

MÉSZÁROS MELINDA

A VERSENYSZFÉRA FOGLALKOZTATÁSI FOLYAMATAI A 2010-ES ÉVEKTŐL

Jelen jegyzet Bagó Józsefnek a MunkaügyiSzemle.hu weboldalon 2025 májusában megjelent írásában¹ foglaltak, valamint a kapcsolódó reflexiók sajátos, elsődlegesen érdekvédelmi szempontból történő rövid elemzésére vállalkozik. A munkahelyteremtés mennyiségi feltételeinek biztosítása mellett kiemelt figyelmet kell(ene) fordítanunk arra, hogy a minőségi feltételek javuljanak, növekedjen a munkavállalói elégedettség, amely a jövőbeni hatékonyságnövelés érdekében végzett strukturális átalakításoknak is záloga. A mennyiségi teljesülés vagy nem teljesülés kérdése helyett a fenti minőségi változásokat helyezték előtérbe a foglalkoztatottak már a 2010-es évek végén is. Honnan indultunk 2010-ben, milyen irányba fordultunk, hol tartunk jelenleg? Erre az összetett folyamatra nem lehet egy(séges) választ adni, az elméleti elemzők mellett a dolgozók a saját tapasztalásaik alapján ítélik meg a helyzetet. Jelentősen befolyásolja érzetüket – a bérek és a megélhetési költségek alakulása mellett - a jelenlévő regionális² és ágazati különbségek, a meglévő iskolai végzettség, illetve szakképesítés, a jövedelemszerző képesség, a változásokhoz való alkalmazkodókészség (képzés, átképzés elfogadása) alakulása is.

Bevezetés

A 2008-2009-es évek világszintű gazdasági válságát követően –amely jelentősen megtépázta az egyébként sem kiváló foglalkoztatási feltételeket – a magyar gazdaság 2010-ben a teljes nemzetközi spektrumra vetítetten is kedvezőtlen munkaerőpiaci helyzettel szembesült. Az alacsony foglalkoztatási számokhoz kiemelkedően magas munkanélküliség társult azzal, hogy ezen a körön belül is nagy számban találtunk az ellátó rendszeren teljes mértékben kívül rekedt személyeket. A Központi Statisztikai Hivatal adatai alapján a 15-74 év közötti korosztályban a foglalkoztatottak száma a 2010-es 3732,4 ezer főről 2019-20-ra 4460,5 ezer főre emelkedett, azaz a számok tekintetében nem vitatható a jelentős változás, előrelépés. Ténylegesen az egymillió új munkahely megvalósulása ebben a relációban, azt gondolom, sokkal kevésbé érdekes (ráadásul az eltérő módszertan okozta számbeli különbségek is jelentősek) munkavállalói szemmel, hiszen a lényegét a foglalkoztatás lehetősége és az ezáltal elérhető jövedelem jelentette, szemben a munkanélküliség adta kiszolgáltatottsággal és megélhetési válsággal.

