

## 1. FOGALOM ÉS MÉRÉS

### 1.1. MIT ÉRTSÜNK „MUNKAERŐHIÁNYON”?

KÖLLŐ JÁNOS, NAGY DANIELLA & TÓTH ISTVÁN JÁNOS

Egy olyan országban és időben, ahol a népesség fele még az államszocialista rendszerben érte el a nagykorúságot, könnyen jön a szájunkra a „munkaerőhiány” kifejezés. A paternalista szocialista gazdaságban a vállalatok költségvetési korlátjának felpuhulása korlátlan erőforráséhséghez és krónikus, magasabb árakkal és bérekkel nem csillapítható túlkereslethez vezetett az összes erőforrás piacán (Kornai, 1980, 1993). Nyilvánvaló, hogy az elmúlt közel harminc évben ebben az értelemben nem beszélhattünk hiányról, és ilyesmire a belátható jövőben sem számíthatunk. A rendszer ezelőtt több mint 25 éve, történelmi időben mérve egy pillanat alatt billent át a keresletkorlátosság állapotába.

A súrlódások nélkül működő tiszta versenygazdaság bevezető jellegű tankönyvi modelljében épp annyira nincs értelme munkaerőhiányról beszélni, mint „Ferrari-hiányról”, vagy „kaviárhiányról”: ezek a dolgok nem hiányoznának a fogyasztónak, ha hajlandó lenne értük kellően magas árat (a munkaerőért a vállalkozó magasabb bért) fizetni. Valójában persze egy versengő, de nem varázsütésre működő tankönyvi piacgazdaságban is rendszeresen előadódnak olyan helyzetek, amikor a munkaerő iránti kereslet átmenetileg nehezen elégíthető ki: idő kell ahhoz, hogy a bérek alkalmazkodjanak, és még több ahhoz, hogy a bérváltozások megfelelő kínálati reakciókat váltsanak ki, különösen, ha az érintett piacra csak az oktatáson keresztül lehet belépni, mint például az orvosok, a jogászok vagy a pilóták esetében. A munkának tőkével való helyettesítése még ennél is időigényesebb feladat.

Még egy komolyabb földrajzi vagy szakmai meg nem felelésektől mentes gazdaságban is igaz, hogy az állás (a munkahely–munkavállaló párosítás) „keresési jószág” a munkavállaló és a munkaadó számára is: több-kevesebb idő kell ahhoz, hogy a felek egymásra találjanak. Nincs objektív mérce arra, hogy a toborzási–álláskeresési folyamat időigényességének kontinuumán hol húzódik a határ, ahol már jogosult „munkaerőhiányról” beszélni.

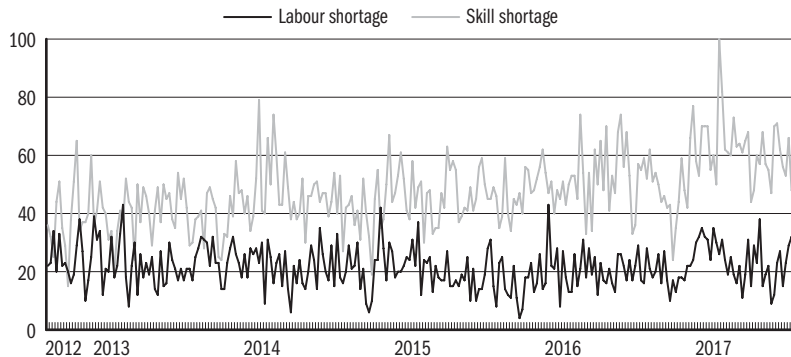
Nem véletlen ezért, hogy a tudományos kutatás nem, vagy csak vonakodva és idézőjelesen használja a munkaerőhiány (*labour shortage*), és alig valamivel gyakrabban a tudáshiány (*skill shortages*) fogalmait (I. I. I. ábra).

