

ELŐSZÓ

Az MTA Közgazdaság-tudományi Intézete az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány támogatásával tizenégy éve indította el a magyarországi munkapiac és foglalkoztatáspolitikai aktuális jellemzőit bemutató és a témakör egy-egy területét részletesen elemző *Munkaerőpiaci tükör* című évkönyvsorozatot. Kezdetől fogva arra törekedtünk, hogy az államigazgatásban dolgozó szakemberek, a foglalkoztatási szolgálat szervezeteiben, az önkormányzatokban, a civil szervezetekben, a közigazgatási hivatalokban, az oktatási intézményekben és a kutatóintézetekben dolgozó kollégák, az írott és elektronikus sajtó munkatársai napi munkájukban jól hasznosítható információkat kapjanak a magyarországi munkapiaci folyamatokról, a foglalkoztatáspolitikai jogszabályi és intézményi környezetről, a magyarországi munkapiaccal foglalkozó hazai és nemzetközi kutatások friss eredményeiről.

Fontos szempont, hogy az évkönyvsorozatban publikált elemzések, adatok a felsőfokú oktatásban is jól felhasználható ismereteket adjanak a munkagazdaságtan, az emberierőforrás-gazdálkodás különböző témaköreiben. Olyan kiadványt állítottunk össze, amely a rendelkezésünkre álló statisztikák, elméleti kutatások és empirikus elemzések alapján közérthető formában, jól áttekinthető szerkezetben, nemzetközi összehasonlításban mutatja be a magyarországi munkapiaci folyamatok jellemzőit és belső összefüggéseit. Megőrizve a sorozat szerkesztőinek korábbi gyakorlatát, idén is kiválasztottunk egy területet, amelyet különösen fontosnak tartottunk a magyarországi munkapiaci folyamatok megértése és a tényeken alapuló foglalkoztatáspolitikai eredményessége szempontjából. A 2013. évi kötet a közszféra munkapiaci jellemzőit tárgyalja.

Először fordul elő a *Munkaerőpiaci tükör* történetében, hogy jelentős, több mint féléves késéssel tudjuk megjelentetni az évkönyv aktuális kötetét. Ennek oka, hogy minden erőfeszítésünk ellenére nem tudtunk időben megfelelő forrást biztosítani a kötet kiadásához. Természetesen minden tőlünk telhetőt megteszünk annak érdekében, hogy az évkönyvsorozat továbbra is hasznos információs forrása legyen mindazoknak, akik a magyarországi munkapiac területén kíváncsiak a tényekre és elkötelezettek a tényeken alapuló szakpolitikai intézkedések támogatásában.

A kiadvány öt fő részből áll.

1. A magyarországi munkapiac 2012–2013-ban

A magyar gazdaság 2012 közepétől 2013 végéig terjedő időszaka a válság második hullámának mélyülésével, majd kezdődő gyenge növekedéssel jellemezhető. A 2013. év egészét tekintve Magyarország bruttó hazai terméke 1,2 százalékkal volt nagyobb, mint 2012-ben. A növekedésben jelentős szerepet játszott a felfutó autóiipari termelés és az export, valamint a belső kereslet élénkülése. Az európai uniós forrásokból finanszírozott, döntően infrastrukturális fejlesztéseknek köszönhetően a nemzetgazdasági beruházások a válság óta először növekedtek, de bővült a lakossági fogyasztás is, amelyet a növekvő reálbérek és az erősödő fogyasztói bizalom egyaránt támogattak.

Az átlagos aktivitási ráta 2013-ban elérte a 65 százalékot, amely a legmagasabb érték ebben az évezredben, de még így is elmarad az Európai Unió átlagától. Az ILO definícióját követő munkanélküliségi ráta 2013-ban átlagosan 10,3 százalék volt, mely 0,7 százalékponttal alacsonyabb a 2012-es értékhez képest. Romlás tapasztalható ugyanakkor a pályakezdő munkanélküliek esetében: 2013-ban a regisztrált munkanélküli pályakezdők havi átlagos létszáma 66 025 fő volt, ami 7,4 százalékkal nagyobb, mint 2012-ben. A foglalkoztatási ráta és a munkanélküliségi ráta 2013 folyamán javult, az előbbi 1,6 százalékponttal nőtt, az utóbbi 2,6 százalékkal csökkent az első és utolsó negyedév között. A kedvező foglalkoztatási és munkanélküliségi adatokat árnyalja, hogy mögöttük alapvetően a közfoglalkoztatás nagyon erőteljes növekedése húzódik meg. A közfoglalkoztatottak száma az elmúlt három évben dinamikus növekedett, és a téli közfoglalkoztatás elindításával 2013 utolsó negyedévében elérte a 172 ezer főt.