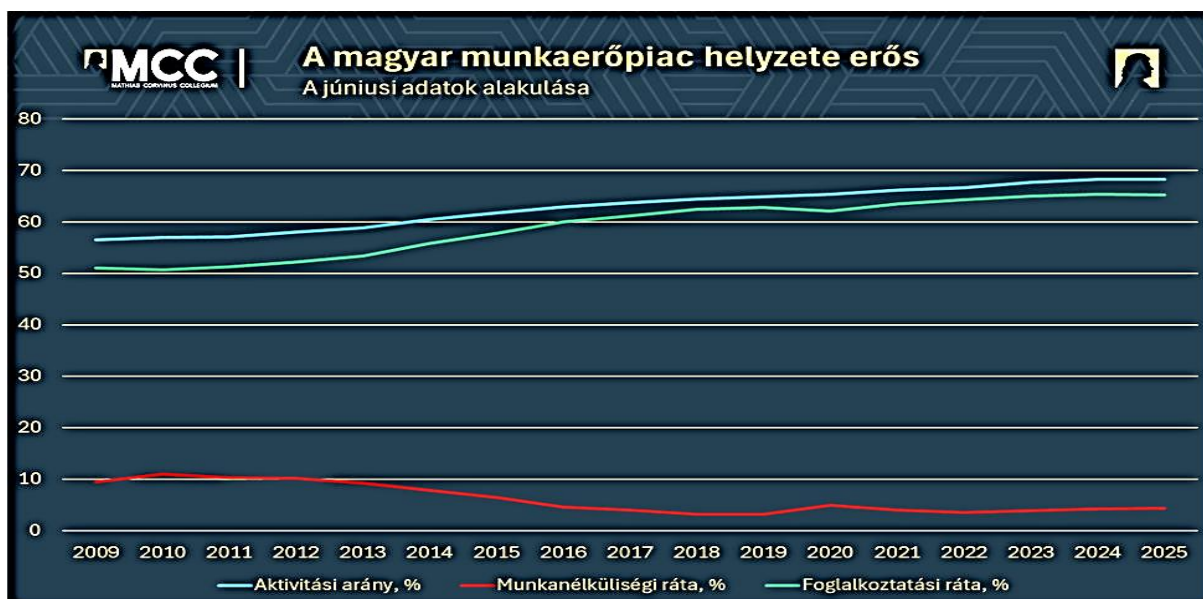
Az Infostart Gazdaság rovatában megjelent grafikon jól szemlélteti a hazai munkaerőpiac alakulását az elmúlt 15 évben. (1. ábra)

Mészáros Melinda munkajogász, kamarai jogtanácsos, a LIGA Szakszervezetek elnöke

¹ Bagó József: Észrevételek az „egymillió új munkahely” (nem) teljesüléséhez <https://www.munkaügyi-szemle.hu/eszrevetelek-az-egymillio-uj-munkahely-nem-teljesulesehez>

² Lipták Katalin: A munkaerőpiac regionális metszetben a 2010-es években <https://www.munkaügyi-szemle.hu/munkaeropiac-regionalis-metszetben-2010-es-evekben>

1. ÁBRA: A MAGYAR MUNKAERŐPIAC HELYZETE 2009-2025



Forrás: <https://infostart.hu/gazdasag/2025/08/03/egy-grafikon-ami-sokat-elarul-a-magyar-munkaeropiac-alakulasarol>

Tervek, intézkedések

Fontos kérdés azonban, hogy milyen eszközök által jutottunk el erre az eredményre és valóban fenntartható-e a foglalkoztatás ilyen mértéke a jövőben. Minden intézkedés beváltotta a hozzá fűzött reményeket, akadtak esetlegesen olyanok, amelyek nem találkoztak a munkavállalók tényleges igényeivel?

A 2011. május 19-én közzétett Széll Kálmán Terv, Magyar Munka Terv³ alapvető célként jelölte meg a foglalkoztatási és képzési terület átalakítását, a munkaerő versenyképességének javítása mellett a munkaerőpiac rugalmasságának növelését. A szakképzés átalakítása és a tényleges piaci igényekhez igazított modulok megteremtése, az elsődleges, ún. nyílt munkaerőpiacon történő elhelyezkedés érdekében számos intézkedés is megjelent a munkatervben. Ezek egy része a munkáltatókat célozta meg, csökkentve az adminisztrációs terheket az adó-és járulékrendszer átalakításával, a fizetendő mérték jelentős változtatásával⁴ (a szociális hozzájárulási adó mértéke 10 év alatt, a 2012-es 27%-ról 2022-re 13%-ra mérséklődött) és több lépcsőben a támogatási rendszer bővítésével.⁵

A munkavállalók vonatkozásban megjelent a kommunikációban és az álláskeresési támogatások rendszerének átalakításában az ösztönzés arra, hogy minél magasabb számban helyezkedjenek el a nyílt munkaerőpiacon.