A múlt század ötvenes-hatvanas éveiben, a nyugati piacgazdaságok különösen gyors növekedésének időszakában még történtek kísérletek a kérdés szisztematikus tárgyalására (Blank–Stigler, 1957; Arrow–Capron, 1959).<sup>1</sup> Azóta a téma szinte teljesen lemerült: a bonni IZA Discussion Paper sorozatában eddig megjelent több mint tízezer tanulmányból például tíznél kevesebb foglal-

<sup>1</sup> Ebben szerepet játszott a szovjet rakétafejlesztési és úrkutatási sikerek nyomán kialakult „szputnyikpánik” is, ami a műszaki és természettudományi képzés bővítésére, a mérnökhiány leküzdésére ösztönözte a nyugati hatalmakat.

kozik a munkaerőhiány kérdésével, és esetükben is inkább a munkaerőhiánnyal kapcsolatos *panaszokat* és a *következményeket* vetik vizsgálat alá (lásd például Rutkowski, 2007; Junankar (Raja), 2009; Gimpelson és szerzőtársai 2009; Holt–Sawicki, 2010; Bellmann–Hübler, 2014; McGuinness és szerzőtársai, 2017).<sup>2</sup>

### 1.1.1. ábra: A „labour shortage” és „skill shortage” szavak előfordulása a világhálón



Megjegyzés: Google trends, 2011. november – 2017. október, heti mérések.

## Hiányfogalmak

Blank–Stigler (1957) háromféle hiánydefiniációt vesz szemügyre. Létezhet munkaerőhiány abban az értelemben, hogy a politika elégtelennek tartja valamely munkaerőfajta (például a szerzőpáros által vizsgált mérnökök) kínálatát valamilyen fontos társadalmi cél eléréséhez, az adott esetben és korban a vélt szovjet technikai erőfölény és háborús fenyegetés ellensúlyozására. Ezt a megközelítést a kritérium világos meghatározásának hiányában elvetik.<sup>3</sup>

Beszélhetünk hiányról abban az értelemben, hogy a kereslet meghaladja a kínálatot *az adott bérek mellett*, miközben az áralkalmazkodást és/vagy a mobilitást különféle korlátok akadályozzák. (A Blank–Stigler-tanulmányban megvizsgált adatok nem utaltak ilyen korlátok létezésére a mérnökök piacán 1929 és 1954 között.)

Végezetül, kialakulhatnak hiányhelyzetek akkor, ha az elérhető munkások kínálata lassabban növekszik, mint a keresett munkásoké a *közelmúltban jellemző bérek* mellett. Bár a szerzők nem utalnak a kifejezésre, ez az állapot egy *pókhálóciklus* első fázisának feleltethető meg, amikor a keresleti görbe eltolódása után (jobbra és felfelé) a bérek átmenetileg még a kiinduló szint közelében állnak, és a kínálat még nem reagál a kereslet megnövekedésére (Kaldor, 1934; Freeman, 1976).

Blank és Stigler a hiány utóbbi értelmezése mellett teszi le a garast, annak hangsúlyozásával, hogy a bérek csak akkor lehetnek jó mércéi a hiánynak, ha a kínálat kellően rugalmas. A mobilitási korlátok és a bérszabályozás lehetőségének megvizsgálása (és elvetése) után a szerzők a relatív keresetekben

<sup>2</sup> Az IZA (Institute for the Study of Labour: <https://www.iza.org>) a munkaerőpiaci kutatások első számú nemzetközi fóruma.  
<sup>3</sup> A „társadalmi kereslet modelljéről” részletesebben lásd Barrow és szerzőtársai (2013) írását.

megfigyelt trendek alapján arra jutnak, hogy 1929 után az amerikai mérnökök kínálata a keresletükhöz képest gyorsabban nőtt, mint amekkora növekedés történt a teljes munkaerő-állomány esetében. Továbbá, mivel a mérnökök jövedelmi többlete a felsőfokú végzettséggel nem rendelkezőkhöz képest meghaladja a mérnöki diploma megszerzésének költségét, ennek a trendnek a folytatódására lehetett számítani. Végül is nem találtak bizonyítékot jelentős mértékű – a fenti értelemben vett – munkaerőhiány létezésére.

