



MAGYAR NEMZETI BANK

OKTATÁSI FÜZETEK

6. szám

2016. október

BAK DÓRA – SZABÓ LAJOS TAMÁS

Munkaerőpiac



Oktatási füzetek

Bak Dóra – Szabó Lajos Tamás

Munkaerőpiac

MAGYAR NEMZETI BANK

Oktatási füzetek

Munkaerőpiac

Az elemzést készítette: Bak Dóra – Szabó Lajos Tamás

(Magyar Nemzeti Bank Közgazdasági előrejelzés és elemzés igazgatóság)

A kiadványt jóváhagyta: Virág Barnabás, ügyvezető igazgató

Kiadja: Magyar Nemzeti Bank

Felelős kiadó: Hergár Eszter

1054 Budapest, Szabadság tér 9.

www.mnb.hu

„Adatok nélkül csak egy vagy azok közül, akiknek véleményük van.”

ANDREAS SCHLEICHER

Tartalom

1. Miért fontosak a jegybank szempontjából a munkaerőpiaci adatok?	7
2. A munkaerőpiac egyes közgazdasági elméleteinek rövid áttekintése	8
3. Magyarországon elérhető bérmutatók	12
3.1. Intézményi munkaügyi statisztika	12
3.2. Alternatív bérinflációs mutatók	16
3.3. Bértarifa-felmérés	17
3.4. Munkaerőköltség-felvétel	19
3.5. Az egységnyi hozzáadott értékre jutó munkaerőköltség számítása	21
4. Munkakínálat	23
5. Munkakereslet	24
5.1. Foglalkoztatottság	24
6. Létszámadatok az MNB elemzéseiben	28
7. Szabad munkaerőpiaci kapacitás	32
7.1. Munkanélküliség	32
7.2. Alternatív munkanélküliségi mutatók	33
7.3. A munkaerőpiac feszességének néhány mérőszáma	33
Irodalmak	36

1. Miért fontosak a jegybank szempontjából a munkaerőpiaci adatok?

Az inflációs célkövető monetáris politika számára a munkaerőpiaci változók figyelemmel kísérése kiemelt fontosságú. Egyrészt a versenyszféra létszám és átlagbér szorzataként előálló bértömeg növekedése a vállalati költségek emelkedésén keresztül beépülhet az előállított termékek, szolgáltatások árába, így **költségoldali inflációs nyomáshoz** vezethet. Másrészt a teljes nemzetgazdasági létszám és átlagbér szorzataként előálló bértömeg a lakossági jövedelmek növekedésén keresztül **keresletoldali inflációs nyomást** okozhat.

Az alábbiakban röviden bemutatjuk a munkaerőpiacra kapcsolatos legfontosabb közgazdasági modelleket, majd áttekintjük a Magyarországon elérhető bér- és létszám-, valamint szabad munkaerő-kapacitást jelző mutatókat. Részletesen ismertetjük az egyes adatforrásokat, valamint azt, hogy milyen típusú elemzéseknél használhatók eredményesen.

2. A munkaerőpiac egyes közgazdasági elméleteinek rövid áttekintése

Az alábbiakban röviden áttekintjük a munkaerőpiac működését leíró legfontosabb közgazdasági modelleket. Az írás célja, hogy képet adjon a fontosabb közgazdasági elméletekről, azonban a részletes ismertetésüktől eltekintünk. Röviden bemutatjuk a neoklasszikus modellt, majd a modell egy-egy feltevést elhagyva, vagy a munkaerőpiac adott sajátosságára összpontosítva újabb modelleket vezetünk be. Ezenkívül ismertetünk két tapasztalati összefüggést is, ami a munkanélküliek száma és a kibocsátás változása, valamint a munkanélküliség és a bérnövekedés között teremt kapcsolatot. A témáról átfogóan írt például Ehrenberg–Smith (2003).

A bevezető közgazdasági tankönyvek általában a neoklasszikus megközelítést kezdik tárgyalni, melynek alapjai Marshallig nyúlnak vissza. A **neoklasszikus** keretben – hasonlóan az árupiacához – a bér nagyságát a munkaerőpiaci kereslet és kínálat határozza meg. A modell alapfeltevései a következők:

- a vállalatok és a munkavállalók (a piaci szereplők) sokan vannak, egyedül nem képesek befolyásolni a piaci árakat,
- a piaci szereplők teljesen egyformák,
- a piaci szereplők racionálisak, hasznosságuk maximalizálására törekszenek,
- a szereplők teljes információ birtokában hozzák meg döntéseiket.

A munkaerőpiaci kínálati görbe pozitív meredekségű, vagyis egyre magasabb bérért egyre többen hajlandóak munkába állni. Ezzel szemben a munkaerőpiaci keresleti görbe negatív meredekségű, mivel egyre magasabb bérért egyre kevesebb munkavállalót hajlandóak a cégek alkalmazni. Hosszú távon a munka helyettesíthető a tőkével és fordítva, így a keresleti görbe alakja, meredeksége változhat. Egy adott vállalat keresleti görbéje vízszintes, mivel nem képes befolyásolni a piaci bért. Ebben a modellben a vállalat annyit alkalmaz, amennyi esetén a munka határterméke (vagyis az egy egységgel növelt munkafelhasználás által előállított hozzáadott érték) megegyezik a reálbérral. Ekkor egy újabb egység munka (például egy munkaóra)

felhasználásával előállított érték megegyezik a munka árával. Ezért hosszú távon, sokkok hiányában a versenyszféra átlagbérenek növekedésének üteme megegyezik a termelékenység növekedésének ütemével. Ez a modell azonban nem írja le jól a valódi munkaerőpiacot, mivel nem számol a különböző ösztönzőkkel, a szakszervezetek jelenlétével, a munkavállalók képességei közti különbséggel, a piaci szereplők számával stb.

A munkaerőpiaci **monopszónium** esetén egyetlen vállalat keres munkaerőt, és sok munkavállaló van jelen a piacon. Ekkor a keresleti görbéje nem vízszintes, mint egy vállalaté a neoklasszikus esetben, hanem negatív meredekségű. Ezen a piacon a vállalat nem bérelfogadó, hanem képes befolyásolni a piacon kialakult bért. A neoklasszikus esettel szemben ezen a piacon alacsonyabb bér mellett kevesebben dolgoznak.

A **hatékonysági bérek** elmélete elhagyja azt a feltevést, hogy a munkavállalók egyformák (akár képességeikben, akár a munkájuk során tanúsított erőfeszítéseikben). A hatékonysági bérek elmélete szerint mivel egy új munkavállaló alkalmazásának jelentős költségei vannak (az álláshely hirdetése, interjúk, betanítás stb.), a vállalatoknak megéri magasabb bért fizetni, mint amit a piaci egyensúly megkíván, hiszen így a munkavállalók nem mennek át másik vállalathoz dolgozni. Emellett a magasabb bérek magasabb erőfeszítésre (ezáltal nagyobb termelékenységre) is ösztönöznek, így a cégeknek még inkább érdekük a piaci egyensúlyi bérnél magasabb bért fizetni. Az elméletről lásd részletesen például Shapiro-Stiglitz (1984) vagy Yellen (1984) írásait.

Ebben az elméleti keretben már megjelenhet a **duális munkaerőpiac** is. Duális munkaerőpiac akkor alakul ki, ha a munkahelyek két jól elkülöníthető csoportra oszthatók. A másodlagos munkaerőpiacra könnyű bejutni, nem szükséges hozzá társadalmi beágyazottság. Yellen (1984) kiemeli, hogy ezen a piacon a bérek és a termelékenység kapcsolata nem olyan erős vagy egyáltalán nincs. Így a másodlagos munkaerőpiacon a korábban bemutatott neoklasszikus elmélet alapján határozódik meg a bér. Az elsődleges munkaerőpiacon való belépésnek komoly korlátai vannak, magasabb társadalmi beágyazottság szükséges hozzá. Ezen a piacon a bérek és termelékenység között erős kapcsolat van, a bérek kialakulását a hatékonysági bérek elmélete írja le.

Az árupiachoz hasonlóan a munkaerőpiacon is van **jelzéses modell** (signaling). A jelzéses modellek alapötlete az, hogy a piaci szereplőknek valamilyen költséges módon jelezniük kell, hogy a termékük, szolgáltatásuk magasabb színvonalú, mint a piac többi szereplőjé. Az árupiacon például a hosszú idejű garanciával jelzi a kereskedő, hogy a terméke kiváló minőségű, így magasabb áron adhatja el. A munkaerőpiacon a munkavállalók iskolai végzettsége szolgál erre. Az iskolai végzettség megszerzése költséges, így csak azoknak éri meg, akiknek jó képességeik vannak. Így ha a munkáltató jó képességű munkavállalót akar alkalmazni, az iskolai végzettség segítségével tud választani a jelentkezők közül. A témáról lásd bővebben például Spence (1973) írását.

