

SCHARLE ÁGOTA

## Nőhet-e a foglalkoztatás, ha nem nő a gazdaság?<sup>1</sup>

A foglalkoztatási szintet a munkaerő kereslete és a kínálata együttesen határozza meg, és mindkettő változhat a gazdasági növekedéstől függetlenül is. A magyar munkaerőpiacon például 2000 óta a növekvő GDP ellenére sem nőtt érdemben a foglalkoztatási szint, egyes ágazatokban és régiókban mégis jelentős volt a munkahelyteremtés. Ennek egyik magyarázata, hogy a vállalkozások munkaerő-keresletét az árujuk kelendősege mellett a bérköltség is befolyásolja. Empirikus becslések szerint a magyar vállalkozások munkaerő-kereslete viszonylag rugalmasan reagál a bérek változására, különösen a képzetlen munkaerő esetében. A munkakínálat ösztönzését célzó szociálpolitika ezért akkor lehet sikeres, ha a bérköltség csökkentését elősegítő adó- és járulék-intézkedések kísérik, és az érdekegyeztető tanács mértékletességet tanúsít a minimálbér emelésében.

Az adók és támogatások munkapiaci ellenőszítő hatásának jelentőségét a magyar szakpolitikai vitákban két ellenérvvel szokás megkérdőjelezni. Az egyik, hogy hiába nő a munkakínálat, ha nincsen megfelelő kereslet, a másik, hogy az inaktívak valójában olyannyira képzetlenek, illetve oly régóta nem dolgoztak, hogy még ha szeretnének is, akkor is csak nagyon alacsony termelékenységgel tudnának dolgozni. A cikkben az első ellenvetés – az elégtelen kereslet probléma – érvényességét vizsgáljuk.

Az elégtelen kereslet érv többnyire azon a logikán alapul, hogy a foglalkoztatási szint a termelés függvénye, amit pedig a gazdaság növekedési üteme határoz meg. Adott, hogy éppen mennyi a betölthető állás, és a munkanélküliek ezekért versenghetnek. A jövőbeni foglalkoztatás attól függ, hogy az állások száma milyen mértékben bővül. Ezt pedig a gazdaság növekedésére vonatkozó előrejelzések, például az Európai Bizottság számára (uniós belépésünk óta évente) készített Konvergencia program alapján becsülhetjük meg. Ebből következik, hogy az előrejelzett

<sup>1</sup> A szerző köszönettel tartozik Czako Ágnes, Elek Péter, Köllő János, Simonyi Ágnes, és Tóth István György a cikk korábbi változatához fűzött észrevételeiért; a megmaradt hibákért egyedül a szerzőt terheli felelősség.

foglalkoztatásnál jobban növekvő aktivitás csak munkanélküliséget eredményez, és nem a foglalkoztatási szint emelkedéséhez vezet.

Az könnyen belátható, hogy a Konvergencia program előrejelzése nem alkalmas kiindulópont egy foglalkoztatáspolitikai reform hatásainak vizsgálatára. Az ugyanis a gazdaság és a jóléti ellátások jelenlegi szerkezetéből (illetve a szabályozás már eldöntött változásaiból) indul ki, ezért nem használható annak megítélésére, hogy a szerkezeti változások miatt a vártnál jobban növekvő aktivitás esetén hogyan nőhetne a foglalkoztatás. A programot megalapozó számítások nem a munkaerő-keresletre, hanem a foglalkoztatásra vonatkoznak, amit a kereslet és a kínálat együttes alakulása határoz meg, azzal a feltevéssel, hogy a kínálat egy külsőleg meghatározott, lassan növekvő trendet követ.

A munkaerőpiac működését magyarázó, közgazdasági modellek alapján ennél sokkal erősebb kételyeket is megfogalmazhatunk. Azzal az állítással is vitába szállhatunk, hogy a foglalkoztatás a növekedési ütem függvénye, vagyis hogy amíg nem nő a GDP, addig nem nőhet a foglalkoztatás sem.

