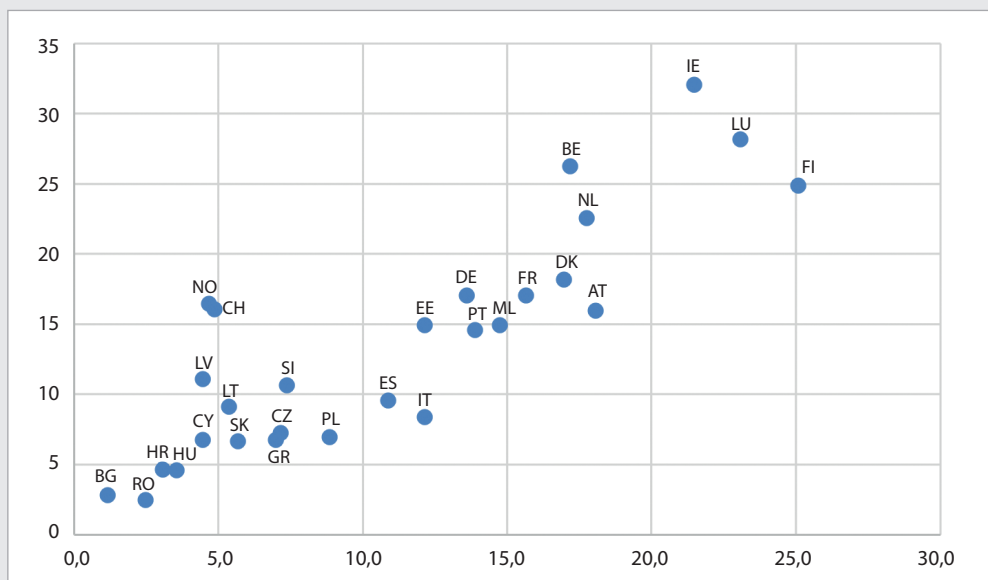
²⁸ ALLEN – DE GRIP 2007.

²⁹ ATKINSON–HILLS 1998.

³⁰ JENKINS et al. 2003.

15.2. szemelvény: A távmunka elterjedésének lehetőségei

„Azt alaptézisként említhetjük, hogy a pandémia – ugyan nem alapjaiban, mint azt vártuk volna – számottevően átalakította a munkaerőpiaci igényeket. Előtérbe került a távmunka, a home office, amely a világjárvány jelenlegi mérsékelt szakaszában továbbra is számos vállalat mindennapi munkakörnyezetének részét képezi (még ha csak hibrid formában is). Az EU27 aggregált szintjén a távmunkában rendszeresen foglalkoztatottak aránya 2020-hoz képest 2021-ben tovább növekedett, s elérte a 13,4%-ot. Mindazonáltal az Eurostat adatait részletesebben megvizsgálva a távmunkában dolgozók teljes foglalkoztatottakhoz viszonyított arányának tekintetében megállapítható, hogy a tagországokban kettős mintázat alakult ki.



A rendszeresen távmunkában foglalkoztatottak aránya (%)

Megjegyzés: Az adatsor a rendszeresen távmunkában foglalkoztatott 15 és 74 év közötti munkavállalókat az összes munkavállalóhoz viszonyítva tartalmazza.

Forrás: az Eurostat adatai alapján a szerző szerkesztése

Az adatokat megvizsgálva megállapítható, hogy az országcsoport két részre bontható fel: azon országokra, ahol számottevően tovább növekedett a távmunkában rendszeresen foglalkoztatottak aránya 2020-ról 2021-re, míg számos olyan ország volt, ahol a 2020-es pandémia eredményeként bekövetkezett növekedés stagnált, vagy csak elenyészően emelkedett (kivételet Spanyolország képez, ahol 2021-re mérséklődött a mutató). Emellett az is egyértelműen kirajzolódik, hogy a távmunka aránya a foglalkoztatotti arányon belül az újonnan csatlakozott tagállamokban alacsonyabb volt (kivételet Észtország), amely több tényezőre – köztük a gazdasági szerkezeti jellegzetességekre, a digitalizáció fokára, a munkaerőpiaci szabályozásokra is – visszavezethető.