Az álláskeresési rendszer tekintetében a szakszervezetek folyamatosan jelezték és jelzik jelenleg is, hogy a kezdeti fellendülést követően a támogatás rendkívül rövid időtartama (90 nap) nem felel meg a tényleges helyzetnek, hiszen a fenti időtartam számos régióban és településen egyetlen

³ https://2010-2014.kormany.hu/download/e/a7/40000/Magyar_Munka_Terv.pdf

⁴ Lásd például a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma (VKF) keretei között létrejött háromoldalú, 2+4 évre szóló megállapodást 2016-ban a szociális hozzájárulási adó csökkentéséről

⁵ Széchenyi Terv, valamint EU-s és kormányzati források bevonásával a kkv szektor támogatása, munka-helyteremtő támogatások kialakítása

időszakban sem fedte le a munkakeresés várható időtartamát, amely pl. az elmúlt években folyamatosan emelkedett (jelenleg 13 hónap átlagosan).

Segítséget jelenthetnek a célzott munkába helyezési támogatások, dedikált programok egyes földrajzi területeken, nagyobb létszámváltozás, gazdasági társaságok átalakítása esetén.

Egyes munkavállalói csoportok számára pedig a közfoglalkoztatás bővítése⁶ az elmúlt évek tapasztalatai alapján elengedhetetlenül szükséges volt annak érdekében, hogy nagyobb létszámban jelenjenek meg a későbbiek során az elsődleges munkaerőpiacon. Ezzel az aktív munkaerőpiaci eszközzel szemben számos kritikát fogalmaztak meg az elemzők, leginkább abból kiindulva, hogy konzerválja a legszegényebb és legkiszolgáltatottabb sorban élők helyzetét, nem biztosít megfelelő és érdemi, értelmes munkát számukra. Utóbbi valóban több területen tetten érhető volt, a közfoglalkoztatói és az emberi hozzáállás is befolyásolta.

Kialakult a jó és a kevésbé jó gyakorlatok teljes köre. Sok esetben azonban komolyan hozzájárult ahhoz, hogy az érintettek megismerhessék a napi munka kereteit (időben, munkára készen érkezem, utasításra végzem folyamatosan a kiadott munkát, ellenőriznek, értékelnek, eredményt érek el, a munkám alapján díjazásban részesülök), kialakuljon a munkához való megfelelő hozzáállásuk (hiszen számos esetben több generáció sem dolgozott már az adott családban) amely segíthetett abban, hogy később bekerüljenek a nyílt munkaerőpiacra. A korábbi ellenérzésekkel szemben ma elmondható, hogy a foglalkoztatotti szempontból kritikus csoportok esetében a közfoglalkoztatásban való részvétel segített az átmenetet követő elhelyezkedésben. Bizonyos területeken a jövőben is szükséges a közfoglalkoztatás biztosítása, sajnálatosan vannak és lesznek olyan csoportok, amelyek nem tudnak fizikai és/vagy mentális okokra is visszavezethetően szerepet vállalni az elsődleges munkaerőpiacon, megfelelni annak kihívásainak.

A munkaterv másik lényeges intézkedési eleme a rugalmasabb foglalkoztatási feltételek kialakítására irányult. Ennek alárendelve került kihirdetésre 2012. július 1-jei hatályba léptetéssel a 2012.évi I. törvény az új Munka törvénykönyvről. Bevezetését a tervezet megismerésekor komoly tiltakozás követte, melynek eredményeként a megjelent jogszabály több ponton is időközben módosított szabályokat tartalmazott. Ennek ellenére a munkavállalók és az érdekképviseltek is komoly ellenérzéssel fogadták, több rendelkezését is hátrányos változtatásként ítélték meg, álláspontjuk szerint az új törvény egyértelműen a munkáltatókat helyezte a középpontba, több területen is a munkavállalók hátrányára. Az eltelt több, mint egy évtized alatt a jogszabály nagyon sok tekintetben változott, voltak és vannak azonban olyan pontjai, melyek továbbra is várnak a kiigazításra.