### Kereslet a standard közgazdaságtan szerint

Tekintsük át röviden, hogy a klasszikus közgazdaságtani megközelítés szerint hogyan alakul egy piacon a kereslet és a kínálat, és hogy ennek mi a hatása az árakra és a forgalomra. Ha a piacon sok eladó és sok vevő van, és emellett az árak is szabadon alakulnak, akkor (néhány további feltétel mellett) a szereplők döntései előre jelezhetően alakítják az árakat és a forgalmat, illetve ha külső okok miatt változik az ár, az előre jelezhetően alakítja a szereplők viselkedését és az eladott áru vagy szolgáltatás mennyiségét (a forgalmat). A szállodai szobák ára például turista szezonban 20–25 százalékkal magasabb: az eladók kínálata nem változott, de megnőtt a kereslet, ezért magasabb áron tudják eladni ugyanazt a szobát. Vagy: paradicsomot télen drágább termelni (importálni), ezért magasabb az ára, de így kevesebb is fogy belőle. A kereslet és a kínálat egymásra találását tehát az árak változása biztosítja.

A munkaerő piacán a kereslet a vállalatok döntése, a kínálat a munkavállalóké, az ár a kereslet, a forgalom pedig a foglalkoztatottak (vagy a munkaórák) száma. Egy pillanatra tegyük félre azt a kérdést, hogy ez a piac távolról sem olyan egyszerű, mint a paradicsomé, vagy a szálláshely-szolgáltatásoké. A vállalat munkaerő-keresletét elsősorban az határozza meg, hogy milyen áron tudja értékesíteni a termékét, mekkorák a bérek, és milyen a dolgozók termelékenységé. Addig fog új munkaerőt felvenni, amíg az általa előállított termék bevétele (a határtermelékenység) magasabb, mint a bérköltség.<sup>2</sup> A munkakínálatot pedig az alakítja ki, hogy a munkavállalók a keresetükből megvásárolható javakat vagy a

<sup>2</sup> Pontosabban: a közgazdaságtan standard modelljében a munkaerő-kereslet bér rugalmassága a termelési tényezők (tőke és munka) helyettesítési rugalmasságától, a végtermék ár rugalmasságától, a munkaráfordítás összes termelési költségen belüli arányától, és a többi termelési tényező kínálatának ár rugalmasságától függ. A munkaerő-keresleti görbe levezetését lásd például Ehrenberg-Smith (2003).

szabadidőt értékelik-e többre. Egyesek alacsonyabb bér mellett is inkább dolgoznak, míg mások inkább otthon maradnak – például mert más forrásból van elegendő jövedelmük, vagy a háztartási termelésben (ideértve minden olyan tevékenységet ami piacról vett terméket vagy szolgáltatást vált ki) hatékonyabbak.

### **Hogyan reagál a munkapiac?**

Mi történik egy ilyen, nagyon egyszerű munkaerőpiacon, ha megváltozik a kereslet – például azért, mert néhány vállalat a fő termékét magasabb áron tudja exportálni? Ebben az esetben magasabb lesz az a bér, ami mellett a vállalatoknak még megéri felvenniük egy újabb munkást. Ha a vállalatok magasabb bért kínálnak, azok közül is munkába állnak majd néhányan, akik eddig a szabadidőt vagy a háztartási termelést választották: így nőnek a bérek és nő a foglalkoztatás is. Mi történik akkor, ha megváltozik a kínálat – például azért, mert egy nagyobb létszámú korcsoport lép be pályakezdőként a munkaerőpiacra? Ebben az esetben az adott keresetek mellett többen lesznek, akik dolgozni akarnak: a vállalatok kiválogathatják azokat, akik kisebb bér mellett is dolgoznának, így az átlagos bérszint csökkenni fog, a foglalkoztatás pedig nő.

Mi történik tehát, ha a nem dolgozó népesség a korábbinál nagyobb intenzitással keres állást? A fent vázolt, egyszerű keretben ez úgy értelmezhető, hogy megnő a munkakínálat: adott bérszint mellett többen hajlandók munkát vállalni. Ennek hatására a bérek csökkennek, és alacsonyabb bér esetén a vállalkozásoknak is megéri több munkást alkalmazni: az eredmény alacsonyabb bérszint és magasabb foglalkoztatás.

Az elégtelen kereslet hipotézise a fentiek alapján nem állja meg a helyét: láttuk ugyanis, hogy a munkaerő-kereslet adott GDP növekedés mellett sem fix, hanem függ a bérektől: alacsonyabb bérek mellett nagyobb lesz a kereslet.