A **keresési modellekben** sem a vállalatok, sem a munkavállalók nem egyformák. A modellben jelen van a súrlódásos munkanélküliség. Ekkor üres álláshelyek és munkanélküliek egyszerre vannak jelen a munkaerőpiacon, mivel az állás betöltéséhez szükséges végzettség, tapasztalatok, képességek különbözőek, ugyanúgy, mint a munkavállalók tulajdonságai. Így a munkavállalók számára a megfelelő állás megtalálása, a cégek számára az alkalmas jelölt kiválasztása költséges és időbe telik. Pissarides (1988) modelljében a munkanélküliek addig keresik a számukra megfelelő állást, amíg legalább a rezervációs bérüknek (az a legkisebb bér, ami mellett hajlandóak munkát vállalni) megfelelő ajánlatot nem kapnak. A modellben az álláskereső állománya folyamatosan változik, mivel valaki talál állást, míg mások épp állást váltanak vagy most lépnek be a munkaerőpiacra. A modell hosszú távú egyensúlyában az állástalálók és az állásvesztők száma megegyezik. A modellekről részletesen lásd még például Mortensen (1970) írását.

A fenti modelleken kívül még röviden ismertetünk egy tapasztalati összefüggést is a munkanélküliség és a kibocsátás között, ami **Okun törvényeként** vonult be a közgazdasági irodalomba. Okun (1962) az Egyesült Államok adatai alapján határozta meg az összefüggést, mely szerint a potenciális kibocsátáshoz képesti 2 százalékos csökkenés a GDP-ben 1 százalékponttal növeli a munkanélküliséget.

Szintén sokat használt, sok vitát gerjesztett közgazdasági összefüggés a bér **Phillips-görbe**, ami a (reál) bérek és a munkanélküliség között teremt kapcsolatot. Phillips (1958) az Egyesült Királyság közel százévnnyi adatát vizsgálva arra

jutott, hogy leszámítva a háború utáni évek gyors fellendülését, a munkanélküliség változása magyarázza a bérek változását. Azaz, ha csökken a munkanélküliség, növekednek a bérek, mivel ekkor az álláskeresők alkupozíciója erősebb. Később az összefüggést különbözőképpen átalakították, fejlesztették, árakra, inflációra is felírták, hozzátették az inflációs várakozásokat. Erről a témáról lásd bővebben az Oktatási füzetek Inflációról szóló részét.

3. Magyarországon elérhető bérmutatók¹

A bérek alakulását elsősorban átlagbérmutatókon keresztül tudjuk megfigyelni, amelyek a bértömeg és a létszám hányadosaként állnak elő. Az átlagbérmutatók által jelzett bérváltozás azonban nemcsak a gazdasági szereplők „valódi” bérezési döntéseinek hatását, hanem az aggregálással kapcsolatos hatásokat is tükrözik. A bérinflációt – ami az „egységnyi munka” árában bekövetkező „tisztá”, azaz árazási döntések által megszabott változás – az egyéni bérek megfigyelése mutatja meg leginkább. Az egyéni bérek felhasználásakor az összetételhatás nem torzít, így segítségünkkel valósabb képet alkothatunk például a munkaerőpiac feszességét illetően. A bérmutatókat tehát jellemezhetjük egyrészt aszerint, hogy az összetételhatást kiszűrjük-e vagy sem, másrészt vizsgálhatjuk a vállalatok vagy a lakosság szempontjából.

Elemzéseink fókuszában a versenyszféra bérezése áll, ugyanis ennek alakulása együtt mozog a konjunktúrával, valamint mind a keresleti, mind a költségoldali inflációs nyomást befolyásolhatja. A versenyszektoron belül két fő területre fókuszálunk: a feldolgozóiparra és a piaci szolgáltató szektorra.² Mivel a feldolgozóipar nagyrészt kivitelre termel (exporthányad 2015-ben: 75 százalék), a piaci szolgáltatásokat pedig belföldön értékesítik, így a hazai inflációra a piaci szolgáltató szektor béralakulása nagyobb hatással lehet. Az államháztartás bérfolyamatait a fiskális politika keresleti hatásának tekintjük, és elsősorban annak keretében elemezzük. A lakossági jövedelmek vizsgálatakor azonban az állami béreket is figyelembe vesszük.

3.1. Intézményi munkaügyi statisztika

A béralakulás vizsgálatára elsősorban a Központi Statisztikai Hivatal (a továbbiakban KSH) intézményi munkaügyi statisztikájából származó **bruttó átlagkereset** mutatót használjuk. *A bruttó átlagkereset a meghatározott időtartamú*

¹ A következő fejezetekben dőlt betűvel szedett fogalom meghatározások a KSH különböző kiadványaiból származnak.

² TEÁOR'08 nemzetgazdasági ág szerint feldolgozóipar: C; piaci szolgáltató szektor: G,H,I,J,K,L,M,N,R,S,T,U

(hónap, év) munkaviszonyból származó keresetként fizetett összegek egy főre jutó átlaga (KSH, 2014a). A bruttó átlagkereset az alapbéren kívül tartalmazza a bérpótlékot, a kiegészítő fizetést, a prémiumot, a jutalmat, a 13. és további havi fizetést is.

Az intézményi statisztika megfigyelési köre a legalább 5 fő létszámú vállalkozások (az 5–49 fős vállalkozások megfigyelése reprezentatív minta alapján történik, míg 50 főtől teljes körű a megfigyelés), illetve létszámnagyságtól függetlenül a költségvetési és társadalombiztosítási intézmények, valamint a kijelölt nonprofit szervezetek. Az egyes gazdasági szervezetek a fizikai, valamint a szellemi foglalkozásúak keresettömegéről és állományi létszámáról szolgáltatnak adatot.

A statisztika legnagyobb előnye, hogy viszonylag gyorsan, a bérek kifizetését követő hónapban rendelkezésre áll. Használatának problémái az alábbiak.

- A megfigyelési körből adódóan széles réteget nem fed le (nem tartalmazza az 5 fő alatti vállalkozásokat).
- Mivel a szervezetek lekérdezésén alapul, csak a hivatalosan és alkalmazottként bejelentett létszámról szolgáltat információt, így a szürke- és fekete-foglalkoztatás lefelé torzíthatja.
- Az átlagkereset változásának mértéke a két időszak közötti létszamarányok eltolódását és a tényleges keresetváltozás hatását együttesen tükrözi, azaz a publikált átlagbérindexek tartalmazzák például a fizikai és szellemi állománycsoportok, valamint az ágazatok közötti összetétel változásának hatását is.

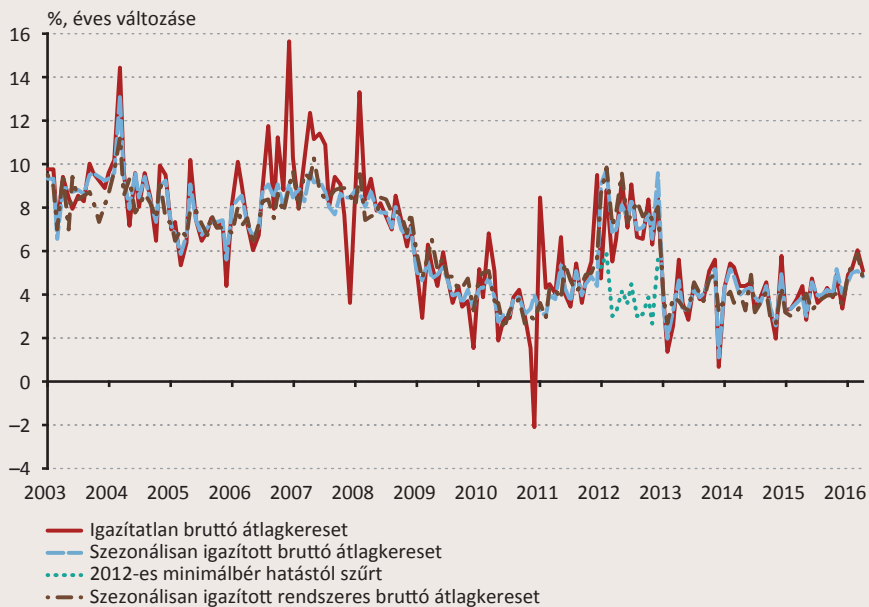
Az adatok a nemzetgazdaság összesen, vállalatok összesen, költségvetés összesen, non-profit szervezetek összesen vonatkozásban állnak rendelkezésre. Elemzéseinkhez a havi, illetve a negyedéves adatokat (amelyeket a havi adatok átlagolásával képezzük) szezonálisan igazítjuk. Emellett a beralakulást korrigáltuk a 2006 második felében tapasztalt fehéréddel, amely a gazdaság fehérédését célzó kormányzati intézkedések hatásából fakadt (lásd részletesen Eppich–Lőrincz, 2007).