*Arrow–Capron* (1959) szintén a mérnökök és tudósok kínálatának hiányával kapcsolatos panaszokból kiindulva vizsgálódott, kulcsfogalma a dinamikus munkaerőhiány volt: a keresleti görbe folyamatos felfelé tolódása hiányt generál, amelynek mértéke függ a keresletnövekedés mértékétől, a piaci reakció sebességétől, valamint a kereslet és a kínálat ár rugalmasságaitól (azaz attól, hogy milyen mértékben reagálnak a mennyiségek az árak változására). A szerzőpáros feltételezi, hogy a piaci szereplők egyes időpontokban hozott döntései nem feltétlenül optimálisak, és időbe telik, mire korrigálják azokat. *Arrow* és *Capron* az egységnyi időszak alatti ár növekedésnek és a kínálat feletti keresleti többletnek az arányát reakciósebességnek nevezi. A hiány hamarabb eltűnik, ha gyorsabb a reakció, és nagyobbak a kínálati és/vagy a keresleti rugalmasságok. A reakció gyorsasága függ az intézményi berendezkedéstől és a hosszú távú szerződések arányától. A szerzők szerint alapvetően a nagyon gyors keresletnövekedés vezetett hiányhoz az amerikai mérnökök és tudósok piacán az 1950-es években, de az alkalmazkodás lassúsága is hozzájárult a hiány hosszú távú fennmaradásához.

*Deaton–Thomas* (1977) hangsúlyozza, hogy bár az irodalom nagy része szerint a munkaerő-kereslet és -kínálat egymáshoz igazodása az ármechanizmuson keresztül megy végbe, előfordul, hogy nem az áralkalmazkodási folyamatok dominálnak. Fontosak a normák, azaz hogy egy adott cég mit gondol irányadó bérnek és elfogadható minőségű munkának.

Mint említettük, az elmúlt évtizedekben nagyon megritkultak a munkaerőhiány problémájával foglalkozó, mikroszintű elemzést is tartalmazó tudományos írások. A kisszámú kivétel közé tartozik *Bellmann–Hübler* (2014) tanulmánya, amely vállalati adatok alapján a 2007–2012 közötti időszakra vizsgálta a különféle cégjellemzők és intézmények hatását a németországi tudáshiány alakulására. Az empirikus elemzéshez a szerzőpáros a vizsgált időszakra vonatkozó reprezentatív vállalati felméréseket használt. Az ökonometriai elemzés kezdetén kiválasztotta a céges jellemzők közül azokat, amelyek statisztikai értelemben leginkább relevánsak.<sup>4</sup> Második lépésben probit modell segítségével a vállalatok által érzékelt tudáshiány valószínűségét magyarázta vállalati változókkal.

A szerzőpáros eredményei szerint a tudáshiány hosszú távú jelenség – töréssel a válság idején. Ez azonban nem jelenti azt, hogy a betöltetlen szakképzett álláshelyek száma folyamatosan nőne az egyes cégeken belül.<sup>5</sup> Egy-egy vállalat

4 Ehhez a LARS (*least angle regression*) módszert alkalmazták a szerzők, amely a rendelkezésre álló változók és a megelőző lépésben kapott reziduumok korrelációját használja fel a releváns változók kiválogatásához.

5 A német vállalkozásokra jellemző volt a képzett munkaerő tartalékolása a válság alatt, amihez hozzájárultak a magas elbocsátási költségek, valamint a várhatóan magas toborzási költségek. A becslések ennek megfelelően a válság alatt gyengébb kapcsolatot mutattak a cégek strukturális jellemzői és a tudáshiány között, mint más években.

laton belül a tudáshiány jellemzően rövid ideig jelentkezik. Nagyobb eséllyel sújtja a tudáshiány a fiatal cégeket, a szolgáltatási szektort, azokat a vállalatokat, amelyek erős versenynyomásnak vannak kitéve, valamint amelyek nem halmoztak fel munkaerőt a múltban. A több nőt foglalkoztató vállalatok kisebb eséllyel szembesülnek tudáshiánnyal, ami az iparhoz képest a szolgáltatásokban gyakrabban, a kereskedelemben ritkábban okoz gondot.

