



MAGYAR NEMZETI BANK

MNB-tanulmányok

41.

2005.

PULA GÁBOR

**Az euro bevezetésével járó
strukturális politikai kihívások:
munkapiac**

Pula Gábor

**Az euro bevezetésével járó
strukturális politikai kihívások:
munkapiac**

2005. november



Az „MNB-tanulmányok” sorozatban megjelenő írások a szerzők nézeteit tartalmazzák, és nem feltétlenül tükrözik a Magyar Nemzeti Bank vezető testületeinek, illetve szakmailag illetékes munkatársainak álláspontját.

Írta: Pula Gábor

(Magyar Nemzeti Bank, Közgazdasági főosztály)

Budapest, 2005. november

Kiadja a Magyar Nemzeti Bank

Felelős kiadó: Missura Gábor

1850 Budapest, Szabadság tér 8-9.

www.mnb.hu

ISSN 1787-5293 (on-line)



Tartalomjegyzék

Összefoglaló	7
Abstract	9
1. A munkapiaci rugalmasság definíciója	11
2. A hazai munkaerőpiac rugalmassága	15
2. 1. Stilizált tények és megválaszolatlan kérdések	16
2. 2. A hazai munkapiac intézményi jellemzői	24
2. 3. Munkaerő-piaci rugalmasságok a mikroökonómiai kutatások fényében	35
2. 4. A nominális konvergencia európai és hazai tapasztalatai	36
2. 5. Zárszó a hazai munkapiac rugalmasságáról	54
Bibliográfia	56

Magyarország a többi csatlakozó országhoz hasonlóan vállalta, hogy az EU-csatlakozást követően bizonyos idő elteltével az euroövezet tagjává válik és bevezeti a közös valutát. A Monetáris Tanács kérésére az MNB Közgazdasági főosztályán tanulmányok készülnek mindazon kihívásokat megvizsgáló, melyekkel a gazdaságpolitikának a közeljövőben szembe kell néznie annak érdekében, hogy a konvergenciafolyamat sikeresen menjen végbe és Magyarország az eurozóna versenyképes, gyors ütemben felzárkózó tagországgá váljon.

Összefoglaló¹

A jelen tanulmány arra a kérdésre keresi a választ, hogy vajon a hazai munkapiac intézményei és szabályozottsága tekintetében felkészült-e a magyar gazdaság arra, hogy a monetáris unió tagjává váljon? Pontosabban, hogy a munkapiac rugalmassága biztosítja-e azt, hogy a monetáris unióban jelentkező sokkok mérsékelte (a GMU-tagországokhoz hasonló mértékű) reálgazdasági áldozattal járjanak?

Az elemzés végeredményeként arra a következtetésre jutunk, hogy a hazai munkapiac rugalmassága összességében nem tér el lényegesen a GMU-tagországokétól. Ezt támasztják alá egyrészt a munkapiaci intézmények összehasonlító elemzésének eredményei, másrészt a mikrokatatások során becsült rugalmassági együtthatók is. Emellett a 2001–2004 közötti időszak negatív keresleti és költségsokkjai sem jártak jelentős reálgazdasági áldozattal – bár ennek megítéléséhez és méréséhez nem állnak rendelkezésünkre megfelelő adatok. Az elmúlt időszak kormányzati intézkedései ugyanakkor csökkentették a nominális bérek rugalmasságát, ami feltevéseink szerint lassíthatja a nominális konvergencia folyamatát. További nehézséget jelent a társadalmi konszenzuson nyugvó bérmegállapodás hiánya, amely korábban hatékony eszköznek bizonyult a kevésbé fejlett GMU-tagországok számára a reálgazdasági áldozatok mérséklésére a konvergenciafolyamat során.

A hazai foglalkoztatás nemzetközi összehasonlításban igen alacsony szintjével ebben az elemzésben részletesen nem foglalkozunk, mivel feltételezésünk szerint ez inkább a gazdaság hosszú távú növekedési potenciálját és kevésbé a sokkokhoz való alkalmazkodást és a reálgazdasági áldozat mértékét határozza meg. Az alacsony és lassan bővülő foglalkoztatás véleményünk szerint egyrészt a munkakibővítő technológiai fejlődés velejárója (és mint ilyen, pozitív folyamatnak tekinthető), másrészt azonban a munkaerő – modern technológiai igényeknek – nem megfelelő képzettségéből ered, ami hosszú távon csak az oktatási rendszer átalakításával javítható.

A tanulmány felépítése a következő. Az első részben a munkapiaci rugalmasság definíciójával foglalkozunk. A rugalmasság igen általános fogalom: egyszerre jelentheti az egyensúlyhoz való visszatérés sebességét, magát az egyensúlyi pálya megváltozását vagy mindkettőt. Mivel a jelen elemzés leíró jellegű és strukturális modelleket nem tartalmaz, ezért nem vállalkozunk a strukturális vs. ciklikus rugalmasság szétválasztására, a kettő együttes hatását elemezzük. Emellett bevezetjük a munkakereslet, munkakínálat és a nominális bér rugalmasság szűkebb kategóriáit, amelyek lehetővé teszik a rugalmasság könnyebb értelmezését.

Második lépésben a hazai munkapiaci rugalmasságát próbáljuk felmérni. Először néhány stilizált ténytet mutatunk be az elmúlt időszakból. Ezek alapján elmondható, hogy a hazai munkapiaci

¹ Köszönettel tartozom Szalai Zoltánnak, Kátay Gábornak és Karádi Péternek hasznos észrevételeikért és segítségükért. A fennmaradó hibák természetesen kizárólag a szerzőt terhelik.

acot kettőség jellemzi: egyfelől a munkakereslet és munkakinálat – átmeneti gazdaságokra jellemző – rugalmatlansága figyelhető meg, ami a hazai foglalkoztatás európai országokétól elmaradó szintjét eredményezi. Az elmúlt évek folyamatai ugyanakkor már számottevő rugalmasságról tanúskodnak. Az alkalmazkodás látszólag erőteljesebben valósult meg a munkaerő szakmák és vagy munkapiaci státusok közötti mobilitásán keresztül, a béralkalmazkodás rugalmassága viszont számos kormányzati intézkedés hatására az elmúlt időszakban csökkent.

A hazai munkapiac intézményeit nemzetközi összehasonlításban vizsgálva elmondható, hogy a felvétel és elbocsátás költségei hazánkban alacsonyabbak, a bérmegállapodási rendszer rugalmasabb, az adóteher viszont magasabb, az aktív foglalkoztatáspolitikai kiadások pedig alacsonyabbak az EU átlagánál. A többi intézményi változó az EU-átlaghoz hasonlóan alakul. A mikroadatbázisokon becsült elaszticitások is összhangban vannak a fejlett országok tapasztalataival.

Ha a magyarországi nominális konvergencia eddigi folyamatát összegezzük, akkor elmondható, hogy a 2001–2003-as időszakban a nominális bérek deflációs környezethez való alkalmazkodása az európai országokkal összevetve lassú volt, a reálbérek a termelékenységet meghaladó ütemben bővültek. Ennek feltételezésünk szerint három fő oka volt. Egyrészt a kormányzati intézkedések (minimálbér-emelés, állami szektor bérfelzárkóztatása) emelték a nominális bérek merevségét, másrészt a kormányzat által gerjesztett aggregált keresletnövekedés növelte a munkapiac feszségét, harmadrészt pedig az európai gyakorlattal szemben a béralkura ható intézmények (elsősorban a központi bérmegállapodások) sem bizonyultak elég hatékonyak a bérek leszorításában.

Kulcsszavak: munkapiac, munkapiaci rugalmasság, munkapiaci intézmények, nominális konvergencia, központi bérmegállapodás.

JEL: E24, E31, F15, J42, J51.

Abstract

Structural challenges facing the adoption of the euro: labour market flexibility in Hungary

This paper addresses the question whether the institutional setup of the Hungarian labour market is flexible enough to support the country's accession to the Monetary Union. To put the question differently, do labour market institutions enhance the absorption of asymmetric shocks with relatively small real output losses (similar in size to that seen in current EMU countries). As a conclusion of the analysis we claim that domestic labour market is relatively flexible compared to the labour markets of EMU countries. This statement is fastered partly by results from a comparative analysis of labour market institutions and evidence from microeconomic studies. Moreover time series show no clear sign of an output loss even in wake of the adverse demand and cost-push shocks of the 2001–2004 period – although we must admit that the assessment of this period is controversial. We are quite confident that recent fiscal measures decreased nominal wage flexibility and as a result slowed the process of nominal convergence in Hungary. A further shortcoming is the lack of social consensus on wage agreements, a factor that proved to be really efficient in pinning down wage claims at the previous period of nominal convergence in countries of the EMU periphery.

1. A munkapiaci rugalmasság definíciója

A munkapiac rugalmassága nehezen megfogható fogalom, nem véletlen, hogy számtalan definíciója létezik az irodalomban. Az egyik legáltalánosabban használt definíció az újklasszikus közgazdaságtan elméleti alapjain nyugszik, amely a *rugalmasságot a hosszú távú egyensúlyi trendhez való visszatérés sebességéként* értelmezi.² Az újklasszikus közgazdaságtan szerint a gazdasági folyamatok hosszú távon egy egyensúlyi trend mentén fejlődnek, amely egyensúlyi trendtől a különböző nominális sokkok átmenetileg eltéríthetik a gazdaságot. Az egyensúlytól eltávolodva a gazdaságban olyan mechanizmusok indulnak be, amelyek hosszabb vagy rövidebb időn belül visszatérítik a gazdaságot az egyensúlyi trendhez. Az újklasszikus keretben a munkapiaci alkalmazkodás *rövid távon* mind a nominális béreken, mind a foglalkoztatáson keresztül megvalósulhat, ilyen értelemben mind bérrugalmasságról, mind létszámrugalmasságról beszélhetünk. *Hosszú távon* azonban az elmélet szerint a munkanélküliség szintjének a strukturális munkanélküliség szintjével kell megegyeznie, azaz az alkalmazkodásnak a bérek változásán keresztül kell megvalósulnia.

Abban az esetben, ha a bér és létszám változása nem súrlódásmentes (azaz a munkapiaci alkalmazkodás hosszabb időt vesz igénybe), akkor elképzelhető, hogy a munkanélküliség nem tér vissza a strukturális munkanélküliség korábbi szintjére. A munkanélküliség eltöltött idővel arányosan ugyanis a munkanélüliek munkapiaci kötődése gyengül,³ ami egyre nehezebbé teszi a munkapiacon való elhelyezkedésüket. A tartós munkanélüliek arányának növekedése a strukturális munkanélküliség szintjének emelkedéséhez vezethet. A nominális sokkoknak így a hosszú távú egyensúlyi trendre is hatásuk lesz, és a rugalmasság már nem az alkalmazkodás sebességéként, hanem az egyensúlyi trend megváltozásaként lesz értelmezhető. Más szóval azt mutatja, hogy egy adott nominális sokkra a munkapiac mekkora reálgazdasági áldozattal reagál. Ez az ún. *strukturális rugalmasság* definíciója, amely annál rugalmasabbnak tekinti a munkapiacot, minél alacsonyabb a strukturális munkanélküliség szintje, azaz minél kisebb a reálgazdasági áldozat mértéke.

Az említett rugalmasság definíciók elég általánosak, a bér- és létszám-alkalmazkodás közelebbi vizsgálatával további szűkebb rugalmasság kategóriákat nyerünk, amelyek jobban leírhatók, számszerűsíthetők. A témánk szempontjából központi jelentőségű optimális valutaövezet-elmélet szintén egy újklasszikus modellen alapul, ahol a független árfolyam-politikai eszköz hiányában vagy a bérek rugalmas alkalmazkodása, vagy a munkaerő földrajzi mobilitása (re-allokációja) állítja vissza az egyensúlyt. Vizsgáljuk meg először, hogy a *nominális bérek alkalmazkodása* mögött milyen folyamatokat feltételez az elmélet.

² Erre a fogalomra a tanulmány során a ciklikus rugalmasság elnevezést használjuk.

³ A munkapiaci kötődés gyengülése alatt azt értjük, hogy a munkanélüliek megszerzett tudása elértéktelenedik, a munkavállalási hajlandóságuk csökken, a munkavállalók pedig egyre kevésbé szívesen alkalmazzák őket. Ezt a jelenséget „munkanélküliségi hisztérezisként” említi az irodalom (BLANCHARD-SUMMERS [1986]).

Az elmélet kiindulópontja, hogy egy aszimmetrikus sokk hatására a valutaövezetben részt vevő ország termékei iránti kereslet visszaesik (1), ami az adott ország vállalatait termelésük visszafogására készíti (2). A vállalatok csökkentik munkakeresletüket, azaz a feleslegessé vált munkaerőt elbocsátják (3), ezáltal növekszik a munkanélküliség (4). A munkanélküliek növekvő állománya ugyanakkor növeli a munkapiaci versenyt, ami mérsékli a bizonytalanabb helyzetben lévő munkavállalók nominális bérköveteléseit (5). A nominális bérek csökkenése alacsonyabb reálbérekhez vezet (6), ami a vállalatok számára lehetővé teszi a foglalkoztatottság bővítését (7). A létszám visszatér a kiindulási szintre, a kibocsátás pedig a potenciális szintjére, az egyensúly egy alacsonyabb nominális (bér)pálya mellett áll helyre (8). A fenti lépések mindegyike piaci alkalmazkodást és így rugalmasságot takar, így pl. az 1. és 2. lépés a termékpiaci rugalmasságot, a 3. és 8. lépés pedig a foglalkoztatottság termeléssel összefüggő rugalmasságát mutatja, amely a termelési függvény paramétereinek függvénye. Bár az aszimmetrikus sokkokhoz való alkalmazkodás szempontjából ezek is kulcsfontosságú tényezők, jelen elemzésben csak a munkapiachoz közvetlenül kötődő rugalmasságokkal: a nominálbérek rugalmasságával (5), a munkakínálat rugalmasságával (5–6), és a munkakereslet rugalmasságával (7) foglalkozunk.

A *nominálbérek rugalmassága* legszűkebb értelmezésben a nominális bérek megváltoztatásának lehetőségét jelenti. A bérek rugalmas megváltoztatásának lehetősége olyan tényezőktől függ, mint a bérszerződések gyakorisága, a bérmegállapodások centralizáltsága, a bérmegállapodásban részt vevő szakszervezetek ereje és a minimálbérek effektív hatása.

A *munkakínálat rugalmassága* azt mutatja, hogy mennyire erős a munkanélküliek kötődése a munkapiachoz, vagy más szóval milyen mértékben tekinthetők a munkanélküliek a foglalkoztatottak versenytársainak a munkahelyekért folyó küzdelemben. Ha a foglalkoztatottak úgy érzik, hogy a munkahelyüket a munkanélküliek veszélyeztetik (illetve egy új álláshelyért több potenciális jelölttel kell versenyezniük), akkor visszafogják bérköveteléseiket. Ebben az értelemben a *reálbérek munkanélküliségre vetített rugalmassága* a munkakínálati rugalmasság mérőszámának tekinthető. A munkapiaci kötődés több tényező függvénye. Egyrészt szerepet játszik benne a munkavállalási hajlandóság, vagy másképpen a munkakeresés intenzitása, amit többek között az elérhető alternatív jövedelem nagysága (a munkanélküli-segélyezés bőkezűsége) befolyásol. A munkapiaci kötődés ugyanakkor nemcsak a szándéktól, hanem a képességtől is függ, azaz egy munkanélküli munkapiaci kötődése csak akkor lehet erős, ha rendelkezik azokkal a tulajdonságokkal és képzettséggel, amelyet a munkáltató elvár. Ebben döntő szerepe lehet az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközöknek, a képzési programoknak.

A munkakeresleti rugalmasság tágabban értelmezve a bér, a létszám és a munkaerő összetételének rugalmas alakítását jelenti a vállalat részéről. Ebben az értelemben minden olyan té-

nyező befolyásolja, amely a vállalatok munkahely-teremtési és -leépítési döntéseit alakítja, így többek között a felvétel és elbocsátás költségei, a foglalkoztatottakat védő munkajogi szabályozás és az adóteher.⁴

A rugalmasság fenti kategóriái átfedik egymást. A munkakínálati és a munkakeresleti rugalmasság természetesen feltételez egyfajta nominális bérrugalmasságot, hiszen ha a bérek me-revek, akkor sem a munkanélküliek által támasztott verseny, sem a munkakereslet változása nem vezethet a bérek szándékolt elmozdulásához. Ilyen értelemben a munkakínálati és a munkakeresleti rugalmasság tágabb kategóriáknak tekinthetők. Emellett ha a rugalmasságokat meghatározó (intézményi) tényezőket vizsgáljuk, megállapítható, hogy a munkakereslet és a munkakínálat jobbra hasonló tényezőktől függ. Így például az elbocsátás és felvétel magas költségei csökkentik a munkanélküliek által támasztott versenyt, azaz a munkakínálat rugalmasságát, de ugyanígy az adóteher a munkakereslet mellett központi szerepet játszik a munkakínálati döntésekben is.

A könnyebb érthetőség kedvéért a három, viszonylag tág rugalmassági kategóriát gyakran használjuk majd. A 2. 4. fejezetben a nominális bérrugalmasságot részletesebben is elemezzük.

RÖVIDEN A FÖLDRAJZI MOBILITÁSRÓL...

Bár az optimális valutaövezet-koncepció szempontjából a klasszikus irodalomban gyakran emlegetett tényező *a munkaerő földrajzi mobilitásának* mértéke, a jelen tanulmányban ezzel a kérdéssel nem foglalkozunk részletesen.⁵ Ennek egyrészt elméleti, másrészt gyakorlati oka van.

⁴ A munkapiaci rugalmasság fogalma természetesen számtalan egyéb módon értelmezhető és kategorizálható. Az általunk javasolthoz hasonló felosztást tartalmaz PISSARIDES (1997) tanulmánya. A szerző három rugalmassági kategóriát különböztetett meg:

- (1) a bérmegállapodási rendszer rugalmassága (milyen gyorsan reagálnak a nominál- és reálbérek a sokkokra),
- (2) a munkakínálat rugalmassága (mennyire hajlandó / képes a munkaerő munkahelyet váltani), és
- (3) a munkakereslet rugalmassága (mennyire gyorsan képes a munkáltató a munkakereslet megváltoztatására).

A fenti kategóriák alapján a szerző hat mutatót vizsgált: az ágazatok közötti relatív bérrugalmasságot, a reálbérek munkanélküliségre vett rugalmasságát, a nominális bérek rugalmasságát, a földrajzi mobilitást, a munkaidő rugalmasságát és a szakmák közötti átjárhatóságot.

Hasonlóan hármaskategorizálást használt RUTKOWSKI (2003), aki a rugalmasságot makrogazdasági szinten, munkavállalói oldalról és munkáltatói oldalról értelmezte.

(1) Makrogazdasági szinten rugalmasnak tekinti a munkapiacot a szerző, ha a foglalkoztatottak aránya magas, a munkanélküli ráta alacsony (magas kapacitáskihasználtság), a munkanélküliségbe való ki- és beáramlás nagy, a hosszú távú munkanélküliség alacsony (erős mobilitás), a nominális alkalmazkodás erősebb, mint a mennyiségi.

(2) A munkavállalói oldalon azt vizsgálta, hogy milyenek az elhelyezkedés esélyei és korlátai, mennyire nehéz az információk beszerzése, mekkorák a földrajzi, szakmai mobilitás költségei, milyen hosszú a munkakeresés időtartama. Definíciója szerint a rugalmas munkapiacra mind a munkahely elvesztésének, mind az újbóli elhelyezkedésnek magas a valószínűsége.

(3) A munkáltatói oldalon azt vizsgálta, hogy mennyire rugalmasan alakítható a munkaerő száma és összetétele, milyen a bérek rugalmassága, mekkorák az elbocsátás és felvétel költségei.

⁵ A témának igen kiterjedt irodalma van. A hazai munkaerő-mobilitásról átfogó képet ad a Munkaerőpiaci Tükör 2003. évi számának „Közelpép: Munkaerőpiaci egyenlőtlenségek és földrajzi mobilitás” című fejezete

A legújabb irodalom szerint a földrajzi mobilitás pozitív szerepe az aszimmetrikus sokkokhoz való alkalmazkodásban kevésbé egyértelmű, mint korábban volt. Átmeneti jellegű sokkok esetén például a földrajzi migráció káros hatású lehet. Emellett BUITER (1995) szerint az elméletben felvázolt rugalmas mobilitás távol áll a gyakorlattól, valójában a migráció fix költségei miatt a mobilitás sosem lesz tökéletesen irreverzibilis folyamat. A nemzetközi tapasztalatok szintén megkérdőjelezik a mobilitás kulcsfontosságú szerepét: Kanada és Ausztrália például jól működő monetáris unióknak tekinthetők, annak ellenére, hogy a munkaerő mobilitása alacsony.

Nemzetközi összehasonlításban a hazai munkaerő mobilitása a lakosság számához mérten alacsonynak mondható. CSERES–GERGELY (2003) számításai szerint ugyanakkor a távolsági költözéseket regisztráló migrációs ráta 1,4 százalékos értéke viszont már közelít az európai mutatókhoz.⁶ Az elmúlt időszakban a mobilitás volumene lényegében nem változott, ráadásul a munkaerő-áramlás iránya nem segítette a területi különbségek kiegyenlítődsét. FIDRMUC (2002) számításai szerint az újonnan csatlakozó tagországokban – így hazánkban is – jellemző, hogy a prosperáló régiókban nemcsak a beáramlás, hanem a kiáramlás is magas, míg az elmaradott régiókban mind a beáramlás, mind a kiáramlás alacsony. A régiók közötti áramlás szintje így alacsony, aminek eredményeként a területi egyenlőtlenségek tartósak maradhatnak. Emellett FIDRMUC (2002) szerint a mobilitás érzékenysége a bér és munkanélküliségi ráta különbségére – bár a térségen belül Magyarországon a legmagasabb – de így is elmarad az EU átlagától.