A közfoglalkoztatás mellett a külföldi munkavállalás is érdemben befolyásolhatta a foglalkoztatási és munkanélküliségi adatokat. Az utóbbi öt évben háromszorosára nőtt azoknak a száma, akik magyarországi kötődésüket megtartva külföldön vállalnak munkát, és létszámuk 2013 utolsó negyedévében megközelítette a 100 ezer főt. A 2008-ban bejelentett üres álláshelyek több mint 60 százaléka nem támogatott álláshely volt, ez az arány 2013-ra 20 százalékra esett. A bejelentett üres álláshelyek között a támogatott állások számának dinamikus növekedése az új közfoglalkoztatási rendszer bevezetésével kezdődött. Mindazonáltal a gazdaság élénkülését jelzi, hogy a nem támogatott bejelentett üres álláshelyek száma átlagosan 14 százalékkal növekedett 2012-höz képest. Ugyanakkor az új állások egyre nagyobb hányada részmunkaidős, illetve határozott idejű. A részmunkaidős foglalkoztatás több mint 50 százalékkal nőtt 2008 és 2013 között, és a jellemzően rövid időtartamú foglalkoztatást jelentő határozott idejű szerződéssel alkalmazottak száma is 42 százalékkal több volt 2013-ban, mint 2008-ban.

* Átlagos állományi létszám a Belügyminisztérium FOKA adatbázisa alapján.

Az elmúlt évek inflációt meghaladó nominális béremeléseinek köszönhetően a versenyszférában a reálbérek 9 százalékkal emelkedtek 2008-hoz képest. Ezzel szemben a közsférában kisebb-nagyobb megszakításokkal folyamatosan csökkennek az átlagos bruttó reálbérek; az elmúlt öt évet tekintve összesen 15 százalékkal. 2013-ban számos intézkedés történt, mely a bérek növekedésének irányába hatott: a közfoglalkoztatottak bérminimumának 5 százalék fölötti emelése, egészségügyi dolgozók bércorrekciója, 2013 szeptemberétől a pedagógusok életpályamodelljének a bevezetése, a minimálbér és a garantált bérminimum 5,4 és 5,6 százalékos emelése. Mindezek ellenére a munkapiac kevésbé volt feszes 2013-ban, mint az előző években. Ezt jelzi, hogy az állásvesztések aránya a munkanélküliség okai között a csúcsot jelentő 60,2 százalékról (2010 második negyedéve) 2013 második negyedévére 58 százalékra, majd az év végére 54 százalékra esett. A munkanélküliség okai között a felmondások aránya 2013 utolsó negyedévében duplájára nőtt 2012 azonos időszakához viszonyítva, ami szintén a lazábbá váló munkaerőpiacra utalhat.

Összefoglalva elmondható, hogy 2013-ban javult a munkaerőpiac állapota 2012-höz képest, de a javulás csak kismértékben köszönhető a gazdaság fellendülésének és a piaci folyamatoknak, jóval nagyobb szerepe van a közfoglalkoztatás látványos előretörésének.

2. Közelkép

A 2013-as kötet Közelképének témája a közsféra (*public sector*), amely a piaci szektorhoz képest viszonylag elhanyagolt területe a kutatásoknak. A Közelkép a költségvetési szférával kettős megközelítésben foglalkozik: egyrészt a munkaerő-piaci folyamataival, másrészt azok intézményi hátterével. Szerkezetét tekintve a Közelkép bevezetőt és négy tematikus fejezetet tartalmaz. A rövid bevezetés vázolja a témát, kiemeli annak hazai és nemzetközi aktualitását, áttekinti a kutatási előzményeket, és vázlatosan ismerteti a főbb fejezetek témáit, kapcsolódási pontjait.