A távmunka és a bérek között is kimutatható kapcsolat. Az Egyesült Államokban Barrero és társai (2022) által elvégzett vizsgálat igazolja, hogy a távmunka kényelmi értéknövekedése

mérsékli a bérnövekedési nyomást, csökkenti a munka mint termelési tényező részesedését a nemzeti jövedelemből. Emellett az USA-ban 2020 óta tapasztalt béreloszlási szakadék mérséklődése is a távmunka kényelmi hatására vezethető vissza. A hatások időfaktorát tekintve a szerzők elemzése megállapítja, hogy a bérnövekedésre gyakorolt hatás tartós lehet, míg utóbbi két tényezőnél a hatás addig a pontig állhat fenn, míg a távmunka kényelmi tényezőként jelenik meg.³¹

Lehet és kell is arról vitákat folytatni, hogy a távmunka milyen módon befolyásolja a munkavégzés hatékonyságát, a munkaszervezés oldaláról hatékonyan alakítja-e át a munkafolyamatokat. Jelenleg a távmunka termelékenységének oldaláról azonban az egyes kutatások heterogén eredményre jutnak. Ugyanezen vitákat le kell folytatni az újabban egyre több országban terjedő 4 napos munkahét oldaláról is. Mindazonáltal az leszögezhető, hogy a munkaerőpiac keresleti és kínálati oldalról is olyan nyomás alá került, amely alapjaiban változtatja meg az elmúlt néhány évtizedben kialakult berögződéseket. Az egyes iparágakban eltérő mintázatok alakulhatnak ki a munkavégzés formája és ideje szempontjából is. Végző soron azonban a munkaerőpiac alakulását közvetlenül egyetlen tényező fogja befolyásolni: a vállalati profit alakulása.”

Forrás: Marton 2022

15.4.2. Globalizálódó munkaerőpiac: a munkaerő-vándorlás

A globalizációs folyamatok a munkaerőpiacot sem hagyták változatlanul, s számos aspektusból növelték annak integráltsági fokát. Ezen folyamatok a 2010-es években tovább gyorsultak, amiket a pandémia és az online munkavégzés elterjedése tovább erősített. (Itt szükséges megjegyezni a digitális nomádok növekvő számát is a globalizálódott munkaerőpiacon.) A globalizáció eredményeként végbement kereskedelmi nyitás rövid távon alacsonyabb béreket vonhat maga után, míg középtávon a hatás pozitívvá válik, hosszú távon pedig tartós bérnövekedést indukálhat, amely a külföldi közvetlen befektetésekkel tovább nőhet. Az oktatás megtérülése is növekvő tendenciát mutat, s a külföldi közvetlen befektetések e tekintetben is *booster*ként hathatnak. Mindazonáltal a védett szektorban dolgozó idős munkavállalók számára veszélyt jelenthet a globalizálódó munkaerőpiac.³²

Migráción tartós lakhelyváltotatást kell érteni, amelyet vezérelhet önkéntes munkavállalási szándék vagy valamilyen diszkriminációtól, üldöztetéstől való kényszervándorlás. Gazdasági értelemben viszont úgy is értelmezhető, mint az emberi tőkébe való befektetés egyik formája, mert ott termel az egyén, ahol azt a leghatékonyabban megteheti (TAYLOR – YÚNEZ-NAUDE 1999). A munkaerő-migráció meghatározó tényezője a bérkülönbség, a munkanélküliség, a foglalkoztatási lehetőségek, a földrajzi és kulturális (nyelvi) távolság (HÁRS 1998: 86; FASSMANN–MÜNZ 1997: 49). Az álláslehetőségek változására, különbségére még érzékenyebben reagál a munkavállaló.

³¹ BARRERO et al. 2022.

³² RAMA 2003.

15.3. szemelvény: Bérkülönbségek ösztönzik a külföldi munkavállalást – 2017

„A magyarországi ingázó dolgozók fő külföldi célországa Ausztria, hiszen az osztrák munkaerőpiac 2011 májusa óta teljesen nyitott a hazai munkavállalók előtt. A Bécs–Győr–Pozsony-háromszögben, Közép-Európa egyik dinamikusan fejlődő területén a Központi Statisztikai Hivatal (KSH) szerint a naponta ingázók száma 10 ezer fő körül van, a nyári és az őszi idénymunkák idején ennél is sokkal több. [...] A külföldi munkavállalás fő oka a két ország bérszínvonalának különbsége. Az osztrák oldalon főleg szakmunkásokra van igény, és mivel egyes szakmákban három-négyszeres bérkülönbségek is vannak a határ két oldalán, elsősorban a szakmunkások ingáznak. [...] Ausztriában egy felszolgáló bruttó 1500 euró (több mint 450 ezer forint) körül keres, ami valamivel több, mint háromszorosa az átlagos magyar felszolgálói béreknek.