Ezen a ponton gyakran felmerül az a kétely, hogy vajon mi szab határt a vállalkozások profit-éhségének, illetve mi biztosítja, hogy a bérekből tisztességesen meg lehessen élni. Az első kérdésre a közgazdaságtan válasza az, hogy a határt éppen a vállalkozás profitéhsége szabja meg: ha ugyanis a munkások a saját termelékenységüknél alacsonyabb bérért dolgoznak, akkor megéri újabb munkásokat felvenni – előbb-utóbb azonban elfogynak az alacsony bérért is elszegődő munkások, így a vállalkozó kénytelen lesz a béreket emelni. A második kérdésre a közgazdaságtan nem ad választ: arra nincs biztosíték, hogy a bérekből meg lehessen élni, csak annyit tudunk, hogy minél termelékenyebb valaki, annál több esélye van arra, hogy jobban fizetett állást talál. A tisztas megélhetés biztosítása

<sup>3</sup> A közgazdaságtan standard munkakínálati modelljében az egyén munkavállalási döntését a várható bér és a munkavállalással járó kellemetlenségek összevetésével hozza meg. Ha a bér csökken, a munkavállaló kevesebb szabadidőt engedhet meg magának, és többet fog dolgozni. Ugyanakkor az alacsonyabb bérjövödelem csökkenti a pihenéssel töltött idő alatt elszalasztott bér nagyságát, és így csökkenti a munkavállalási hajlandóságot. A két hatás egymáshoz viszonyított nagyságától függ, hogy a bér csökkenése végül is növeli vagy csökkenti-e a munkakínálatot.

érdekében többféleképp is beavatkozhat az állam: emelheti a minimálbért, bértámogatást adhat vagy segélyt nyújthat. A közgazdasági megközelítés az utóbbi két eszközt ajánlja, ezek ugyanis nem csökkentik a munkaerő keresletét, és nem szorítják ki a munkaerőpiacról azokat, akiknek a minimálbérnél alacsonyabb a termelékenységük.<sup>4</sup>

### Működik-e a standard modell a „valóságban”?

A valóságban a munkaerőpiac ennél több ok miatt is bonyolultabb. Az emberi munka, ami ezen a piacon gazdát cserél, nem választható el az emberektől, akik a munkát végzik, és így a kínálat és a kereslet sem csak a bérek függvényében alakul (szemben a szállodaiparral, ahol az ár a fő tényező). Az emberek nem egyformák: általános és szakmai ismereteikben, szorgalmukban és egyéb, a termelékenységüket meghatározó tulajdonságaikban különböznek, és a munkáltatók nem tudják mindig pontosan mérni, hogy ki mennyire termelékeny. A munkáltatók gyakran nem versengő piacon működnek, hanem valamilyen mértékig monopolhelyzetben vannak, így képesek befolyásolni a termékeik árát vagy a bérek szintjét is. Ezt a piacot a többenél sokkal részletesebben szabályozza az állam: meghatározza az elbocsátás feltételeit, a munkaidő lehetséges hosszát, többféle adót és járulékot szed a munkabérek után, előírja a minimális bért. Mindezek miatt a munkaszerződések megkötése és felbontása is költséges, mindkét fél számára. És végül a játékelmélet, a kísérleti közgazdaságtan, a szociológia, és a pszichológia is megmutatja, hogy az emberek távolról sem mindig képesek racionális döntést hozni, vagy éppen tudatosan is eltérnek attól, értékek vagy attitűdök befolyásának engedve.

A munkaerőpiac tehát nem feltétlenül írható le jól az egyszerű kínálat-kereslet modellel, így a bérek és a foglalkoztatás sem feltétlenül viselkednek úgy, ahogy azt a standard modell alapján várnánk. Ez a kérdés – hogy ti. megérthetjük-e a munkaerőpiacot is a szállodaiparra jól alkalmazható modell alapján – empirikus vizsgálatokkal ellenőrizhető. A modellek gyakorlati alkalmazhatóságának fő mércéje az, hogy a belőlük adódó következtetések és előrejelzések összhangban vannak-e a megfigyelt folyamatokkal. Ha ez így van, akkor a modell jó szolgálatot tehet a gazdaságpolitikai intézkedések vagy egyéb beavatkozások hatásának előre jelzésében – még ha tudjuk is, hogy a valóság mindig bonyolultabb. Különösen hasznosak a teljes gazdaság működését leíró makro-modellek: ezek rendszerezik és mérhetővé teszik azokat a kölcsönhatásokat is, amelyeket a részpiacok, részfolyamatok elemzése nem tár fel, és ezáltal mérhetővé teszik az intézkedések mellékhatásait is.