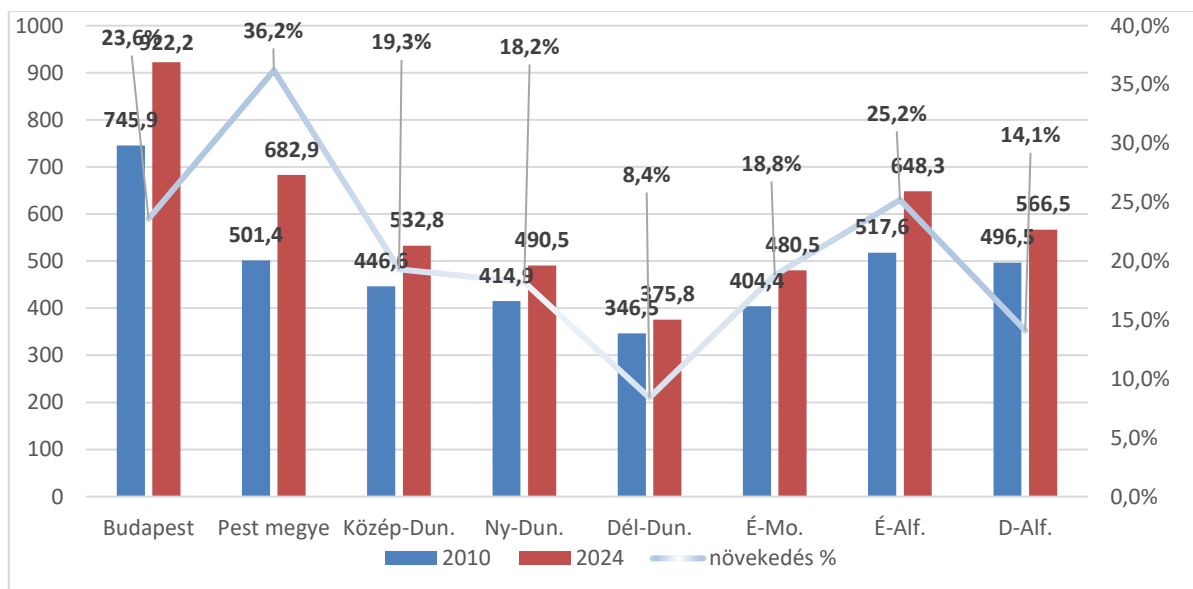
Mit is jelentett a rugalmasság biztosítása a gyakorlatban a munkavállalók szempontjából? Például: egyszerűbbé váltak a felmondás feltételei, indokolatlanul korlátozták a jogellenes munkaviszony megszüntetés szankciórendszerét, ezzel is csökkentve a munkaügyi perek számát; korlátozták a szakszervezetek mozgásterét, jogosítványaikat; a többségi állami tulajdonú munkáltatók esetében pedig a kollektív szerződésekben történő eltérések lehetőségeit is csökkentették.

A munkavállalók számára itt belépett a bizonytalanság, a kiszámíthatatlanság a rendszerbe. Ezt némileg oldotta 2014-15-től a jelentkező munkaerőhiány, amely elsődlegesen a képzett, keresett munkavállalók számára biztosított kedvezőbb tárgyalási feltételeket a munkáltatókkal szemben, sok esetben jelentősen felülírva a szigorúbb törvényi feltételeket. Mindez kialakította a piacon a vonzóbb feltételeket kínáló ágazatokat, és háttérbe szorította a kedvezőtlenebb körülményeket és feltételeket biztosítókat. Kialakult a piaci verseny a jól képzett, gyakorlatlalt rendelkező munkavállalókért, amely nem korlátozódott az ország területére, hiszen jelentős befolyásoló