Az 1. fejezet a legfontosabb tényeket foglalja össze. *Köllő János* írása a magyarországi közsféra létszámáról, összetételéről, bérszintjének időbeli alakulásáról szól. Nemzetközi összehasonlításban a magyar költségvetési szféra legsajátosabb vonása a magánszektorhoz viszonyított bérszint rendkívül nagymértékű (az OECD-országokban példátlan) hullámozása, valamint a – jelenlegi tendenciák fényében – egyre jelentősebb bérhátránya a hasonló (demográfiai, képzettségi, munkaerő-piaci stb.) jellemzőkkel rendelkező magánszektorbeli munkavállalók keresetéhez képest. A tanulmány foglalkozik a béremelések és -csökkentések kereseti arányokra gyakorolt hatásával, a diplomások sajátos életkereseti pályájával, valamint a közsféra elhatárolásának és számbavételének módszertani nehézségeivel is. A fejezethez két keretes írás kapcsolódik. *Neumann László* és *Varadovics Kitti* az állami/önkormányzati vállalatok létszámának és béreinek trendjét mutatja be. Adataik szerint ebben a szektor-

ban a keresetek dinamikájában nem érvényesült sem a közszférában 2006 óta tartó megszorítás, sem a válság versenyszférában érzékelhető hatása 2008 és 2010 között. *Scharle Ágota* – a tágabb közszféra munkaerő-piacának egy sajátos szegmense – a közfoglalkoztatás méretével és költségével foglalkozik. Áttekintést ad arról, hogy 2000 és 2013 között milyen költséggel, hányan vettek részt közmunka programokban, és ez – méretet tekintve – hogyan viszonyul a közszféra más részeihez, illetve más országok gyakorlatához.

A 2. fejezet elsősorban munka-gazdaságtani megközelítésből elemzi a közszférát. Az itt közölt újabb kutatások többsége a különböző munkaerőpiacok kölcsönhatásával és a munkaerő-piaci áramlásokkal foglalkozik. *Altwickler-Hámori Szilvia* és *Lovász Anna* tanulmánya a versenyszféra és a közszféra közötti kereseti különbségeket vizsgálja a béreloszlás különböző tartományaiban a 2002-es nagy béremelést megelőző és az azt követő évtizedben. A szerzők a következő kérdésekre keresik a választ. Kik szenvednek relatív hátrányt a közszférában, illetve kiknek kedvezett leginkább a béremelés? Továbbá, a béremelésnek valóban sikerült-e a közszférában történő foglalkoztatást vonzóbbá tenni a magasán képzett dolgozók számára, vagyis lett-e tartós hatása a közszféra–magánszféra kereseti különbségeire, azaz: eredményesnek tekinthető-e az intézkedés? *Lovász Anna* keretes írása pedig a köz- és magánszféra munkapiaci diszkriminációját foglalkozik: a női–férfi bérkülönbséggel és a foglalkozási szegregációval a munkaerő-felvétel, illetve az előléptetések során.

A következő három alfejezet a közszféra és a magánszféra munkaerőpiacai közötti kölcsönhatásait tárgyalja. *Telegdy Álmos* a közszféra 2001–2002-es béremelése kapcsán azt vizsgálja, hogy az mennyire hatott a vállalati szektor béreinek alakulására. Az elemzés szerint 10 százalékkal magasabb közszférabeli jelenlét adott munkapiaci szegmensben 1,5 százalékkal járul hozzá a bérek emelkedéséhez. Az átterjedési hatás magas az olyan vállalati dolgozók esetében, akik bérei viszonylag alacsonyak, akik olyan munkakörben dolgoznak, ahol magas a közdolgozók aránya, a szolgáltatási iparágakban, valamint ha a nagy béremelés után alkalmazták őket. *Köllő János* tanulmánya azzal foglalkozik, hogy a versenyszféra és a közszféra közötti rendkívüli mértékben változó bérkülönbségek (különösen a 2002. évi választások előtti és utáni nagy béremelések) milyen hatással voltak a versenyszférából a közszférába átlépő szakemberek számára és minőségére. Az adott nem és életkor esetén várható közszférabeli bér egyszázalékos emelkedése több mint fél százalékkal emelte a magánszektorból átlépők átlagos bérszintjét a maradékhhoz képest. A hatás jóval erősebb volt a fiataloknál, mint az idősebeknél. A nagymértékben csökkenő belépési mobilitás azonban erősen korlátozta a pozitív szelekciónak a közszféra munkaerő-állományára gyakorolt kedvező hatását. Az ellenkező irányú átlépéseket mutatja be *Elek Péter* és *Szabó Péter* írása, amely a közszférát elhagyók számát, összetételét és későbbi munkapiaci viselkedését vizsgálja, beleértve az iskolázottságuknak megfelelő újraelhelyezkedés esélyeit. A közszférabeli állást elvesz-