A KSH a bruttó átlagkereset-adatokon belül külön közli a havi rendszeres és a nem havi rendszerességű bruttó átlagkeresetet is. A rendszeres keresetek

elemzése segíti a középtávú bérfolyamatok megértését. Az eseti prémiumok, jutalmak külön vizsgálata pedig segít az ezeken túlmutató folyamatok azonosításában. Például 2010 év végén jelentősen visszaesett a bruttó átlagkereset-index, amit az alacsony prémiumkifizetések okoztak. Ennek oka az volt, hogy a 2011-es kedvező adóváltozás miatt a vállalatoknak megérte átcsoportosítani a prémiumok kifizetését a következő év elejére.

1. ábra

A versenyszféra bruttó átlagkeresetei prémiummal és prémium nélkül



Forrás: KSH, MNB-számítás

Az intézményi statisztika által nyújtott részletesebb adatok elemzése további segítséget nyújthat a bérfolyamatok megértésében. A KSH által közzétett adatok a teljes munkaidőben, nem teljes munkaidőben alkalmazottak, illetve a 60 órán aluli foglalkoztatottak bruttó keresettömegére és létszámára vonatkoznak. Ezek alapján kiszámítható a részmunkaidőben alkalmazottakra (nem teljes munkaidőben alkalmazottak és 60 órán aluli foglalkoztatottak együtt), illetve az összes foglalkoztatottra vonatkozó bruttó átlagkereset is. Emellett

rendelkezésünkre állnak az átlagkeresetek két számjegyű TEÁOR³ szerinti ágazati bontásban, valamint fizikai és szellemi munkakör szerinti bontásban is. Ennek felhasználásával bizonyos jövedelemhatár alatt/felett vizsgálhatjuk a rendszeres bruttó átlagkeresetek alakulását, amely jobban használható a bérinfláció megítélésére. Az ágazati bontás egy keresztmetszeti mintát is ad, ami segíti a béreloszlás vizsgálatát, az extrém értékek kiszűrését, valamint a fehéredés vizsgálatát. Emellett rendelkezésünkre áll még a rendszeres bruttó átlagkeresetek adat ágazatonként létszám-kategóriák (5–9 fő, 10–19 fő, 20–49 fő, 50–249 fő, 250–999 fő, 1000 fő felett) szerinti bontásban, ami jelzi számunkra a mintaváltási torzítást. Ez a torzítás abból adódik, hogy az 5–49 fős vállalkozások reprezentatív mintáját minden év januárjában teljes körűen lecseréli a KSH.

A keresletoldali inflációs nyomás vizsgálatára a „kézhez kapott”, azaz **nettó átlagkereset** a legmegfelelőbb, hiszen ezt tekinthetjük valódi lakossági jövedelmi mutatónak. *A nettó átlagkereset a gazdálkodó szervezetenkénti bruttó átlagkeresetből a munkaerőpiaci, nyugdíj- és egészségbiztosítási járulék, valamint a személyi jövedelemadó levonásával számított adat (KSH-módszerrel).* A KSH a bruttó átlagkereset-adatokat intézményenként havi szinten nettósítja. A nettósítás csak az összes munkavállalót érintő adókedvezményeket tudja figyelembe venni. A családi adókedvezményekkel korrigált nettó kereseti átlagra külön becslést készít a KSH.

Az intézményi statisztikában a kereseten felül **egyéb munkajövedelem**nek számítanak az egyéb pénzbeli és természetbeni juttatások, például a külföldi kiküldetésnek a munkabér összegét meghaladó díjazása, a lakhatási költségtérítés, az étkezési térítés, a munkába járás költségének térítése, a saját használatra biztosított, cégautóval kapcsolatos költségtérítések, a jubileumi jutalom, a tárgyjutalmak.

³ A gazdasági tevékenységek egységes ágazati osztályozási rendszere.

3.2. Alternatív bérinflációs mutatók

A versenyszféra bruttó átlagkereseteire vonatkozó adat mind időben, mind keresztmetszetben jelentős zajt tartalmaz, így nagyok a havi ingadozásai. Ennek oka, hogy a versenyszektor meglehetősen heterogén ágazatokból áll össze, melyek különböző időpontokban állapítják meg a rendszeres béreket, fizetnek prémiumot vagy változtatnak munkavállalók létszámán és összetételén (szellemi, fizikai munkakörben foglalkoztatottak). A szezonális igazítás elvileg mérsékelné ezt a változékonyságot, azonban a munkaerő összetételének állandó változása miatt a szezonális igazítás sem teljesen stabil. Így a szezonálisan igazított adatok az újabb információk beérkezésével akár jelentős mértékben is revideálódhatnak. A volatilis bérimdex, az egy-egy hónapban látott kiugró értékek, valamint a szezonális igazítás revíziói összességében nehezítik a bérek alapfolyamatainak megítélését.

E probléma kezelésére statisztikai módszereket használunk. Az általunk képzett három alternatív bérinflációs mutató (csonkolt átlag⁴, Edgeworth-index⁵, súlyozott medián) lényege, hogy kiszámításuk során a volatilisabb, vagy az átlagtól kiugróan eltérő bérdinamikájú ágazatok kiszűrésre kerülnek. Az ezekből képzett alternatív bérinflációs mutatók sávjának előnye, hogy a beérkező újabb adatok szezonális igazításának következtében az idősor múltja kevésbé revideálódik, mint az aggregált bruttó átlagkereset időszora. Emellett az egy-egy ágazathoz kötődő kiugró értékek is kevésbé torzítják a mutatót.

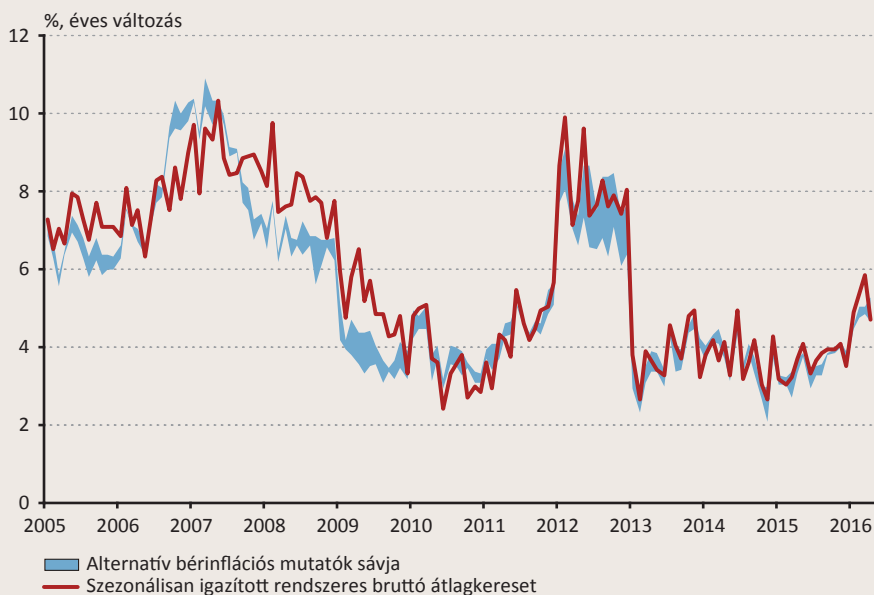
Az adatok volatilitását és revízióját tovább mérsékeljük azáltal, hogy a teljes versenyszféra adatsorának előállításához nem az aktuális havi létszámot használtuk súlyként, hanem az adott ágazat előző éves átlagos létszámát. Mivel ez a módszer kiszűri a létszámokban, illetve annak összetételében bekövetkező változást, a mutatókra bérinflációs mutatóként tekinthetünk.

⁴ A csonkolt átlag kiszámításához a ágazatok béreinek éves indexeit minden időszakban sorba állítjuk, és a legkisebb, illetve legnagyobb néhány értéket levágjuk, majd a maradékot súlyozzuk össze aggregált indexszé.

⁵ Az Edgeworth súlyozású index esetében az egyes ágazatok létszámsúlyait az adott szakágazat elmúlt 24 hónapban mért bérdinamikájának szórásának reciprokával szorozzuk. Ezt követően a módosított létszámsúlyokkal aggregáljuk össze a szakágazatokat a versenyszféra egészévé.