Az egyes cégek számára a gyakornoki foglalkoztatás és a képzés bizonyult hatékonynak a szakképzett munkaerőhiány megelőzésében. Meglepő módon, az egyenletek pozitív korrelációt jeleztek a hiánymutatók és a kollektív megállapodásokban szereplő szint feletti bértöbblet, a profitmegosztás, a munkaidőszámlák használata, valamint az átképzés között. A szerzőpáros maga is utalt arra, hogy ezek a korrelációk éppen a hiányra adott reakciók (béremelés és a rugalmasságot fokozó intézmények bevezetése) miatt alakulhattak ki, bár ennek ellentmondani látszik hogy például a munkaidőszámlák esetében annak késleltetett értéke is pozitív összefüggésben állt a hiánnyal.

Kelet-Közép-Európa közelmúltbeli történetében csak jóval a transzformációs visszaesést követően, az ezredforduló óta kezdtek szaporodni a hiánnyal kapcsolatos panaszok (*Rutkowski, 2007*). Itt sajátos, a fejlett OECD-országokban ismeretlen elemként játszik szerepet a tömeges kivándorlás. A leg erősebben érintett országok közé tartozó Romániában több tanulmány is foglalkozik a kérdéssel (*Frunză és szerzőtársai, 2009; Pociovalisteanu–Badea, 2013*). Ezekben arról számolnak be, hogy bizonyos ágazatokban a vállalatoknak nehézséget jelent szakképzett munkaerőt találniuk, miközben növekvő bérköltségekkel kell számolniuk. A szerzők 2025-re 2002-höz képest 2,3-szoros növekedést várnak Romániában a munkaerőhiány mértékében, különösen az építőiparban, a textiliparban, a szállodákban, idegenforgalomban, valamint a fa- és bútorigarban, így ezekben az ágazatokban munkaerőimportra szorul Románia. *Pociovalisteanu–Badea (2013)* szerint az ország az „agyelszívás” (*brain drain*) miatt számos költséggel szembesül, mint a jól teljesítő munkások hiánya vagy az oktatásba fektetett közpénzek alacsony megtérülési rátája.

Magyarországon a munkaerőhiány kérdéséről eddig a különféle konjunktúrajelentéseket és újságcikkeket leszámítva alig esett szó, kifejezetten erre irányuló kutatások nem folytak (lásd a GVI, 2017 szakirodalom-áttekintését), a téma tudományos igényű elemzése még várat magára. A *Közelkép* néhány fejezete bemutat erre irányuló kezdeti empirikus kísérleteket, ennél azonban fontosabbnak tűnik egy olyan szemléleti keret megválasztása, amelyben logikusan elhelyezhető a toborzási nehézségek jelensége.

### **Munkaerőhiány „keresési–párosítási” keretben**

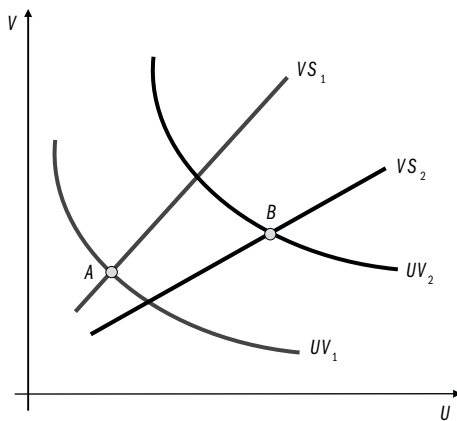
Magyarországon, ahol jelenleg – mint azt majd részletesen tárgyaljuk – a munkaerőhiánnyal kapcsolatos panaszok úgy erősödnek, hogy közben alig csökken a munkanélküliség, fontos látni, hogy egy piac hosszabb távon is képes

olyan állapotban bennragadni, amelyben a munkanélküliség is magas és az üres munkahelyeket is nehéz betölteni.

Ennek belátáshoz először is vegyük figyelembe, hogy a piac mindig mozgásban van, folyamatosan állások sokasága keletkezik és szűnik meg. „Egyensúlyról” (*steady state*, állandósult állapot) akkor beszélhetünk, ha a piacon egy adott időszakban ugyanannyi munkahely–munkavállaló párosítás jön létre, mint amennyi felbomlik.<sup>6</sup> A kérdés az, mekkora munkanélküliség mellett alakul ki ez az állandósult állapot?