Egyszerű eszközökkel is megmutatható, hogy a munkaerő iránti ke-

<sup>4</sup> Emellett szól az is, hogy a minimálbér emelése nem feltétlenül a legszegényebbeket segíti. Szabó (2007) számításai szerint például Magyarországon a minimálbéren alkalmazottak között sokan közepes, vagy jobb helyzetű háztartásban élő fiatalok, vagy második keresők (jellemzően feleségek). Más vizsgálatokból pedig tudjuk, hogy a szegénység kockázatát legfőképpen a munkahely hiánya növeli meg és nem az alacsony bér (lásd például Tóth 2006).

*Scharle: Nőhet-e a foglalkoztatás, ha nem nő a gazdaság?*

reslet nem adott, vagy lassan változó számú állásokat jelent, hanem állások viszonylag rugalmasan változó halmazát. Ez a rugalmasság tetten érhető abban, hogy az összes foglalkoztatott (a betöltött álláshelyek) száma az utóbbi tíz évben lassan változott ugyan, de ez bizonyos állások megszűnése és mások keletkezése folytán áll elő. Akár földrajzi, akár ágazati bontásban tekintjük a foglalkoztatást, mindig találunk olyan alcsoportot, amelyben az általánossal éppen ellenkező irányú folyamat zajlik.

1. ábra *A foglalkoztatott létszám változása 1998 és 2006 közt, ágazatonként (ezer fő)*

Forrás: KSH Munkaerő-felvétel 1998 és 2006

Az 1. ábrán például azt látjuk, hogy az elmúlt nyolc évben az építőiparban és a szolgáltatásokban jellemzően nőtt a foglalkoztatás, a feldolgozóiparban nem változott, a mezőgazdaságban és az energia-szektorban viszont jelentősen csökkent. Miközben a gazdaság egészében 1998 óta alig 6 százalékkal nőtt a foglalkoztatás, a pénzügyi szolgáltatásokban és az építőiparban ennél sokkal nagyobb, nyolc év alatt összesen 40–70 százalékos volt a növekedés. Ez létszámban mérve nyolc év alatt a százezer főt is meghaladó bővülést jelent.

## TANULMÁNYOK

### 2. ábra *A képzetlen foglalkoztatottak száma (15–74 évesek) és aránya (20–59 évesek)*

Forrás: KSH Munkaerő-felvételek, 1998 előtt régi súlyokkal. A lehető legtágabb korcsoportra számított foglalkoztatotti létszámot itt a kereslet (az álláshelyek számának) durva indikátoraként tekinthetjük, a szűkebb korcsoportra számított képzetlen foglalkoztatási ráta kiszűri az iskolázottság növekedésének és a korai nyugdíjazás változásainak hatását.

### 3. ábra *A foglalkoztatottak száma képzettség szerint – 1992–2006 (ezer fő)*

Forrás: KSH Munkaerő-felvételek, 1998 előtt régi súlyokkal.

Jelentős átrendeződés zajlott a foglalkoztatás képzettség szerinti szerkezetében is. Ez részben az ágazatok közti, előző ábrában mutatott változásoknak, részben pedig annak tudható be, hogy a vállalkozások a meglévő munkahelyekre is igyekeznek egyre jobb képzettségű dolgozókat felvenni (ld. Galasi 2004). A legfeljebb 8 osztályt végzettek által betöltött állások száma 1992 óta folyamatosan csökken, és az iskolázottabb munkavállalói csoportokkal ellentétben ez a csökkenés 1997 után is foly-

tatódott, azaz az aggregált foglalkoztatás növekedése sem állította meg (2–3. ábra). Ennek demográfiai okai is vannak: a fiatalabb kohorszok iskolázottabbak, így a képzetlen népesség létszáma folyamatosan csökken. Így, bár a betöltött állások száma csökken, a képzetlenek foglalkoztatási rátája 1998 óta növekvő tendenciát mutat.

Az 1990 óta eltelt tizenhét évben a reálbérek<sup>5</sup> is jelentős ingadozást mutattak az 1995-ben mért 12 százalékos csökkenés, és a 2002-ben lezajlott csaknem 14 százalékos növekedés között. Az évek többségében nőtt, vagy nem változott a reálbér, de hat olyan év is volt, amikor kisebb vagy nagyobb mértékben csökkent.