Összességében tehát megállapítható, hogy a hazai munkaerő földrajzi mobilitásának szerepe az aszimmetrikus sokkokhoz való alkalmazkodás során még európai összehasonlításban is csak mérsékelt lehet. Ezért figyelmünket a továbbiakban a bérek (és létszám) rugalmas alkalmazkodása felé fordítjuk, tanulmányunkban a béralkalmazkodást meghatározó tényezőknek szánunk központi szerepet.

⁶ A mobilitás „csak” a település megváltoztatását jelenti, a migráció ennél nagyobb egységek, általában régiók közötti költözést jelent.

2. A hazai munkaerőpiac rugalmassága

A munkapiac rugalmasságának értelmezésénél még nehezebb feladatnak tekinthető a munkapiaci rugalmasság mérése. A rugalmasság mérése aggregált idősorokon azért bonyolult feladat, mert a számos egyidejű sokk jelenléte miatt a közvetlen hatások nehezen számszerűsíthetők.

A *makrogazdasági adatok* elemzésénél a sokkok reálgazdasági hatását vizsgáljuk. A reálgazdasági áldozat értelmezése és mérése a rugalmassághoz hasonlóan összetett feladat. Ugyanis a reálgazdasági áldozat is értelmezhető mind az egyensúlyi pályához való visszatérés sebességéként, mind az egyensúlyi pálya megváltozásaként. A reálgazdasági áldozatot az előbbi esetben az egyensúlytól vett eltérések kumulálásával, az utóbbi esetben az egyensúlyi szint megváltozásának számszerűsítésével mérjük. A jelen tanulmányban nem törekszünk a két hatás szétválasztására: a teljes hatást elemezzük, amire két érvünk van.

Egyrészt, amint azt korábban említettük, a kétféle rugalmasság összefügg egymással: minél hosszabb ideig tart az egyensúlyi pályához való visszatérés, annál nagyobb az egyensúlyi pálya megváltozásának a valószínűsége. Másrészt, ha a reálgazdasági áldozatot munkapiaci változóval (munkanélküliség) akarjuk mérni, nehézséget jelent, hogy a hazai gazdaságra vonatkozóan egyelőre nem állnak rendelkezésre robusztus eredmények a strukturális munkanélküliség (NAIRU) szintjére vonatkozóan.

A létszám–bér, bér–termelékenység, bér–munkanélküliség közötti elaszticitások közvetlen mikroadatbázisokon való megbecslése sok szempontból hatékonyabb módszernek tekinthető, mivel lehetőséget nyújt a vizsgálni nem kívánt sokkok kiszűrésére, azonban itt a mért rugalmasságok aggregálása jelenthet problémát.

A szakirodalomban általánosan elfogadott harmadik módszer a munkapiac intézményi változók leírása, amely azon a feltételezésen alapul, hogy a sokkokra adott válaszreakciókat az intézményi, szabályozási környezet határozza meg. Az eljárás hátránya ugyanakkor, hogy az intézményi változók nehezen számszerűsíthetők.

A jelen tanulmányban az eddig összegyűlt tapasztalatok összegzésére teszünk kísérletet és ezért többféle módszerrel nyert eredményekre támaszkodunk.

Először néhány aggregált idősoron alapuló stilizált tényt mutatunk be, amiből általános képalakítható a hazai munkapiac rugalmasságát illetően. Ezután a hazai munkapiac intézményi jellemzőit vetjük össze az európai tapasztalatokkal, a harmadik részben összefoglaljuk a hazai mikroökonómiai kutatások eredményeit. Végül a 2. 4 fejezetben a hazai nominális konvergencia eddigi lefutását a GMU perifériaországainak tapasztalataival hasonlítjuk össze.

2. 1. STILIZÁLT TÉNYEK ÉS MEGVÁLASZOLATLAN KÉRDÉSEK

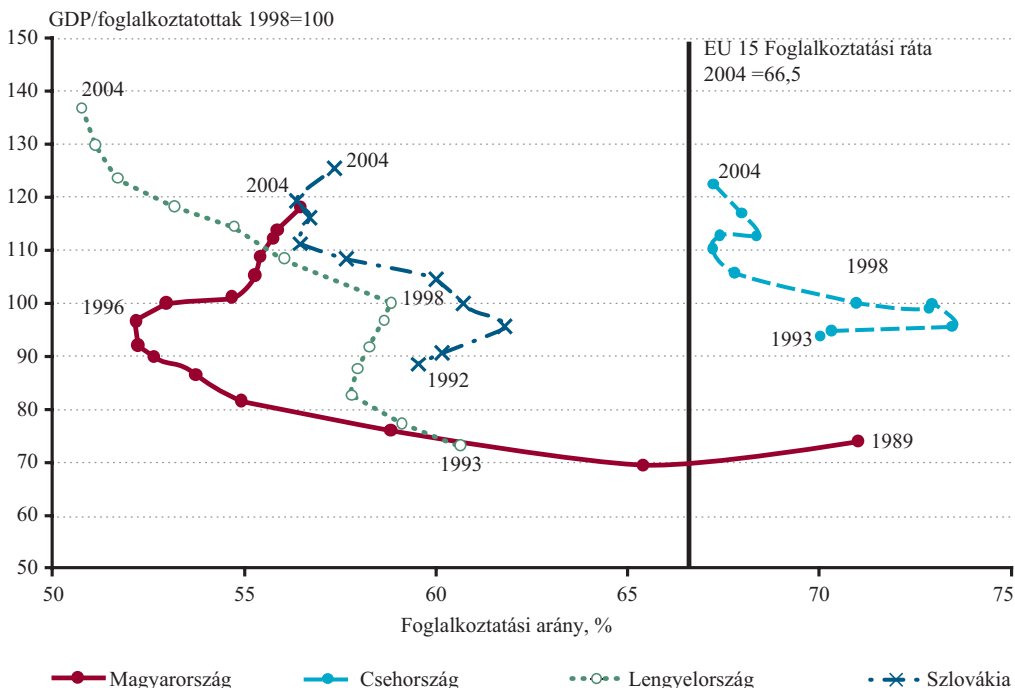
2. 1. 1. Az átmeneti munkapiacok rugalmatlansága

Általános megállapításunk, hogy a magyar munkapiacot kettősség jellemzi: egyfelől megfigyelhető az átmenet „örökségeként” a munkakínálat nagyfokú rugalmatlansága, másrészt a „működő” munkapiaci szegmens európai országokéhoz hasonló rugalmassága.

A gazdasági rendszerváltás a munkapiaci struktúrát igen hosszú távra meghatározta: a kilencvenes évek elején állását veszített munkaerő döntő hányada nem került – és az évek múlásával egyre kisebb valószínűséggel kerül – vissza a munkapiacra. Ebben szerepet játszott a szocialista rendszerben megszerzett szaktudás gyors elértéktelenedése, és az alternatív megélhetési lehetőségek (feketemunka, önellátó háztáji gazdaságok) terjedése. A munkapiac gyors elhagyását és a mérsékelt visszaáramlást elősegítette a korai és rokkantnyugdíjazási rendszer lazasága és a munkánélküli-járadék rendszer bőkezűsége is. A gazdasági rendszerváltás munkapiaci következménye pedig egy, az európai összehasonlításban kiugróan alacsony aktivitási és foglalkoztatási szint, ami a munkapiactól hosszabb ideje távol lévők *rugalmatlan munkakínálatával* függ össze.

1. ábra

A foglalkoztatási ráta és a termelékenység alakulása



Forrás: AMECO.

Az alacsony foglalkoztatási szint másik oka a *munkakereslet rugalmatlanságában* keresendő. Az átmenet időszakában a munkahelyrombolás dominanciája természetes folyamatnak volt tekinthető, azonban a kilencvenes évek közepétől megindult dinamikus fejlődés sem vezetett a foglalkoztatás jelentős bővüléséhez. Ennek eredményeként a 2004-es foglalkoztatási ráta közel 15 százalékkal marad el a rendszerváltás előtti szinttől, és megközelítőleg az 1994-es rátával egyezik meg.

A munkakereslet rugalmatlansága – bár összefüggésben állhat a munkahelyteremtés gyenge ösztönzőivel – nem feltétlenül jelent kedvezőtlen folyamatot. Részben ugyanis a tőkeintenzívebb termelés és a technológiai fejlődés velejárója, amely dinamikus termelékenységbővülést tesz lehetővé. Ráadásul az átmeneti gazdaságokkal összehasonlítva Magyarországon további pozitív fejlemény, hogy az átalakulás romboló szakasza 1996-ban lezárult, és a foglalkoztatás azóta lassan, de folyamatosan emelkedik. Ezzel szemben Lengyelországban, Csehországban és Szlovákiában 1998 után indult meg egy jelentős szerkezetváltás, amely mind a mai napig érezteti a hatását.

1. keretes írás: Miért alacsony és miért nem növekszik a hazai foglalkoztatási ráta?

Az új tagállamok munkapiacainak rugalmassága kapcsán gyakran felmerülő kérdés a foglalkoztatási ráta európai összehasonlításban alacsony szintje, valamint az elmúlt években a foglalkoztatási ráta növekedésének az európai átlagtól elmaradó dinamikája. Az alacsony és lassan növekvő foglalkoztatási szintet az irodalom az új tagállamok munkapiacainak rugalmatlanságaként értékeli.

A foglalkoztatottság alacsony szintje kulcsfontosságúnak tekinthető abból a szempontból, hogy hosszú távon korlátozza a munkatényező növekedési hozzájárulását és a potenciális kibocsátás növekedését. Feltételezésünk szerint az alacsony magyar foglalkoztatottsági szint olyan strukturális okokra vezethető vissza, mint a gazdasági rendszerváltás során a korábban megszerzett szakmai tudás és tapasztalat gyors elértéktelenedése és a hazai iskolarendszer rossz hatásfoka. Mivel a korábbiakban említett rugalmasság koncepció – amely a sokkhoz való alkalmazkodáson alapul – ennél rövidebb időhorizontra vonatkozó kategória, ezért a hazai foglalkoztatási rátáról röviden ebben a keretes írásban szövelünk.

A hazai foglalkoztatási szint nemzetközi összehasonlításban

A 2. ábrára tekintve megállapítható, hogy a hazai foglalkoztatási ráta jelenlegi szintje nemzetközi összehasonlításban igen alacsony: közel 10%-kal kisebb az euroövezet átlagánál, és több mint 20%-kal marad el az USA foglalkoztatási rátájától. Bár a hazai foglalkoztatási ráta alacsony szintjét a gazdasági rendszerváltásnak tulajdonítjuk, az újonnan csatlakozó volt szocialista országok nem mindegyike jellemezhető az európai átlagtól elmaradó foglalkoztatási szinttel. Csehországban és Észtországban a foglalkoztatási ráta meghaladja az euroövezeti átlagot, és Szlovéniában is ahhoz közelinek mondható. A hazaihoz hasonlóan alacsony foglalkoztatási ráta azokban az átmeneti gazdaságokban figyelhető meg, ahol a korai és rokkant-nyugdíjazási rendszer laza szabályozása az elbocsátott munkaerőt a munkapiacról való kivonulásra ösztönözte.

A foglalkoztatási ráta szintje az európai országokon belül is szóródik, általában elmondható, hogy a GMU-magon belül, a skandináv országokban és az Egyesült Királyságban magasabb, a déli tagországokban pedig alacsonyabb. (Ez utóbbi jelenség a nők tradicionálisan alacsony aktivitásával áll összefüggésben.) Az európai és USA foglalkoztatási rátákat összevetve a különbség közel 15%, az európai országok közül csak Ausztria, Hollandia és a skandináv országok közelítik meg az USA szintjét.⁷

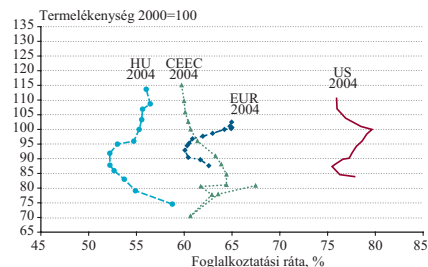
⁷ Többek között az európai országok és az USA foglalkoztatási szintje közötti rés elnyílása vezetett 1997-ben az európai foglalkoztatáspolitikai gyökeres fordulatához (luxemburgi csúcs), amikor már nem a munkanélküliség leszorítása, hanem a foglalkoztatási szint emelése vált az elsődleges céllá. A fordulat eredményeként 2000-ben a lisszaboni csúcson kettes célkitűzés született. Egyrészt a foglalkoztatási szint növelését tűzték ki célul (2010-re a 15–64 évesek 70%-os foglalkoztatási rátája; a nők 60%-os, az 55–64 évesek 50%-os foglalkoztatási arányával). Másrészt a célkitűzésekben szerepelt a termelékenység jelentős növelése is. (A lisszaboni csúcson a világ legversenyképesebb és legdinamikusabb tudásalapú gazdaságának megteremtését tűzték ki stratégiai célként a gazdasági növekedés fenntartásával, erőteljesebb és minőségi munkahelyteremtéssel és nagyobb társadalmi kohézió megvalósításával.)

2005-re kiderült, hogy a lisszaboni célok megvalósítása nem teljesülhet maradéktalanul. Pozitív fejlemény, hogy a kilencvenes évek végén a foglalkoztatási ráta közel 5 százalékkal emelkedett az euroövezet átlagában, az USA-szinttől vett eltérés pedig 10 százalékra csökkent. A foglalkoztatási szint növekedése ugyanakkor 2001-től megtorpant, ami összefügghet átmeneti, ciklikus hatásokkal is. Ennél komolyabb problémát jelent, hogy a foglalkoztatottság növelése a termelékenység lassulásával párhuzamosan ment végbe, és míg az euroövezetben a termelékenység az elmúlt 5 évben alig 3 százalékkal emelkedett, az USA-ban több mint 10 százalékkal bővült. Ennek hatására a „legdinamikusabb” gazdaság célkitűzése egyre távolodni látszik.

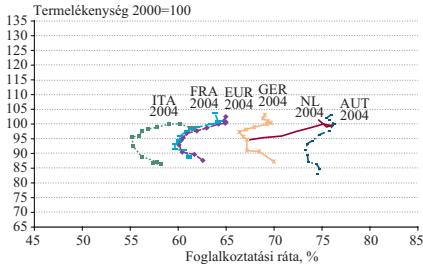
2. ábra

A termelékenység és a foglalkoztatási ráta alakulása az EU régi és új tagállamaiban (1990–2004)

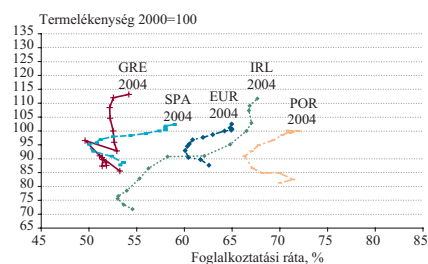
A) Az euroövezet, az USA és Magyarország



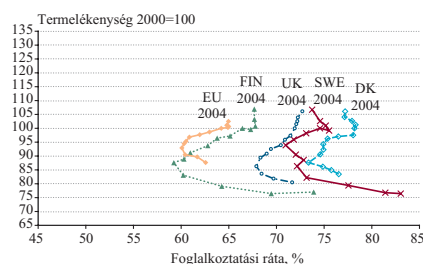
B) A GMU „magországi”



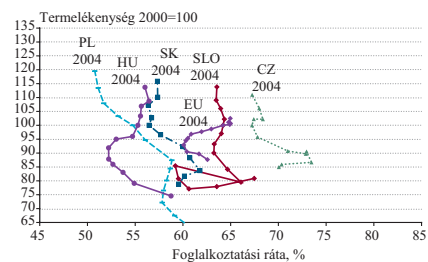
C) A GMU perifériaországai



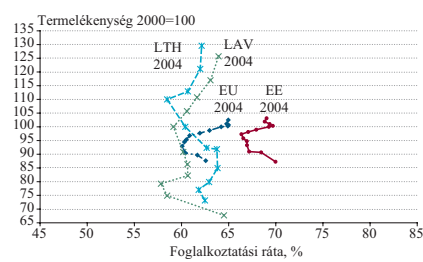
D) A skandináv országok és az Egyesült Királyság



E) A kelet-közép-európai régió



F) Az új balti tagállamok



A hazai és az európai foglalkoztatottsági szint közötti különbség az elmúlt években növekedett, de a termelékenységi rés csökken

Az alacsony foglalkoztatási szint mellett további rugalmatlanságként értékeli az irodalom, hogy az újonnan csatlakozó és az európai országok foglalkoztatási rátái közötti elnyílás az elmúlt években tovább növekedett annak ellenére, hogy a felzárkózó gazdaságokat tartósan magasabb GDP-növekedési ütem jellemezte. A továbbiakban azt vizsgáljuk, hogy a stagnáló foglalkoztatási szint mennyiben magyarázható munkakeresleti és mennyiben munkakínálati okokkal, és mennyiben tekinthető munkapiaci rugalmatlanságnak ez a jelenség.

Az első fontos megállapítás, hogy az európai országok tapasztalatai szerint a foglalkoztatási ráta és a termelékenység között az elmúlt időszakban átváltás érvényesült: azokban az országokban, ahol erőteljes volt a fog-

lalkoztatási szint emelkedése, csak alacsony termelékenységbővülés valósult meg és vice versa (2. ábra). A foglalkoztatási szint növekedése tehát nem tekinthető minden szempontból pozitív folyamatnak.⁸

Az euroövezet „magországaira” inkább az erőteljesebb foglalkoztatásbővülés és a termelékenység lassulása jellemző, a skandináv országokban (Finnország kivételével) és az Egyesült Királyságban ugyanakkor az átlagnál erőteljesebb termelékenységbővülés valósult meg. A GMU perifériaországai is eltérő képet mutatnak: Portugáliában és Spanyolországban a foglalkoztatási ráta jelentősen növekedett, de a termelékenység stagnált; Görögországban pedig a termelékenység növekedett, de a foglalkoztatási ráta nem változott jelentősen. Írország itt is példaértékűnek számít, ez az egyetlen európai gazdaság, ahol a kilencvenes évek folyamán mind a termelékenység, mind a foglalkoztatási szint folyamatosan bővült.

Az újonnan csatlakozó országokban általában az európai átlagnál gyorsabb termelékenységnövekedés volt megfigyelhető, a foglalkoztatási ráták ezzel szemben nem emelkedtek, sőt több országban esökkentek. Litvániában és Lettorszában a termelékenység ugrásszerűen nőtt az elmúlt időszakban, a környező kelet-közép-európai országokban 1998 körül jelentős szerkezeti átalakulás ment végbe, ami a munkahelyrombolás felgyorsulásához és a foglalkoztatási szint csökkenéséhez vezetett. Magyarországon ezzel szemben 1998 után a foglalkoztatási ráta közel 3 százalékkal emelkedett, ilyen mértékű foglalkoztatásbővülés az új tagországok közül csak Észtországban volt megfigyelhető.

Miért nem bővül a hazai foglalkoztatási szint?

A hazai termelékenység elmúlt 5 év során közel 15 százalékkal bővült, a foglalkoztatási szint mérsékelt növekedése mellett. Ebben ciklikus hatások is szerepet játszottak, a külső konjunktúra mérséklődése és a textilipar jelentős leépülése. Ugyanakkor például a feldolgozóipari létszám bővülése a konjunktúra fellendülésével sem kezdődött meg, így a hazai növekedés az ún. „jobless recovery” jeleit mutatja. Ez feltételezésünk szerint a tőke-munka helyettesítéssel magyarázható, és úgy véljük, hogy a munkakereslet rugalmatlansága a munkakibővítő technológiai fejlődés velejárója. Ilyen értelemben egy hosszabb távú jelenséggel állunk szemben, amely (a technológiai fejlődés oldaláról) pozitív fejleményként is értelmezhető.

A hazai munkapiaci irodalomban ugyanakkor széles körben elterjedt az a vélekedés, hogy az alacsony és stagnáló foglalkoztatási szint alapvetően munkakínálati okokkal magyarázható. Az egyiket, a szaktudásuk elértéktelenedése miatt a munkapiacról a kilencvenes évek elején tartósan kivonult népeséget már említettük. Ez a tényező elméletileg a természetes előregedés folyamatának köszönhetően fokozatosan veszít a hatásából és hosszú távon nem akadályozza a foglalkoztatási ráta korrekcióját. Ugyanakkor KERTESI ÉS VARGA (2004), valamint ANDOR (2005) tanulmánya az alacsony foglalkoztatási szint és az iskolarendszer kapcsolatára hívja fel a figyelmet és arra mutat rá, hogy a jelenlegi oktatási rendszer hosszabb távon sem teszi lehetővé a foglalkoztatási szint emelkedését.

KERTESI ÉS VARGA (2004) szerint az európaítól elmaradó hazai foglalkoztatottsági szint két okra vezethető vissza: főként az alacsony iskolázottságúak európainál magasabb arányára, kisebb részben pedig az alacsonyabb iskolázottságúak európaítól elmaradó szintű foglalkoztathatóságára.⁹ A fő problémát az jelenti, hogy a '80-as

⁸ A termelékenység növekedésének lassulásáról és az euroövezet USA-tól való lemaradásának veszélyéről I. DENIS ET AL. (2005).