2. ábra

A rendszeres keresetekre vonatkozó bérinflációs mutatók sávjának alakulása a versenyszférában



Forrás: KSH, MNB-számítás

3.3. Bértarifa-felmérés

A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (továbbiakban NFSZ) évente felmérést végez a vállalatok körében a bérek struktúrájáról. Ebben az 5–50 fő közötti statisztikai állománnyal rendelkező cégek egy – évente változó – mintája, az 50 fő feletti statisztikai létszámmal rendelkező vállalatok, valamint létszámtól függetlenül a költségvetési szervezetek mindegyike szerepel. Az 50 főnél kevesebbet foglalkoztató vállalatok és a nem profitorientált szervezetek minden alkalmazottjukról szolgáltatnak adatot. A legalább 50 főt foglalkoztató vállalatok, a nem profitorientált szervezetek, valamint mérettől függően a költségvetési szervezetek pedig véletlen mintavétellel (születési dátum alapján) választják ki azokat az alkalmazottakat, akikről adatokat szolgáltatnak. A vállalatok az alkalmazottakról – illetve azok egy mintájáról – részletes egyedi (kor, nem, végzettség, szolgálati idő) és szerződéses jellemzőket (szerződés típusa – határozott vagy határozatlan idejű, teljes vagy részmunkaidős foglalkoztatás,

FEOR-kód⁶, május havi ledolgozott munkaórák) adnak meg, valamint közlik a bérek részletes struktúráját. Emellett a felmérés a vállalatokról is tartalmaz információkat (szellemi és fizikai alkalmazottak száma, TEÁOR-kód, telephely, állami, illetve külföldi tulajdon aránya, kollektív szerződés használata). A felmérésben sem a munkavállalókat, sem a munkáltatókat nem tudjuk egyedileg, név szerint beazonosítani.

A Bértarifa-felmérés tehát egy mikroadatbázis, amelynek kérdezési egysége a telephely, megfigyelési egysége pedig az alkalmazott. Az adatbázis elsősorban az alkalmazottak bruttó kereseti szintjének, annak szerkezetének, illetve a bérek alkalmazottak közötti eloszlásának ismeretével járul hozzá az MNB bérinflációról alkotott képéhez.

A Bértarifa-felmérés használatának korlátai az alábbiak.

- Az 5 főnél kevesebbet foglalkoztató vállalatokat (a nem profitorientált szervezetek kivételével) nem tartalmazza. Ez a vállalatcsoport ugyanakkor nem elhanyagolható arányt képvisel a foglalkoztatásban, így jelentősen befolyásolhatja a béreloszlást.
- Éves gyakoriságú, és csak nagy késéssel áll rendelkezésre, ezért a bérváltozások rövid távú változásának részletes vizsgálatára nem alkalmas.
- Csak az alkalmazottakra terjed ki, hiányoznak belőle például az önfoglalkoztatók, megbízási szerződéssel dolgozók stb.
- Mivel a vállalatok szolgáltatják az adatokat, csak a fehér foglalkoztatást, illetve a szerződéses jellemzőket tartalmazza.
- A dinamikus elemzések korlátja, hogy az egyéneket nem lehet egyértelműen összekapcsolni az adatbázisban, csak a munkáltatókat, mivel ők rendelkeznek egyedi panel azonosítóval (amely a vállalati adószám titkosításával áll elő). Ennek ellenére az egyedi jellemzők felhasználásával történő összekapcsolás révén korlátozottan vizsgálható az egyéni bérek változása. Ennek során az egyéneket a születési dátum (év és hónap), az iskolai végzettség, a nem, valamint a munkáltató egyedi azonosítója alapján összekapcsoljuk, kihagyva azokat az eseteket, ahol több egyén esetében ezek az adatok egyformák.

⁶ A Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszere (FEOR'08) a foglalkozásokat tartalmazza a tevékenységek szakmai jellemzőinek megfelelően az adott foglalkozáshoz szükséges képzettség, készség figyelembevételével kialakított csoportosításban.

Mivel a vállalati adatbázisban az 5–50 fő közötti munkáltatók mintája változik, valamint az alkalmazottak is munkahelyet váltanak, csak a munkavállalók körülbelül egyharmada kapcsolható össze az egyes évek között. Ez a minta részben torzított: az ebben lévő alkalmazottak átlagos kora, szolgálati ideje és bére magasabb, és többen dolgoznak a nagyobb méretű vállalatoknál, mint a teljes mintában.

3.4. Munkaerőköltség-felvétel

A KSH a **munkaerőköltség** nyomon követésére 1992-től kezdetben 4 évenként ismétlődő, később évenkénti adatgyűjtést (Munkaerőköltség-felvétel) vezetett be. A munkaerőköltség a vállalatoknál jelentkező teljes bérköltség, ami a munkaerő alkalmazásával kapcsolatosan felmerül. *A munkaerőköltség a munkavállalók munkájának ellenértékeként kifizetett összegeken (kereset) kívül tartalmazza*

- a nyugdíj- és egészségbiztosítás munkáltató által átvállalt terheit,
- a munkáltató hozzájárulását a munkanélküliség kezelését szolgáló alapokhoz és a csökkent munkaképességűek foglalkoztatását szolgáló alapokhoz,
- a különféle természetbeni és szociális juttatásokat, illetve
- a költségtérítéseket és a továbbképzéssel, munkaerő-toborzással kapcsolatos költségeket.

A foglalkoztatással kapcsolatos költségeket a munkadíjhoz vagy a foglalkoztatott létszámhoz kapcsolódó adótételek növelik, a foglalkoztatás elősegítését szolgáló bér- és járuléktámogatások pedig csökkentik (KSH, 2014b).

A Munkaerőköltség-felvétel a legalább 5 főt foglalkoztató vállalkozásokra és a költségvetési intézményekre vonatkozik, viszont a kisvállalkozásokat (5–49 fős) csak 4 évente tartalmazza. A felvétel alkalmas az ILO fogalmi és tartalmi meghatározásait követő elemzésekre, ezáltal nemzetközi összehasonlításokra is. Az átlagos havi munkaerőköltség alakulását éves szinten közli a KSH.

*A **munkaerőköltség-index** megmutatja a munkáltatókat terhelő, a munkaerő alkalmazásával kapcsolatos teljes költség rövid távú alakulását egy órára vetítve. Az index a mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat, oktatás, egészségügy,*

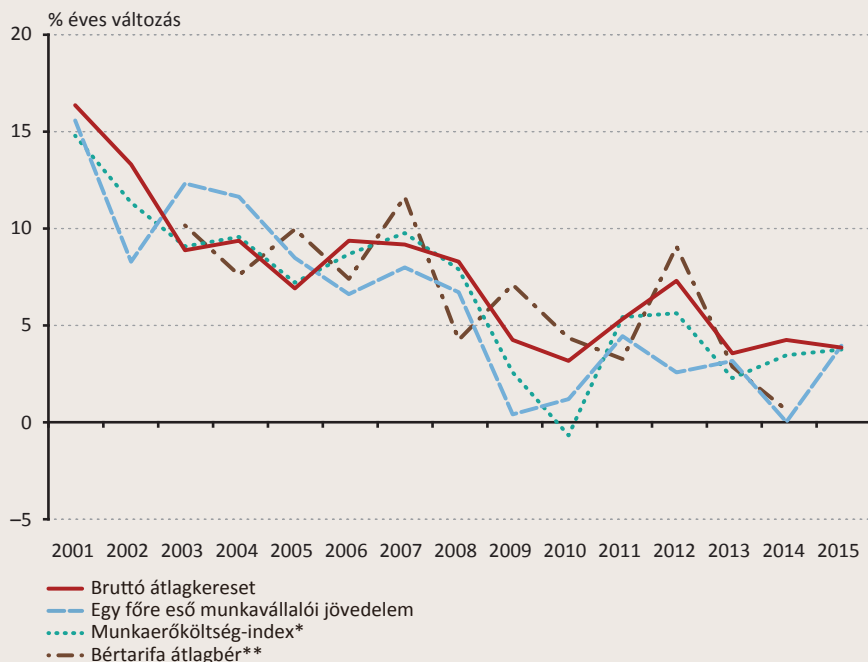
egyéb közösségi, személyi szolgáltatás kivételével az összes ágazatot lefedi (KSH-módszerter). Az egy órára jutó munkaköltséget Laspeyres-index formájában közli az Eurostat. Mivel ágazatonként számolják, így a munkaerő ágazaton belüli összetételének változását ez a mutató nem tudja kiszűrni. A havi és a negyedéves index a munkanaphatástól és szezonális hatásoktól megtisztított formában érhető el.

A KSH a nemzeti számlák keretében a nemzetgazdaságban keletkezett jövedelmeken belül kimutatja a munkavállalói jövedelemtömeg negyedéves alakulását. A **munkavállalói jövedelem** tartalmazza azokat a pénzben kifizetett bruttó összegeket (például rendszeres, kiegészítő és alkalmi kifizetés, jutalék, támogatás) és természetben nyújtott termékeket és szolgáltatásokat (térítésmentesen vagy csökkentett áron nyújtott jóléti szolgáltatások, például óvodai, üdülési szolgáltatások, lakástámogatás, személygépkocsi-használat, kamattámogatás), amelyeket a gazdálkodó szervezet a végzett munka ellenértékéért fizet a munkavállalónak, valamint a munkaadó társadalombiztosítási hozzájárulását is (KSH-módszerter). A munkavállalói jövedelem kimutatásához a KSH felhasználja a Munkaerőköltség-felvételt.