A problémát az 1.1.2. ábra illusztrálja, melyen kétfajta – és fajtánként két-két darab – görbe látható. Az origóra konvex görbéket  $UV$  vagy Beveridge-görbéknek nevezik a tankönyvek és tudományos írások.<sup>7</sup> Az  $UV$  görbe azon pontok mértani helye, melyekre teljesül az  $s(P - U) = x[U, V]$  egyenlőség, ahol  $U$  a munkanélküliek,  $V$  az adott periódusban a piacon megjelenő üres munkahelyek száma,  $P$  a munkaerő-állomány,  $s$  a megszűnő munkahelyek aránya,  $x[U, V]$  pedig a sikeres elhelyezkedési esetek számát leíró találati avagy párosítási függvény (*matching function*). A párosítási függvény egyfajta munkaerő-piaci termelési függvény: a piac  $U$  és  $V$  „erőforrások” felhasználásával, kisebb vagy nagyobb hatékonysággal „termeli” a munkahely–munkavállaló párosításokat. A termelési függvényeknél megszokott módon  $U$  és  $V$  állományok, mértékegységük fő, illetve darab,  $x[U, V]$  pedig áramlás, a mértékegysége darab/időegység.<sup>8</sup> Az  $UV$ -görbe mentén tehát éppen annyian találnak állást, amennyi ahhoz szükséges, hogy az adott munkahely-rombolási ütem mellett a munkanélküliség szintje ne változzon.

1.1.2. ábra: Két gazdaság a munkanélküliség ( $U$ ) és az üres álláshelyek ( $V$ ) terében



6 Itt a leginkább Olivier Blanchard, Paul Diamond, Dale Mortensen és Christofer Pissarides nevéhez köthető keresési és párosítási (*search and matching*) modellek logikáját követjük, amelyről lásd elsősorban Pissarides (2000) összefoglaló művét!

7 A  $UV$  elnevezés Dow–Dicks-Mireaux (1958) cikkéből származik, a Beveridge-görbe név, William Beveridge közgazdászra és szociális reformerre (1879–1963) utalva később honosodott meg.

8 A függvényt gyakran Cobb–Douglas-alakban ( $x = aU^bV^{1-b}$ ) vizsgálják, ahol az  $a$  paraméter méri a hatékonyságot.

Magas munkanélküliség mellett egy-egy munkahelyet könnyebb betölteni, ezért kevés üres állás is elegendő az áramlások egyenlőségének teljesüléséhez. Ez magyarázza, hogy a görbe jobbra lejt. Szélsőségesen alacsony (magas) munkanélküliség esetén különösen nehéz (könnyű) megfelelő jelentkezőket

találni: ezért válik nagyon meredekké (lapossá) a görbe, ha közel vagyunk a tengelyekhez.

Az  $UV$  görbének az origótól való távolságát alapvetően gazdaságszerkezeti és intézményi sajátosságok határozzák meg. Ha a „párosítás” nem hatékony, mert rossz az információáramlás, nehézkes a mobilitás, a keresett és kínált készségek erősen különböznek, akkor több  $V$ -re van szükség adott  $U$  mellett az áramlások egyenlőségéhez. (Vagy fordítva: időegység alatt több munkanélküli van szükség adott számú üres munkahely sikeres betöltéséhez.) Abban a gazdaságban, ahol az említett okokból a munkáltatók és a munkavállalók nehezen találhatnak egymásra, a Beveridge-görbe ( $UV_2$ ) magasabban, az origótól távolabb húzódik, mint egy szerkezeti nehézségektől és surlódásoktól kevésbé sújtott piacon ( $UV_1$ ).