A szlovákiai oldalon kicsit más a helyzet, és kisebbek a bérkülönbségek is. [...] A magyar ingázóknak nem véletlenül kevésbé vonzó a szlovákiai munkaerőpiac az ausztriainál. Északi szomszédunknál az öt legkeresettebb foglalkozás – fegyveres erő, gyógypedagógus, idegenvezető, mozdonyvezető, utcai és piaci árus – esetében az átlagos fizetések »csak« 10-30 százalékkal magasabbak a magyar béreknél, ráadásul például a mozdonyvezetők Magyarországon keresnek jobban, méghozzá 45 százalékkal, igaz, ez az egyetlen ilyen kirívó példa.”

Forrás: Károly 2017

A 20. század második felében lezajlott dinamikus európai fejlődés kapcsán szakember-utánpótlási probléma is jelentkezett, amely egyúttal az innovációs politika részévé vált. Az 1960-as években előtérbe került az agyelszívás jelensége, és a nyugati országok bevándorlási politikájának hangsúlya is a képzett, mérnöki bevándorlók ösztönzése felé tolódik. Többek között ennek következménye a kelet-közép-európai országok jelenlegi szakemberhiánya. A kelet-közép-európai bevándorlási politikát tehát két kérdés foglalkoztatja ennek kapcsán: A kiáramlást hogyan lehet ideiglenessé (visszaáramlássá) tenni? Külföldről hogyan lehetséges szakértőket vonzani?

A jól képzett munkaerő³³ számára vonzást gyakorolnak a befogadó országok egyetemei, kutatóintézetei, nagyvállalatai, bankjai vagy a jobban fizető kórházai. A külföldi üzleti beruházások gyakran járnak együtt a szakemberek, menedzserek külföldre csábításával. A jól képzettség nem feltétlenül egyetemi szintet takar. Azokban a fejlett országokban, ahol a felsőfokú végzettségűek száma meghaladja a mesteremberek, szakmunkások számát, megoldást kell találni a képgalléros szakemberek hiányára. A jól képzett külföldi munkások (villanyszerelők, kőművesek, ápolónők stb.) vonzásával egyben az adott ágazatokban alacsonyabban lehet tartani a bérszínvonalat, ami társadalmilag nagyobb hatékonyságot eredményez.

Migrációs többlet³⁴

A külföldi munkaerő-áramlás kíváncsatos mértéke több mindentől függ, de nem feltétlenül mutatható ki a tényezők hatása. Főleg az illegális bevándorlás miatt nem tudni, hogyan befolyásolja

³³ Az OECD nemzetközileg elterjedt definíciója szerinti HRST = Human Resources of Science and Technology.

³⁴ A munkaerő-migráció és a migrációs többlet kérdését fejtegeti bővebben KUTASI (2005) elemzése az EU-n belüli munkaerő-vándorlás adatait elemezve.

a befogadó ország hazai munkavállalóinak munkapiaci helyzetét. A béreket többé-kevésbé befolyásolja és esetleg a hazai munkaerőt is migrációra készítheti, de ez ágazatonként és régióként egyedi jelenségnek számít. További kérdés, hogy a bevándorlók beilleszkednek-e a befogadó ország munkaerőpiacára, illetve a jóléti ellátásukat fedezi-e a tevékenységük, a megtermelt jövedelmük. Társadalmi hatás szempontjából a kivándorlás öregíti a kibocsátó állam társadalmát, termelőerőt és hozzákapcsolódó adó- és járulékbévételt von el onnan, míg az oktatási költségek nem ott hoznak hasznot. A befogadó országban fordítva.