tők 5–25 százalékkal kisebb intenzitással – azaz átlagosan körülbelül ennyivel több idő alatt – találnak újra munkát, mint a versenyszféra állásvesztői. Magasabb képzettségi szinteken azonban ez a különbség eltűnik. A közszférából a versenyszférába váltók – az iskolázottság hatását kiszűrve – nem kerülnek szignifikánsan nagyobb eséllyel végzettségüknél rosszabb munkakörbe, mint versenyszférán belül váltó társaik.

A közszféra sajátos szelekciós mechanizmusainak kutatásához járul hozzá *Molnár György* és *Kapitány Zsuzsa*. Tanulmányuk azokat a nem pénzbeli motivációkat, családi kockázatminimalizáló stratégiákat mutatja be, amelyek a közszféra munkahelyként történő választása mellett szólnak. Keretes írásuk azt vizsgálja, vajon érvényesül-e Magyarországon is az az általános trend, hogy a közszférában dolgozók elégedettebbek, mint a többi munkavállaló.

A 3. fejezet a költségvetési szféra munkaerőpiacának intézményi hátterével foglalkozik. Terjedelmi okokból nem törekedhettünk a közszféra munkajogának és érdekegyeztetési rendszerének monográfiászerű bemutatására, ehelyett itt is az újabb trendekre összpontosítottunk. *Nacsa Beáta* alfejezete munkajogi megközelítésből vizsgálja a 2010 óta bekövetkezett legfontosabb változásokat: az indokolás nélküli felmentés szabályait, azok Alkotmánybíróság általi megsemmisítését, majd a 2011. évi új szabályozást, amely a bizalomvesztésre és méltatlanságra alapított felmentési okok révén lényegében visszaállította a megsemmisítés előtti állapotot. *Berki Erzsébet* írása a közszféra érdekegyeztetési és bérmeghatározási mechanizmusait mutatja be, ugyancsak kiemelve a 2010 utáni változásokat. Az alfejezet az egyes bérrendszereket részletesen is jellemzi, bemutatva a jogviszonyok szerinti azonosságokat és különbségeket, az elérhető kereseti szinteket (a bértáblák belső differenciáltságát, különbségeit, az egyéb bérelemeket) és az utóbbi három évben ebben bekövetkezett változásokat. Az alfejezet másik hangsúlyos témája az országos konzultáció és a kollektív tárgyalás a közszférában. (A főbb témák: működő és nem működő fórumok – a gyakorlat és a jogszabályok diszkrépanciája, az érdekegyeztetés tárgyai, a kollektív szerződések hiánya, megszűnő kollektív szerződések, a konzultáció és a nyomásgyakorlás.) A fejezet összegzése értékeli az egyoldalú (törvényi) bérmeghatározás és az érdekegyeztetés/kollektív alku viszonyát. Az alfejezet keretes írása az állami-önkormányzati vállalati szektor kollektív szerződéseivel foglalkozik, illetve annak az újabb törvénykezésnek (2012. évi munkatörvénykönyv) várható hatásával, amely korlátozza a „közösségi tulajdonban” lévő vállalatok kollektív alkuinak lehetséges témáit.