Az ábrán látható másik, emelkedő görbepárt a bevett angol elnevezés (*vacancy supply curve*, üresállás-kínálati görbe) alapján  $VS$ -sel jelöljük. Mennyi munkahelyet teremtenek a vállalatok? Hogyan függ ez a munkanélküliség szintjétől? Ezekre a kérdésekre keres – a tárgyalásnak ezen a szintjén persze csak elvont – választ a  $VS$  görbe. Ha a munkanélküliség magas, akkor az ennek hatására csökkenő bérek és toborzási költségek arra ösztönzik a vállalatokat, hogy több üres munkahely kínálatával jelenjenek meg a piacon, más tényezőket változatlanul feltételezve. Ha a munkahelyteremtés költségei különböző okok miatt nem csökkennek a munkanélküliség emelkedésekor, akkor a  $VS$  görbe alacsonyabban fog húzódni: ugyanakkora  $U$  mellett kevesebb  $V$  keletkezik, a helyzetet a  $VS_1$  görbe helyett a  $VS_2$  görbe fogja jellemezni.

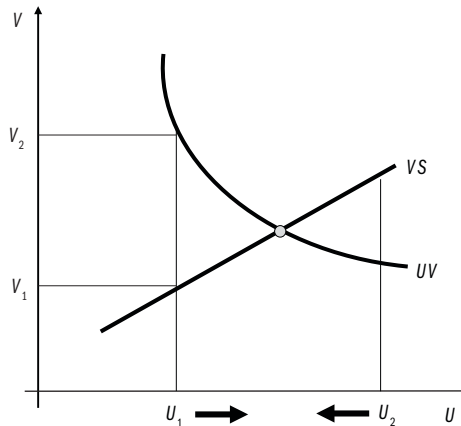
*Állandósult állapotról* akkor beszélhetünk, ha a vállalatok – adott munkahelyrombolási ütem mellett – éppen annyi munkahelyet teremtenek, amennyinek a betöltésére van remény az adott munkanélküliségi szint és párosítási hatékonyság mellett.

Ezt az elsőre talán nehezen érthető állítást segít megérteni az *1.1.3. ábra*. A munkanélküliség kiinduló szintje legyen  $U_1$ ! Ahhoz, hogy az  $U_1$  számú munkanélküli a párosítási hatékonyság adott szintjén sikeresen elhelyezkedjen,  $V_2$  számú üresedésre lenne szükség. A vállalatok azonban ilyen munkanélküliségi szint mellett csak  $V_1$  számú munkahelyet teremtenek, ezért  $U$  növekedésnek indul, ahogy azt a vízszintes tengely alatti nyíl jelzi.  $U_2$  kiinduló munkanélküliségi szint és továbbra is  $s(P - U)$  mértékű munkahelyrombolás esetén ezzel szemben a létrehozott új munkahelyek száma bőven elegendő ahhoz, hogy a munkanélküliek rátaláljanak a megfelelő állásokra: a munkanélküliség csökkenni kezd. A piac a két görbe ( $UV$  és  $VS$ ) metszéspontjában marad nyugalmi állapotban.

Visszatérve az *1.1.2. ábrához*, ott nem egy, hanem két egyensúlyi állapotot ( $A$  és  $B$ ) figyelhetünk meg. Az alacsony munkanélküliség mellett kialakuló, kedvezőbb  $A$  állandósult állapot olyan gazdaságban jöhet létre, ahol rugalmasak a bérek, olcsó a mobilitás, megfelelő az információáramlás, és kicsik a szer-

kezeti eltérések. A piac egyensúlyba juthat akkor is, ha a munkahelyteremtés költsége nem csökken érdemben a munkanélküliség emelkedésével párhuzamosan – rossz a közlekedés, nehézkes a költözés, súlyos szerkezeti eltérések akadályozzák a piaci szereplők egymásra találását, túl magasak a segélyek – de csak a *B* pontban, magas munkanélküliségi szint és azzal egyidejűleg állandósuló toborzási nehézségek mellett.

1.1.3. ábra: Egyensúly az *UV* térben



Az itt követett gondolkodási keret számos, a *Közelkép* témája szempontjából fontos tényre hívja fel a figyelmet.