A vállalati szintű adatokon alapuló, részletes elemzések arra mutatnak, hogy az ágazati szerkezet változásán felül is jelentős mozgások zajlanak a munkaerőpiacon. Kőrösi (2005a) a legalább öt főt foglalkoztató vállalatok adatain vizsgálta a munkahelyek megszűnését, illetve az újak létrejöttét. Eredményei szerint 1993 és 2003 közt még a mezőgazdaságban, az energiatermelésben és a hagyományos könnyűipari ágakban is jelentős munkahelyteremtés zajlott – annak ellenére, hogy a foglalkoztatási szint ezekben az ágakban évek óta csökken. Az ágazatok többségében nemzetközi összehasonlításban is magas a munkahely-áramlási intenzitás: az építőiparban és a kereskedelemben például a foglalkoztatottak durván harmada mozog a vállalatok között.<sup>6</sup> Davis és szerzőtársai (1996) a fejlett piacgazdaságokra vonatkozó adatai szerint a munkahelyteremtés és -rombolás éves átlaga 10–10 százalék, vagyis a bruttó áramlás 20 százalék.

A bérek és a foglalkoztatás összefüggésének megmutatásához már finomabb statisztikai módszerek szükségesek. A vállalatok munkaerő-keresletének viselkedését szerencsére több empirikus kutatás is vizsgálta már Magyarországon. Ezek az elemzések olyan, nagyméretű adatbázison készültek, amelyekben együtt vannak az egyes vállalkozások termelékenységére, forgalmára, beruházásaira, profitjára vonatkozó, és az alkalmazottak létszámára és keresetére vonatkozó adatok. Ennek alapján lehet megmérni az összefüggést a vállalat árujának kelendősége és a bérek, illetve a munkaerő iránti kereslete között. Kőrösi (2002) az 1992 és 1999 közötti évek adatain vizsgálta a bérek és a foglalkoztatás összefüggését. Azt találta, hogy a vállalatok a standard közgazdasági modellből várható módon reagáltak a bérek változására, és a reakció mértéke nem tért el az érett piacgazdaságokban megfigyeltektől. Más becslési eljárással hasonló eredményeket kaptak ugyanerre az időszakra Halpern és szerzőtársai (2004). Az 1990-es évek elejéhez képest a bérrugalmasság valamelyest csökkent. Kertesi és Köllő (2003) a 2000–2001 évekre vonatkozó-

<sup>5</sup> A vállalatok munkaerő-kereslete szempontjából a reálbér alakulása a döntő, vagyis az, hogy a bérek az *inflációhoz képest* hogyan változnak. Ha a nominális bérek jobban nőnek, mint az infláció, az egyfelől azt jelenti, hogy a foglalkoztatottak több árut tudnak megvenni bérükből, másfelől viszont azt, hogy a vállalatnak is növelnie kell bevételét ahhoz, hogy ki tudja fizetni a béreket.

<sup>6</sup> A rendszerváltás elejére vonatkozóan hasonló eredményeket közöl Bilsen és Konings (1998) és Frydman, Gray és szerzőtársai (1997). Faggio (2007) az 1991 és 2003 közötti évekre, egyedi vállalati adatokból, a régi (állami) és az új szektorra külön számított munkahelyteremtési és -rombolási mutatói a szomszédainkhoz hasonló intenzitást jeleznek.

an, háromféle (szakképzetlen, fiatal-képzett és idős-képzett) munkaerőt megkülönböztető modellel vizsgálták a vállalatok munkaerő-keresletét. A képzetlen (érettségivel nem rendelkező) munkaerő iránti kereslet jóval rugalmasabban reagál a bérekre: rövidtávon a bérek 1 százalékos növelése átlagosan 0,4 százalékkal csökkenti a vállalatok keresletét, míg a képzettebb munkaerő esetében a csökkenés legfeljebb 0,2 százalékos. Ezek az értékek viszonylag alacsonyak, de a fejlett piacgazdaságokban becslült értékek sávjába esnek (Hamermesh 1996). Ehhez hasonlóak Tarjáni (2004) 1992 és 2002 közti évekre vonatkozó idősoros becslései a fizikai és nem fizikai munkaerő keresletéről.<sup>7</sup>

A kínálatról kevesebb empirikus elemzés készült hazai adatokon. Galasi (2002) összefoglalója szerint az eddigi eredmények alacsony bér rugalmasságot mutatnak: ez összeegyeztethető a standard modellel, és nem tér el jelentősen más országok tapasztalataitól. A más országokra vonatkozó empirikus becslések többsége szerint a férfiaknál nullához közelít, míg a nőknél szignifikánsan pozitív a munkakínálat bér rugalmassága, vagyis esetükben a reálbér növekedése növeli a munkakínálatot. A nemzetközi irodalomban Evers et al (2006) áttekintése alapján a rugalmasságra<sup>8</sup> adott becslések férfiak esetében  $-0,24$  és  $0,13$ , míg nők esetében  $-0,19$  és  $2,7$  között szóródnak.