⁹ Ez utóbbi megállapítást KÖLLŐ (2004) az 1998. évi Második Nemzetközi Felnőtt Olvasásfelvétel (SIALS) adataival támasztja alá, amelyből kiderül, hogy az az elmélet, miszerint a volt szocialista országok kiemelkedő humántőkével rendelkeznek, mítosz csupán: 20 OECD-ország közül Magyarország a felnőtt népesség információfeldolgozási készsége alapján – mindhárom képzettségi kategóriában – a sereghajtók között szerepel Lengyelországgal és Szlovéniával együtt. Ezt alátámasztja a PISA 2000 nemzetközi összehasonlító vizsgálat is, amely szerint a 15 éves magyar diákok olvasási-szövegértési képessége, valamint kvantitatív műveltsége a nemzetközi átlagnál gyengébb (ANDOR [2005]).

években megtorpant az alacsony iskolázottságúak népességén belüli arányának esőknél trendje és a jelenlegi iskolarendszer a középfokú képzésből való nagyfokú lemorzsolódás miatt a népesség mintegy 20 százalékát kitevő iskolázatlan tömeget termel évről évre. Konklúzióként tehát megállapíthatjuk, hogy az oktatási rendszer reformja nélkül a foglalkoztatási szint tartós emelésére valószínűleg nincs lehetőség.

2. 1. 2. Az elmúlt évek folyamatai munkapiaci rugalmasságot mutatnak

A rendszerváltás következtében a hazai munkapiac jelentősen beszűkült. Ugyanakkor, ha eltekintünk a munkapiacról kivonult és oda visszatérni nem kívánó népességtől, és csak a munkapiac „működő” szegmensére koncentrálnak, akkor megállapíthatjuk, hogy az elmúlt évek tapasztalatai alapján ez a szegmens a fejlett európai országok munkapiacaival sok hasonlóságot mutat, sőt számos mutató tekintetében (pl. munkanélküliség) látszólag rugalmasabbnak tűnhet.

A hazai munkapiac rugalmasságának megítélése az aggregált idősorok alapján elsősorban a nagyszámú sok egyidejű hatása miatt bizonytalan feladat. 1995-ig a folyamatokat a szerkezetváltásból eredő létszámleépítő hatások domináltak, ezt követően a termelés felfutásával a munkakereslet emelkedett, a bővülő trendet az orosz válság sem törte meg. 2001-től ugyanakkor a munkapiacot számtalan egyidejű sok érte: a dekonjunkció, az árfolyamrendszer megváltozása, a versenyképesség romlása, a minimálbér 2001–2002-es emelése és a közszféra béreinek jelentős növekedése. A sokkok hatására jelentős szerkezeti átalakulás kezdődött, a feldolgozóipari foglalkoztatottság mérséklődött, a piaci szolgáltatások és az állami szektor részaránya növekedett.

Ezek a sokkok, amelyek elvileg a munkapiac nagyfokú alkalmazkodását követelték meg, látszólag komolyabb reálgazdasági áldozat nélkül mentek végbe, legalábbis a kibocsátási rés és a munkanélküliség alakulása alapján. A 3. ábrára tekintve úgy tűnik, hogy a munkanélküliség az időszak végéig, 2004-ig nem emelkedett számottevően, szintje az EU-átlag alatt van, és messze elmarad a környező átmeneti országok munkanélküliségi rátáitól. A kérdés az, hogy csakugyan olyan rugalmas-e a hazai munkapiac, mint ahogy azt az alacsony munkanélküliségi adatok alapján vélhetnénk?¹⁰

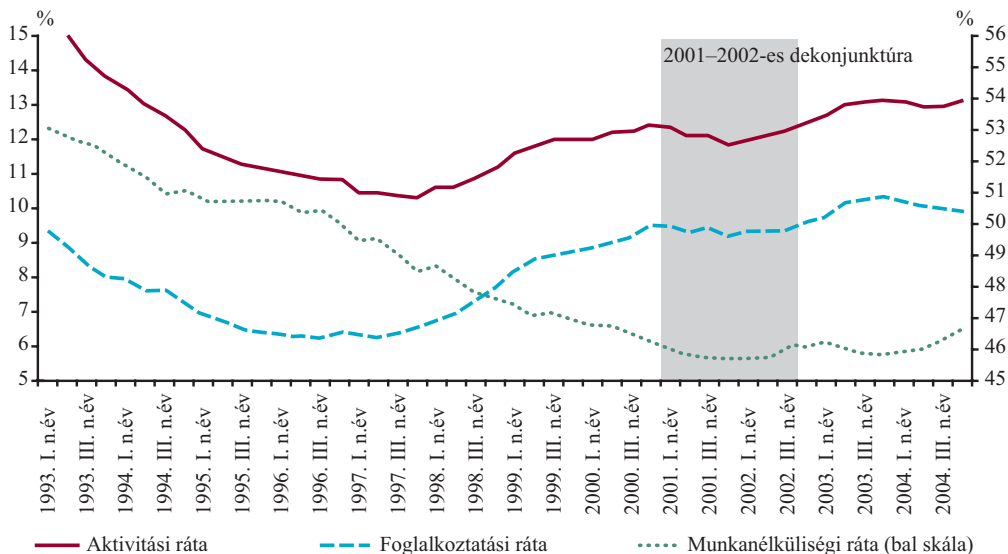
A kérdés megválaszolásához meg kell értenünk, hogy miért nem emelkedett a munkanélküliség 2004 elejéig, annak ellenére, hogy a dekonjunkció, a minimálbér-emelés és a versenyképesség romlása a feldolgozóiparban a munkakereslet csökkenéséhez és jelentős létszámleépítéshez vezetett.

A munkanélküliség stagnálása annak volt az eredménye, hogy a feldolgozóipar közel 60 ezer fős létszámvesztését más szektorok (a piaci szolgáltatások és az állami szektor) munkakeres-

¹⁰ Ugyanezt a kérdést veti fel Kovács M. A. (2005), aki arra keresi a választ, hogy miért nem mutatható ki a minimálbér-emelés (mikrokutatások alapján előrejelzett) foglalkoztatási hatása a hazai aggregált idősorokban.

3. ábra

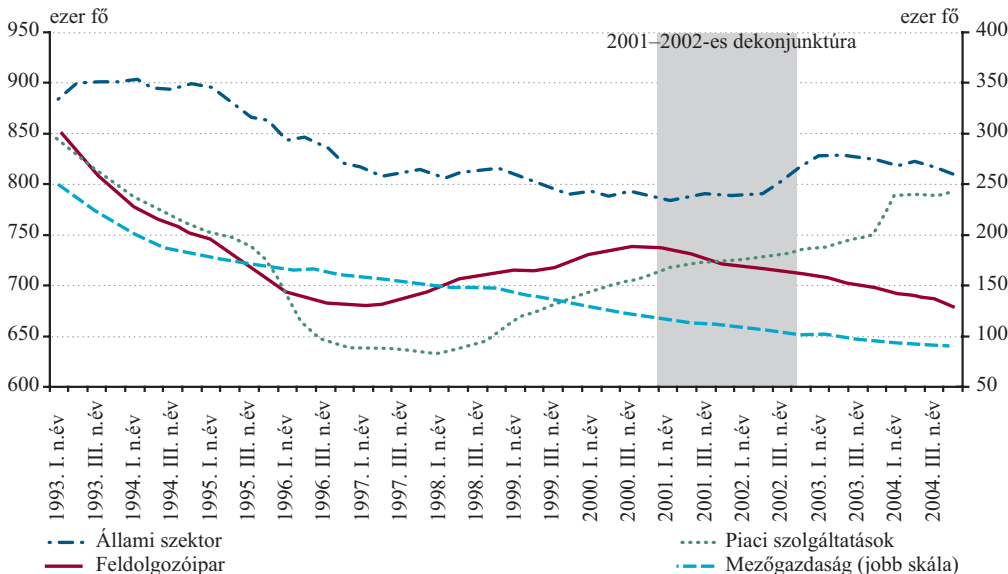
Aktivitás, foglalkoztatottság és munkanélküliség



Forrás: KSH MF.

4. ábra

Aktivitás, foglalkoztatottság és munkanélküliség



Forrás: KSH Intézményi statisztika.

letének bővülése tompította, aminek hatására a nemzetgazdasági foglalkoztatottság csak alig 20 ezer fővel csökkent. Ráadásul ez a 20 ezer fő sem a munkanélküli-réteget növelte, hanem az inaktívák számát, azaz a feldolgozóipari állásvesztők egy része nem próbált meg rövid időn belül elhelyezkedni, hanem kivonult a munkapiacról.

Ezek a tényezők ugyanakkor egyértelműen jelzik, hogy a 2001–2004. évi aggregált folyamatok a valós helyzetenél kedvezőbb képet festenek a munkapiac rugalmasságáról. Egyrészt ugyanis az állami szektor expanziója nélkül a feldolgozóipar létszámvesztésének bizonyára jóval nagyobb hatása lett volna a munkanélküliségre. Ezt jól mutatja a munkanélküliség 2004 elejétől megindult növekedése. Másrészt, a múltbeli tapasztalatok alapján úgy véljük, hogy az állásvesztők egy része ugyan nem kezdett azonnal munkát keresni (hivatalosan inaktívvá vált), de a munkapiaci kötődésük erős maradt. Ezért közgazdasági szempontból ezt a csoportot is munkanélkülinek kellene tekinteni, és figyelembe kellene venni a strukturális munkanélküliség meghatározásakor. Ennek alapján a reálgazdasági áldozat mértéke a munkanélküliségi idősor által mutatottnál mindenképp magasabb lehet.

A munkapiaci rugalmasság egy, a jelen elemzésben szintén központi szerepet kapó aspektusa a nominális bérrugalmasság. Nominális bérrugalmasság alatt a nominális béreknek a korábinál alacsonyabb inflációs környezethez való alkalmazkodását – vagy másképp a deflációs politika reálgazdasági áldozatát – értjük. Bár 1996 és 2000 között az infláció már egy számjegyre csökkent, az erőteljes deflációs politika 2001-ben az inflációs célkitűzés rendszerének bevezetésével vette kezdetét. A nominálisbérek alkalmazkodása ugyanakkor a 2001–2003. évi időszakban lassú volt. Ez közvetlenül olyan exogén sokkok eredménye, mint a 2001. és 2002. évi minimálbér-emelés és a 2002. évi állami bérkiáramlás, amelyek hatására a reálbér a termelékenységet meghaladó ütemben emelkedett. 2004-ben ugyanakkor ismét megindult a nominálisbérek alkalmazkodása, amelyet feltevéseink szerint az inflációs várakozások mérséklődése és a munkapiaci feszességek enyhülése segített. A nominális bérrugalmasságról bővebben a 2. 4. 3 fejezetben írunk.

A felsorolt stilizált tények alapján a hazai munkapiac rugalmassága nehezen megítélhető. Egyrészt az átmenetből adódó sajátosságként a népesség egy jelentős hányada a rendszerváltást követően a munkapiacon kívül rekedt, és nagy valószínűséggel már nem is tér vissza. Ez a fejlett országok munkapiacaihoz képest nagyfokú rugalmatlanságot jelent. Másfelől a hazai munkapiac „működő” szegmense a 2000–2004 közötti időszaki sokkokra adott válaszok alapján látszólag rugalmasan reagált, bár a reálgazdasági áldozat mértéke az ellentétes hatású sokkok miatt nehezen számszerűsíthető. Valószínű, hogy a kormányzati intézkedések hatására a nominális bérek merevsége valamelyest erősödött az elmúlt években, és az aggregált szinten mutatkozó rugalmasság, a makrostatisztikák alapján a létszám alkalmazkodásnak és a szakmák ésvagy státusok között növekvő mobilitásnak az eredménye. Ez azonban további vizsgálatot igényel.

2. 2. A HAZAI MUNKAPIAC INTÉZMÉNYI JELLEMZŐI

Az intézményi változóknak a rugalmasság leírására való alkalmazásának alapját az a munkapiaci irodalomban népszerű elgondolás adja, miszerint a munkapiaci folyamatokat intézmények és sokkok együttesen alakítják: a sokkok hatására a munkapiac az intézményi adottságainak megfelelően reagál.¹¹ Nem véletlen, hogy az 1. fejezetben, a munkapiaci rugalmasságot leíró kategóriák bevezetésekor intézményi jellemzőket vettünk számba, mint a rugalmasság mértékének meghatározóit. Ha a munkapiaci alkalmazkodást a munkapiac intézményi jellemzői befolyásolják, akkor indokolt lehet a munkapiaci rugalmasság mérésére intézményi változókat használni.

Az intézményi változók alkalmazásának hátránya az, hogy egyrészt nem közvetlen hatást mérnek, azaz nehezen állapítható meg az egyes intézményi jellemzők tényleges hatása a munkapiacon, másrészt, hogy az intézményi tulajdonságok számos esetben nehezen számszerűsíthetők, kvalitatív jellegűek (pl. jogszabályokon alapulnak). Ráadásul mivel a munkapiac intézményi jellemzői – a munkapiac rugalmasságához hasonlóan – csak relatív módon, más országokhoz viszonyítva értelmezhetők, ezért az elemzéshez olyan adatbázisra van szükség, amely azonos szemléletben tartalmaz adatokat a vizsgált országok szélesebb körére. Ez egyrészt korlátozza az elemzésbe bevonható intézmények körét, másrészt a mutatók „egységesítése” törvényszerűen információvesztéshez vezet. Erről még a későbbiekben részletesebben említést teszünk.

Az alábbi fejezetben az OECD és az Eurostat adatait használtuk fel, illetve az elemzésnél támaszkodunk RIBOUD ET AL. (2002) korábbi eredményeire.¹² Az alapul vett adatbázis hat munkapiaci intézmény mutatóit tartalmazza, összehasonlítható szemléletben. Ezek: a szakszervezetek szerepe a bérmegállapodásban, a minimálbér-szabályozás, a munkanélküli-segélyező rendszer, az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök, a felvétel és elbocsátás költségei és a munkát terhelő adóteher. A könnyebb áttekinthetőség kedvéért a rugalmasság elméleti részben definiált kategóriáit és ezen intézményi változókat az 1. táblázatban foglaltuk össze. Hangsúlyozzuk, hogy a kategóriák nem különíthetők el tisztán, és ennek megfelelően az intézményi változók sem csak a kijelölt rugalmassági kategóriát befolyásolják. A kategorizálás a könnyebb megértés célját szolgálja.

A felsorolt hat munkapiaci intézmény leírásánál egyrészt az adott intézmény és a munkapiaci folyamatok kapcsolatának elméleti háttérét mutatjuk be, valamint az intézmények nemzetközi összehasonlításával törekszünk a hazai munkapiac rugalmasságának leírására. Az intézményi változók és a munkapiaci folyamatok közötti közvetlen kapcsolat megbecslésére nem vállalkozunk. Az új tagállamokra vonatkozó kutatásokat 2. 2. 7. alfejezetben foglaljuk össze.

¹¹ BLANCHARD–WOLFERS (1999), LAYARD, ET AL. (1991).

¹² Az adatbázis 1998–2002-es adatokon alapul, így az összehasonlítás során az intézményrendszerben azóta bekövetkezett változásokkal nem számolhattunk. Mivel az intézményrendszer változása lassú folyamat, így feltételezésünk szerint az 1998–2002-es adatok alapján tett megállapításaink jelenleg is helytállóak.

1. táblázat

Bérrugalmassági kategóriák és intézményi változók

<i>Nominális bérrugalmasság</i>	<i>Munkakínálati rugalmasság</i>	<i>Munkakeresleti rugalmasság</i>
– bérmegállapodások centralizáltsága, a szakszervezetek ereje	– munkanélküli-segélyező rendszer	– felvétel, elbocsátás költségei, foglalkoztatottakat védő munkajogi szabályozás
- minimálbérhatás	– aktív foglalkoztatáspolitikai, képzési programok	– adóteher

2. 2. 1. A bértárgyalások intézményi keretei és centralizáltsága

A nominális bérrugalmasság szempontjából központi kérdés a bérmegállapodások centralizáltsága és a szakszervezetek ereje. A bérmegállapodások alapvetően három szinten születhetnek: vállalati, iparági és nemzeti szinten. Nyilvánvaló, hogy ha a bérmegállapodások döntően vállalati szinten születnek (azaz a bértárgyalási rendszer decentralizált), akkor sokkal kevésbé valószínű, hogy a munkavállalói oldal egységesen fel tud lépni a bérkövetelése megvalósítása érdekében. Ugyanakkor CALMFORS ET AL. (1988) szerint a bértárgyalások magas fokú centralizáltsága (nemzeti szint) a makrogazdasági folyamatokra való közvetlen hatás miatt mértéktartó magatartásra szorítja az alkuban részt vevő feleket. Így a bérkövetelések és az alkuk centralizáltsága között nem lineáris a kapcsolat: a decentralizált és az erősen centralizált bérmegállapodások egyformán alacsonyabb béreket eredményezhetnek, mint a közepes centralizáltsági fokú, iparági szintű bérmegállapodások.

Az EU országaiban nem valósult meg a bértárgyalási rendszerek harmonizációja, az egyes országokban különböző bérmegállapodási rendszerek működnek. Az országok többségében a bérmegállapodások *ágazati szintje* a meghatározó, csak Franciaországban és az Egyesült Királyságban jellemző a *vállalati szintű* béralku. Emellett Belgiumban, Írországban, Finnországban és Szlovéniában a nemzeti szintű bérmegállapodások szerepe jelentős.

Az EU gyakorlatával szemben a béralku ma Magyarországon jellemzően vállalati szinten folyik. Ez amolyan „tranzíciós” sajátosságnak tekinthető, amely a legtöbb kelet-közép-európai országban megfigyelhető, és a szakszervezetek meggyengülésével van összhangban.

A bérmegállapodások centralizáltsági foka mellett a hazai szakszervezetek erőpozíciója is gyengébb az EU-országokban tapasztaltnál. A szakszervezeti taglétszám a rendszerváltás óta jelentősen csökkent, és jelen pillanatban az összes foglalkoztatottnak csak mintegy 20%-a szakszervezeti tag, ami az EU-átlag fele. Az alacsony szakszervezeti reprezentáció és a decentralizált bérmegállapodási gyakorlat következtében a bérmegállapodások által lefedett munkavállalói kör aránya a teljes foglalkoztatottságban lényegesen alacsonyabb Magyarországon, mint az EU országaiban.¹³ Az EU statisztikái szerint hazánkban a bérmeg-

¹³ Ráadásul a legtöbb EU-tagországban jellemző gyakorlat a megállapodások kiterjesztése, azaz egy megállapodás kötelezővé tétele az ágazat összes béralkujára nézve.

állapodások által érintettek a teljes létszám 34%-át adták 2000-ben, míg az EU átlaga 78% körül mozgott.¹⁴

5. ábra

A bértmegállapodások lefedettsége és a szakszervezeti tagok aránya, 2000



Forrás: EIRO.

Összességében a bértmegállapodási rendszer decentralizáltsága és a szakszervezetek szerepének korlátozottsága az EU-hoz képest relatíve rugalmasabb hazai munkapiacot eredményez. Ezzel összhangban állnak a World Economic Forum 2001-es nemzetközi felméréseinek¹⁵ eredményei, amelyben vállalati vezetőket kérdeztek arról, hogy milyen mértékben gátolják az adott ország szakszervezetei a termelékenység rugalmas növelését, illetve mennyire ítélik kooperatívnak a munkavállaló-munkáltatói kapcsolatokat. Az eredmények szerint a hazai munkapiacot az angol munkapiacéhoz hasonló, európai összehasonlításban igen rugalmas kapcsolatrendszer jellemzi.

Az, hogy a hazai bértmegállapodási rendszer centralizáltsága a jövőben növekszik-e, nehezen megjósolható, mivel az EU országai között sem érvényesült egységes tendencia az elmúlt években. Bár a legtöbb tagállamban a decentralizált vállalati béralkuk szerepe erősödött, Belgiumban, Finnországban és Írországban a decentralizációs trend megfordulásáról beszélhe-

¹⁴ Az adatok az EIRO (European Industry Relations Observatory) adatbázisából származnak. A magyar arányra vonatkozó adat nagyságrendileg nem tér el a NACSA-NEUMANN (2001) által 1999 évre becsült 40%-tól.

¹⁵ World Economic Forum's Executive Opinion Survey 2001.

tünk. Ez a fordulat a konvergenciafolyamat során felerősödött bérinflációs nyomás kontrollálásának igényéből eredt, ami a nemzeti szintű bértárgyalások szerepének kiterjesztéséhez vezetett. A központi megállapodások célja nem a bértárgyalások intézményes centralizálása, hanem ún. társadalmi egyezségek („*social pact*”) kötése volt. Ez azt jelentette, hogy a bér- és jövedelempolitika inflációs orientációján túl egyre nagyobb hangsúly helyeződött a versenyképességre és a munkahely-teremtésre is. A központi bértárgyalások európai tapasztalatairól és a hazai gyakorlatról részletesebben a 2. 4. 2. fejezetben írunk.

2. 2. 2. A minimálbér hatása

A minimálbér-szabályozás gyakorlata szinte kivétel nélkül minden régi és új EU-tagállamban megfigyelhető, bár a szabályozás konkrét módja és a munkaerő-piaci hatása lényegesen eltér. A legtöbb tagországban – így hazánkban is – a minimálbér megállapítására a központi bérmegállapodások keretében kerül sor. A minimálbérek munkaerő-piaci hatása szempontjából meghatározó kérdés, hogy milyen gyakorisággal kerül sor azok indexálására és ezzel összefüggésben mekkora az effektív hatásuk.