- A piacon a munkanélküliség és a betöltetlen állások természetes módon egyidejűleg vannak jelen.
- A piac a (dinamikus) egyensúlyban sem tisztul meg, az állandósult állapot akár nagyon magas munkanélküliség és üresállás-állomány mellett is kialakulhat.
- Az esetleges „rossz egyensúlyért” sokféle tényező tehető felelőssé: a bérek alkalmazkodását gátló megegyezések, kormányzati beavatkozások és jogi korlátok, magas tranzakciós költségek, hiányos közlekedési infrastruktúra, fejletlen bérlakáspiac, elrontott oktatási és jóléti politika, elégtelen segítség a munkába álláshoz.
- Mindezt az egyes vállalkozók kétféleképpen is érzékelik: nem érdemes munkahelyeket teremteniük, mert az a magas munkanélküliség ellenére is sokba kerül, a mégis létrehozott üresedéseket pedig nehezen tudják betölteni. A vállalkozók egy része ilyen helyzetben munkaerőhiányra panaszkodik, és elsősorban ott keresi a magyarázatot és a megoldást, ahol közvetlen állami segítséget remél.

„Képezzenek több ilyen vagy olyan szakmunkást és mérnököt! Ne engedjék, hogy a fiatalok »gazdasági szempontból haszontalan« gimnáziumi vagy felsőfokú tanulmányokba fogjanak! Rövidítsék a szakképzés idejét, hogy a tanu-

lók minél hamarabb munkába állhassanak! Az állam vállalja magára a speciális képzési költségeket is, a hangsúlyt helyezze az itt és most használt technológiákhoz szükséges ismeretek oktatására és begyakoroltatására! Szigorúbban kötelezzék a munkanélkülieket »megfelelő állások« elfogadására! Lazítsák az elbocsátásokkal kapcsolatos eljárási szabályokat, szűkítsék a végkielégítésre jogosultak körét, és csökkentsek a kifizetendő összeget, azaz mérsékeljék azokat a jövőbeni terheket, amelyek diszkontált értéke már a létszámfelyételkor is növeli a munkaerő költségét!”

Az efféle panaszokkal kapcsolatban tanácsos figyelembe venni, hogy érdekezéreltek, nemcsak *okuk* van, hanem általában *céljük* is. A vállalati panaszok nem mindig a haladás éllovasaitól származnak, gyakran azok szájából hangzanak el, akik önerőből képtelenek növelni a béreket, fokozni a toborzási erőfeszítéseiket vagy speciális képzést nyújtani, ezért kormányzati támogatásra vágnak. Lásd például *Gimpelson és szerzőtársai* (2009) alapos elemzését, amely szerint a hiányra panaszkozó orosz vállalatok az átlagnál kevésbé hatékonyak, alacsonyabb béreket fizetnek, hiánnyal szembesülve sem a béreket nem emelik, sem az átlagosnál több képzést nem nyújtanak, viszont annál hangosabban hallatják a hangjukat a helyi kormányzóságok folyosóin.)

A magas munkanélküliséggel párosuló toborzási nehézség kapcsán a párosítási hatékonyságot rontó intézményi feltételeket kell számba vennünk. A *Közlelkép* további fejezeteiben először a létrehozott, de üresen maradt munkahelyek számában bekövetkezett változásokat, majd a hiányra vonatkozó vállalati panaszok időbeli alakulását tekintjük át, amit a panaszokat jelző vállalatok kiletére vonatkozó vizsgálódás követ. A fejezetek nagyobb része azonban a párosítási hatékonyságot befolyásoló tényezőkre (bérugalmasság, foglalkozási mobilitás, oktatási rendszer, felnőttkori tudásfelhalmozás) összpontosít.

Ezt a választást nem csak az itt vázolt gondolkodási keret indokolja. Mint a későbbiekben bemutatjuk, nagyságrendi különbség van a hiányra panaszkozó vállalatok száma (ez az iparban ma a nyolcvan százalékot is meghaladja), és az üres állásoknak ugyancsak általuk jelzett aránya között (amely utóbbi alig éri el a két százalékot). Egy olyan elemzés, amely kizárólag a létrehozott, de be nem töltött üres állások számának, eloszlásának és magyarázó tényezőinek vizsgálatára korlátozza a figyelmet, elsiklik amellett, hogy sok vállalat eleve lemond a munkahely-teremtésről, mert úgy gondolja, hogy a piacon nem kapható az a fajta tudás, amire szüksége lenne, és a megfelelő minőségű kínálat belátható időn belül béremeléssel sem teremthető meg.