A fenti becslések egyes vállalatok illetve egyének viselkedésére vonatkoznak, és ebből még nem vezethetők le a nemzetgazdaság egészében bekövetkező változások. Ehhez olyan modellek szükségesek, amelyek a bérszint, az árszint, az infláció és a munkanélküliség (vagyis a makrogazdasági folyamatok) közti kapcsolatokat is figyelembe tudják venni. A gazdaság egészében a munkaerőpiac bérei és az áruk piacán kialakuló árak egymásra is hatással vannak: a foglalkoztatottak bére ugyanis befolyásolja az áruk iránti keresletet (hiszen a háztartások a jövedelmüket fogyasztásra költik, vagy megtakarítják) és a kínálatot is (a bérköltségek határozzák meg, hogy adott ár mellett mennyit érdemes termelni). Ezeket a kölcsönhatásokat teszik követhetővé a makromodellek. Ilyen modellt magyar adatokkal nem könnyű felépíteni, mivel rövid a piacgazdaságban eltöltött időszak, és annak is az első néhány éve a szerkezeti átalakulással telt.

A Pénzügyminisztérium makromodelljében – hasonlóan más EU-tagországok jegybankjaihoz és pénzügyminisztériumaihoz – középtávon a magánszektor béreit a munka termelékenységével összhangban határozzák meg a vállalkozások.<sup>9</sup> A képzetlen munka bérét a minimálbér is befolyásolja. A foglalkoztatást a képzetlen munkaerő piacán elsősorban a munkakereslet határozza meg (magasabb bérek alacsonyabb foglalkoztatáshoz vezetnek), míg a képzett munkaerő piacán a kínálat a megha-

<sup>7</sup> A magyarországi munkaerő-keresletről és -kínálatról lásd még Galasi és Kőrösi (2002), a keresletről Kőrösi (2005b).

<sup>8</sup> Ezek „nem kompenzált” rugalmasságok, azaz a helyettesítési (a szabadidő árának változásából adódó) és a jövedelmi (a bérjövdelem változásából adódó) hatás eredőjét mutatják.

<sup>9</sup> Egyensúlyban az összes hozzáadott értékéből a munka és a tőke részesedését a munkanélküliség szintje befolyásolja: magasabb munkanélküliség esetén gyengébb a munkavállalók alkupozíciója, így kisebb bérral is megelégszenek. Bővebben lásd Bíró et al. (2007).

tározó. Ebben a modellben a népesség aktivitásának növekedése a munkanélküliség megugrásán keresztül először a reálbérek csökkenéséhez vezet, ami azután növeli – elsősorban a képzetlen munkaerő piacán – a foglalkoztatást. Az alkalmazkodás két-három év alatt zajlik le, és a minimálbér miatt nem teljes körű, vagyis a reálbérek csökkenése nem éri el minden esetben azt a mértéket, ami a munkanélküliség növekedéséből következne, ez pedig visszafogja a foglalkoztatás bővülését.

A 2000–2001. évi minimálbéremelések előzetes és utólagos hatásvizsgálatait is tekinthetjük úgy, mint a közgazdasági megközelítés alkalmazhatóságának tesztjét. A klasszikus közgazdaságtan és a magyar helyzetből kiinduló előzetes vizsgálatok is a foglalkoztatás csökkenését jelezték előre, amit a többféle módszerrel készült utólagos hatásvizsgálatok mind egyike megerősített.<sup>10</sup> Kertesi és Köllő (2004) vállalati adatokon alapuló számításai szerint a csökkenő munkaerő-kereslet következtében 2000–2001-ben éves összehasonlításban legalább 3,5 százalékkal csökkent a foglalkoztatás az 5–20 fős kisvállalatok körében, a minimálbéren fizetett munkavállalók kétszer olyan valószínűséggel veszítették el az állásukat 2001 második-negyedik negyedében, mint a náluk kicsivel magasabb bérűek, és mindkét évben erősen romlott az alacsony várható bérű segélyezett munkanélküliek elhelyezkedési esélye. Halpern és szerzőtársai (2004) a makroszintű kölcsönhatásokat is figyelembe vevő modellszámításai szerint az emelések miatt összesen 1,3–2,3 százalékponttal lett alacsonyabb a foglalkoztatás, ahhoz képest, mint ha a minimálbér csak az inflációval növekedett volna. Ez a csökkenés csak a szakképzetlenekeket érintette, és erre a körre számítva a veszteség már 2–4 százalékpont.