Az EU-tagállamok döntő többségében (Finnország kivételével) a kilencvenes években a minimálbérek indexálása csak részleges volt, aminek eredményeképp a minimálbérek átlagbérekhez viszonyított aránya csökkent. Az EU-átlagban az átlagbérré vetített relatív minimálbérek a 30–50%-os sávban mozognak, Franciaországban, a Benelux-államokban és Írországban a legmagasabbak, a déli államokban a legalacsonyabbak. A csatlakozó országok minimálbéréi elmaradnak az EU-átlagtól, ami összefüggésben van azzal, hogy a kilencvenes évek végéig a magas infláció jelentős mértékben erodálta a minimálbérek reálértékét. A kilencvenes évek végén azonban szinte minden csatlakozó országban sor került a minimálbérek jelentős emelésére.

Az ábra alapján elmondható, hogy a hazai minimálbér-emelés drasztikusan meghaladta az indexálás elmaradása miatti „korrekció” által indokolt szintet: a korábban 35% alatti relatív minimálbérszint 2001–2002 között 40% fölé ugrott.

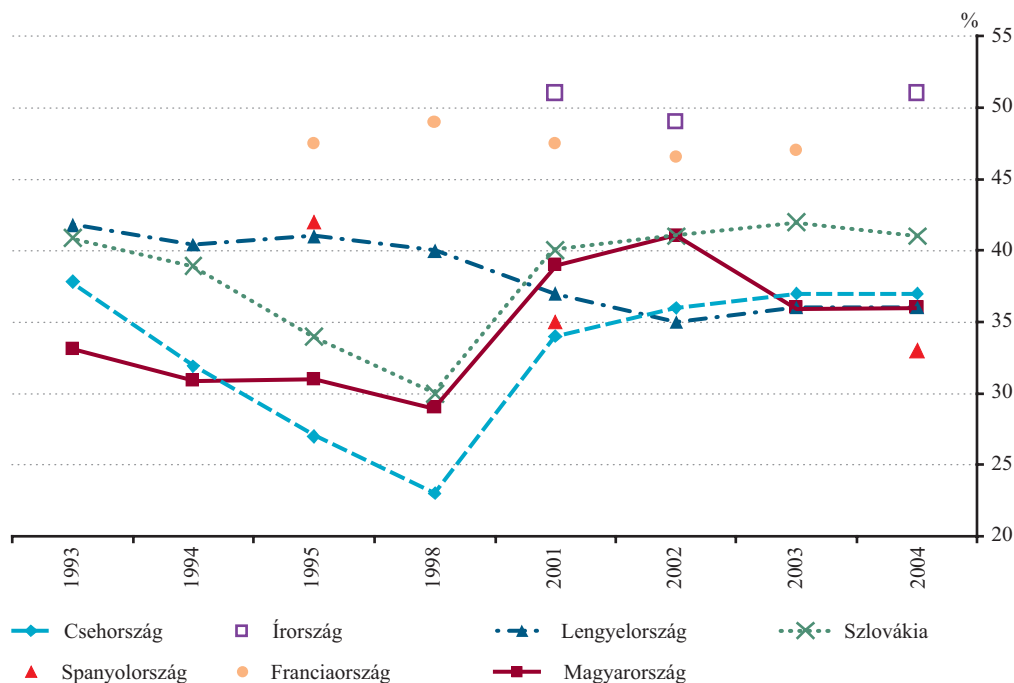
A minimálbér-emelések hazai munkapiaci hatásairól egyelőre keveset tudunk. KERTESI ÉS KÖLLŐ (2003) becslése szerint a két nagyméretű foglalkoztatáspolitikai beavatkozás elsődleges hatása 2001 januárjában 2,33%-kal, 2002 januárjában pedig 1,78%-kal növelte az átlagbéreket a megelőző havi átlaghoz képest.¹⁶ Arról, hogy ez a hatás később milyen mértékben gyűrűzött át a magasabb bérkategóriákba (a bértorlódás korrekciója), nincs megbízható információ.¹⁷ Ugyanakkor a makrogazdasági adatok szintjén erőteljes tőke-munka helyettesítés

¹⁶ Elsődleges hatás alatt azt értjük, hogy a minimálbérért dolgozók béreinek kötelező megemlése hatására hogyan változott a versenyszféra átlagbére. Torzítják azonban az eredményt azon egyének béradatai, akik a valóságban már korábban is a mindenkorai minimálbér felett kerestek, így a bejelentett béreik megemlése a valóságban nem volt teljes mértékben effektív. A fenti számok így valószínűleg valamelyest túlbecsültek, ennek ellenére a minimálbér-emelések elsődleges bérszintnövelő hatása mindenképp számottevő.

¹⁷ A minimálbér-emelés hazai tapasztalatairól makrogazdasági szemszögből I. KOVÁCS M. A. (2005).

6. ábra

A minimálbérek átlagbérhez viszonyított aránya



Forrás: EIROOnline és nemzeti adatforrások.

jelei mutatkoznak, amely kapcsolatban lehet a hirtelen megemelkedett bérköltségekkel. Feltételezhető, hogy a textilipar leépülésében is szerepet játszott a minimálbér-emelés. A minimálbér-emelés ezzel párhuzamosan valószínűleg csökkentette a munkaerőpiac alacsony keresetű szegmensének bérrugalmasságát is, amely a képzetlen munkaerő iránti mérséklődő munkakereslet esetén jelentősen növelheti a munkanélküliséget.¹⁸

2. 2. 3. A munkanélküli-segélyező rendszer bőkezűsége

A munkanélküli-segélyezés rendszere mindenekelőtt a munkanélküliek munkapiaci kötődését befolyásolja, konkrétan azt, hogy milyen intenzitással keresnek a munkanélküliek munkát. Minél alacsonyabb ugyanis a különbség a munkajövedelem és a munkanélküli-segély összege között, annál inkább csökkennek a munkanélkülieknek a (munka)keresés irányában tett erőfeszítései (search-effort). Ezzel a munkanélküliek kisebb versenyt támasztanak a munkapiacra és a munkavállalók így magasabb bérköveteléssel léphetnek fel. Emellett a munkavál-

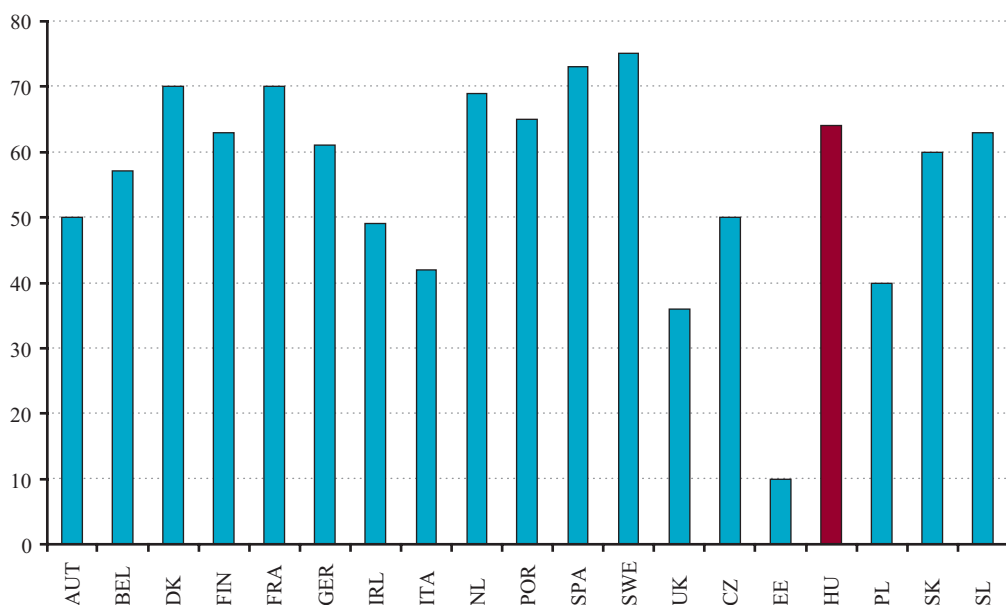
¹⁸ Litvániaiban például a kilencvenes években a munkanélküliség a rendkívül mobil munkapiac ellenére is tartósan 10% felett ragadt, amelyet RUTKOWSKI (2003) a magas minimálbérek által előidézett alacsony bérrugalmassággal indokol.

lalók szemszögéből a magasabb munkanélküli-segély bátrabb fellépésre ösztönözhet a bértárgyalások során, mivel a munkavállalók elbocsátásuk esetén magasabb alternatív jövedelemmel számolhatnak. Összességében tehát a bőkezű munkanélküli-segélyező rendszer magasabb bér és alacsonyabb foglalkoztatási szint kialakulásához vezethet.

A munkanélküli-segélyezési rendszer bőkezűségét két mutatószámmal: a munkanélküli-járadék korábbi keresethez, valamint a segélyben részesülők összes regisztrált munkanélkülihez viszonyított arányával (bérpótlási, ill. lefedettségi ráta) jellemezhetjük. A bérpótlási ráta a kilencvenes évek végén hazánkban csak kismértékben haladta meg az EU-országok 60%-os átlagát. Ennek alapján a rendszer relatív értelemben nem tekinthető túlságosan bőkezűnek.¹⁹ A lefedettségi ráta – a jogosultság szigorításával összefüggésben – a kilencvenes évek végére 30%-ra csökkent, ami szintén közel áll az EU átlagához.²⁰

7. ábra

A bérpótlási ráta az EU-országokban, 1999



Forrás: RIBOUD ET AL. (1999).

¹⁹ Bár 1995-ig nagyban növelte a rendszer nagyvonalúságát, hogy a járadékfolyósítás mellett keresőmunka végzésére is lehetőséget adott.

²⁰ Az adatok a munkanélküli-járadékban részesülők arányára vonatkoznak. A jövedelemplótó támogatásban, ill. 2000-től ún. rendszeres szociális segélyben részesülők figyelembevételével a lefedettségi mutató 70% körül alakul. Mivel az OECD-adatbázisban összehasonlítható adatok csak a munkanélküli-járadékra állnak rendelkezésre, ezért a bővebb mutatóval itt nem foglalkozunk.

Ráadásul a munkanélküli-segélyezés rendszerének elmúlt évtizedbeli fejlődésében a járadék-jogosultság feltételeinek és a járadékfolyósítás időtartamának folyamatos szigorítása volt tapasztalható.²¹ Erre a kilencvenes évek első felében a rendszer finanszírozási terheinek csökkentése érdekében került sor, míg 2000-ben a kormányzat célja kifejezetten a munkanélküliek aktivitásának növelése volt. A mikroszintű kutatások eredményei ugyanakkor megkérdőjelezik a kormányzati intézkedések pozitív hatását. MICKELWRIGHT–NAGY (1994) és WOLFF (1997) számításai szerint a munkanélküliségi járulék időtartamának 1993-ban bevezetett mérséklése nem járult hozzá a munkanélküliségből való kiáramlás erősödéséhez. Ebben szerintük a munkakereslet alacsony szintje játszhatott szerepet, amely a magasabb keresési aktivitás ellenére megakadályozta a munkanélküliség csökkenését. Lényegében ugyanerre a megállapításra jutott GALASI–NAGY (2001) a járadékra való jogosultság időtartamának 2000. évi, további csökkentése nyomán.

Összességében tehát elmondható, hogy a hazai munkanélküli-segélyező rendszer önmagában nem tekinthető bőkezűbbnek az EU-országok átlagánál. Ráadásul a mikrokutatások tapasztalatai alapján úgy tűnik, hogy a munkanélküli-segélyezés munkakínálati rugalmasságra gyakorolt hatása a csatlakozó országok körében alacsonyabb, mint a fejlett országokban (HAM ET AL. [1998]). Ez valószínűleg a munkakínálat súrlódásával (mismatch), azaz azzal magyarázható, hogy a munkakínálat képzettsége jelentősen elmarad a munkakereslet igényeitől.

2. 2. 4. Az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök hatása

A munkanélküliek munkapiaci kötődésének a keresési erőfeszítések mellett másik eleme a munkakeresletnek való megfelelés képessége, azaz, hogy a munkát kereső rendelkezik-e azokkal a tulajdonságokkal, képzettséggel, amelyet a munkavállaló keres.

A hazai gazdaságban (és a rendszerváltó országok gazdaságaiban) a kilencvenes években lezajlott szerkezeti változások a korábban megszerzett tudás és munkatapasztalat gyors elérteltelenedéséhez vezettek (KERTESI–KÖLLŐ [2001]). Ezzel jelentősen növekedett a munkakínálat és a munkakereslet közötti súrlódás, amely jelentősen megnehezíti a munkanélküliek újbóli elhelyezkedését. Az új tagországok többségében ennek a súrlódásnak döntő szerepe volt abban, hogy a kilencvenes évek második felében felgyorsuló szerkezeti átalakulás a munkanélküliség tartós emelkedéséhez vezetett (ROOM [2002], SORM és TERRELL [2000], WORLDBANK [2001], WORLDBANK [2002]).

A képzettségi súrlódások csökkentését átképzési programok segíthetik elő, de emellett a munkanélküliség megelőzésében és a munkanélküliek újrafoglalkoztatásában az egyéb aktív foglalkoztatáspolitikai eszközöknek (a közmunka, a munkahelyteremtő és a hátrányos helyzetűek foglalkoztatását elősegítő programok) is szerepe lehet. Az aktív foglalkoztatáspolitikai eszkö-

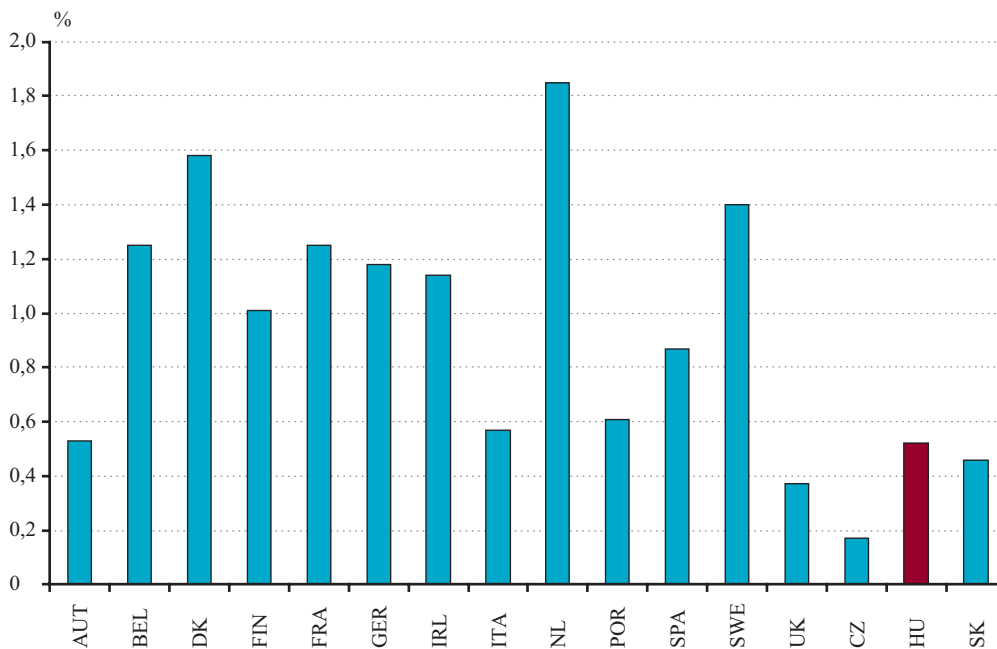
²¹ A hazai munkanélküli-segélyező rendszer fejlődéséről tömör összefoglalást ad FREY (2002). BÓDIS ET AL. (2005) a rendszer leírása mellett a munkanélküli-ellátás hatásvizsgálatairól is átfogó képet ad.

zök tehát a keresési hatékonyságot a költségek csökkentése és az információk áramoltatása segítségével is igyekeznek növelni.

Az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök egy munkanélkültre eső aránya az új tagországokban – és így Magyarországon is – alacsonyabb az EU átlagánál. Figyelemre méltó, hogy az EU-n belül is jelentős a szóródás: Hollandiában a kiadások aránya a GDP-hez képest ötszöröse az Egyesült Királyságban található. Az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök kiterjesztését az új tagállamokban a költségvetés szűk mozgásterére is nehezíti, emellett azonban gátat szabhatnak a programok hatékonyságára vonatkozó vegyes tapasztalatok. TERRELL ÉS SORM (1998) kimutatta, hogy Csehországban ezek a programok segítettek a hosszú távú munkanélküliség lecsorításában, különösen a nők és az alacsonyabb képzettségűek csoportjában, ugyanakkor LUBYOVA ÉS VAN OURS (1998) Szlovákiában ezzel ellentétes eredményre jutott. O'LEARY (1997) magyar adatokon végzett elemzése szerint a képzési programok és a vállalkozásindítási támogatások pozitívan, míg a bértámogatások és a közhasznú munka negatívan hat a foglalkoztatásra.²²

8. ábra

Az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközökre fordított kiadások aránya a GDP-hez képest, 2002



Forrás: OECD (2004).

²² Az aktív munkapiaci eszközök működéséről, alkalmazásának hazai tapasztalatairól részletesen I. Frey (2002).

2. 2. 5. A felvétel és elbocsátás költségei

A vállalatok szemszögéből a munkapiaci rugalmasság a munkaerő és a bérek munkakereslet-hez való igazításának rugalmasságát jelenti. Ez természetesen függ mind a bértárgyalási rendszertől, mind a munkakínálatnak a munkáltatók igényeihez való „illeszkedésétől”, de van két olyan intézményi változó, amely közvetlenül befolyásolja a vállalatok munkakeresleti döntését: a foglalkoztatottak védettsége és az adóteher.

A *foglalkoztatottak védettsége* (employment protection) alatt mindazokat a munkajogi szabályokat értjük, amelyek meghatározzák, hogy milyen feltételek mellett kerülhet sor a munkaerő felvételére, illetve elbocsátására. Az OECD által képzett, a foglalkoztatottak védettségét leíró mutató így figyelembe veszi a felmondási és az azt megelőző értesítési idő hosszát, a végkielégítés minimális mértékét és jogosultsági idejét, azt, hogy milyen indokok szükségesek az elbocsátáshoz, az ideiglenes munkaszerződések arányát, a kollektív elbocsátás korlátait stb.²³ A foglalkoztatottak védettsége a vállalat szempontjából lényegében a felvétel és elbocsátás költségeit határozza meg.

A foglalkoztatottak védettségének hatása a foglalkoztatottságra és a bérekre nem egyértelmű. Egyrészt a vállalat szemszögéből a foglalkoztatottak védettsége az elbocsátás költségeit növeli, de ez közvetve a felvétel költségeire is kihat (hiszen a felvett munkavállaló leépítése ugyanúgy költségekbe kerül). Így az elbocsátás magas költségei mellett a vállalat létszámában nem fog rugalmasan alkalmazkodni a munkakereslet változása esetén. Bentolila et al. (1990) szerint ugyanakkor, mivel a felvételnél a jövőbeni elbocsátás költségei csak diszkontálva jelentkeznek, ezért a vállalatok kisebb költséggel néznek szembe munkaerő-felvételnél, mint -elbocsátásnál. Így a foglalkoztatás szintje bár negatív munkakeresleti sokk esetén merrev, de pozitív sokk esetén összességében növekedhet. A foglalkoztatás szintje azonban magas elbocsátási költségek mellett sosem lesz optimális, mivel azok megakadályozzák a rugalmas alkalmazkodást.

A foglalkoztatottak védettsége emellett nemcsak a munkakeresleti oldalon hat. Az elbocsátás költségei miatt a munkavállalók helyzetének biztonsága lehetővé teszi, hogy magasabb béreket harcoljanak ki jelentős munkanélküliség mellett is. Alternatív feltételezések szerint ugyanakkor a munkavállalók hajlandók alacsonyabb bérek elfogadására a magasabb védettségért cserében.

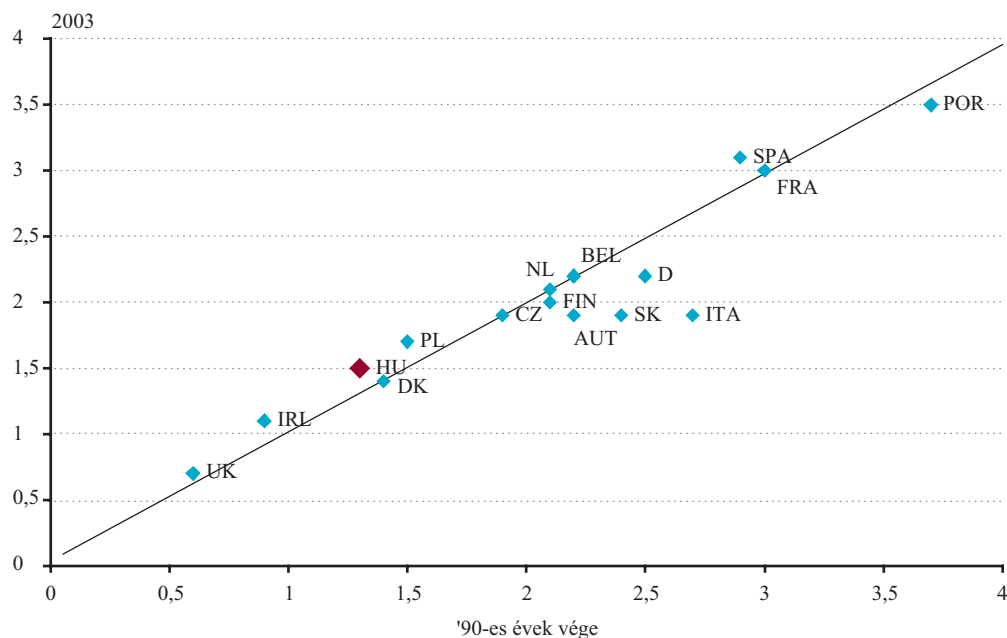
A hazai *foglalkoztatottak védettsége* Magyarországon nemzetközi összehasonlításban alacsony. Magyarországon a munkáltató nem köteles szociális megfontolásokat figyelembe venni az elbocsátáskor, és határozott idejű szerződéseket bármilyen esetben és bármilyen időtávra köthet, szemben az EU-országok jelentős részének munkáltatóival. A magyar munkáltató kollektív elbocsátás esetén nem kötelezhető extra végkielégítés, átképzési tréning stb. biztosítására, míg más országokban igen. Összességében a magyar munkavállalók védettsége az

²³ Az OECD mutatója pontosan 22 tényezőtől áll. Részletesen l. OECD (1994).