A következő alfejezetek európai kitekintést adnak a közszférában zajló reformtörekvésekről. *Váradai László* emberierőforrás-gazdálkodás szemléletű írása bemutatja az új közmenedzsment célkitűzéseit, eszközeit, továbbá a neoweberiánus megközelítést, amely egyidejűleg igyekszik megfelelni mind a hatékonysági, mind a közszolgáltatás pártatlan, szakszerű és tisztességes működését biztosító követelményeknek. A korai kétezres évek ennek a keretében alakították a folya-

matokat, rugalmasabbá téve a mozgásokat, de megtartva a biztonsági elemek jelentős részét. A pénzügyi-gazdasági válság azonban gyökerestől zilálta szét az egyébként nagy változatosságot mutató törekvéseket. A nehéz helyzetbe került országok sorra lemondtak a biztonsági elemekről, a következetesség, a valamilyen irányba tartás igénye eltűnt. Csak egyes gazdag és stabil országok tudták a közszféra foglalkoztatásán keresztül is érvényesíteni az anticiklikus hatásokat.

Edelényi Márk és Neumann László írása európai uniós áttekintést ad a munkajogi státusokról, a bér meghatározásról és a szociális párbeszéd szerepéről, illetve mindezek újabb változásairól, beleértve a 2008 utáni gazdasági-pénzügyi válságra adott reakciókat. A válságot megelőzően az Európai Unió országaiban a közszféra jogviszonyainak két szélsőséges pólusa alakult ki: a porosz vagy napóleoni eredetű státustörvények, illetve az angolszász polgári jogi hagyomány. A bér meghatározásban is ezeknek megfelelően alakult ki két modell: az egyoldalú bér megállapítás (unilateralizmus), illetve a kollektív alkué. Ugyanakkor léteznek más érdekegyeztetési eljárások is, továbbá a német–francia modellben is különböző státusú csoportok vannak a közszférán belül. A gazdasági válság közvetlen hatásai (költségvetési megszorítások, létszámcsökkentés és bércsökkentés/-befagyasztás) mellett átalakultak a bér megállapítási rendszerek is: érzékelhető az egyoldalú bér megállapítás térnyerése, a megállapodások decentralizálódása. Az új közmenedzsment céljaival is összhangban változott a közszférában dolgozók összetétele, csökken a státustörvények alatti „védett” munkahelyek száma, s növekszik a versenyszféra munkajoga alá tartozók és a különböző atipikus foglalkoztatási státuszúak száma.

Neumann László és Edelényi Márk másik tanulmányának középpontjában az önkormányzati szektor áll. Az új közmenedzsment gyakorlatával párhuzamosan a közszolgáltatások egyre nagyobb részét – változatos konstrukciókban – magán- vagy nonprofit szervezetek nyújtják, a szektorok közötti éles határok leépülnek. A fejezet első része a kiszervezés–visszaszervezés, (köz)beszerzés motívumait, elterjedtségét és gyakorlatát mutatja be az EU néhány tagállamában. A magánszektor belépése felveti a különböző munkaerő-piaci szabályozások kölcsönhatásának kérdését: a munkáltatói jogutódlás és munkaügyi szerződéses záradékok országonként eltérő gyakorlatát. Másrészt a fejezet a hasonló magyarországi gyakorlat feltérképezésére tesz kísérletet: bemutatja a magyar önkormányzati rendszer gazdálkodási–szolgáltatási–érdekegyeztetési sajátosságait, valamint azokat az önkormányzati érdekeket és ellenérdekeket, amelyek a privatizációs–kiszervezési–visszaszervezési gyakorlat mögött meghúzódnak. Érinti az utóbbi évek meghatározó tendenciáját: az önkormányzati intézmények állami kézbe vételét és átadásukat az egyházaknak, továbbá az ilyen intézményekben dolgozók munkaügyi státusának, munkafeltételeinek átalakítását. Ezt egészíti ki az alfejezethez kapcsolódó keretes írás, amely két, 2012-ben készült esettanulmányon keresztül ismerteti a kiszervezés–visszaszervezés és egyházi kézbe adás munkaügyi következményeit.