### **Mikor lehet eredményes az álláskereső foglalkoztatáspolitikája?**

A nem dolgozó 20–59 éves népesség (2006-ban 1,84 millió ember) többségének nincs érettségije: 600 ezren legfeljebb általános iskolát végeztek, 470 ezren szakmunkásképzőt vagy szakiskolát. A szakképzettséggel nem rendelkezők álláskilátásai különösen alacsonyak. A 20–59 éves, legfeljebb általános iskolát végzett népesség létszáma 1,4 millió volt 1998-ban, és közel 42 százalékuk dolgozott. Nyolc évvel később, 2006-ban csak 1,1 millió a számuk, de csak közel 46 százalékuk dolgozik. A képzetlenek foglalkoztatási rátája különösen rossz a tőkehiányos, magas munkanélküliségű megyékben.<sup>11</sup>

A képzetlen munkaerő termelékenysége alacsony, így a vállalkozások csak az átlagnál alacsonyabb bérért fogják őket foglalkoztatni. A köz-

10 A külföldi szakirodalomról és a hazai kutatásokról részletes összefoglalást ad Benedek és szerzőtársai (2006).

11 Budapesten és néhány megyében ennél jelentősebb javulás is történt a foglalkoztatási rátában – és csak három megyében rosszabb a helyzet, mint 1998-ban volt. Ez elsősorban a javuló iskolázottság eredménye; sajnos ebből nem következik, hogy a képzetlenek foglalkoztatási problémája magától megoldódna. A közoktatásból kikerülő vizsgálati ugyanis azt jelzik, hogy a mai 20 évesek között is 20 százalék azoknak az aránya, akik nem végeztek többet az általános iskolánál (Kertesi–Varga, 2005).

gazdasági megközelítés alapján az aktivitás növelésére tett kísérletek akkor járhatnak sikerrel, ha a reálbérek és a munkaerő iránti kereslet rugalmasan alkalmazkodik – enélkül csak a munkanélküliség nő, és nem a foglalkoztatás. Mi szükséges ahhoz, hogy rugalmas legyen az alkalmazkodás?

A keresletet meghatározó egyik tényező a vállalatok termékének ára és kereslete – ezt azonban kevésbé tudja befolyásolni a gazdaságpolitika. Az üzleti környezet jó szabályozásával, a befektetések ösztönzésével, esetleg árfolyampolitikával ösztönözheti a növekedést, de a közvetlen beavatkozásra kevés a mozgástér. A másik tényező a munkaerő termelékenység, ami függ a munkavállalók képességeitől, készségeitől, szakmai és általános ismereteitől, és az alkalmazott technológiától is. Ez hosszabb távon befolyásolható a közoktatás fejlesztésével, rövidebb távon a munkanélküliek képzésével és átképzésével is.

A harmadik – rövid távon meghatározó jelentőségű – tényező a bérszint, illetve a minimálbér és ennek adó- és járulékkerhei. A bérszintet az állami alkalmazottak bérein keresztül közvetlenül, az éves háromoldalú bértárgyalásokon keresztül közvetve tudja befolyásolni a kormányzat. A minimálbérről szintén az utóbbi intézmény dönt. Az adók és a járulékok rendszeresen évente egyszer, a költségvetési törvényben meghatározott módon változhatnak, a kormány döntése szerint. Ha a gazdaság teljesítményénél gyorsabban nőnek a bérköltségek – mert az állami alkalmazottak fizetése jobban nő, és emiatt a magánvállalkozások is emelni kényszerülnek a kereseteket, mert a minimálbér emelkedik, vagy mert az adók és járulékok nőnek –, a munkaerő iránti kereslet csökken. A képzetlen munkaerő piacán különösen nagy szerepe van a minimálbéreknek. Ha ugyanis magas a minimálbér, akkor könnyen előfordulhat, hogy a képzetlen munkaerő kínálata nem találkozik a kereslettel: a képzetlenek termelékenysége alacsonyabb, mint a kötelező minimálbér.