George Borjas nevéhez kötődik annak makroökonómiai modellezése, hogyan mérhető és mutatható ki a gazdasági bevándorlókon szerzett nemzeti jövedelemtöbblet a befogadó országban (BORJAS 1999 és 2008). A megközelítés lényege, hogy ha egy országban a hazai lakosság nem hajlandó bizonyos munkákat vagy még több munkát elvállalni, mert túl alacsony fizetést kínálnak érte, akkor ezeket a feladatokat vagy nem látja el senki, vagy olyan külföldi munkavállalókat hívnak be az országba, akik hajlandóak alacsonyabb bérért dolgozni. A bérszintnek azért van jelentősége, mert a foglalkoztatás bővítése jellemzően egyre kisebb mértékben bővíti a vállalati nyereséget. (Ezt nevezik a csökkenő hozadék érvényesülésének.) Ennek több oka is lehet. Előfordulhat például, hogy az álláshelyek bővítéséhez szükséges géppark bővítésének finanszírozásához már csak magasabb kamatköltségen jutnak hitelhez a vállalatok. Az is megtörténhet, hogy már csak egyre alacsonyabb termésátlagú földeket vagy egyre költségesebb bányatárnákat és olajlelőhelyeket lehet bevonni a kibővült munkaerő mellé. Az is bekövetkezhet, hogy a kibővített termelés okozta kínálatnövekedés lenyomja az előállított termékek piaci árát, és így tovább.

Ugyanakkor szét kell választani a munkavállalók által megtermelt hozzáadott értéket és a nekik kifizetett bér értékét. Jellemzően piacgazdaságban csak akkor éri meg foglalkoztatni valakit, ha az legalább annyit, de inkább többet termel hozzáadott értéként, mint amennyi bért kap érte. A kettő különbözete a munkaadó vállalat nyeresége. Amennyiben hazai cégekről és hazai munkavállalókról van szó, akkor a hozzáadott érték felosztása bérre és profitra csupán belső gazdasági újraelosztási kérdés. Ha azonban külföldi munkaerőt társítunk a hazai tőkéhez, akkor a külföldi munkavállalók által megtermelt hozzáadott érték béren felüli része a hazai cégek profitja lesz, amit Borjas migrációs többletnek nevez. Sőt, ezt a nemzetijövedelem-többletet bővítheti a migráns munkavállalók fogyasztása és megtakarítása a befogadó gazdaság termékpiacon és tőkepiacon. Alapvető kérdés ez utóbbi szempontból, hogy mennyire integrálódott az adott külföldi munkavállaló a befogadó ország társadalmába. Minél kevésbé, annál valószínűbb, hogy a megkeresett bérének nagy része hazautalt jövedelemmé válik, amely elhagyja a befogadó gazdaságot és egy másik ország nemzeti jövedelmét növeli. Vannak olyan gazdaságok, például Fülöp-szigetek, Pakisztán, Románia, ahol a hazautalt jövedelem komoly részét adja a nemzeti jövedelemnek.

Természetesen hozzá kell fűznünk, hogy ez a jövedelemtöbblet szigorúan csak a munkaerőpiaci értékelosztást elemzi. Amennyiben egy gazdaságban társadalmi költségeket is okoz a bevándorló munkaerő, vagy alacsonyabb jövedelemtermelést az, hogy a külföldi munkavállalók a hazai inaktív tömegek helyett dolgoznak, akkor nem feltétlenül optimális a gazdaság számára a bevándorló munkaerő, és a migrációs többlet elolvad, mivel a potenciális kibocsátás alatt marad a gazdaság. Jellemző például, hogy a németországi török bevándorlók időse családtagjaikat a német egészségügyi rendszerre, gyermekeiket pedig a német oktatási rendszerre bizzák, miközben a jövedelmük hazautalása Törökország felé fennmarad. Ausztria pénzügyi gyermekellátást fizet minden munkavállalónak, még azon külföldieknek is, akiknek a gyerekei otthon, külföldön maradtak. Szaúd-Arábiában a tradíciók miatt nők tömegei maradnak

távol a munkaerőpiactól és inkább pakisztáni, indonéziai, Fülöp-szigeteki stb. bevándorlók helyettesítik őket.

15.4. szemelvény: Migrációs többlet Németországban, 2017

„A Német Gazdaságkutató Intézet (iwkoeln.de) adatai azt mutatják ki, hogy a migránsáradat kifejezetten jót tett a német gazdaságnak. 2017-ben a német gazdaság GDP-je 1,9 százalékkal nőtt, amelyből 0,3 százalék a bevándorlóknak »köszönhető«, akikre több mint 20 milliárd eurót költött az állam, amelyet összevetve a 19,2 milliárdos költségvetési többlettel, nem is tűnik erőn felüli vagy áldozatot kívánó tehernek. A legnagyobb hatás az építőiparban jelent meg, ahol 2017-ben 4,3 százalékkal több lakásépítés realizálódott, mint az előző évben. A belső fogyasztás növekedése mind háztartási, mind közösségi szinten növekedett (2–2,5 százalék), amely lényeges eredmény, figyelembe véve, hogy a német növekedés hagyományosan inkább az exportnak köszönhető. A legfontosabb területeken (gépipar, egészségügy, oktatás) jelentős munkaerőhiány van, ezért fontos a bevándorlók gyors munkába állítása, a képzések megszervezése (Fichner et al., 2017).”