OECD besorolása szerint az új EU-tagállamok között a legalacsonyabb, és az EU vonatkozásában is az alacsony régióba tartozik. A magyar munkapiacot tehát relatíve alacsony felvételi és elbocsátási költségek jellemzik.

9. ábra

A foglalkoztatottak védettségét meghatározó (EPL) index



Forrás: OECD (2004).

2. 2. 6. Az adóteher

Az adóteher (tax wedge vagy tax burden) nem más, mint a munkáltató által fizetett bérköltség és a munkavállaló által kézhez kapott nettó bér különbsége. Az adóterhet két tényező határozza meg: indirekt módon a termelői és fogyasztói árak eltérése (cserearány alakulása), közvetlenül pedig a társadalombiztosítási járulék és a jövedelemadó mértéke. Az elmélet értelmében, ha az adóterhet a munkáltató hosszú távon nem tudja a munkavállalóra hárítani, akkor a magasabb munkaköltség csökkenti a munkahely-teremtési aktivitást, és az optimálisnál alacsonyabb foglalkoztatási szintet eredményezhet.²⁴ Emellett a munkakínálat oldaláról a magas adóteher a munkakeresésre tett erőfeszítést is csökkenti, mérséklése így a munkakínálat és munkakereslet együttes emelkedéséhez vezethet.

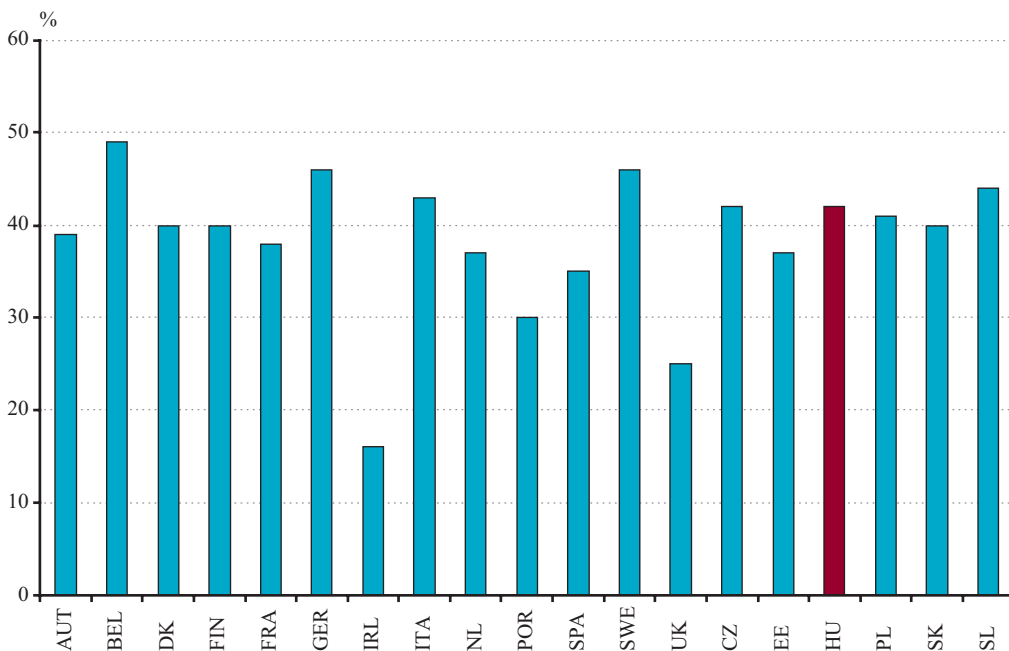
²⁴ DAVERI ÉS TABELLINI (2000) tanulmánya szerint az 1965–95 közötti időszak 14 százalékpontos adóemelésé közel 4 százalékponttal növelte az EU-munkanélküliséget.

Az implicit adókulcsok (munka után fizetett adó / bérköltség) hetvenes évek óta tartó emelkedése az EU tagországaiban bár a kilencvenes években megtorpant, de nemzetközi összehasonlításban így is magasnak mondható. A termelési tényezők közül az EU-országok többségében még mindig a munkaerőt terheli a legmagasabb adó, ez alól 2001-ben csak az Egyesült Királyság, Írország és Luxemburg jelentett kivételt. Az EU Foglalkoztatási ajánlásában ezért központi szerepet kapott a munkát terhelő adóteher csökkentése.

A hazai adóteher még az EU-val összehasonlítva is relatíve magasnak mondható. Ez szinte az összes új tagállamra igaz, ami egyfajta finanszírozási csapda jelenlétére utal. A magas adóteher ugyanis gátolja a legális munkahelyteremtést, és ezáltal növeli a munkanélküliséget. A munkanélküliek munkapiaci kötődésének fenntartása ugyanakkor egyre nagyobb kiadásokat igényel, az adóalap pedig a foglalkoztatottak számának csökkenésével egyre fogy. Így a kormányzat az adókulcs növelésére kényszerül, ami további munkanélküliséget és finanszírozási igényt generál (BOERI ET AL. [1994]). Az adókulcsok nemzetközi szervezetek által szorgalmazott csökkentése, ezért sem egy lépésben kivitelezhető feladat a fiskális egyensúlytalanságok jelenlegi szintje mellett.

10. ábra

Az alacsony keresetűekre eső adóteher nagysága, 2002*



* Az alacsony keresetűekre eső adóteher nagysága = a bruttó kereset jövedelemadója + a munkáltató és munkavállaló által fizetett társadalombiztosítási járulék.

Forrás: Eurostat.

2. 2. 7. Egyéb intézményi jellemzők

Összefoglalásaként elmondható, hogy az összehasonlító elemzésbe bevont intézményi változók alapján a hazai munkapiac intézményei – az adótehertől és az aktív eszközök alacsony kiadásaitól eltekintve – rugalmasabbak a nyugat-európai országokénál. Ez a megállapítás egyben konszenzusnak is tekinthető az újonnan csatlakozó országok munkapiaci intézményeit vizsgáló szakirodalomban.²⁵

Azonban, amint már említettük, az általánosan használt hat intézményi változó nem ragadja meg jól az átmeneti munkapiacok azon tulajdonságait, amelyek rugalmatlanságra utalnak: a munkaerő alacsony kihasználtságát, az inaktív magas arányát, a munkanélküliség alapvetően strukturális jellegét. FELDMANN (2004) a szakirodalom fő áramával ellentétben komoly jelentőséget tulajdonít a rokkant és előnyugdíjazási rendszernek, az oktatási rendszer elavultságának, a földrajzi mobilitás korlátainak, és így a térség munkapiacait rugalmatlannak találja. BOERI és GARIBALDI (2005) az alacsony foglalkoztatási szintre a magyarázatot a munkakeresleti oldalon találja meg, ugyanakkor véleményük szerint az alacsony munkaintenzitású növekedés az átmenet velejárója és nem a munkakereslet rugalmatlanságaként, hanem a technológiai fejlődés jeleként, pozitívan értelmezendő.²⁶

2. 3. MUNKAERŐ-PIACI RUGALMASSÁGOK A MIKROÖKONÓMIAI KUTATÁSOK FÉNYÉBEN

A munkapiac alkalmazkodó-képessége a mikroökonómiai kutatásokban három változón keresztül közelíthető meg: egyrészt a reálbéreknek a termelékenységre, másrészt a létszámnak az átlagos reálbérekre való rugalmasságán keresztül, harmadrészt pedig a reálbérek és a munkakínálatot megtestesítő munkanélküliségi ráta közötti elaszticitás révén.

Keresztszeti adatokon végzett ökonometriai kutatások szerint a reálbérek termelékenységgel összefüggő rugalmassága európai mércével nézve átlagosnak mondható.²⁷ A termelékenység egyre inkább meghatározójává vált a reálmunkabéreknek: a rendszerváltást követő egy-két évre jellemző alacsony reálbér-termelékenységi elaszticitás a gazdaság átmeneti időszakában fokozatosan nőtt, míg 1996-ra elérte a nyugat-európai országokra általában jellemző 0,2-es szintet.²⁸ A létszám és bér közötti elaszticitás terén a különböző eredmények viszony-

²⁵ Lásd RIBOUD ET AL. (2002), CAZES (2002), EDERVEEN ÉS THISSEN (2004), GRUBER (2004), BOERI AND GARIBALDI (2005).

²⁶ CAZES (2002) és EDERVEEN ÉS THISSEN (2004) az intézményi változók munkanélküliségre vett hatásának a számszerűsítésére is kísérletet tett ezekben az országokban. A kvantitatív becslésnek azonban több korlátja és problémája van: (1) az intézményi adatok korlátozott köre (nincs idősor), (2) minősége (kvalitatív változók számszerűsítése, az adatok uniformitása), (3) az intézményi változók endogenitása (munkanélküliség-segély, adóteher) stb. Ezen problémákból eredően az újonnan csatlakozott és a korábbi tagállamok intézményeinek munkanélküliségre tett hatását egyelőre nem sikerült kvantitatív módszerrel robusztus módon összehasonlítani.

²⁷ KÖLLŐ (1998), KERTESI ÉS KÖLLŐ (1999).

²⁸ Az elaszticitás azt mutatja, hogy a magyarázó változó egyszázalékos változására hány százalékkal változik a magyarázott változó értéke.

lag nagy szórása a becslések bizonytalanságára utal, de összességében mindegyik eredmény európai viszonylatban is relatíve rugalmas munkaerőpiacról tanúskodik.²⁹

Hasonló következtetéseket vonhatunk le a reálbéreknek a munkanélküliségi rátához kapcsolódó rugalmassága tekintetében. A vállalati béralku elterjedésével a bérek egyre érzékenyebbek lettek a lokális munkanélküliség mértékére. A reálbér-munkanélküliségi ráta elaszticitás gyakorlatilag elenyésző szintről kiindulva 1996-ra abszolút értékben 0,1-ig emelkedett, mely érték tipikusnak tekinthető a fejlett piacgazdaságokban.³⁰ Ezek az eredmények más posztoszocialista országokban megbecsült elaszticitásokhoz képest relatíve magas hazai bérrugalmasságra utalnak.³¹

Összefoglalva, a mikrokatatások azt bizonyítják, hogy a munkaerőpiacra jellemző főbb rugalmasságok a kilencvenes évek utolsó harmadára a fejlett gazdaságokéhoz hasonlóvá váltak Magyarországon. Az eredmények értékelésénél ugyanakkor fontos hangsúlyozni, hogy ezek a kutatások a kilencvenes évek közepi helyzetet tükrözik.

2. 4. A NOMINÁLIS KONVERGENCIA EURÓPAI ÉS HAZAI TAPASZTALATAI

A továbbiakban a hazai munkapiac rugalmasságát egy, a monetáris politika szempontjából aktuális és fontos kérdés, a nominális konvergenciában betöltött szerepe oldaláról vizsgáljuk. Nominális konvergencia alatt az infláció leszorítását és a maastrichti kritériumoknak megfelelő árstabilitási célok elérését értjük, amely a reálgazdasági áldozatok minimalizálása érdekében feltételezi a nominális bérek gyors igazodását. A nominális konvergencia kapcsán a rugalmassági kategóriák közül tehát a nominális bérrugalmasság kerül előtérbe, illetve azok az intézmények, elsősorban a bérmegállapodási rendszerek és a minimálbér, amelyek ehhez szorosan köthetők.

A következő alfejezetben a GMU perifériaországai és a hazai nominális konvergencia tapasztalatait hasonlítjuk össze, megvizsgáljuk azt, hogy a konvergenciapályák milyen nominális béralkalmazkodás mellett valósultak meg, és ebben milyen tényezők játszottak szerepet. Mivel a tapasztalatok azt mutatták, hogy a központi bérmegállapodások – illetve ezen belül a társadalmi egyezségek (social pacts) – megjelenése meghatározó volt a nominálbérek igazodásában, ezért az alfejezet második részében a társadalmi egyezségek európai és hazai gyakorlatával foglalkozunk részletesebben.

2. 4. 1. Európai tapasztalatok

A hazai gazdaságpolitika számára érdekes tanulságok vonhatók le a magas inflációs múlttal rendelkező dél-európai országok (Görögország, Olaszország, Portugália, Spanyolor-

²⁹ Lásd KÖLLŐ (1998), KŐRÖSI (2000), KŐRÖSI (2002), SURÁNYI (2002).

³⁰ Lásd BLANCHFLOWER ÉS OSWALD (1994) és KERTESI ÉS KÖLLŐ (1999).

³¹ Lásd pl. MUNICH, SVEJNAR ÉS TERRELL (1999) cseh adatokon, PUHANI (1997) lengyel adatokon végzett becsléseit.

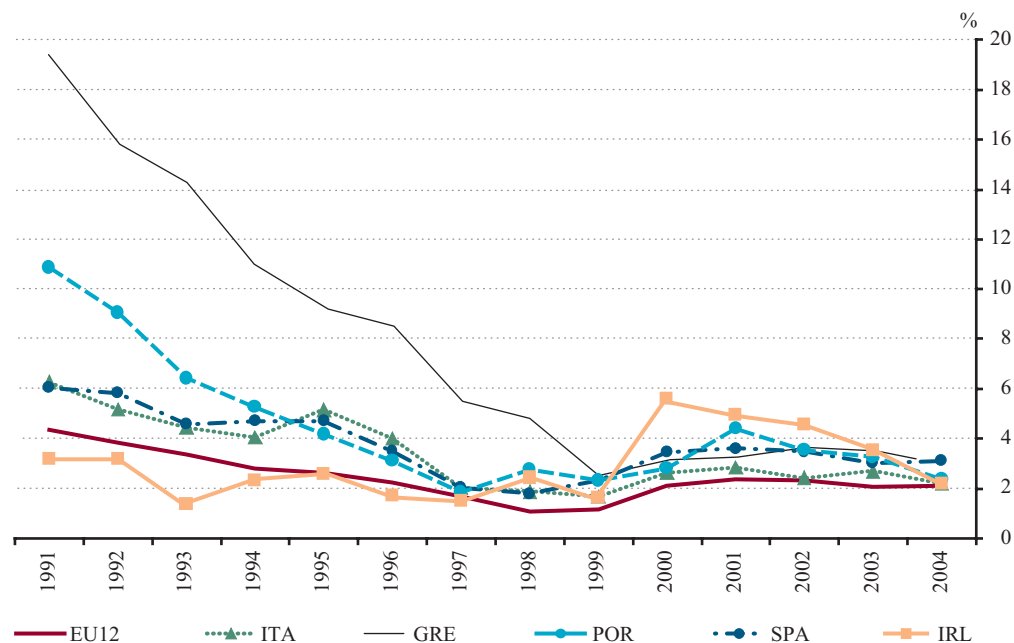
szág) és Írország konvergenciatapasztalataiból. A GMU ún. periféria-tagországaiban igen jelentős nominális konvergencia volt megfigyelhető a kilencvenes évek folyamán. A folyamat azért volt látványos, mert ezek az országok igen magas inflációval indultak: Görögország 20% körüli, Portugália jóval 10% feletti inflációval rendelkezett a kilencvenes évek elején, míg Olaszországban és Spanyolországban az infláció alacsonyabb szinten, de tartósan 6% körül mozgott. A nominális konvergencia Görögország kivételével igen gyorsan, már a kilencvenes évek közepére befejeződött, 1995-től az 1999-es GMU-csatlakozásig a portugál, spanyol és olasz inflációs ráta alig haladt meg az eurozóna átlagának inflációját. Bár a görög infláció is gyorsan csökkent, a magas szint csak 1999-re tette lehetővé az euroövezet átlagának megközelítését. (Ez volt az oka annak, hogy Görögország csak később, 2001-ben csatlakozhatott az euroövezethez.) 1999 után ugyanakkor a vizsgált országok inflációs rátái (Olaszország kivételével) ismét egyre jelentősebb mértékben haladták meg az eurozóna átlagát, Írországban pedig az infláció a kilencvenes éveket meghaladó szintre ugrott.

Ebben a fejezetben arra keressük a választ, hogy a nominális konvergenciát milyen mértékben segítette a nominális bérek igazodása, továbbá, hogy a nominális bérek alkalmazkodása összefüggésben állhat-e a munkapiaci intézmények rugalmasabbá válásával. További kérdés,

11. ábra

Az euroövezet és a periféria tagországok HICP-inflációjának alakulása

(éves növekedési ütem)



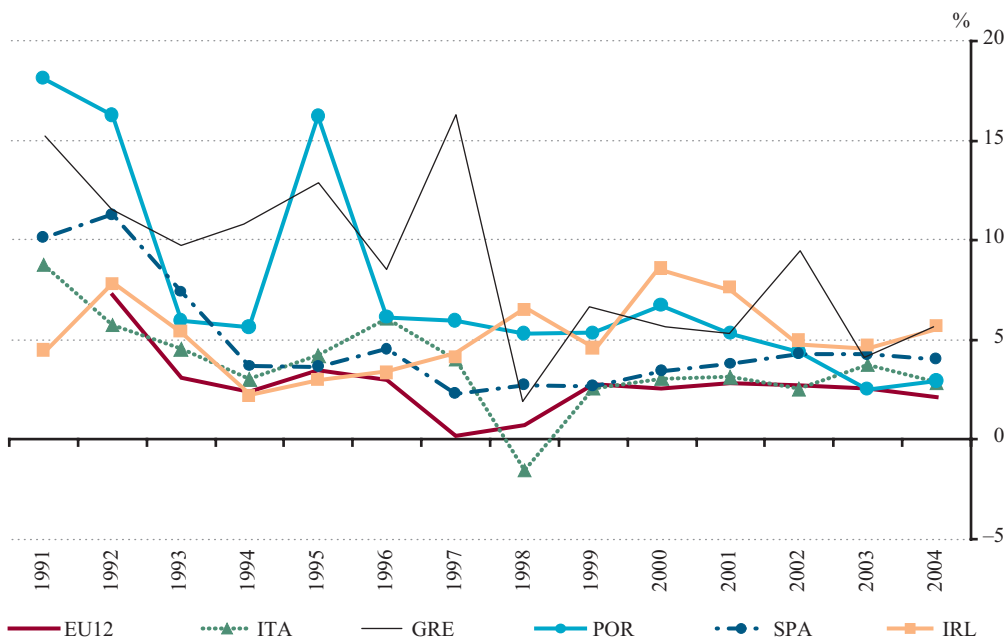
Forrás: AMECO adatbázis.

hogy az inflációs ráták csatlakozás után megfigyelt divergálása milyen mértékben tulajdonítható a bérezési magatartás fellazulásának, illetve a termelékenységi különbségeknek vagy ciklikus tényezőknek.

A nominálbérek alakulását vizsgálva megállapítható, hogy a nominálbérek konvergenciája még az inflációs ráták közeledésénél is gyorsabb volt (l. 13. ábra). A kivételt Görögország képezi, ahol a nominálbérek 1998-ig 10%, ill. fölött ragadtak, a reálbérek jelentős növekedését idézve elő. A kritériumok teljesítését követő időszakban a nominális bérek növekedése (Olaszország kivételével) minden megfigyelt országban gyorsult, Görögországban és Írországban a dinamika több mint kétszerese volt az euro átlagának.

12. ábra

Az euroövezet és a periféria tagországok nominális béreinek* alakulása
(éves növekedési ütem)



* A nominális átlagbéreket az 1 főre jutó kompenzációval közelítettük.

A nominálbérek inflációt meghaladó emelkedése mindaddig nem jelent inflációs nyomást, ill. versenyképesség-romlást, amíg a termelékenység növekedése azt kompenzálni tudja. A termelékenységet meghaladó reálbér-növekedést reálbérnyomásnak nevezzük, amely legegyszerűbben a reálbér és a termelékenység növekedési ütemének különbségével mérhető (13. ábra).

2. keretes írás: A reálbényomás (real wage pressure) mérése

A reálbényomás mérésére kétféle mutatót használ az irodalom. Az egyszerűbb és általánosan használt mutató a reálbér és termelékenység növekedési ütemének különbsége (distributive margin). Ez a mutató azonban két szempontból sem teljes. Egyrészt BLANCHARD (1997) szerint a termelékenység mérése ebben az összefüggésben központi jelentőségű, ezért bevezeti az egy hatékonysági egységre (efficiency unit) eső reálbér fogalmát. A hatékonysági egységet munkaóra-ra vetíti és korrigálja a technológiai fejlődés paraméterével. Másrészt a bérgörbe-irodalom (BLANCHFLOWER–OSWALD [1994]) alapján megállapítható, hogy a reálbéreket nemcsak a termelékenység, hanem a munkakínálati oldalról a munkanélküliség is befolyásolja, ezért ennek a hatását is vizsgálni kell.