A Közelkép 4. fejezete a munka-gazdaságtani és intézményi megközelítést ötvözve mutatja be a közszféra néhány kiemelt foglalkozásának részpiacát. *Varga Júlia* a tanári bérekről, szelekcióról és pályaelhagyásról ír, *Köllő János* és *Szabó Imre* pedig az orvosi bérekről, a hálapénzről és a pályaelhagyásról, illetve az egészségügyi ágazat érdekegyeztetési sajátosságairól – egyben régiós kitekintést nyújt a hasonló csehországi, lengyelországi és szlovákiai folyamatokra is. *Berki Erzsébet*, *Czethoffer Éva* és *Szabó Endre* két írása is foglalkozik a foglalkozásukból kilépők későbbi munkaerő-piaci helyzetével. A szerzők megvizsgálják a nővérek és más egészségügyi szakalkalmazottak foglalkozási pályáját az állami egészségügyből való kilépésüket követően, illetve azt, hogy a rendvédelmi dolgozók a nyugdíjazásuk után dolgoztak-e, s ha igen, milyen foglalkozásban és mennyit kerestek. Mindkét esetben bemutatják a szakmákat érintő szabályváltozásokat is: az új egészségügy bértáblát és a korai nyugdíjazás rendszerének eltörlését, ami a közszférát érintő 2010 utáni kormányzati intézkedések közül talán a legnagyobb tiltakozási hullámot váltotta ki.

A Közelkép egyes tanulmányainak időbeli horizontja eltérő: a munkagazdasági elemzések nagyrészt 2008-tól 2010-ig tartanak, a statisztikai adatok általában 2013-ig hozzáférhetők, s az egyes leíró tanulmányok is, ahol lehetett, megkísérelték, hogy a legújabb folyamatokkal is foglalkozzanak.

3. A munkapiac intézményi környezetének alakulása 2012 szeptembere és 2014 januárja között

A munkapiac intézményi környezetében 2013-ban több változás történt, aminek következtében változtak a foglalkoztatás közterhei. A legjelentősebb változás a Start-kártyákat felváltó munkahelyvédelmi akcióterv által bevezetett foglalkoztatásösztönző csomag volt. A járulékjellegű közterhekből a 25 év alatti pályakezdők, a 25 év alattiak és 55 év felettiek, a tartós álláskereső, az anyasági ellátásban részesülők/részesültek, a szakképzettséget nem igénylő munkakörben dolgozók, a három vagy több gyermeket nevelő munkaerőpiacra visszatérő anyák, valamint az úgynevezett szabad vállalkozási zónák foglalkoztatói kapnak kedvezményt.

A közfoglalkoztatás az év közben a korábbihoz hasonló lendülettel folytatódott, év végén azonban a korábbi évektől eltérően csökkenés helyett tovább bővült. Míg az átlagos állományi létszám 2013 nagy részében 140 ezer fő volt, decemberben ez 200 ezer főnél stabilizálódott. A téli időszakban a programok alapkompencia-fejlesztő és -felzárkóztató képzés igénybevételét is lehetővé teszik, a terv szerint mindegy 50 ezer érintett számára. A közfoglalkoztatottak heti bérezési gyakorlatát a havi elszámolás váltotta fel. Bevezették a közfoglalkoztatás keretében alkalmazott munkavezetőnek járó minimálbér és bérminimum intézményét.

Az időszak során lényeges változások történtek, amelyek hatottak a nettó bérekre. Az adórendszer 2013-tól valóban egykulcsos lett, és eltörölték a nyugdíjbiztosítási járulékfizetés felső plafonját is. A családi adókedvezmény intézményét

családi járulékkedvezményrel egészítették ki, aminek köszönhetően 2014-től a többgyermekes, alacsonyabb jövedelmű munkavállalók nagyobb mértékben tudják érvényesíteni a gyermekek után járó kedvezményeket. A gyed programja új elemekkel bővült a gyermeket vállalók, valamint a gyermekvállalás mellett és után dolgozók számára.

Egyszerűsödött a megváltozott munkaképességűeket alkalmazó vállalatok akkreditációja, és átalakult azok támogatási rendszere is. Azok esetében, akik már saját jogú nyugdíjellátásra jogosultságot szereztek, megváltoztak a közszférában való foglalkoztatás szabályai. Esetükben a pénzbeli ellátást megvonták – amennyiben a nyugdíjasként munkában maradtak –, a státust nem. Az egészségügy dolgozói, valamint a szakképző és művészeti iskolákban szakmai tárgyakat oktatók kivételt képeznek az új szabályozás alól.