Forrás: idézi TATAY-BÁNDY 2020: 53

Fogalmak: munkaerőpiac, munkaerőhiány, munkanélküliség, foglalkoztatáspolitikai, távmunka, munkaerő-vándorlás, migráció, agyelszívás, migrációs többlet

Ellenőrző kérdések:

1. Azonosítsa a munkaerőhiány összefüggéseit!
2. Ismertesse a munkanélküliség különböző fajtáit és az esetükben alkalmazható gazdaságpolitikai intézkedéseket!
3. Jellemezze a technológiai fejlődés és a távmunka munkaerőpiaci összefüggéseit!
4. Hogyan vezethető le a munkaerőt befogadó ország nyeresége?
5. Milyen gazdasági és társadalmi szempontokat érdemes figyelembe venni a migrációs többleten túl a külföldi munkavállalókat befogadó ország vonatkozásában?

Problémamegoldás:

1. Milyen regionális és világgazdasági hatásokkal járna, ha a világ négy legnagyobb külföldi munkavállaló csoportját (indiaiak, kínaiak, mexikóiak, filippínók) mind hazaküldik a befogadó országok?
2. Vizsgálja meg, milyen munkaerőpiaci hatással van a technológiai fejlődés a fejlett, fejlődő és feltörekvő gazdaságokban az egyes főbb ágazatokban! Helyettesítő vagy kiegészítő hatás érvényesül?

Irodalomjegyzék

- ACEMOGLU, Daron – RESTREPO, Pascual (2018): Demographics and Automation. *NBER Working Paper*, no. 24421. Online: <https://doi.org/10.3386/w24421>
- ACEMOGLU, Daron et al. (2020): AI and Jobs: Evidence from Online Vacancies. *NBER Working Paper*, no. 28257.
- ALLEN, J. P., – DE GRIP, A. (2007): Skill Obsolescence, Lifelong Learning and Labor Market Participation. *ROA, ROA Research Memoranda*, no. 006. Online: <https://doi.org/10.26481/umaror.2007006>
- ATKINSON, A. B. – HILLS, John (1998): *Exclusion, Employment and Opportunity*. Centre for Analysis of Social Exclusion. London: London School of Economics.
- BARRERO, Jose Maria et al. (2022): The Shift to Remote Work Lessens Wage-Growth Pressures. *NBER Working Paper*, no. 30197.
- BIVENS, Josh – MISHEL, Lawrence (2015): Understanding the Historic Divergence Between Productivity and a Typical Worker's Pay. *EPI Briefing Paper*, 406, 2015. szeptember 2. Online: www.epi.org/publication/understanding-the-historic-divergence-between-productivity-and-a-typical-workers-pay-why-it-matters-and-why-its-real/
- BORJAS, George J. (1999): The Economic Analysis of Immigration. In ASHENFELDER, Orley – CARD, David (szerk.): *Handbook of Labor Economics*. Amsterdam: Elsevier, 1679–1769.
- BORJAS, George J. (2008): *Labor Economics*. New York: McGraw-Hill.
- CZECZELI Vivien (2020): Olcsó János marad-e a magyar munkás? *Ludecon Blog*, 2020. február 18. Online: www.ludovika.hu/blogok/ludeconblog/2020/02/18/olcso-janos-marad-e-a-magyar-munkas/
- CSATH Magdolna (2022): Magyarország és a V4-ek tökevonzó képessége. *VG Világgazdaság*, 2022. február 14. Online: www.vg.hu/velemenyt/2022/02/magyarorszag-es-a-v4-ek-tokevonzo-kepessege
- EHRENBERG, Roland G. – SMITH, Robert (2008): *Korszerű munkagazdaságtan – Elmélet és közpolitika*. Budapest: Panem Kft.
- ENDRŐDI-KOVÁCS Viktória – GORECZKY Péter (2021): Magyar vállalatok külföldi tőkeberuházásai: helyzetkép a járvány tükrében. *Külgügyi Szemle*, 20(4), 120–146. Online: https://doi.org/10.47707/Kulugyi_Szemle.2021.4.6
- EPI (2022): The Productivity–Pay Gap. *Economic Policy Institute*, 2022. október. Online: www.epi.org/productivity-pay-gap/
- European Agency for Safety and Health at Work (2016): *What Is Age Management?* Online: <https://eguides.osha.europa.eu/all-ages/UK-en/what-age-management>
- Eurostat (2022a): *Job Vacancy Statistics by NACE Rev. 2 Activity–Quarterly Data (from 2001 onwards)*, Online: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/JVS_Q_NACE2__custom_7177042/default/table?lang=en,
- Eurostat (2022b): *Unemployment by Sex and Age – Quarterly Data*. Online: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/UNE_RT_Q__custom_7177069/default/table?lang=en,
- Eurostat (2022c): *Share of Government Employment Nearly Stable*. Online: https://ec.europa.eu/eurostat/cache/digpub/european_economy/bloc-4d.html?lang=en
- FASSMANN, Heinz – MÜNZ, Rainer (1997): A keleti nyitás következménye: munkaerő-vándorlás Kelet-Európából Nyugat-Európába. *Külgazdaság*, 41(10), 39–60.
- FISHER, Reinis (2020): Average Salary in European Union 2018. *Reinisfisher.com*, 2020. június 25. Online: www.reinisfisher.com/average-salary-european-union-2018
- FÜLÖP Katalin (2023): *A közgazdaságtan régi és új axiómái I. A munka*. Budapest: Ludovika Egyetemi Kiadó.