⁶ Út a munkába/munkához program 2011- (később Út a munkaerőpiacra néven)

tényezőként jelent meg a külföldi munkavállalás lehetősége. Fentiek hatásaként nőtték a bérek, megindult az országon belüli területi „elvándorlás”. A mobilitás élénkítése érdekében (találkozzon a kereslet és a kínálat) több intézkedés is bevezetésre került, mind a cégek, mind a dolgozók vonatkozásában. A területi aránytalanságok azonban nem küszöbölhetők ki teljes mértéken (pl. jelentős eltérés az ingatlanárakban), amelyek a későbbiek során is gátló tényezőként jelen lesznek a munkaerőpiacon.

2. ÁBRA: A FOGLALKOZTATOTTAK SZÁMÁNAK NÖVEKEDÉSE RÉGIÓNKÉNT 2010-2024



Forrás: KSH

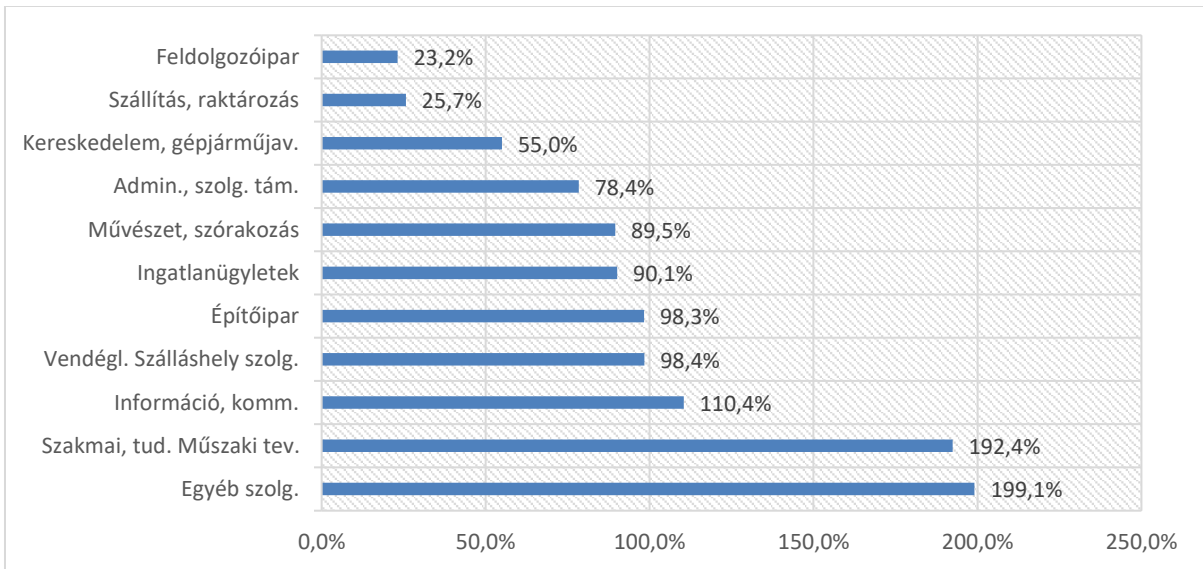
Nézzük meg milyen munkahelyek jöttek létre nagyobb számban a 2010-es években, illetve milyen területek bővülnek a továbbiakban.

A magyar munkavállalók a rendszerváltás óta folyamatosan hallják, hogy minőségi munkahelyeket kell létrehozni, növelni kell a hatékonyságot, termelékenységet, ennek érdekében pedig magasabb hozzáadott értéket jelentő munkahelyeket kell teremteni.

Ezzel szemben az elmúlt években korlátozottan jelentek meg ezek a munkahelyek, jelentősebb számban létesültek alacsonyabb hozzáadott értéket jelentő formák, elsődlegesen a feldolgozóipar területén.