A fenti szempontokat figyelembe véve az Európai Bizottság a reálbér-nyomás mérésére egy alternatív mutatót vezetett be, ez az ún. reálbér-rés-mutató (real wage gap indicator). A mutató azon a feltételezésen alapul, hogy a hatékonysági egységre eső reálbér jól közelíthető a munkanélküliséggel és egy maradéktaggal.

$$\log(w/e) = -b * U + Z$$

ahol w a munkaadói társadalombiztosítási járulékot is tartalmazó bruttó nominálbér és a GDP-deflátor hányadosa. Az e a hatékonysági változó, amely a Solow-reziduummal mért technológiai együtttható és a bérhányad aránya. A b a munkanélküliség (U) hatékony reálbérekre vett rugalmassága.

A reálbér-rés-mutató (real wage gap indicator) a fenti egyenlet maradéktagra való átrendezéséből adódik.

$$Z = \log(w/e) + b * U$$

Ez a mutató azokat a tényezőket foglalja össze, amelyek a termelékenységen, a technológián és a munkanélküliségen kívül a reálbérek alakulását befolyásolják. Ezek elsősorban a reálbényomást meghatározó intézményi jellegű változók (mint a szakszervezetek ereje és alkupoziója, a minimálberek szintje stb.), de ide sorolható az inflációs várakozások szintje is. A reálbér-rés-mutató szintje a kilencvenes évek során jelentősen csökkent az euroövezetben, amit a szakirodalom alapvetően a központi bérmegállapodási rendszerek szerepének erősödésével hoz összefüggésbe (PICHELMANN [2003]).

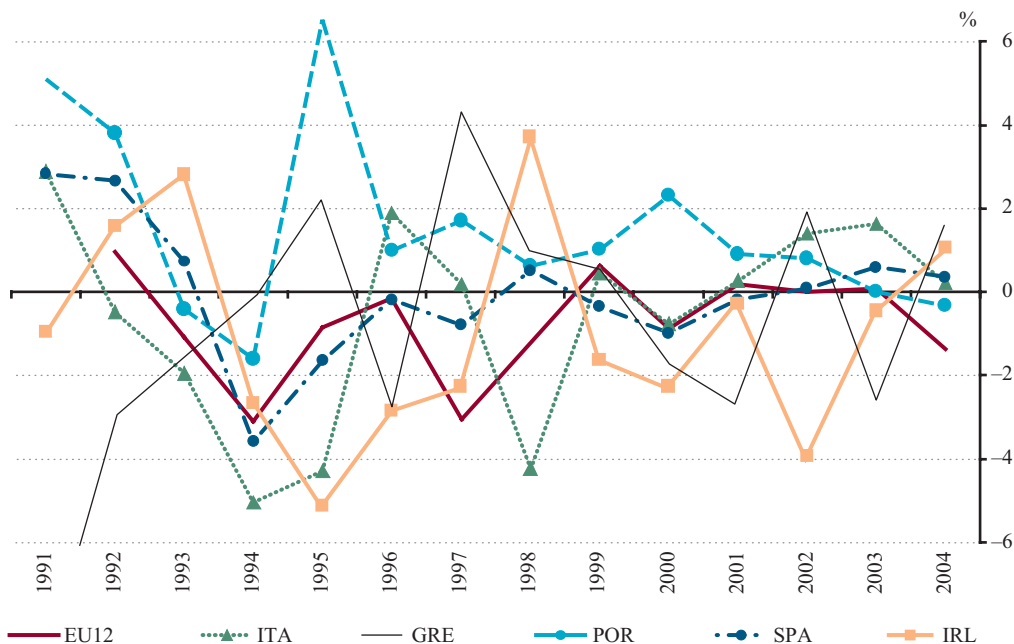
A főszövegben mindkét mutatótípust használjuk a reálbényomás elemzésekor. A reálbér-rés mutatójának azonban egy egyszerűsített változatát vizsgáljuk, amely a hatékonysági korrekciót nem tartalmazza, a nevezőben a termelékenység szerepel. Ennek oka, hogy a Solow-reziduum számításához szükséges adatok az új tagállamokra nem állnak rendelkezésre. Feltevésünk szerint a technológiai paraméter úgyszólván csak több évtizedes időtávon játszik szerepet, amely hosszabb az általunk vizsgált periódusnál.

A mutató számításánál a munkanélküliség rugalmassági paraméterét $-0,1$ -nek vettük a mikrokatatások eredményeivel összhangban (BLANCHFLOWER–OSWALD [1994]).³²

³² A bizottság ezt a rugalmasságot -1 -nek veszi, amire – bár szemben áll az irodalomban általánosan elfogadott gyakorlattal – nem szolgáltat különösebb magyarázatot. Mivel a mutató szintje önmagában nem, csak annak az elmozdulása értelmezhető, ezért a rugalmassági paraméter megváltoztatása főbb megállapításainkra nincs hatással.

13. ábra

Reálbéryomás. A reálbér-termelékenységi rés alakulása az euroövezetben és a periféria tagországaiban (éves növekedési ütemek különbsége)



A mutatót a reálbér és a termelékenység növekedési ütemeinek különbségeként számoltuk, azaz a pozitív érték a termelékenységet meghaladó reálbér-növekedést jelez. A reálbéreket a nominális 1 főre jutó kompenzáció és a GDP-deflátor növekedési ütemeinek különbségeként számoltuk. A termelékenységet a GDP / összes foglalkoztatott arányával számoltuk.

Forrás: AMECO adatbázis.

A konvergenciafolyamat során az euroövezet országai igen mérsékelt bérpolitikákat folytattak, aminek eredményeként a reálbérek emelkedése a termelékenység bővülési üteme alatt maradt (13. ábra). Kivételt ez alól csak Portugália és Görögország jelentett, ahol a reálbérek több éven keresztül a termelékenységet meghaladó ütemben bővültek. A csatlakozást követő időszakban ugyanakkor ezek az országok már igyekeztek a reálbér-növekedésüket a termelékenységgel összhangban alakítani. Ezzel szemben Olaszországban a bérezési szigor látszólag fellazult.

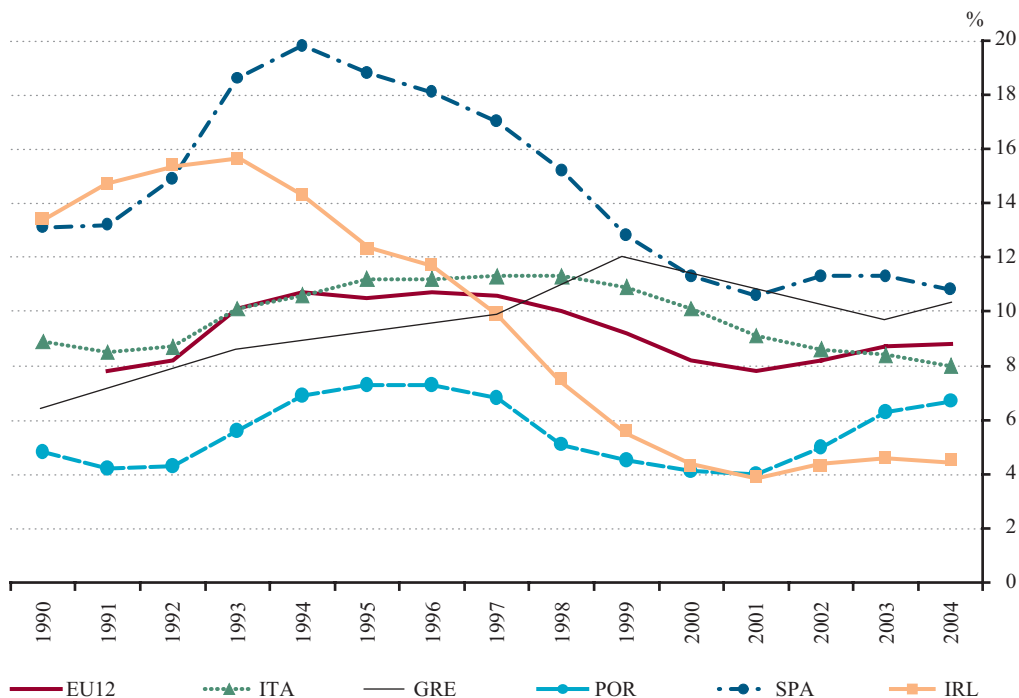
Ez a megállapítás azonban tovább pontosítható abban az esetben, ha a béryomás mérésére egy alternatív mutatót vezetünk be (real wage gap)³³. Az eredeti mutató pontosításának alapja, hogy a reálbéreket nemcsak a *termelékenység* határozza meg, hanem munkakínálati és intézményi tényezők is.

³³ Ez a mutató a bizottság által szerkesztett real wage gap indikátor egy változata.

A reálbérek egyik fontos meghatározója a munkakínálat oldaláról a munkanélküliség szintje. A munkavállalók bérköveteléseit befolyásolja a munkanélküliségként elérhető alternatív jövedelem nagysága, amit a béralku során a munkanélkülivé válás valószínűségével súlyoznak. Ez utóbbi közelíthető a munkanélküliség szintjével, ami a munkahelyekért folyó verseny erősségét jelzi. Magasabb munkanélküliség esetén a munkavállalók tehát alacsonyabb bérkövetelésekkel állnak elő és fordítva. A reálbéryomás ezen összetevőjét az egyszerűség kedvéért *munkanélküliségi komponensnek* hívjuk, amely praktikusán a ciklusos munkanélküliségen keresztül a konjunktúraciklus, a strukturális munkanélküliségen keresztül a munkapiac általános feszségét is méri. Ennek alapján két ország reálbéreinek eltérése a konjunktúraciklus eltérő fázisaival és a strukturális munkanélküliség eltérő szintjével is magyarázható.

14. ábra

A munkanélküliségi ráta alakulása az eurozónában és a GMU perifériaországokban



Forrás: AMECO adatbázis.

A GMU-csatlakozást megelőző öt évben a munkanélküliség az eurozónában és a GMU perifériaországainak többségében is csökkent (14. ábra). Ez egyrészt a kilencvenes évek végi erőteljes gazdasági konjunktúrának, másrészt a strukturális munkanélküliség csökkentésére irányuló intézményi reformoknak a következménye. A csökkenő munkanélküliség és a feszes munkapiac az országok többségében növelte a reálbéryomást és nehezítette a rugalmas

béreal alkalmazkodást. Az általános trenddel szemben ugyanakkor Görögországban a munkanélküliség emelkedett (Olaszországban nem csökkent) és ez segítette a nominális bérinfláció mérséklését.

A csatlakozást követő években, a dekonjunktúra időszakában az euroövezet országok munkanélkülisége ismét emelkedni kezdett, ami a reálbérszűkítés csökkenését eredményezte. Portugáliában a munkanélküliség növekedése relatíve igen jelentős volt, ezzel szemben Olaszországban a munkanélküliség csökkent, ami jól magyarázza a két ország reálbér-termelékenységi résének eltérő dinamikáját. Míg Portugáliában a munkapiac lazulása elősegítette a reálbér-dinamika csökkenését, addig Olaszországban a továbbra is feszes munkapiac a reálbér-növekedéséhez vezetett. Kérdés, hogy a munkanélküliség szintjén kívül az intézményi változások hogyan hatottak a bérezésre?

A reálbérszűkítés fennmaradó összetevője az ún. *intézményi tényező*.³⁴ Ez egy vegyes kategória, amely minden olyan – elsősorban intézményi – tényezőt tartalmaz, amely hatással van a bérezési magatartásra. Ilyen lehet a szakszervezetek erőpozíciója, a munkanélküli-járadék szintje, a minimálbér vagy akár az inflációs várakozások mértéke.

A reálbérszűkítés intézményi komponense a kilencvenes évek végére az euroövezet országai-ban és (Görögország kivételével) a GMU-periférián is csökkent (15. ábra). Így feltételezhető, hogy a nominális konvergencia sikerességében a béralkura ható munkapiaci intézmények rugalmasabbá válása is szerepet játszott (PICHELMANN [2003]). Általánosan elmondható, hogy a kedvező intézményi környezet a csatlakozást követő időszakban is fennmaradt, ez alól kivételt Portugália jelent.

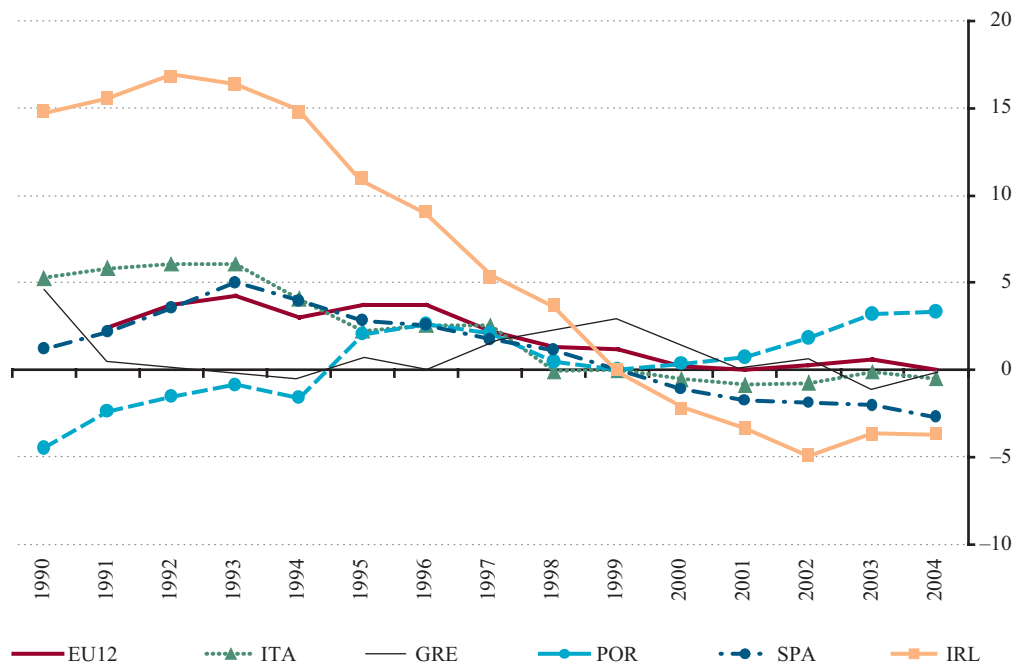
Portugáliában ugyanis – bár a reálbér-termelékenységi rés 2004-re összezárult – a munkanélküliség emelkedése olyan mértékű volt, amely a reálbéreknek a megvalósultnál erőteljesebb csökkenését kellett volna, hogy eredményezze. Ezért feltételezhető, hogy az intézményi környezet növelte a reálbérszűkítést. Görögország esetében a reálbérszűkítés intézményi komponense csak két évvel a csatlakozás előtt kezdett csökkenni, ami kétségeket ébreszthet a változások tartósságát illetően, bár 2004-ig kedvezőtlen irányú fordulatnak nincsenek jelei.

Összefoglalva tehát a makrogazdasági statisztikák alapján megállapítható, hogy a GMU-periféria országcsoport nominális konvergenciája az elmúlt időszak alapján sikeresnek értékelhető, és ebben a nominálbér alkalmazkodása fontos szerepet játszott. Fontos alapszabály, hogy a sikeres konvergenciához a reálbér termelékenységtől elmaradó növekedése szükséges: ettől a szabálytól eltérést csak ciklikus tényezők idézhetnek elő (l. Olaszország). A reálbér visszafogott növekedésében a tapasztalatok szerint a béralkura ható intézmények rugalmasabbá válása is szerepet játszott, bár Portugália (és talán Görögország) csatlakozás utáni tapasztalatai alapján ez a hatás relatíve kevésbé tűnik hosszú távúnak.

³⁴ Az intézményi tényező és a munkanélküliségi tényező nehezen szétválasztható, mivel azon intézmények, amelyek a nominális bérrugalmasságot meghatározzák, nyilvánvalóan hatnak a strukturális munkanélküliség szintjére is.

15. ábra

A reálbéryomás intézményi komponense az eurozónában és a GMU-periféria tagországáiban (a csatlakozás időpontja = 0)



Saját számítás AMECO alapján. Az intézményi komponens számítása: $Z = \log(W*L/PPI*Y) + 0,1*U$, ahol Z a reálbéryomás mérőszáma, W*L a munkavállalói jövedelem (NSZLA), PPI a GDP-deflátor, Y a GDP, és U a munkanélküliség jelöli.

2. 4. 2. A központi bérmegállapodások szerepe

Feltételezésünk szerint a sikeres nominális konvergencia egyik tényezője a munkapiaci intézményi környezet átalakítása volt. Általánosságban megállapítható, hogy csökkent az adóterhek szintje, növekedett az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközökbe bevontak száma, és mérséklődtek a felvétel és elbocsátás költségei. Az európai tapasztalatok alapján azonban a béralkura a legnagyobb hatással a bérmegállapodási rendszerek átalakítása volt, ezen belül is elsősorban a társadalmi egyezmények (social pacts) szerepének növekedése volt (PICHELMANN [2003]).

Amint azt az intézményi jellemzőkről szóló fejezetben már említettük az EU tagországaiban a bérmegállapodási rendszerek nem harmonizáltak, a béralkuk különböző szinteken folynak. Mindössze 4 országban (Belgium, Finnország, Írország, Szlovénia) meghatározó a nemzeti, iparágak fölötti bérmegállapodások szerepe. Az EU-országok túlnyomó többségében az iparágak szintjén határoznak a bérekről, ami – a korábban említettek szerint – a legkevésbé ösz-

tönzi a résztvevőket a bérkövetelések visszafogására. Az Egyesült Királyságban és az új tag-államok többségében a vállalati szintű béralku a jellemző.

2-1. táblázat

A bérmegállapodás szintjei és a központi bérmegállapodás szerepe

Ország	Központi / iparágak fölötti megállapodás	Iparági szintű megállapodás	Vállalati szintű megállapodás	A központi bérmegállapodások jellege
BEL	+++	+	+	Kétszereplős bérmegállapodások, amelyektől bizonyos feltételek esetén az alsóbb szinteken eltérhetnek
FIN	+++	+	+	Kétszereplős jövedelempolitikai megállapodások keretében döntés a bérekről
IRL	+++	+	+	Háromszereplős, három évre szóló bérmegállapodások
AUT		+++	+	
DK		+++	+	
GER		+++	+	ajánlások
GRE	+	+++	+	Minimálbéreket meghatározó kétszereplős megállapodás
ITA	+	+++	+	Háromszereplős megállapodás, amely a bérezés alapjául szolgáló inflációs célről dönt.
NL	+	+++	+	
NOR	++	+++	+	Minden vállalati és szakszervezeti megállapodás egy időben, koordináltan születik.
SPA	+	+++	+	
SWE	+	+++	+	ajánlások
FRA	+	++	++	
UK		+	+++	
CZ		+	+++	
HUN	+	+	+++	Ajánlások: Háromszereplős bérmegállapodás, amely csak a közszférában kötelező érvényű.
PL		+	+++	
SK		+++	+	
SLO	+++	+	+	Háromszereplős bérmegállapodások, amelyektől a gazdasági nehézségekkel küzdő cégek csak bizonyos feltételek esetén térhetnek el.

Az elmúlt időszakban az EU tagországaiban két ellentétes trend figyelhető meg. Egyrészt a növekvő rugalmasság igénye miatt az iparági szintű megállapodásokat mind több esetben vállalati szintre helyezik át (decentralizáció), másrészt a nominális konvergencia folyamata során fokozatosan erősödött és mind a mai napig működik a nemzeti szintű koordináció szerepe.

Ez utóbbi ún. társadalmi egyezmények (social pacts) olyan központi bérmegállapodások, amelyek során a munkaadók és munkavállalók országos szintű érdekképviseleti szervei a kormányzat felügyelete vagy aktív részvétele mellett határozzák meg a béreket. Általánosságban elmondható, hogy a bérek megállapítása egy egységes formula alapján történik, amely biztosítja azt, hogy a bérek minimum az inflációval, maximum az infláció és a termelékenység összegével nőjenek. Ez a formula egyrészt segíti a kormányzatot a dezinflációs politika végre-

2-2. táblázat

A szakszervezetek által a bérkövetelések kialakításakor figyelembe vett tényezők

Ország	Gazdasági növekedés	Infláció	Termelékenység	Más befolyásoló tényezők
AUT	Figyelembe vett tényező	Figyelembe vett tényező	Figyelembe vett tényező: egy munkásra jutó GDP	
BEL	Figyelembe vett tényező	Döntő tényező	Elkötelezettség (Doom) kezdeményezés egy órára és főre	Az állam által megkövetelt intézményi összehasonlítás
DK	Figyelembe vett tényező	Figyelembe vett tényező: HICP	Figyelembe vett tényező: egy órára és egy főre	
FIN		Döntő tényező	Döntő tényező	
FRA	Figyelembe vett tényező	Döntő tényező: NCPI		vállalati profit
GER		Döntő tényező: NCPI	Döntő tényező: egy órára	Újraelosztási elem
GRE		Döntő tényező: NCPI	Figyelembe vett tényező	Összehasonlítás az európai átlaggal
IRL	Döntő tényező	Figyelembe vett tényező: NCPI	Figyelembe vett tényező	A foglalkoztatás elősegítése, adócsökkentés és bérmérséklés
ITA		Döntő tényező (iparági szinten): NCPI	Döntő tényező (vállalati szinten): fajlagos reál hozzáadott érték	
LUX		Döntő tényező: indexálás		
NL		Döntő tényező:	Döntő tényező: egy órára és egy munkásra vetítve	A külső hatások értékelése, termelői ár
NOR	Figyelembe vett tényező			Versenyképességi megközelítés
POR		Döntő tényező: NCPI	Döntő tényező: egy munkásra jutó GDP	Összehasonlítás az európai átlaggal
SPA	Figyelembe vett tényező	Figyelembe vett tényező: NCPI	Figyelembe vett tényező: egy munkásra jutó GDP	
SWE		Döntő tényező: inflációs cél		Az európai átlagot célozzák és a tényleges inflációs rátát
UK		Döntő tényező: NCPI		

Forrás: Mermet (2001).

hajtásában³⁵, másrészt a reálbérek stabilizálásának és a versenyképesség megőrzésének ket-
tős célját is biztosítják.