A munkavállalói jövedelemtömeget elosztva a GDP termelésében foglalkoztatottak létszámával megkapjuk az **egy főre eső munkavállalói jövedelmet**. A nemzeti számla rendszerében a GDP termelésében foglalkoztatottak létszáma a bármilyen termelő tevékenységben foglalkoztatott személyek száma (alkalmazottak és önállók, beleértve a segítő családtagokat is). A foglalkoztatottak nemzeti számla szerinti fogalma tehát eltér mind a Munkaerő-felmérésében, mind pedig az intézményi statisztikában használt fogalomtól. Részben azért, mert a nemzeti számla rendszerében termelésnek minősülő tevékenységek nem minden esetben minősülnek jövedelemszerző tevékenységnek (a Munkaerő-felmérés ILO fogalmai szerint), részben azért mert a nemzeti számla belföldi (hazai) szemléletű (részletesen lásd Foglalkoztatottság fejezet) (KSH-módszerter).

3. ábra

A Magyarországon elérhető bérmutatók éves alakulása a versenyszférában



Forrás: KSH, Eurostat, NFSZ

*A Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat (A), Művészet, szórakozás, szabadidő (R) és az Egyéb szolgáltatások (S) szektorokat nem tartalmazza az adat

**Teljes munkaidős, nem nyugdíjas, nem támogatott alkalmazottakra vonatkozó adat

3.5. Az egységnyi hozzáadott értékre jutó munkaerőköltség számítása

A bérek alakulását elsősorban az inflációs nyomás meghatározásához kísérik figyelemmel. Emellett azonban az **egységnyi hozzáadott értékre jutó munkaerőköltség** (ULC) a versenyképesség vizsgálatára is használható. A munkaerőköltség meghatározásához a nemzeti számlás adatok lennének konzisztensek, ám ebből a statisztikából nem állnak rendelkezésünkre megfelelő bér adatok. Így a munkaerőköltség megalkotásához a teljes munkaidőben foglalkoztatottak bruttó átlagkeresete és a vállalatok számára adódó összes egyéb bérköltség felhasználásával megalkotjuk az átlag-munkaerőköltséget, és ezt megszorozzuk a külföldi telephelyen dolgozókat nem tartalmazó

versenyszféra teljes munkaidő egyenértékes létszámmal. Ezt a hozzáadott-értékkel leosztva határozzuk meg az egységnyi hozzáadott-értékre jutó munkaerőköltséget.

1. táblázat		
Összefoglaló tábla a Magyarországon elérhető bérmutatókról		
	Lakosság számára	Vállalatok számára
Van összetételhatás	Nettó átlagkereset Bruttó átlagkereset	Egy főre eső munkavállalói jövedelem
Kiszűri az összetétel-hatást	Alternatív bérinflációs mutatók	Munkaköltség-index
	Bértarifa	

4. Munkakínálat

Az aktivitás mérésére a KSH havonta publikált **Munkaerő-felmérését** (továbbiakban: MEF) használjuk, mely a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) ajánlásai alapján készül. Nagyjából 38 ezer háztartás megkérdezésén alapul, a 15–74 éves személyek gazdasági aktivitásáról nyújt információt. Egy háztartás átlagosan hat negyedévig van a mintában, negyedévente a minta egyharmada lecserélődik.

5. Munkakereslet

5.1. Foglalkoztatottság

A létszámfolyamatokról többféle forrásból tájékozódhatunk, azonban ezek eltérő mintán, eltérő gyakorisággal állnak rendelkezésünkre. Így az egyes elemzések céljainak függvényében különböző létszámstatisztikákat használhatunk. Az alábbiakban összefoglaljuk ezen statisztikák jellemzőit.

2. táblázat A foglalkoztatottságra és a munkanélküliségre vonatkozó adatforrásaink			
	Ágazat	Adatforrás	Gyakoriság
Foglalkoztatottság	Nemzetgazdaság	MEF (LFS)	negyedéves, havi
		Intézményi	havi
		Bértarifa (NFSZ)	éves
		Nemzeti számla alapján	negyedéves
	Versenyszféra	MEF (LFS)	negyedéves
		Intézményi	havi
		Bértarifa	éves
		Nemzeti számla alapján	negyedéves
		NAV-adatbázis	éves
Munkanélküliség		MEF (LFS)	negyedéves, havi
		NFSZ	havi

A **Munkaerő-felmérés**ben (továbbiakban MEF) foglalkoztatottnak minősül az, aki a kérdezést megelőző héten legalább egyórányi keresőtevékenységet folytatott. Az ágazati bontás csak negyedéves gyakorisággal áll rendelkezésre. A MEF-nek térítés ellenében elérhető a mikroadatbázisa is, ami tartalmazza a ledolgozott munkaórák mellett a főbb demográfia, lakóhely, végzettség adatokat, valamint néhány vállalati jellemzőt is (részletesen lásd KSH, 2013).

A felmérés előnyei

- Szintben jól mutatja a foglalkoztatottak létszámát, mivel a többi statisztikánál teljesebb körű, lefedi az összes cégméretet.
- Mivel egyéni megkérdezésen alapul, a feketefoglalkoztatottak egy részét is tartalmazza.

- Nemzetközileg összehasonlítható, mivel az Eurostat ajánlásai alapján készül.
- Havi rendszerességgel publikált adat.

A felmérés hátrányai

- Nemzeti szemléletű, így nem a GDP-vel, hanem a nemzeti jövedelem statisztikákkal (GNI, GNDI) konzisztens. Szerepel benne a külföldön dolgozó, de magyarországi háztartáshoz tartozó munkavállalók egy része is (2015-ben 111 ezer fő). A bérköltség kiszámításánál és egyéb vállalatokat érintő mutatóknál ez torzítást jelenthet, így ki kell szűrni őket.

Az **intézményi munkaügyi statisztikát** szintén a KSH készíti, havi gyakoriságú. Az 5 fő feletti vállalatok adatait tartalmazza. 5 és 50 fő közötti vállalatok esetében mintát vesz a KSH, az 50 fő feletti vállalatoknak kötelező az adat-szolgáltatás. A központi költségvetés szerveire nézve teljes körű. Tartalmazza a ledolgozott munkaórákat is.

A felmérés előnye

- Havonta rendelkezésre áll, nagy ágazati, létszámkategóriák szerinti részletezéssel.

A felmérés hátrányai

- Az 5 fő alatti vállalatokról semmilyen adatot nem tartalmaz. Nemzetközileg nem összehasonlítható.
- Az 5 és 50 fő közötti vállalatok esetében minden évben teljes mintaváltás történik, így szinteltolódások előfordulhatnak az egyes évek között.
- Csak a legálisan foglalkoztatottakat tartalmazza.

A KSH a MEF foglalkoztatottsági adatai alapján kiszámolja a nemzeti számlákkal konzisztensen a **GDP termelésében részt vevő foglalkoztatottak** létszámát is, amibe a *nemzeti számla rendszerében termelésnek tekintett, bármilyen termelő tevékenységben foglalkoztatott személy beleszámít (KSH-módszerrel)*. Nemzetgazdasági ágak szerinti bontás elérhető. A MEF alapján készül, néhány korrekciós tétel segítségével.

Nem tartalmazza

- *a nem hazai termelőegységeknél foglalkoztatott Magyarországon lakó (rezidens) személyeket (Magyarországról külföldre ingázók).*

Tartalmazza

- *a hazai (rezidens) termelőegységénél foglalkoztatott, nem az ország területén lakó személyeket (Magyarországra ingázó külföldiek);*
- *a tartósan valamely intézetben (szociális-rehabilitációs intézet, lakóotthon, kórház, börtön, szálloda stb.) lakó foglalkoztatottakat;*
- *a MEF-benhasznált korhatárnál idősebb foglalkoztatottakat;*
- *specifikus becsléseket a főtevékenységként mezőgazdasági termékeket önfogyasztásra termelők számáról és a saját lakásépítést főtevékenységként végzőkről, a háztartási szolgáltatást végző fizetett háztartási alkalmazottak számáról, az illegális tevékenységben foglalkoztatottak számáról (KSH-módszertan).*

A felmérés előnyei

- A gazdasági elemzésekben ez lenne a leghasznosabb létszámmutató, mert teljesen lefedi azok körét, akik a magyar GDP előállításában részt vesznek.

A felmérés hátrányai

- Viszonylag nagy késéssel áll elő, így rövid távú elemzésekre nem alkalmas.
- Nem tudjuk meg belőle az egyes korrekciós tételek számszerű értékét (például hány 74 évnél idősebb személy dolgozik).