2010 óta ezen a területen nőtt a legnagyobb mértékben (125 ezer fővel) a foglalkoztatottak száma, szemben például az egyik legkisebb számban növekvő mezőgazdasággal (28 ezer fő). Jelentős számadattal áll a második helyen az építőipar is, 107 ezer fővel. A 3. ábrán a százalékos mértékű növekedés látható ágazati bontásban, azonban témánk vonatkozásban a fenti számok talán még beszédesebben mutatják a tényleges növekedés mértékét, területét.

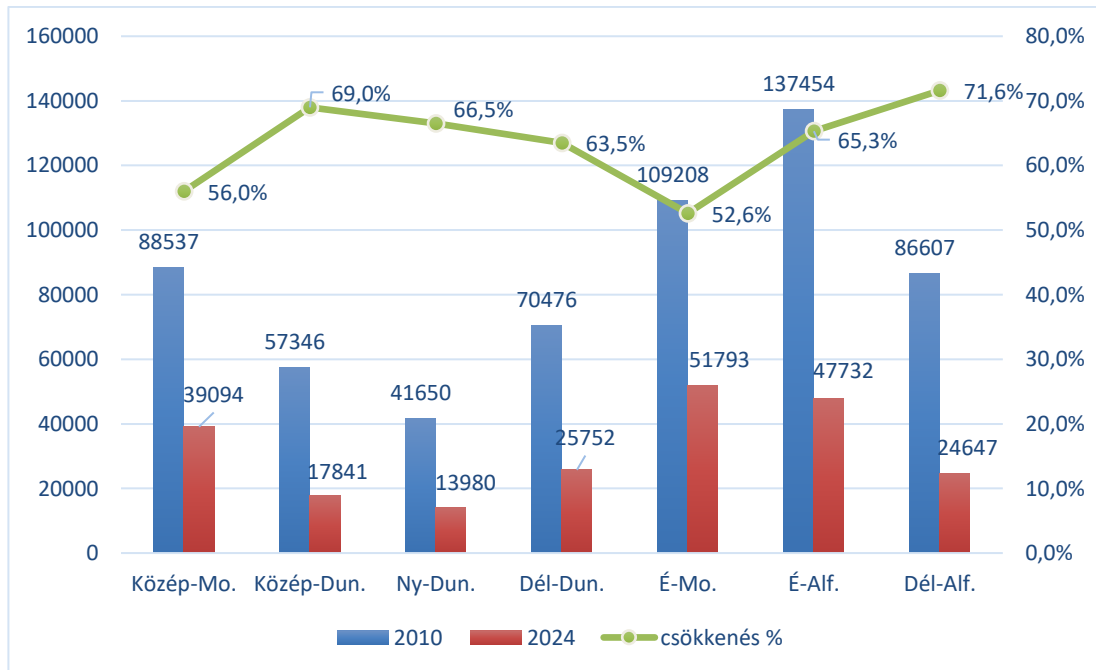
3. ÁBRA: ALKALMAZÁSBAN ÁLLÓK SZÁMÁNAK NÖVEKEDÉSE 2010-2024



Forrás: KSH

Le kell szögezni, hogy az álláskereső nagy számának csökkentése érdekében bizonyos „tűzoltó munkát” el kellett végezni a kezdeti időszakban, illetve figyelembe kellett venni a rendelkezésre álló munkavállalók végzettségi, képzettségi szintjét is. A regionális különbségek (beruházási hajlandóság, a potenciálisan rendelkezésre álló munkavállalók összetétele, infrastrukturális adottságok, mobilitási feltételek stb.) továbbra sem biztosítják az egyenletes eloszlást a rendelkezésre álló új munkahelyek számában, ezzel is meghatározva az álláskereső tekintetében is megmutató különbségeket. Az elmúlt években a támogatott új beruházások egy jelentős része ezért célzottan azokra a területekre érkezett, amelyek a regionális munkaerőpiaci összehasonlításban lemaradást mutattak (Észak-Magyarország, Észak-Alföld, Dél-Alföld) és a következő időszakban további új munkahelyek létesítése szükséges a Dél-Dunántúl esetében is.