- GALASI Péter (1994): *A munkaerőpiac gazdaságtana*. Budapest: Aula.
- GYÖNGYÖSI Balázs (2022): Jó hír érkezett: kilőtt a külföldi befektetések száma Magyarországon. *VG Világgazdaság*, 2022. július 19. Online: www.vg.hu/cegvilag/2022/07/jo-hir-erkezett-kilott-a-kulfoldi-befektetesek-szama-magyarorszagon
- HÁRS Ágnes (1998): A migrációs politika és a munkaerőpiac. *Európai Tükör*, 3(1), 79–98.
- Hvg.hu (2018): Elbukott a nagy kísérlet, nem jött be Finnországban a feltétel nélküli alapjövedelem. *Hvg.hu*, 2018. december 17. Online: https://hvg.hu/gazdasag/20181217_Elbukott_a_nagy_kiserlet_nem_jott_be_Finnorszagban_a_feltetel_nelkuli_alapjovedelem
- ILYANA, Anna et al. (2019): *Demographic Headwinds in Central and Eastern Europe*. Washington: IMF. Online: www.imf.org/-/media/Files/Publications/DP/2019/English/DHICAEAAA.ashx
- International Labour Organization (2022): *ILO Modelled Estimates Database*. Online: <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/ilo-modelled-estimates/>
- JENKINS, Andrew et al. (2003): The Determinants and Labour Market Effects of Lifelong Learning. *Applied Economics*, 35(16), 1711–1721. Online: <https://doi.org/10.1080/0003684032000155445>
- KARÁCSONY Zoltán (2022): Az Aldinál közel kétszázzal többen dolgoznak, a kölcsönzőknél kevesebben – létszámtrendek. *HRportal*, 2022. augusztus 17. Online: www.hrportal.hu/hr/az-aldinal-kozel-ket-szazzal-tobben-dolgoznak-a-kolcsonzoknel-kevesebben-letszamtrendek-20220817.html
- KÁROLY Gábor (2017): Nagy bérkülönbségek a határnál. *VG Világgazdaság*, 2017. szeptember 1. Online: www.vg.hu/vilaggazdasag-magyar-gazdasag/2017/09/nagy-berkulonbsegek-hatarnal-2
- KSH (2021a): 4.21. Külföldi közvetlentőke-befektetés. Online: www.ksh.hu/ffi/4-21.html
- KSH (2021b): Módszertan. Foglalkoztatottság és munkanélküliség. Online: www.ksh.hu/docs/hun/mod-szgyors/fogmodsz2101.html
- KSH (2021c): Oktatási adatok, 2021/2022 (előzetes adatok). Online: www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/oktat/oktatas2122e/index.html
- KSH [é. n.]: Magyarországon tartózkodó külföldi állampolgárok, az állampolgárság országa és nem szerint. Online: www.ksh.hu/stadat_files/nep/hu/nep0023.html
- KURZ, Fabian (2019): *DDR vs. BRD*. Online: <http://fabian-kurz.com/abgewirtschaftet-bip-entwicklung-der-ddr/?cookie-state-change=1692873251006>
- KUTASI Gábor (2005): Labour Migration and Competitiveness in the European Union. *Transition Studies Review*, 12(3), 512–526. Online: <https://doi.org/10.1007/s11300-005-0073-9>
- KUTASI Gábor (2020): Létezik-e hatékony mértékű alapjövedelem? *Ludecon Blog*, 2020. október 21. Online: www.ludovika.hu/blogok/ludeconblog/2020/10/21/letezik-e-hatekony-merteku-alapjovedelem/
- MARTON Ádám (2022): Egyre inkább a dolgozók diktálnak? A munkaerőhiány és a home office új korszakot hozhat. *Portfolio.hu*, 2022. augusztus 19. Online: www.portfolio.hu/gazdasag/20220819/egyre-inkabb-a-dolgozok-diktalnak-a-munkaerohiany-es-a-home-office-uj-korszakot-hozhat-561431
- NAEGELE, Gerhard – WALKER, Alan (2006): *A Guide to Good Practice in Age Management*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Online: www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2005/137/en/1/ef05137en.pdf
- NÉMETH Balázs (2001): A lifelong learning-koncepció történeti gyökerei. *Tudásmenedzsment*, 2(1), 41–45.
- Növekedés.hu (2020): Jó kis munka: tesztelni kell, megélné-e 1200 euró alapjövedelemből. Online: <https://novekedes.hu/hirek/jo-kis-munka-tesztelni-kell-megelne-e-1200-euro-alapjovedelmbol>
- OECD (2021a): Employment in General Government. In *Government at a Glance 2021*. Paris: OECD Publishing, 278.
- OECD (2021b): *OECD Skills Outlook 2021: Learning for Life*. Paris: OECD Publishing. Online: <https://doi.org/10.1787/0ae365b4-en>