A társasági adóbevallások alapján készül a **NAV-** (APEH-) **adatbázis**. Nincsenek benne az egyéni vállalkozók adatai. Mivel az adatfelvétel célja nem a minél pontosabb létszámadatok gyűjtése (létszámot nem kötelező megadni), ezért nem tartozik a legmegbízhatóbb létszámstatisztikák közé. Emellett mivel nem minden cég a naptári évnek megfelelően jelent, az idősoros elemzésben torzítás lép fel.

A **Bértarifa-felmérés** az NFSZ által évente készített felmérés. Az adatszolgáltatás célja a keresetek megismerése, így létszámelemzésekre korlátozottan alkalmas. Néhány vállalati és egyedi jellemzőt is tartalmaz az adatbázis.

A felmérés előnye

- A foglalkoztatottak néhány olyan jellemzőjét tartalmazza, amit egyetlen más adatbázis sem (elsősorban a keresetek részletes struktúráját). Innen tudjuk például, hogy hány minimálbéres dolgozik a vállalatoknál.

A felmérés hátrányai

- Nem létszámstatisztika, az 5 fő alatti vállalatokat nem tartalmazza. Csak éves frekvencián és nagyjából féléves késéssel áll rendelkezésre.

3. táblázat

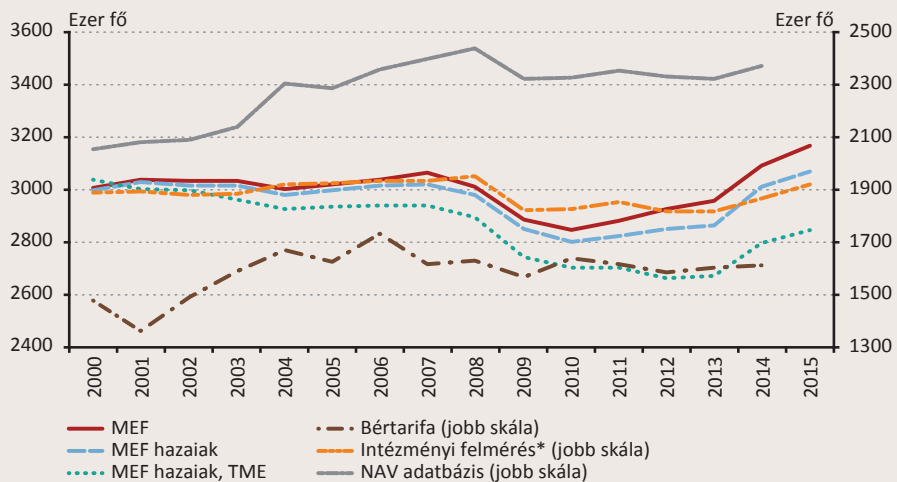
Adatfelvételek az egyes létszámkategóriákban

	Fekete-foglalkoztatás	Egyéni vállalkozó	2–4 fő	5–20 fő	21–50 fő	50 fő felett
MEF	M	M	M	M	M	M
Intézményi				M	M	T
Bértarifa				M	T	T
NAV*			T	T	T	T

M: mintavétel, T: teljes körű, *a létszámot nem kötelező megadni.

4. ábra

A versenyszféra létszámának alakulása a különböző felmérések szerint



*a legalább 60 órában foglalkoztatottak létszáma

Forrás: KSH, NFSZ, NAV

6. Létszámadatok az MNB elemzéseiben

A létszámelemzéseknél főként a versenyszféra létszámára koncentrálnak, mivel egyik tétele a költséginflációs nyomásnak, valamint nagy szerepe lehet a kereslet oldali inflációs nyomás kialakulásában.

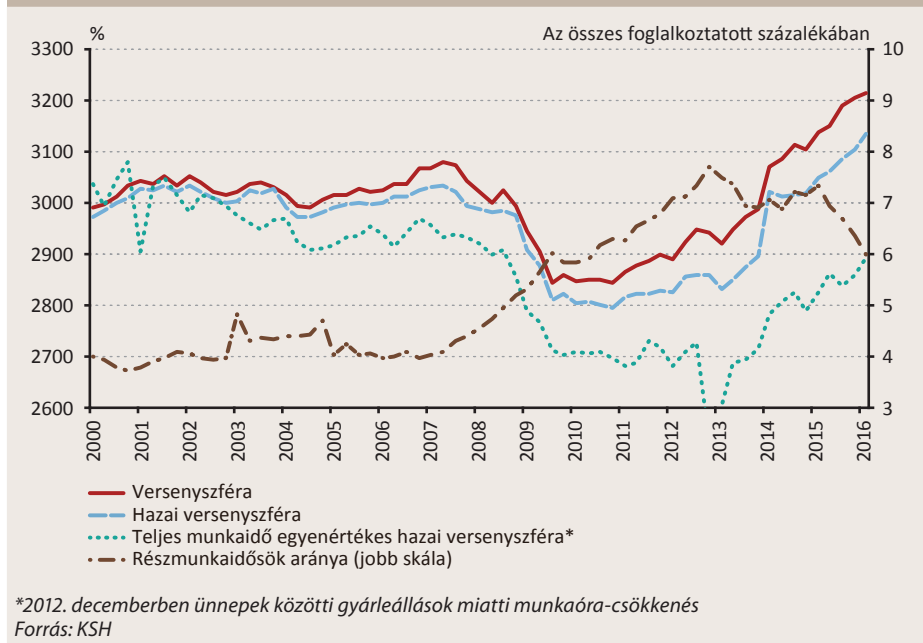
A létszámelemzéseinknél főként a MEF-foglalkoztatottságot használjuk, mivel ez a statisztika tartalmazza az 5 fő alatti vállalatoknál dolgozókat, valamint a feketefoglalkoztatottság egy részét is. Ugyanakkor ebben a statisztikában a felmérés módszertani sajátosságai miatt (megfigyelési egység a háztartás) szerepelnek a magyarországi állandó lakóhellyel rendelkező, de külföldön dolgozók vagy munkát keresők is. A számuk 2007-ig enyhén emelkedett, és nem volt jelentős (25 ezer fő alatti), 2007 után azonban jelentősen bővült a létszámuk (részletesen lásd Bodnár-Szabó, 2014). Emiatt ezzel korrigálnunk kell, így elemzéseinkben kiszűrjük őket. Ezenkívül a mikroadatbázis használatával előállítható a teljes munkaidő egyenértékes létszám is. Ezt a következőképpen számítjuk ki:

$$\frac{\text{összes ledolgozott munkaóra}}{\text{teljes munkaidősök átlagos ledolgozott munkaórája}}$$

A teljes munkaidő egyenértékes létszám mellett, hogy pontosabban mutassa a nemzetgazdaságban felhasznált munka mennyiségét, a konjunktúrával is jobban együttmozog (6. ábra). Ennek oka, hogy a vállalatok a konjunktúra változásaira a ledolgozott munkaórák változtatásával kisebb költséggel, és gyorsabban tudnak reagálni, mint a foglalkoztatottak létszámának változtatásával. Nagyobb eltérés a létszám és a teljes munkaidő egyenértékes létszám között akkor alakul ki, ha a részmunkaidősök aránya számottevő (5. ábra). Hazánkban a részmunkaidősök aránya a válság előtti években kezdett el emelkedni, majd a válság alatt is fokozatosan bővült (részletesen lásd Bodnár, 2014). Az utóbbi években azonban megállt a részmunkaidős foglalkoztatottság terjedése. A mutató hátránya, hogy nagyjából egy negyedéves késéssel áll rendelkezésre, valamint érzékeny lehet egyszeri hatásokra is (lásd például 2012. IV. negyedévében a jelentős szabadságotól miatti erőteljes csökkenést).

Az intézményi statisztika ágazati bontása hamarabb rendelkezésre áll, mint a MEF, valamint havi gyakoriságú, így ezt a rövid távú, mélyebb elemzésekhez tudjuk használni. A Bértarifa-felmérést, illetve NAV-adatbázist a mikroelemzésekénél és a vállalatok egyedi jellemzőinek vizsgálatokor alkalmazhatjuk eredményesen. Ugyanakkor ezek a statisztikák létszámfolyamatokra való következtetésekre korlátozottan alkalmasak.