4. ÁBRA: AZ ÁLLÁSKERESŐK SZÁMÁNAK CSÖKKENÉSE 2010-2024 KÖZÖTT RÉGIÓNKÉNT



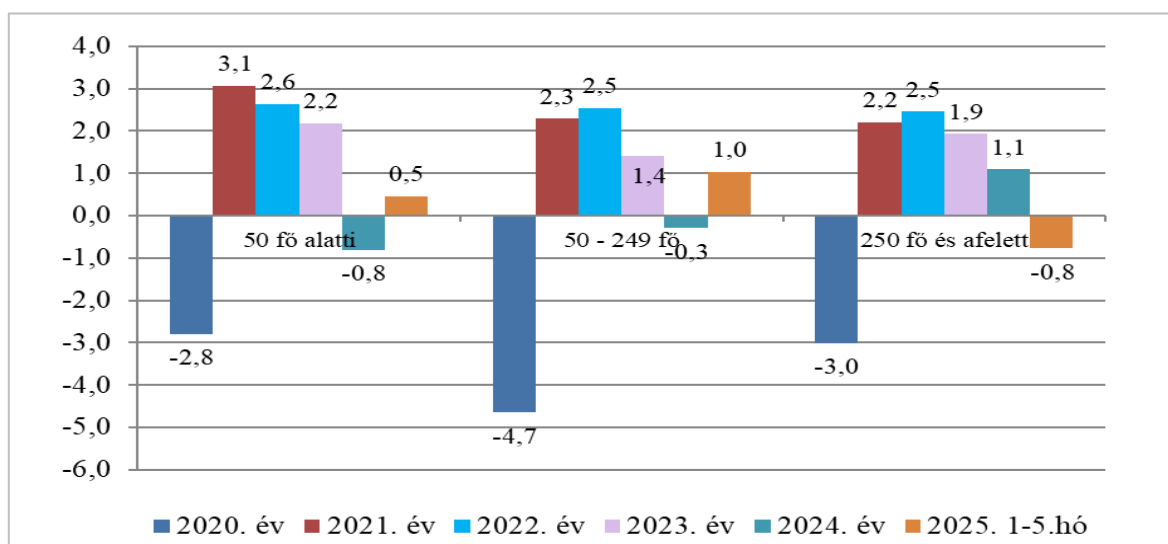
Forrás: KSH

Folyamatosan csökken az alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők száma, amely lehetővé teheti a jövőben a ma még alacsonyabb számban megjelenő magasabb hozzáadott értéket teremtő munkahelyek számának növelését. Ehhez folyamatosan növelni kell a képzések/átképzések számát és lehetőségét, meg kell teremteni azt a szabályozási és érdekeltségi rendszert, amely mind a munkáltatók, mind a munkavállalók számára biztosítja a megfelelő feltételeket.

Mivel nagyon magas Magyarországon a kkv szektor részaránya a foglalkoztatási területen, ezért érinti a munkavállalókat érzékenyen a vállalkozásokat övező gazdasági bizonytalanság, a piaci és megrendelő oldali kiszámíthatatlanság, ezzel párhuzamosan évről-évre a vállalkozások nagy számának megszűnése, átalakulása. Jelentős létszámbővítéssel elsősorban a kis-és nagyvállalati szektorban találkozunk, a közepes méretű vállalkozások esetében tipikusabb a stagnáló létszámadat.