A vállalatok gyakran a fejlődési lehetőségektől való megfosztottságuknak is „hiányt” emlegetve adnak hangot, amit fogalmilag pontatlannak tarthatunk ugyan, de valós problémára mutat rá. A hiánnyal kapcsolatos panaszok – mint majd bemutatjuk – nem kis részben a piaci bérszint alatt fizető vállalatoktól jönnek, de gyanítható, hogy sok beruházás, piacnyitás stb. hiúsul meg a magasabb bérek esetén sem megfelelő színvonalú munkakínálat miatt. Az



oktatás, a szakképzés és a felnőttkori tudásfelhalmozás vizsgálata azért is indokolt, mert alapvetően ezektől függ, hogy az ország meg tudja-e teremteni azt a fajta munkakínálatot, ami lehetővé teszi a fejlett piacgazdaságok követését.

## Hivatkozások

- ARROW, J. K.–CAPRON, W. M. (1959): Dynamic Shortages and Price Rises: The Engineer-Scientist Case, *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 73. No. 2. 292–308. o.
- BARNOW, B. S.–TRUTKO, J.–PIATAK, J. S. (2013): Occupational Labor Shortages. Concepts, Causes, Consequences, and Cures. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, Michigan.
- BELLMANN, L.–HÜBLER, O. (2014): Skill Shortages in German Establishments. IZA Discussion Paper, No. 8290.
- BLANK, D. M.–STIGLER, G. J. (1957): The supply of engineers. In: *The demand and supply of scientific personnel*. NBER Books, 73–92. o.
- DEATON, D.–THOMAS, B. (1977): Labour Shortage and Economic Analysis: A Study of Occupational Labour Markets. Basil Blackwell, Oxford.
- DOW, J. C. R.–L. A. DICKS-MIREAUX (1958): The Excess Demand for Labour. A Study of Conditions in Great Britain, 1946–56. *Oxford Economic Papers New Series*, Vol. 10. No. 1. 1–33. o.
- FREEMAN, R. B. (1976): A Cobweb Model of the Supply and Starting Salary of New Engineers. *International Labor Relations Review*, Vol. 29. No. 2. 236–248. o.
- FRUNZĂ, R.–MAHA, L. G.–MURSA, C. G. (2009): Reasons and effects of the Romanian labour force migration in European Union countries. *CES Working Papers*, No. 2. 37–62. o.
- GIMPELSON, V.–KAPELIUSHNIKOV, R.–LUKIYANOVA, A. (2009): Stuck Between Surplus and Shortage: Demand for Skills in the Russian Industry. IZA Discussion Paper, No. 3934.
- HOLT, R.–SAWICKI, SZ. (2010): A Theoretical Review of Skill Shortages and Skill Needs. Evidence Report 20. UK Commission for Employment and Skills, London.
- JUNANKAR (RAJA), P. N. (2009): Was there a Skills Shortage in Australia? IZA Discussion Paper, No. 4651.
- KALDOR, N. (1934): A Classificatory Note on the Determination of Equilibrium. *Review of Economic Studies*, Vol. 1. No. 2. 122–136. o.
- KORNAI JÁNOS (1980): A hiány. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- KORNAI JÁNOS (1993): A szocialista rendszer. Kritikai politikai gazdaságtan. HVG Rt., Budapest.
- MCGUINNESS, S.–POULIAKAS, K.–REDMOND, P. (2017): How Useful Is the Concept of Skills Mismatch? IZA Discussion Paper, No. 10786.
- GVI (2017): [A munkaerőhiány a nemzetközi és a magyar irodalom tükrében](#). MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet, Budapest.
- PISSARIDES, C. (2000): *Equilibrium Unemployment Theory*, MIT Press, Boston Mass.
- POCIOVALISTEANU, D. M.–BADEA, L. (2013): Some Aspects Concerning The Romanian Labour Market In The Context Of Emigration. *The USV Annals of Economics and Public Administration*, Vol. 12. No. 1(15). 24–31. o.
- RUTKOWSKI, J. (2007): From the shortage of jobs to the shortage of skilled workers: Labor markets in the EU new member states. IZA Discussion Paper, No. 3202.