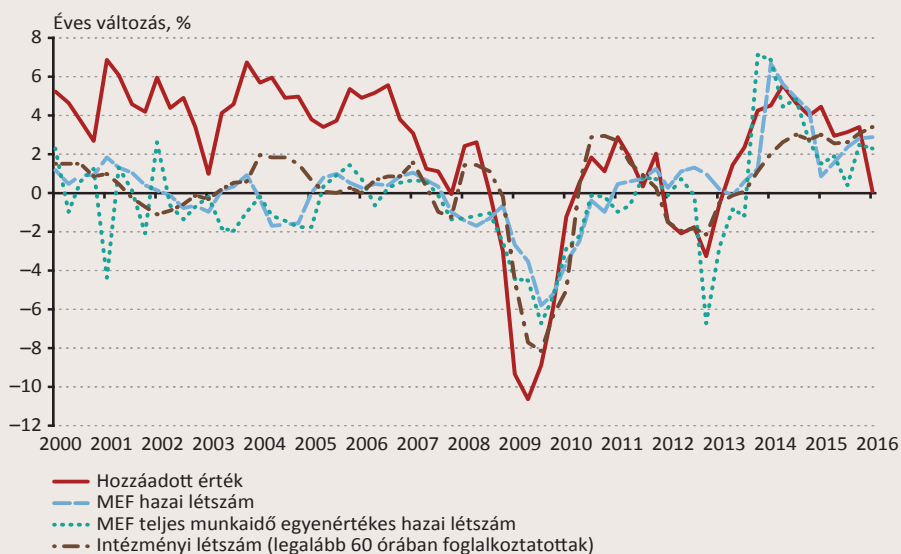
5. ábra
A versenyszférában foglalkoztatottak létszáma a MEF szerint



A versenyszférában a válság előtt az intézményi létszámadat követte legjobban a GDP változását (6. ábra). A válság óta azonban a MEF-ből nyerhető teljes munkaidő egyenértékes létszám követte leginkább a konjunktúra változását. Ez utóbbi létszám mutató ragadja meg legjobban a versenyszférában felhasznált munka mennyiségét.

6. ábra

A versenyszférában foglalkoztatottak létszámának és a versenyszféra hozzáadott-értékének éves alakulása



Forrás: KSH

1. keretes írás

A közfoglalkoztatottak számának mérése

Az utóbbi években a foglalkoztatottak számának alakulását jelentősen befolyásolják a közmunkaprogramok. Az alábbiakban áttekintjük, hogy milyen statisztikák állnak rendelkezésre a közmunkások számával kapcsolatban.

A MEF mikroadatbázisából két kérdés uniójaként⁶ állítjuk elő a közmunkások számát. 2014 óta már konkrét kérdés is vonatkozik a közmunkásokra. Az intézményi felmérésben 2008 óta szintén megtalálható a közmunkások száma, azonban a megfigyelési kör az egyes évek között változott⁷. A két statisztika elég hasonló szintben és dinami-

⁷ „Miért dolgozik határidős szerződéssel?” (támogatott munkaviszonyban áll [közhasznú, közcélú, illetve közmunkát végez]), valamint a „Részesül-e az alábbi segélyek valamelyikében?” („nem, de közhasznú/közcélú/közmunkát végez).

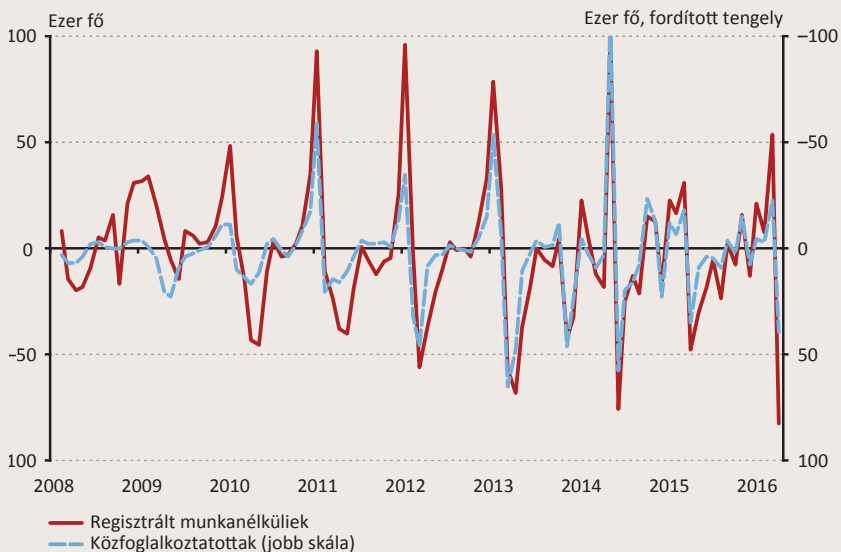
⁸ Például 2010: közhasznú, közcélú és közmunka program; 2011: a rövid időtartamú, a hosszabb időtartamú és az országos közfoglalkoztatási program keretében foglalkoztatottak. 2012: a költségvetési intézményeknél közfoglalkoztatás – a rövid időtartamú, a hosszabb időtartamú és az országos közfoglalkoztatási program – keretében; 2013: a legalább 5 főt foglalkoztató vállalkozásoknál, a teljes körű költségvetésnél, valamint a megfigyelt nonprofit szervezeteknél közfoglalkoztatás keretében.

kában is. Ezenkívül rendelkezésünkre áll az NFSZ-nél bejelentett, új támogatott álláshelyek száma is. Ez az adat ugyan tartalmazza az egyéb támogatott álláshelyeket is (például Első munkahely garanciaprogram), azonban a közmunkaprogramok túlsúlya számottevő.

Következtetni tudunk a közfoglalkoztatottak számára a nyilvántartott álláskeresők számából is. A közfoglalkoztatási programban való részvétel egyik feltétele, hogy a program megkezdése előtt álláskeresőként regisztrálni kell a munkaügyi központban. A közfoglalkoztatottak számának emelkedése óta a nyilvántartott álláskeresők szezonalitása megváltozott, legerőteljesebben a közmunkaprogramok befolyásolják (7. ábra). Mivel az NFSZ statisztikái hamarabb rendelkezésünkre állnak, így segíthetnek a közfoglalkoztatottak számának becslésében. A közmunkások munkanélküli regisztrációja nem törlődik, hanem csak szüneteltetve van. Ennek számát az NFSZ statisztikája nyilvántartása szüneteltetve közfoglalkoztatás miatt megnevezés alatt tartalmazza, ami azonban nem nyilvános.

7. ábra

A regisztrált munkanélküliek és a közfoglalkoztatottak számának változása



Forrás: NFSZ, KSH

7. Szabad munkaerőpiaci kapacitás

7.1. Munkanélküliség

A munkanélküliséget többféleképpen definiálhatjuk. Az Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) definíciója alapján munkanélkülinek tekintjük azt, aki megfelel a következő három kritérium mindegyikének: nincs fizetett munkája, két héten belül képes lenne munkába állni, és a kérézést megelőző négy hét folyamán aktívan keresett munkát. Ez a munkanélküliség-definíció tehát nem követeli meg, hogy munkanélküliként regisztráltassa magát a munkát kereső. Az ILO szerinti munkanélküliségi adat forrása a **MEF**. Ezzel szemben a **regisztrált munkanélküliek** csak azokat tartalmazzák, akiket álláskeresőként nyilvántartanak.

Ahogy a foglalkoztatásnál, a munkanélküliség esetében is hagyományosan a MEF adataira támaszkodunk. A válság azonban rámutatott arra, hogy a munkanélküliség alternatív mutatói további fontos információkat tartalmazhatnak (részletesen lásd 2014. júniusi Inflációs jelentés 6.2-es kiemelt téma).

A másik fő munkanélküliségi forrásunk az NFSZ statisztikája, ami igen részletesen tartalmazza az álláskeresők adatait (kor, nem, végzettség, elhelyezkedések, tartós álláskeresők, különböző ellátásban részesülők száma, stb.). Emellett tartalmazza az új álláshelyek jellemzőit (támogatott, nem támogatott, területi elhelyezkedés, ágazat, foglalkoztatás jellege stb.), valamint a csoportos létszámleépítéseket is.

A regisztrált munkanélküli fogalom szerint nem munkanélküli, a MEF alapján viszont munkanélküli az, aki állást keres, de nem regisztráltatta magát álláskeresőként. Az pedig, aki regisztráltatta magát, de eközben feketén foglalkoztatott, vagy alkalmi munkát végez, a MEF szerint nem munkanélküli, míg a regisztrált munkanélküliek között megjelenik. A MEF munkanélküliség a regisztrált munkanélküliségnél kisebb.

7.2. Alternatív munkanélküliségi mutatók

MEF munkanélküliségi mutatót kiegészítő indikátorai a mikroadatbázisból 1999-től elérhetők, amelyek segítségével több alternatív munkanélküliségi mutatót készíthetünk. Itt azokat is számításba vesszük, akik az ILO definíciója alapján az inaktívák vagy a foglalkoztatottak csoportjához tartoznak, azonban munkaerőpiaci szerepük alapján a munkanélküliekhez lennének sorolhatók. Ilyenek a következő csoportok:

- azok a részmunkaidőben foglalkoztatottak, akik szeretnének nagyobb óraszámban dolgozni (alulfoglalkoztatott részmunkaidősök);
- a potenciális munkaerő-tartalékba sorolható inaktívák:
 - azok, akik tudnának dolgozni, de nem akarnak (reményvesztett munkanélküliek – discouraged workers);
 - vagy akik szeretnének dolgozni, de valamilyen ok miatt nem tudnak (például egyetemisták, akik tanulmányaik után szeretnének munkába állni).