Rövidtávon tehát akkor lehet sikeres az aktivitás emelését célzó foglalkoztatáspolitikai, ha azt egy mértékletes bérpolitika és/vagy megfelelő adópolitika is támogatja: az állami foglalkoztatottak mértékletes béremelése, a minimálbér visszafogott emelése, és/vagy a béreket terhelő adók és járulékok érdemi csökkentése. Az adók csökkentésének előbb-utóbb határt szab a költségvetési egyensúly fenntartása, de középtávon átveheti a szerepét a mértékletes bérpolitika.

### Irodalom

- Benedek Dóra, Rigó Mariann, Scharle Ágota és Szabó Péter András (2006): Minimálbéremelések Magyarországon 2001–2006, PM Kutatási füzetek, 16. szám.
- Bilsen, V. – J. Konings (1998): Job creation, job destruction, and growth of newly established, privatised, and state-owned enterprises in transition economies: Survey evidence from Bulgaria, Hungary and Romania. *Journal of Comparative Economics* 26: 429–445.
- Bíró Anikó, Elek Péter és Vincze János (2007): Szimulációk és érzékenységvizsgálatok a magyar gazdaság egy középméretű makromodelljével. *Közgazdasági Szemle*, LIV. évf., 2007. szeptember, 774–799. o.

- Davis, S. J.–Haltiwanger, J.–Schuch, S. (1996): Job creation and destruction. MIT Press, Cambridge, MA.
- Ehrenberg, R. G. és Smith, R. (2003): Korszerű munkagazdaságtan, Panem, Budapest
- Evers, M., de Mooij, R., és van Vuuren, D. (2006): What Explains the Variation in Estimates of Labour Supply Elasticities? Tinbergen Institute Discussion Paper, TI 2006-017/3
- Faggio, G. (2007): Job Destruction, Job Creation and Unemployment in Transition Countries: What Can We Learn? CEP Discussion Paper No. 798. 2007. május
- Frydman, R., C. Gray, M. Hessel, et al. (1997): Private ownership and corporate performance: some lessons from transition economies. World Bank Research Report. 97–28.
- Galasi Péter (2002) (szerk.): Munkakínálat. Megjelent: Fazekas Károly (szerk.) Munkaerő-piaci tükrök, MTA-KTI, Budapest.
- Galasi Péter (2004): Túlképzés, alulképzés és bérhozam a magyar munkaerőpiacon, 1994–2002, Közgazdasági Szemle, LI. évf., 2004. május 449–471. o.
- Galasi Péter, Kőrösi Gábor (szerk.) (2002): Közelkép: Munkakínálat; Munkaerő-kereslet, megjelent: Fazekas Károly (szerk.) Munkaerő-piaci Tükrök, MTA-KTI, Budapest.
- Halpern, László, Miklós Koren, Gábor Kőrösi and János Vincze (2004): The budgetary effect of the minimum wage (in Hungarian with English summary), Közgazdasági Szemle 51, 325–345.
- Hamermesh, Daniel (1996): Labor demand. Princeton University Press, Princeton, New Jersey.
- Kertesi Gábor és Köllő János (2003): Fighting „Low Equilibria” by Doubling the Minimum Wage? Hungary’s Experiment, IZA Discussion paper No. 970, 2003. December.
- Kertesi Gábor és Köllő János (2004): A 2001. évi minimálbér-emelés foglalkoztatási következményei, Közgazdasági Szemle, 2004. április, 293–324. o.
- Kertesi Gábor és Varga Júlia (2005): Foglalkoztatás és iskolázottság Magyarországon, Közgazdasági Szemle, 2005. július–augusztus 633–662. o.
- Kőrösi, Gábor (2002): „Labour adjustment and efficiency in Hungary.” Budapest Working Papers on the Labour Market 2002/4.
- Kőrösi Gábor (2005a): Vállalati munkahelyteremtés és -rombolás, Közgazdasági szemle 2005. november 825–845. o.
- Kőrösi Gábor (2005b): A versenyszféra munkaerőpiacának működése, MTA-KTI, Budapest.
- Szabó Péter András (2007): A 2000–2001. évi minimálbér-emelés hatása a jövedelemeloszlásra, Közgazdasági Szemle, LIV. évf., május, 397–414. o.
- Tarjáni Hajnalka (2004): A szakképzettség-intenzív technológiai változás hatásának becslése a tényezőkereslet rugalmasságokra Magyarországon, MNB Műhelytanulmány, 2004/3.
- Tóth István György (2005): Jövedelemeloszlás. Gazdasági rendszerváltástól az uniós csatlakozásig. Századvég, Budapest.