Az alábbi táblázatban összefoglaltuk azokat a tényezőket, amelyeket az egyes országok bér-
tárgyalásain a munkavállalók képviselői szem előtt tartanak. Látható, hogy a tagországok
többségében a nemzeti inflációs ráta és a termelékenység valamilyen definíciója játszik sze-
repet. A görögöknél, a hollandoknál és a portugáloknál a külső versenyképességre gyakorolt
hatást közvetlenül is figyelembe veszik, Írországban pedig a gazdasági növekedés a fő
szempont, ami mellett a foglalkoztatási hatás, az adócsökkentés és a bérmérséklés is szere-
pet játszik.

Összefoglalva: a bértárgyalási rendszerek meglehetősen rugalmasan alkalmazkodtak a
konvergencia követelményeihez. A konvergencia idejére legalább informálisan, ad hoc jel-
leggel olyan országok is alkalmazták a makroszintű megállapodások centralizált intézményi
kereteit, amelyekben korábban ilyen intézmények nem voltak, vagy nem ezeken a szinteken.
A társadalmi egyezmények bevezetésére elsősorban a GMU perifériaországaiban került sor,
de Németország, Belgium és Finnország is a példák között szerepel (NEUMANN-TÓTH [2005]).
Ebből látható, hogy a társadalmi egyezmények a nem centralizált rendszerekben is működ-
nek.

3. keretes írás: A bérmegállapodási rendszerek jövője a GMU-ban, a munka- piaci rugalmasság növelése

A monetáris unión belül a növekvő munkapiaci rugalmasság iránti igény és a nominális bérmevségek megje-
lenése között feszülő ellentmondásra CALMFORS (2005) szerint a bérmegállapodások erősebb koordináltsága je-
lentene megoldást. Szerinte a koordinált bérmegállapodások lehetővé teszik a nominális bérek egyidejű és ál-
talanos csökkentését, amely kizárja a keynesi relatív bérváltozásból eredő súrlódásokat, ezáltal fokozza a no-
minális bérek rugalmasságának növekedését. Másrészt biztosítja azt, hogy a bérmegállapodásban részt vevő fe-
lek ne próbálják meg a szerződést egymás rovására kijátszani, és ezáltal nemzetgazdasági szinten egy maximá-
lis hasznosságú kimenetet biztosít (BALL ÉS ROMER [1991]). Végezetül a koordinált bérmegállapodás elősegíti a
döntés teljes nemzetgazdasági hatásának figyelembevételét a megállapodás megkötésekor.

A kérdés az, hogy vannak-e olyan erők, amelyek a bértárgyalási rendszereket az erősebb koordináció irányá-
ba terelik? Amint azt már említettük a nominális konvergencia időszakában központi megállapodások szület-
tek az inflációs nyomást enyhítő és a versenyképességet fenntartó visszafogott bérnövekedés biztosítása érde-
kében. Ugyanakkor ezzel párhuzamosan a bértárgyalások decentralizáltsága is fokozódott, a béralkuk iparági
szintről vállalati szintre tevődtek át. Kérdéses, hogy az ellentétes irányú folyamatok közül a jövőben melyik bi-
zonyul meghatározónak.

³⁵ Bár céljuk részben az inflációs várakozások mérséklése volt, a társadalmi egyezmények nem feltétlenül jelentettek min-
dig előrettekintő bérezési magatartást. 2001-ben még nem az ECB árstabilitási definícióját, hanem a nemzeti inflációt
vették alapul, és számottevő volt a visszatekintő elem. A tárgyalásokon általában a múltbeli vagy a trend termelékeny-
ségi adatokat vetítették ki a jövőre, ami azt eredményezte, hogy a bérek alakulása követi a gazdaság ciklikus mozgá-
sát, nem pedig vezeti azt.

CALMFORS (2005) szerint a béralkuban részt vevő szereplők közül az állam és a munkavállalói képviselet érdekelt lesz a **központi bérmegállapodások** fenntartásában, az előbbi a gazdaságpolitikai eszköztár szélesítése, utóbbi a legitimációja fenntartása érdekében. A munkáltatói oldalon a decentralizációs törekvés folytatódása várható. A decentralizációs trend háttérben az árupiaci verseny erősödése áll, amely a munkaerő hatékonyabb felhasználását és ehhez a bérek erős differenciálódását igényli. A decentralizációt elősegíti a növekvő tőke mobilitás, amely a cégek kitelepülésével fenyegeti a kormányokat és munkavállalókat. A munkáltatói oldal erősödéséhez hozzájárul továbbá a szakszervezeti tagság fokozatos csökkenése, amely a rugalmas foglalkoztatási formák (részmunkaidő) terjedésével áll összefüggésben. CALMFORS (2005) hosszú távon a decentralizáció dominánssá válását valószínűsíti, szerinte a központi bérmegállapodások az elkövetkező tíz év során fokozatosan veszítenek jelentőségükből.

HERMANN (2005) elmélete szerint ugyanakkor az európai bérmegállapodási rendszerek differenciáltsága tartósan fennmarad. Az elmúlt időszak tapasztalatai alapján úgy véli, hogy egy adott ország bérmegállapodási rendszerének koordináltsági foka összefüggésben áll az ország komparatív előnyeivel. A fejlett technológiát exportáló országokban, ahol a termelékenység növekedéséhez a munkaerő képzése szükséges, csak a bérek egységesítése gátolja meg a munkaerő vállalattól való elvándorlását, és biztosíthatja a tudásba történt befektetés megtérülését a cég szempontjából. Ezekben az országokban a bérmegállapodások erős centralizációja lesz jellemző. Az olcsó munkaerőre épített ágazatokban ugyanakkor a bérek erőteljes differenciálása szükséges a leghatékonyabb munkafelhasználás érdekében. Az olcsó munkaerőt exportáló országok bérei vállalati szinten kerülnek majd meghatározásra.

A nemzeti és vállalati szintű bérmegállapodások mellett egy harmadik lehetőség a **transznacionális béralkuk** erősödése. Ez több módon is lehetséges.

Egyrészt már jelenleg is működnek az EU-n belül olyan **ajánlások**, amelyek minden tagországot együttesen érintenek. Ilyen közös európai irányelvek és ajánlások a Broad Economic Policy Guidelines (BEPG) és az Employment Guidelines (EG), amelyek a bérmegállapodásokra nézve tartalmaznak iránymutatást. Ezek az ajánlások egyelőre csak igen laza együttműködést jelentenek. A Lisszabonban elfogadott „Open Method” azt jelenti, hogy a tagállamok csak információt cserélnek a tapasztalataikról, kölcsönösen ellenőrzik egymást a saját vállalásaik és a közös irányelvek betartása terén, illetve „benchmarking” módszerrel, a jó példa erejével hatnak egymás politikájára, de nem köteles egyetlen tagállam egyetlen módszert sem átvenni. Az európai szakszervezeti szövetségek ugyanakkor – főleg a feldolgozóiparban – számos kezdeményezést indítottak az EU, ill. a monetáris unió szintjén koordinált bértárgyalások intézményesítésére. Számos elvet, követelményt állapítottak meg, illetve deklaráltak, de eddig kevés erőfeszítésnek volt látható eredménye.³⁶

A szakszervezetek transznacionális együttműködésének ugyanakkor gátat szabhatnak a béralkuk nemzeti sajátosságaihoz fakadó eltérések. Így országonként eltérőek a tárgyalás alapját képező bérkategória, a szakszervezetek és munkáltatók szervezetei és együttműködési formái, a kormányzati beavatkozás mértéke, a konfliktusok kezelési formái stb. Ennek alapján az európai szintű transznacionális bérmegállapodások valószínűsége alacsony. Egy másik lehetőség ugyanakkor egy nemzeti szakszervezet felruházása a „bérvezér” szereppel.³⁷

³⁶ Az egyik a „Doorn-kezdeményezés”, amelyiknek keretében néhány ország – Belgium, Németország, Franciaország és Luxemburg – szakszervezetei meg kívánják akadályozni azt, hogy a bérek csökkenésére irányuló verseny alakuljon ki az országok között. Megállapodtak egy bérnormában, amely szerint a nominális bérek a várt inflációval és a termelékenység növekedésével emelkedjenek. ANDERSEN, T. M (2003), 7. o., illetve European Commission (2003), 181-186. o.

³⁷ Korábban ezt a szerepet a német IG METALL töltötte be, amely most is elfogadható lenne a hagyományosan német gazdasághoz kötődő Ausztriában, Belgiumban és Hollandiában. A dél-európai országokban azonban ez nehezen kivitelezhető.

A korábbi időszakhoz hasonlóan most is jelöltként adódnak a német szakszervezetek, amelyek azonban az EU déli részén kevésbé elfogadottak.

A legnagyobb valószínűsége mindezek mellett a multinacionális cégeken belüli béralkuknak van. Ennek oka, hogy a koordináció költségei egy multinacionális vállalatnál belül kisebbek, mint a nemzeti érdekvédelmi szervezetek között. Valószínű ugyanis, hogy a különböző országokban működő egységek azonos sokkoknak vannak kitéve, ugyanakkor azonos bérezési rendszerrel és vezetésszervezési elvekkel működnek. A multinacionális vállalatokon belül megvalósuló bérmegállapodások – bár országhatárokon átívelő megállapodások – egyben a decentralizációs törekvésekkel is összhangban vannak.

2. 4. 3. A nominális konvergencia hazai tapasztalatai

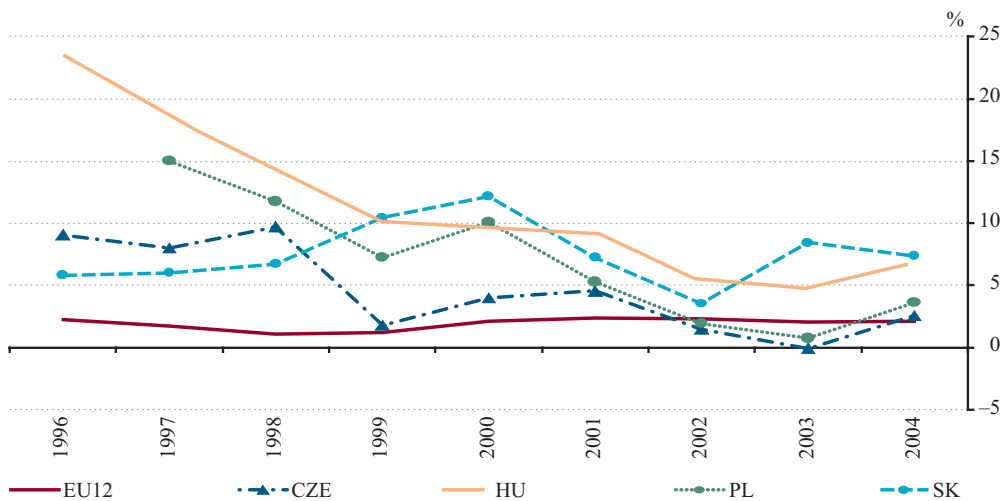
A kilencvenes évek közepétől Magyarországon is erőteljes nominális konvergencia volt megfigyelhető. 1996-ban az infláció még 25 százalék körül alakult, amit 2004-re (az indirektadó-emelés átmeneti hatását kiszűrve) 5,6 százalékra sikerült leszorítani. 2001-től a monetáris politika deklarált célja a stabil inflációs környezet megteremtése, amelyet azonban a 2001–2003-as időszakban a nominális bérek alakulása nem segített elő.

A nominális bérek lassú alkalmazkodása a reálbérek olyan mértékű emelkedéséhez vezetett, amelyet a termelékenység nem tudott ellensúlyozni. A reálbérek termelékenységet meghaladó emelkedése azt eredményezte, hogy a defláció a 2001–2003-as időszakban pozitív reálbérbélyomás mellett ment végbe. Ráadásul a reálbér-termelékenységi rés növekedése 2000-től nem a termelékenység – dekonjunktúrával összefüggő – meglepetésszerű csökkenése miatt következett be. A pozitív rés kialakulása alapvetően a korábban nem tapasztalt 5 százalékos körüli reálbér-dinamikának volt az eredménye.

Ha a reálbérbélyomás növekedését próbáljuk magyarázni, akkor azt láthatjuk, hogy 2001-ig a csökkenő és alacsony szintű munkanélküliség növelte a bérbélyomást, majd ezt követően már kismértékben csökkentette azt. Azonban feltételezésünk szerint a munkanélküliség emelkedése, és így a reálbérbélyomás csökkenése jóval erőteljesebb lett volna, ha nem következik be az állami szektor expanziója, amely 2004-ig részben ellensúlyozta a feldolgozóipar létszámvesztését.

16. ábra

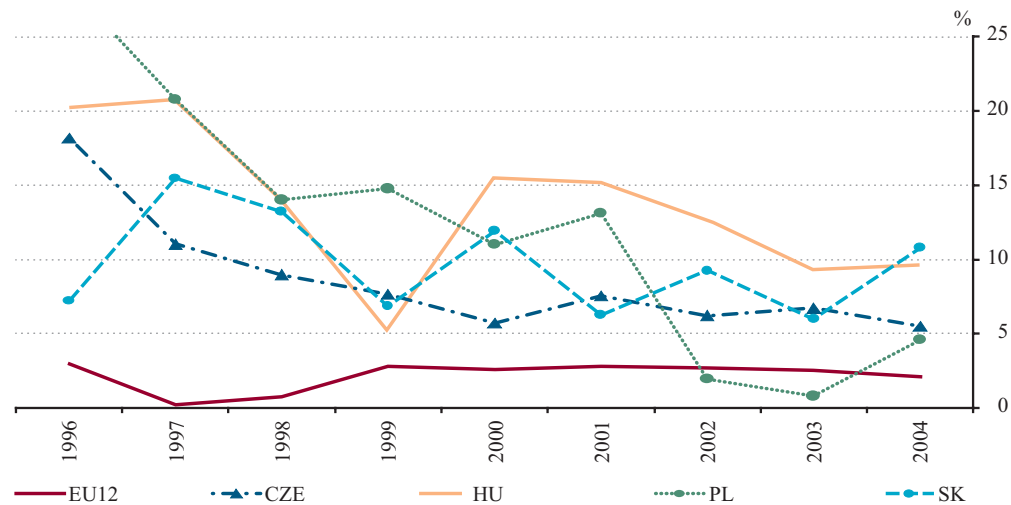
A fogyasztóiár-index alakulása az új tagországokban és az euroövezetben



Forrás: AMECO.

17. ábra

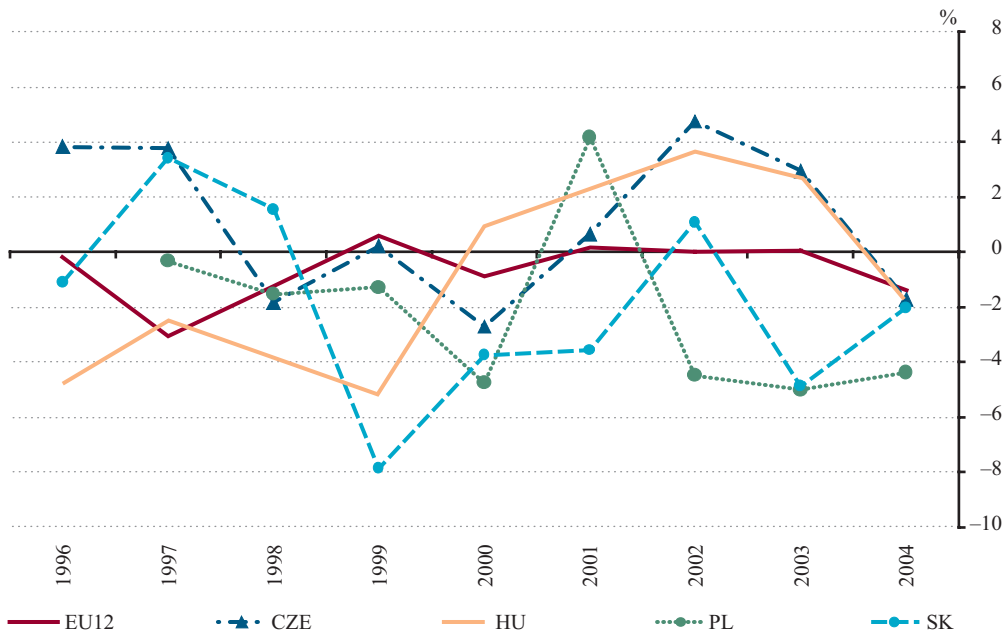
A nominális bérek alakulása az új tagországokban és az euroövezetben



Forrás: AMECO.

18. ábra

A reálbér és termelékenységnövekedés közötti elnyílás az új tagországokban és az euroövezetben



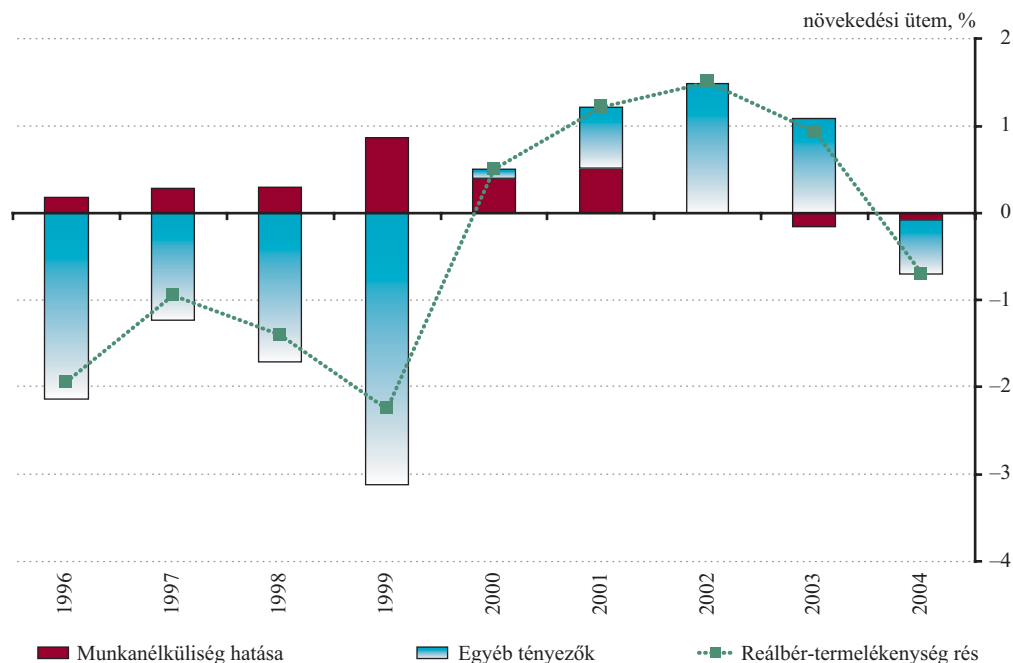
Forrás: AMECO.

A munkanélküliségnél markánsabb volt az intézményi tényezők hozzájárulása: míg 1999-ig az intézményi környezet mérsékelte a bérkövetelések mértékét, 2000-tól a reálbéryomás fokozatosan erősödött. Feltételezésünk szerint ebben meghatározó szerepe lehetett a 2001–2002 évi. minimálbér-emeléseknek és az állami bérek 2002-es felzárkóztatásának, amelyek jelentősen emelték a kialakult bérek szintjét. Ráadásul az euroországok gyakorlatával szemben a központi bérmegállapodások sem járultak hozzá ebben az időszakban hatékonyan a bérkövetelések mérsékléséhez (lásd 2. 4. 4. fejezet). 2004-ben ugyanakkor a reálbéryomás ismét csökkent, amit feltételezésünk szerint az inflációs várakozások csökkenésének mind erőteljesebb hatása idézett elő.

19. ábra

A reálbér-termelékenységi rés összetevői Magyarországon

(éves növekedési hozzájárulás, százalék)



Az egyéb tényezők számítása: $Z = \log(W*L/PPI*Y) + 0,1*U$, ahol Z a reálbényomás egyéb tényezőinek mérőszáma, W*L a munkavállalói jövedelem, PPI a GDP-deflátor, Y a GDP, és U a munkanélküliséget jelöli.

Forrás: AMECO.

2. 4. 4. A központi bérmegállapodások hazai gyakorlata

A vállalati és ágazati szintű bérmegállapodások mellett – a legtöbb EU- és újonnan csatlakozott országhoz hasonlóan – Magyarországon is létezik nemzetgazdasági szintű, központi bérmegállapodás. A központi bérmegállapodások koordináló szerve az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT), amely véleményünk szerint a 2000–2003-as időszakban kevésbé hatékonyan volt képes a nominális béralkalmazkodás elősegítésére, mint a GMU perifériaországokban működő intézmények.

Miért gondoljuk úgy, hogy a központi bérmegállapodási rendszer kevésbé hatékonyan működik itthon, mint az európai országokban? Erre több feltételezésünk is van.

A legfőbb problémát a társadalmi konszenzus hiánya jelenti. Amint az NEUMANN–TÓTH (2005) elemzéséből kiderül, ez nem feltétlenül hazai, sokkal inkább kelet-közép-európai sajátosság-nak tekinthető.³⁸

A társadalmi konszenzus megteremtése egyrészt a hazai szakszervezetek oldaláról ütkö-zik nehézségekbe. A hazai szakszervezetek ugyanis az alacsony munkanélküliséget látva, a hazai bérszínvonal mielőbbi, az európai uniós átlaghoz való felzárkóztatását követelték/kö-vetelik. Ez az álláspont azonban távolról sem hasonlít az európai országokban jellemző mér-téktartó gyakorlathoz, és lényegesen meghaladja az új tagállamok szakszervezeteinek kö-veteléseit is.