A folyamatosan változó feltételeknek való megfelelés érdekében is szükséges a képzési formák és a háttérfeltételek bővítése. A létrejött munkahelyek esetében kiemelt szempontként kell (kellett volna) kezelni, a külföldi befektetők esetében, hogy a hazai építési, környezetvédelmi és egyéb előírások mellett a foglalkoztatási szabályokat is maradéktalanul tartsák tiszteletben. Amennyiben nem európai befektetőkről beszélünk, akkor pedig ismerjék meg az európai munkakultúrát és szabályozási környezetet.

5. ÁBRA: VÁLLALATI MÉRET SZERINTI LÉTSZÁMVÁLTOZÁS



Forrás: NGM Tájékoztató a VKF tagok részére

Összefoglalás

A munkavállalók számára a nyílt munkaerőpiacon elérhető megnövekedett foglalkoztatási lehetőségek és ezzel párhuzamosan a reálkeresetek növekedése alapvetően pozitív változásként jelent meg, függetlenül attól, hogy egymillió új munkahely jött létre vagy „csupán” 839 ezer fővel emelkedett a teljes foglalkoztatotti létszám.⁷

2014-2015-öt követően – a COVID időszakot leszámítva – a munkaerőpiacot a feszesség jellemezte (némi lazulás éppen jelenleg, 2025-ben tapasztalható egyes szektorokban), amelyet a munkaerő iránti megnövekedett kereslet irányított. A munkavállalók tárgyalási pozíciója a kiemelt ágazatokban nagyobb teret nyert (ez elsősorban a bérekben realizálódott), a munkáltatói oldalról pedig megjelentek azok a valóban rugalmasságot jelentő munkafeltételek (táv munka, otthoni

⁷ NGM Tájékoztató a VKF tagok részére

vagy hibrid munkavégzés) amely iránt egyre nagyobb igény mutatkozik a dolgozók részéről. Mennyire lehetnek elégedettek a munkavállalók? Sajnálatosan a fenti pozitív változások ellenére sem csökkent a kiszolgáltatottságuk (munkáltatónak, gazdasági tényezőknél, megrendelés-állománynak, területi kötöttségeknek, egyéni és kollektív érdekérvényesítés korlátozott voltának), a leterheltségük, ezért is mutatkozik fokozott igény arra, hogy a munkahelyi teljesítés mellett a magánélet-munka egyensúlya is kiemelt szerepet kapjon. Eljutottunk addig a pontig, hogy az e tekintetben is minőségi munkahelyek iránti vágyat már a globális felmérések is tükrözik, első helyre téve a megkérdezettek által, mint a legfontosabb motiváló tényezőt, a munka-magánélet egyensúlyát (83%).⁸

Elsősorban a fiatalabbak körében megelőzi a jövedelmet is a fenti igény, amelyet a jövő munkaerőpiaci elemzései során már nem lehet figyelmen kívül hagyni abban az esetben sem, amikor új fejlesztések és foglalkoztatási lehetőségek érkeznek Magyarországra.

Összességében elmondható, hogy a 2010 óta nagy számban létesülő új munkahelyek jelentős többsége a „tűzoltás jegyében” született (hozzátéve, hogy indokolt volt ez a munka) azonban hosszabb távon a vállalkozások fejlesztésével (amelyhez nagymértékű kormányzati és EU-s források álltak és állnak ma is rendelkezésre) szükséges a tényleges hatékonyság növelése a stabil foglalkoztatás és a dolgozói elégedettség elérése érdekében. Ehhez járulhat hozzá munkavállalói oldalról a foglalkoztatottakra vonatkozó méltányos szabályozási környezet kialakítása, a minden szempontból biztonságos munkahelyek, a dolgozói képviselőlet valamint a szociális partnerekkel történő folyamatos és érdemi egyeztetések biztosítása, melyek az Európai Szociális Partnerek munka-programjának is prioritását képezik.

⁸ <https://piacesprofit.hu/cikkek/gazdasag/munka-es-maganelet-egyensulya-mennyire-lehetnek-elegedettek-a-magyar-dolgozok-.html>