4. Statisztikai adatok

Ez a fejezet a korábbi években kialakult szerkezetben részletes információt ad a rendszerváltozás óta eltelt időszak alapvető gazdasági folyamatairól, a népesség, a munkapiaci részvétel, a foglalkoztatás, a munkanélküliség, az inaktivitás, a bérek, az oktatás, a munkaerő-kereslet, a regionális különbségek, a migráció, a munkaügyi kapcsolatok, a jóléti ellátások jellemzőiről és néhány munkapiaci mutató nemzetközi összehasonlításáról.

A fejezetben megjelenő adatoknak két fő forrása van: egyrészt a Központi Statisztikai Hivatal rendszeres intézményi, illetve lakossági típusú munkaügyi adatgyűjtése: munkaerő-felvétele (MEF), intézményi munkaügyi statisztikája (IMS), munkaerőmérlege (MEM), másrészt a Nemzeti Munkaügyi Hivatal regisztere és az általa lebonyolított adatgyűjtések: munkanélküli-regiszter adatbázisa (NFSZ REG), rövid távú munkaerő-piaci prognózis (PROG), bértarifa-felvételek (BT), továbbá az NMH Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszere (MKIR). Ezekről az adatforrásokról a statisztikai blokk végén részletesebb információk találhatóak. A két legnagyobb adatszolgáltatón kívül az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóságtól származnak a fejezetben szereplő öregségi és rokkantsági nyugdíjakkal és ellátásokkal kapcsolatos adatok. Továbbá egyes táblázatok és ábrák elkészítéséhez a KSH, a NAV és az Eurostat online adatbázisait használtuk.

A fejezet táblázatai és ábrái Excel-formátumban letölthetők az alattuk szereplő linkek segítségével. A 2000-től kiadott Munkaerőpiaci tükrőben publikált munkapiaci folyamatokat leíró táblázatok teljes anyaga elérhető a <http://adatbank.krtk.mta.hu/tukor> honlapon.

5. Munkapiaci kutatások – válogatott bibliográfia, 2012–2013

A 2013. évi kötetbe a 2012 novembere és 2013 decembere között megjelent publikációkból válogattunk. A bibliográfia a magyar munkapiac jellemzőivel foglalkozó fontos hazai és külföldi szakirodalomra: könyvekre, folyóiratok-

ra, műhelytanulmányokra, statisztikai kiadványokra, nemzetközi szervezetek munkapiaci témájú kiadványaira terjed ki, és szerepeltet néhány fontosabb közgazdasági blogot is. A korszerű bibliográfiakészítés elveit követve, igyekeztünk mindenütt megadni az elektronikus elérhetőségeket. Arra törekedtünk, hogy bibliográfiában a kötet témaköreihöz kapcsolódó releváns publikációkat – lehetőség szerint – a legteljesebben feltárjuk, a publikációkat könnyen áttekinthető, informatív módon csoportosítsuk.

*

A szerkesztőbizottság tagjai megköszönik az *MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont*, a *Központi Statisztikai Hivatal*, a *Budapesti Corvinus Egyetem Emberi Erőforrások Tanszéke*, a *Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat*, az *Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság*, a *Nemzetgazdasági Minisztérium*, az *Emberi Erőforrások Minisztériuma*, a *Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet*, a *Magyar Nemzeti Bank* munkatársainak, az *MTA Emberi Erőforrások Gazdaságtana Tudományos Bizottsága* tagjainak, a szükséges információk összegyűjtésében és ellenőrzésében, a kötet szerkesztésében, az egyes részanyagok elkészítésében és megvitatásában végzett munkáját. Köszönetet mondunk az *Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Kft.* munkatársainak, az általuk felkért szakértőknek az előző kötetekhez és a jelen kötet szakmai tervezetéhez fűzött észrevételeikért, javaslataikért és nem utolsósorban a kiadvány anyagi támogatásáért.

Szomorú szívvel emlékezünk meg a kézirat lezárása után elhunyt *Lázár Györgyről*, kollégánkról és barátunkról, aki a sorozat indulása óta tagja volt a Munkaerőpiaci Tükör szerkesztőbizottságának és aki nem csupán az adatok felkutatásában és értelmezésében, hanem emberségben és tisztességben is példát mutató számunkra.