A szabad munkaerő-kapacitásba tartozó csoportokat a MEF mikroadatbázisának segítségével tudjuk elemezni. A témáról részletesen lásd a 2014. júniusi Inflációs jelentés 6.2. kiemelt témáját.

7.3. A munkaerőpiac feszességének néhány mérőszáma

A szabad munkaerő-kapacitás és munkakereslet egymáshoz való viszonyának hatása van a bérezésre. Ennek mérésére több lehetséges mutató is számolható. Mind a KSH, mind az NFSZ adatai segítenek a munkaerőpiac feszességének megállapításában. Ehhez a versenyszférában keletkezett (nem támogatott) munkahelyeket használjuk, mivel ezek mutatják a piaci folyamatokat.

Fesznek mondjuk a munkaerőpiacot, ha sok rendelkezésre álló üres álláshely van a versenyszférában és kevés a munkanélküliek száma. Ekkor a munkavállalók magasabb béreket tudnak kiharcolni a bértárgyalásokon, vagyis ekkor erősödik a munkaerőpiac felől érkező inflációs nyomás. Ha azonban kevés a rendelkezésre álló üres álláshely és sok a munkanélküli, akkor a munkaerőpiac laza, és nincs vagy nem számottevő az inflációs nyomás. Az utóbbi években fokozatosan feszesebbé vált a munkaerőpiac.

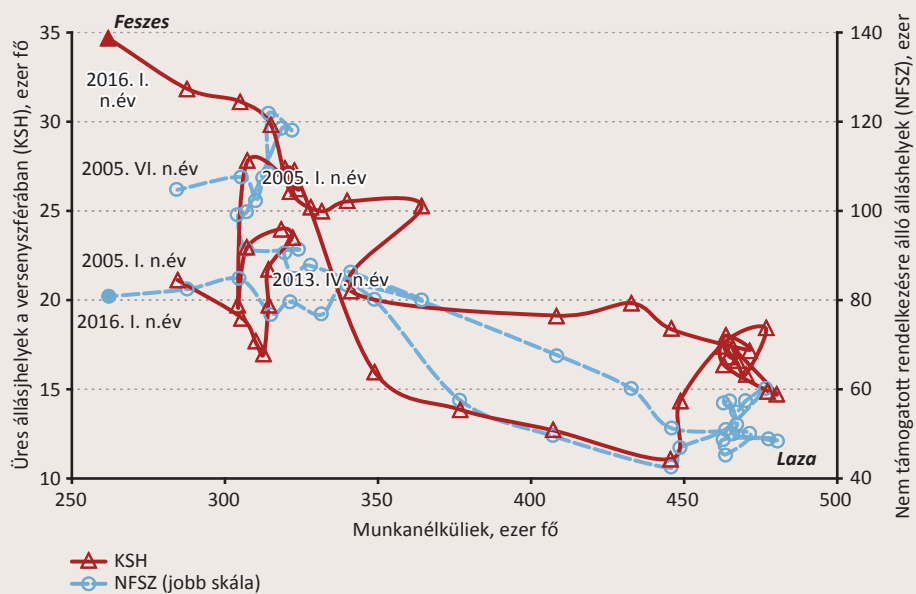
Az **NFSZ** adatai tartalmazzák a hozzájuk bejelentett adott hónapban kiírt új álláshelyeket, hónap végén betöltetlen álláshelyeket, valamint az ezek aggregálásából képzett **rendelkezésre álló álláshelyeket** (előző hónap végén betöltetlen álláshelyek + a hónap folyamán bejelentett új álláshelyek). Ezeken belül a statisztika megkülönbözteti a támogatott és a nem támogatott álláshelyeket. Előbbibe tartoznak a közmunkaprogramok valamint egyéb, a kormányzat által indított programokban meghirdetett állások (például Nyári diákmunka elősegítése, Első munkahely garancia program, stb.). A piaci folyamatokat a nem támogatott álláshelyek alakulása mutatja. Az NFSZ adatai tartalmazzák még az adott hónapban bejelentett csoportos létszámleépítéseket is.

A **KSH** is publikál **üres álláshely** adatokat, melyeket az Eurostat ajánlásai alapján számít. Ezek szerint üres álláshely egy adott munkáltatónál az újonnan létesített, megüresedett, illetve olyan, a közeli jövőben (3 hónapon belül) megüresedő álláshely, melynek betöltésére a munkáltató aktív lépéseket tesz (hirdet, az NFSZ segítségét kéri stb.)

A munkanélküliek, valamint az üres álláshelyek számát mutatja a Beveridge-görbe (8. ábra). A Beveridge-görbe elkészíthető ráta formában is, ahol mind a munkanélkülieket, mind az üres álláshelyeket az aktívak számával osztjuk el.

A **MEF mikroadatbázisából** számolhatunk áramlási adatokat, mely az egyes munkaerőpiaci kategóriák közötti (foglalkoztatott, munkanélküli, inaktív) átrendeződéseket mutatja. A magyar munkaerőpiac a kontinentális Európához hasonlóan kevésbé rugalmas, szemben az angolszász országokkal, ahol az egyes állapotok közötti átmenetek gyakrabban fordulnak elő. Magyarországon a demográfiai jellemzők nagymértékben meghatározzák a munkaerőpiaci részvételt. Habár az egyes demográfiai csoportok munkaerőpiaci részvétele meglehetősen eltérő, elmondható, hogy a munkaerőpiac dinamikáját alapvetően nem a demográfiai változások, hanem a gazdaságban megfigyelhető sokkok (a gazdaság környezeti megváltozása, munkaerőpiaci szabályozás és az intézményrendszer) határozzák meg.

8. ábra
Beveridge-görbék a KSH és az NFSZ adatai alapján



Forrás: KSH, NFSZ

Irodalmak

Bodnár Katalin (2014): Részmunkaidős foglalkoztatás a válság alatt, MNB Szemle, 2014. március

Bodnár Katalin – Szabó Lajos Tamás (2014): A kivándorlás hatása a magyar munkaerőpiacra, MNB Háttér tanulmányok 114.

Ehrenberg, Ronald G. – Smith, Robert S. (2003): Korszerű munkagazdaságtan: elmélet és közpolitika, Panem Kiadó, Budapest

Eppich Győző-Lőrincz Szabolcs (2007): Három módszer a bért statisztika fehéredés okozta torzítottságának becslésére, MNB-tanulmányok 66.

KSH (2013): Munkaerő-felmérés és kiegészítő felvételei
letöltés: http://www.ksh.hu/2014_onkentes_adatgyujtesek, letöltve: 2016. január 19.

KSH (2014a): Útmutató a munkaügy-statisztikai adatszolgáltatáshoz

KSH (2014b): A munkaerőköltség alakulása, 2011-2013. Statisztikai Tükör, 2014/72

KSH: Bruttó hazai termék (GDP), Módszertan
letöltés: <http://www.ksh.hu/docs/hun/modszgyors/gdpmodsz15.html>,
letöltve: 2016. május. 10.

KSH: Módszertani megjegyzések, letöltés: <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/modgy/modsz13.pdf>, letöltve: 2016. január 19.

KSH: Módszertani megjegyzések,
letöltés: <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mpf/mpf1603m2.pdf>,
letöltve: 2016.január 19.

KSH: Munkaerőköltség módszertani leírás

Mortensen, Dale T. (1970): A theory of wage and employment dynamics. Megjelent: Phelps, E. S. (szerk.): *Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory*. W.W. Norton, New York, pp. 167–211.

MNB (2014): A munkaerő kihasználtságának mérőszámai. Inflációs jelentés, 6.2. kiemelt téma, 2014. június

Okun, Arthur M. (1962): Potential GNP: Its Measurement and Significance, American Statistical Association, Proceedings of the Business and Economics Statistics Section, pp. 98–104.

Pissarides, Christopher A. (1988): The Search Equilibrium Approach to Fluctuations in Employment, *American Economic Review*, Vol. 78, No. 2., pp. 363–368.

Phillips A. W. (1958): The Relation between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom, 1861-1957, *Economica*, New Series, Vol. 25, No. 100, pp. 283-299.

Shapiro, Carl –Stiglitz, Joseph E. (1984): Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device, *The American Economic Review*, Vol. 74, No. 3., pp. 433-444.

Spence, Michael (1973): Job Market Signaling, *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 87, No. 3., pp. 355-374.

Yellen, Janet L. (1984): Efficiency Wage Models of Unemployment, *The American Economic Review*, Vol. 74. No. 2.

OKTATÁSI FÜZETEK
MUNKAERŐPIAC

Nyomda: Prospektus–SPL konzorcium
8200 Veszprém, Tartu u. 6.