- Portfolio.hu (2020): Havi 1200 euró munka nélkül – Németországban is indul a nagy kísérlet. *Portfolio.hu*, 2020. augusztus 20. Online: www.portfolio.hu/gazdasag/20200820/havi-1200-euro-munka-nelkul-nemetorszagban-is-indul-a-nagy-kiserlet-445568
- RAMA, Martín (2003): Globalization and the Labor Market. *World Bank Research Observer*, 18(2). Online: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/16415>
- SMYTH, Jasmin – PIT, Sabrina Winona – HANSEN, Vibeke (2018): Can the Work Ability Model Provide a Useful Explanatory Framework to Understand Sustainable Employability Amongst General Practitioners: A Qualitative Study. *Human Resources for Health*, 16(32). Online: <https://doi.org/10.1186/s12960-018-0292-x>
- TATAY Tibor – BÁNDY Katalin (2020): A tömeges migráció gazdasági hatásainak elemzése a német adatok tükrében. *Pénzügyi Szemle*, 65(1), 51–66. Online: https://doi.org/10.35551/PSZ_2020_1_5
- TAYLOR, J. Edward – YÚNEZ-NAUDE, Antonio (1999): *Education, Migration and Productivity: An Analytic Approach and Evidence from Rural Mexico*. Paris: OECD.
- TÓT Éva – BORBÉLY-PECZE Tibor Bors – SZEGEDI Eszter (2012): *Az egész életen át tartó tanulás eszközrendszere*. Budapest: Tempus Közalapítvány.
- TÓKÉS László (2019): A Magyarországra áramló külföldi működő tőke ciklikus viselkedése. *Statistikai Szemle*, 97(4), 387–408. Online: <https://doi.org/10.20311/stat2019.4.hu0387>
- TÓKÉS László (2021): A külföldi közvetlentőke-befektetés hatása a magyar gazdaságra: küldő ország szerinti heterogenitás. *Külgazdaság*, 65(9–10), 3–31. Online: <https://doi.org/10.47630/KULG.2021.65.9-10.3>
- U.S. Bureau of Labor Statistics (2022): *Occupational Employment and Wage Statistics*. Online: www.bls.gov/oes/current/oes_nat.htm#00-0000