2-3. táblázat

A központi bérmegállapodásban részt vevő felek bérképzési formulái és szándékai

Időszak	Kormányzat	Szakszervezetek	Munkaadók
1994–98	Versenyképesség; a GDP-növekedéstől elmaradó reálbér-növekedés.	Csökkenő munkanélküliség: A bérszínvonal zárkózzon fel az EU-hoz	
1998–2002	Hosszú távú bérmegállapodás formulája: Bérnövekedés = várt infláció + várt GDP-növekedés x0,5		2000 óta versenyképességi megfontolások: reálbér növekedés = max. termelékenység
2003	A kormányzati bérek emelése		

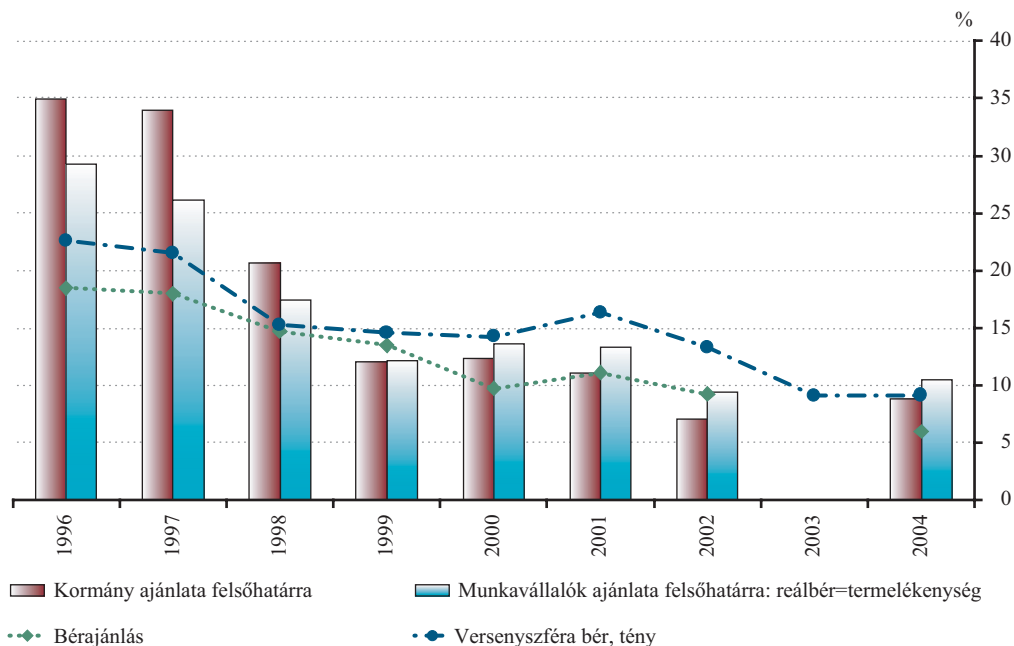
Másrészt a 2000–2003-as időszakban a kormányzat sem szorgalmazta kellően a visszafogott bérpolitikát. Ha az egyes megállapodásban érintett felek álláspontját és a végleges béraján-lást hasonlítjuk össze, úgy tűnik, hogy a szakszervezetek érdekérvényesítő képessége a köz-ponti bérmegállapodásokon látszólag alacsony: a kialakult bérek ugyanis jórészt a munka-adók és a kormány követeléséhez vannak közel. Problémát így nem a szakszervezetek köve-telése, mint inkább az jelentett, hogy maga a kormány sem volt mindig következetes a vissza-fogott bérpolitika megvalósítását illetően. Bár általában a kormány versenyszférára vonatkozó ajánlata a termelékenységtől elmaradó reálbér-emelkedést tett volna lehetővé, a kormányzat valószínűleg nem számolt a minimálbér-emelés és a közszférát érintő intézkedéseinek közve-tett hatásaival.

³⁸ Jelen pillanatban a GMU-perifériához hasonló társadalmi egyezség az újonnan csatlakozó országok közül csak Szlo-veniában létezik, ahol a monetáris unióba való belépés stratégiájának kidolgozásában és végrehajtásában a szociális partnerek aktívan részt vesznek. Ez a stratégia egyrészt átfogó (a bérmegállapodáson túl a foglalkoztatásra, szakkép-zésre, adózásra is kiterjed), másrészt a legfontosabb makrogazdasági célokat illetően széles körű konszenzuson ala-pul, végezetül pedig több évre szóló megállapodásokon alapul.

A balti államokban a szociális párbeszéd meglévő formái nem teszik szükségessé a társadalmi egyezségek megköté-sét. A kelet-közép-európai országokban ugyanakkor hiányzik a társadalmi konszenzus. Szlovákiában a szociális pár-beszéd a kormány megszorító intézkedései miatt évekkel ezelőtt megszakadt, Lengyelországban a szakszervezetek közötti belviszályok jelentenek problémát. Ezen országokban ugyanakkor – hazánkkal ellentétben – nem a szakszerve-zetek túlzott követelése jelentenek problémát, a magas munkanélküliségi szint csak visszafogott szakszervezeti bérkö-veteléseket tesz lehetővé.

20. ábra

A versenyszférára vonatkozó bérajánlások és a versenyszféra megvalósult bérnövekedése*



*2003-ban nettó reálbérekben kötötték a bérmegállapodást.

A központi bérmegállapodások hatékonyságának romlásában szerepet játszott az is, hogy a 2000–2003-as időszakban a központi bérajánlások és a tényleges bérdinamika közötti eltérés, az ún. *bérrés jelentős mértékben emelkedett*.³⁹ Ez összefüggésbe hozható egyrészt az előbbi megállapításunkkal, miszerint az állami bérpolitika versenyszférát érintő hatásait az ajánlások megfogalmazásakor alulbecsülték.

További kérdés, hogy az OÉT hatáskörének korlátozottsága – vagy más szóval az, hogy a megállapodások csak az állami szektorban kötelező érvényűek és a *versenyszférára nézve csak ajánló jellegűek* – mennyiben járulhat hozzá a bérrés emelkedéséhez. Mivel a nem telje-

³⁹ A központi megállapodás és a tényleges béremelkedés különbsége az ún. bérrés (wage drift) természetes jelensége a többszintű (decentralizált és központi) bérmegállapodási rendszereknek. Egyrészt azért, mert a nemzeti szintű szakszervezeteknek nincs fegyverező ereje a munkahelyi szintű szervezetek bérezési gyakorlata felett. Másrészt egy ilyen rendszerben a központilag meghatározott egységes béremelést az alsó szinten a vállalatok differenciálják, annak érdekében, hogy jobban reprezentálják a munkaerő termelékenységében fennálló különbségeket. Abban az esetben, ha az infláció megfelelő mozgásteret ad, akkor a vállalatok is hajlamosabbak a meghatározott egységes béremelést minimumnak tekinteni. A fentiek értelmében tehát a bérrés nagysága függ a bérmegállapodási rendszer felépítésétől és az infláció mértékétől, és így csak korlátozottan alkalmazható a bérmegállapodási rendszer hatékonyságának leírására. Ráadásul a központi bérmegállapodásban részt vevő felek eleve számolhatnak a bérrés nagyságával a döntés meghozatalakor.

sen központosított bérmegállapodási rendszerekben mindenhol fennáll ez a probléma, valószínű, hogy a kérdés inkább az, hogy a megállapodást kötő országos szintű szakszervezetek milyen mértékben képesek a kisebb vállalati szintű megállapodásban részt vevő szakszervezetek kontrollálására. Elképzelhető, hogy ez a kontroll, ill. a kisebb szakszervezetek „önfegyelme” Magyarországon gyengébb lehet, mint a GMU tagországokban.

A bérrést ezentúl meghatározza a kormányzati politika hitelessége, elsősorban az inflációra vonatkozó várakozások alakulása. Feltételezésünk szerint a bérrés 2001-es növekedésében az inflációs várakozások erős visszatekintő jellege is szerepet játszott, amely egy dezinflációs periódusban növeli a nominális bérek merevségét.⁴⁰

Mivel a nemzetközi tapasztalatok alapján a konvergencia időszakában a központi bérmegállapodások hatékony eszköznek bizonyultak a makrogazdasági stabilitás és a versenyképesség-javítás együttes céljainak elérésére, mindenképp megfontolandó lehet az OÉT szerepének újragondolása, hatékonyságának javítása. Ez első lépésben szükségessé teszi a felsorolt kérdések tisztázását. Ugyanakkor végső megoldást csak valamiféle társadalmi konszenzus megszületése jelentheti, amely lehetővé tenné több évre szóló, hosszú távú szempontokat is figyelembe vevő bérmegállapodási rendszerek kidolgozását.

2. 5. ZÁRSZÓ A HAZAI MUNKAPIAC RUGALMASSÁGÁRÓL

A hazai munkapiac rugalmasságának leírásakor úgy találtuk, hogy a magyar munkapiac jelenlegi intézményei nem különböznek jelentős mértékben az EU-tagországok intézményeitől, és összességében nem gátolják az ország monetáris unióba való belépését. Európai összehasonlításban rugalmas munkapiacról tanúskodnak a mikrokatatások által becsült elaszticitások is. A munkaerő tömeges inaktivitásba áramlásával ugyanakkor a hazai munkapiacnak olyan rugalmatlan szegmensei alakultak ki, amelyek bár főként a gazdasági rendszerváltás következményei, a jelenlegi oktatási rendszer mellett hosszú távon is fennmaradhatnak. További problémát jelentenek az elmúlt időszak bérrugalmasságot csökkentő kormányzati intézkedései (minimálbér-emelés, kormányzati bérfelzárkóztatás), amelyek feltételezésünk szerint nehezítették a nominális konvergencia folyamatát. Végezetül a nominális konvergencia szempontjából további nehézséget jelent a társadalmi konszenzuson nyugvó bérmegállapodás hiánya,

⁴⁰ A központi bérmegállapodások hatékonyságot rontja továbbá:

- ha a vállalatok az OÉT-ajánlást az „új belépő” béremelésként és nem éves átlagos béremelkedésként értelmezik. Az éves átlagos béremelkedés a vállalatok számára nehezebben kontrollálható, mivel az előző évi emelésekből eredő áthúzó hatás torzítja. Ez az áthúzó hatás csökkenő bérinflációs trend esetén felfelé nyomja az adott évi bérindexet, ami magyarázat lehet az OÉT-ajánlások felületjelzésére.
- Emellett több szempontból sem tisztázott, hogy az OÉT-ajánlás pontosan milyen bérkategóriára vonatkozik. A vállalatok szempontjából legkönnyebben a bruttó jellegű munkaköltség kategória értelmezhető, a munkavállalókat ugyanakkor a nettó rendelkezésre álló jövedelem érdekli.
- Nem szabályozott az sem, hogy a bérmegállapodásnál a felek milyen inflációval kalkulálnak, azaz, hogy a bérmeghatározás mennyire előre tekintő jellegű.
- Ráadásul úgy véljük, hogy a legtöbb esetben magában a tárgyalások alapját képező makrogazdasági folyamatok megítélésében sincs konszenzus, ami eleve lehetetlenné teszi közös álláspont kialakítását.

amely korábban hatékony eszköznek bizonyult a kevésbé fejlett GMU-tagországok számára a reálgazdasági áldozatok mérséklésére a konvergenciafolyamat során.

Bibliográfia

- ANDOR, M. (2005): Lépéskényszer: az extenzív fejlődés lehetőségeinek kimerülése az oktatásban, *Iskolakultúra* 2005/3.
- BALL, L.–ROMER, D. (1991): Sticky Prices as Coordination Failure, *American Economic Review*, 81.
- BENK, SZ., JAKAB, Z., VADAS, G. (2005): Potential Output Estimations for Hungary: a Survey of Different Approaches, mimeo.
- BENTIVOGLI, C.–PAGANO, P. (1999): Regional disparities and labour mobility, Euro11 versus the USA, *Labour* 13. p. 737-760.
- BENTOLILA, S.–BERTOLA, G. (1990): Firing costs and labour demand: how bad is eurosclerosis?, *Review of Economic Studies*, Vol. 57 pp. 381-402.
- BLANCHFLOWER, D.–OSWALD, A. (1994): The wage curve, *MIT Press*.
- BLANCHARD, O. (1997): The Medium Run, *The Brookings Papers on Economic Activity*, No. 2.
- BLANCHARD, O. J.–KATZ, L. F. (1992): Regional Evolutions, *Brookings Papers on Economic Activity*, No.1.
- BLANCHARD, O.–SUMMERS, L. H. (1986): Hysteresis and the European Unemployment Problem, *NBER Macroeconomics Annual* 1, 1986.
- BLANCHARD, O.–WOLFERS, J. (1999): The role of shocks and institutions in the rise of european unemployment: an aggregate evidence, *NBER Working paper* No. 7282.
- BÓDIS, L.–GALASI, P.–MICKLEWRIGHT, J.–NAGY, Gy. (2005): *Munkanélküli-ellátás és hatásvizsgálatai Magyarországon*, MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest 2005.
- BOERI T (1994): *Labour market flows and the persistence of unemployment in Central and Eastern Europe in Unemployment in transition countries*, OECD, Paris.
- BOERI, T. (1999): Transition with Labour Supply, *IZA Working Paper* No. 274.
- BOERI, T.–GARIBALDI, P. (2005): Are Labour Markets in the New Member States Sufficiently Flexible for EMU?, előadásanyag a *Labour markets in an enlarged EU: What would raise employment?* című ECB/CEPR konferencián, Frankfurt 2005. június.
- BUITER W. H. (1995): Macroeconomic policy during a transition to monetary union, *CEPR Discussion Paper* Nr. 1222.
- CALMFORS, L. (2001): Unemployment, Labour-Market Reform and Monetary Union, *Journal of Labour Economics* No. 19.
- CALMFORS, L. (2005): Wages and wage bargaining institutions in the EMU: a survey of the issues, *Stockholm University Seminar Papers* No. 690.
- CALMFORS, L. AND DRIFILL, J. (1988): Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance, *Economic Policy*, April No. 6.
- CAZES, S. (2002): Do labour market institutions matter in transition economies?, *ILO Discussion Paper* DP/140/2002.
- CSERES–GERGELY, Zs. (2002): Residential Mobility, Migration and Economic Incentives – the case of Hungary in 1990-1999, *BWP* 2002/7.
- DAVERI, F.–TABELLINI, G. (2000): Unemployment, growth and taxation in Industrial Countries, *Economic Policy*, No. 30.

- DECRESSIN, J.–FATAS, A. (1995): Regional labor market dynamics in Europe, *European Economic Review*, Elsevier, vol. 39(9), p. 1627–1655.
- DENIS, C., MC MORROW, K., RÖGER, W., VEUGLERS, R. (2005): The Lisbon Strategy and the EU's structural productivity problem, *European Commission Economic Papers* No. 221.
- EDERVEEN, S., THISSEN, L. (2004): Can labour market institutions explain unemployment rates in New EU Member States?, *ENEPRI Working Paper* No. 27.
- EUROPEAN COMMISSION (2003): The EU Economy 2003 Review.
- EUROPEAN COMMISSION (2004): EMU after 5 years.
- FELDMAN, H. (2004): How flexible are labour markets in the EU Accession Countries Poland, Hungary and the Czech Republic? *Comparative Economic Studies* Vol. 46 No. 2.
- FIDRMUC, J. (2002): Migration and regional adjustment to asymmetric shocks in transition economies, *William Davidson Institute Working Paper* No. 441.
- FREY M. (2002): A munkaerőpiaci politika jogszabályi és intézményi környezetének piactudásági fejlődéstörténete, In Fazekas K. (szerk.) Munkaerőpiaci Tükör 2002, MTA KTK 2002.
- GALASI, P.–NAGY, GY. (2001): Járadékjogosultság és elhelyezkedési esélyek, *MTA Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek* 2001/5.
- GRUBER, T. (2004): Employment and labour market flexibility in the New EU Member States, Focus on European Economic Integration 1/2004. OeNB. Vienna.
- HAM J., SVEJNAR, J., TERRELL, K. (1998): Unemployment and the social safety net during transitions to a market economy: evidence from the Czech and Slovak Republic, *William Davidson Institute Working Paper Series* 169.
- HERMANN (2005): Converging Divergence: How Competitive Advantages Condition Institutional Change under EMU, *Journal of Common Market Studies*, Vol. 43/2.
- KERTESI G.–KÖLLŐ J. (1999): Unemployment, Wage Push and the Labour Cost Competitiveness of Regions – The case of Hungary, 1986–1996, *Budapest Working Papers On The Labour Market*, 1999/5.
- KERTESI G.–KÖLLŐ J. (2001): A gazdasági átalakulás két szakasza és az emberi tőke átértékelődése, *Budapest Working Papers On The Labour Market*, 2001/6.
- KERTESI G.–KÖLLŐ J. (2003): The Employment Effects of Nearly Doubling the Minimum Wage – The Case of Hungary, *Budapest Working Papers On The Labour Market*, 2003/6.
- KERTESI, G.–VARGA, J. (2004): Foglalkoztatottság és iskolázottság Magyarországon, előadásanyag a *Tudás alapú gazdaság és munkaerőpiac Magyarországon a XXI. században* című NFKP kutatás konferenciájára, 2004. Szirák.
- KOLTAI J. (2000): A bérmeghatározás intézményei, Munkaerőpiaci Tükör 2000., MTA KTK.
- KOVÁCS, M. A. (2005): Mit (nem) tudunk a minimálbéremelések munkapiaci hatásáról?, MNB kézirat.
- KÖLLŐ J. (1998): Transformation before the Transition (Employment and Wage Setting in Hungarian Firms 1986-89), *Budapest Working Papers On The Labour Market*, 1998/4.
- KÖLLŐ J. (2004): Miért (és hogyan) alacsony a foglalkoztatás Magyarországon?, előadásanyag a *Tudás alapú gazdaság és munkaerőpiac Magyarországon a XXI. században* című NFKP-kutatás konferenciájára, 2004. Szirák.
- KÖRÖSI G. (2000): A vállalatok munkaerő-kereslete, *Budapest Working Papers On The Labour Market*, 2000/3.

- KÖRÖSI G. (2002): Labour Adjustment and Efficiency in Hungary, *Budapest Working Papers On The Labour Market*, 2002/4.
- LAYARD, R., NICKELL, S., JACKMAN, P. (1991): Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market. Oxford: Oxford University Press.
- LUBYOVA M.–VAN OURS, J. C. (1998): Effects of Active Labour Market Programs on the Transition Rate from Unemployment into regular Jobs in the Slovak Republic, The William Davidson Institute, *Working Paper* No. 213.
- MERMET, E. (2001): Wage Formation in Europe?, ETUI, Brussels.
- MICKELWRIGHT, J.–NAGY, GY. (1994): How does the Hungarian Unemployment Insurance System Really Work?, *Economics in transition* 2., No. 2.
- MUNICH, D., SVEJNAR, J., TERRELL, K. (1999): Returns to human capital: From the communist wage grid to transition. Retrospective evidence from Czech micro data Paper presented at the CERGE-IE – World Bank sponsored conference on „Labour market adjustment and restructuring in transition economies”, Sinaia, Romania, April 15-17, 1999.
- NACSA, B.–NEUMANN, L. (2001): Kollektív alku Magyarországon, Nemzeti ILO Tanács kiadványa.
- NEUMANN, L.–TÓTH, A. (2005): Lesz-e szociális paktum mielőtt euróval fizetünk?, EIRO tanulmány.
- NICKELL, S. (1999): Product markets and labour markets, *Labour Economics*, Vol. 6.
- OECD (1994): Jobs Study, 1994.
- OECD (2004): Employment Outlook, 2004.
- O'LEARY, C. J. (1997): Preliminary Evidence on Active Labour Market Programmes Impacts in Hungary and Poland, *The William Davidson Institute, Working Paper* No. 113.
- PUHANI, P. (1997): All quiet on the wage front: Gender, Public-Private Sector Issues, and Rigidities in the Polish Wage Structure, *Zentrum für Europaeische Wirtschaftsforschung Discussion Paper* No 97–03, Mannheim.
- PICHELMANN, K (2003): Wage developments in the early years of EMU. In Fagan, G.–Mongelli F. P.–Morgan J.(szerk.): *Institutions and wage formation in the New Europe*. Edward Elgar, 2003.
- PISSARIDES, C. A. (1997): The need for Labour-Market Flexibility in European Economic and Monetary Union, *Swedish Economic Policy Review*, No. 4.
- RIBOUD, M., SANCHEZ-PARAMO, C., SILVA-JAUREGNI, C. (2002): Institutional Reform and Labour Market Performance in CEE Countries in the 1990s: does Eurosclerosis matter?, World Bank, *Social Protection Discussion Papers* No. 0202.
- ROOM, M. (2002): Unemployment and labour Mobility in Estonia: Analysis Using Duration models, *Working Papers of Eesti Pank*, No. 7.
- RUTKOWSKI, J. (2003): Rapid Labor Reallocation with Stagnant Unemployment Pool, *World Bank Policy Research Paper* No. 2946, World Bank.
- SAINT-PAUL, G. ÉS BENTOLILA, S. (2000): Will EMU increase Eurosclerosis?, *Economics Working Papers / Department of Economics and Business, Universitat Pompeu Fabra*.
- SIEBERT, H. (1997): Labour Market Rigidities: At the Root of Unemployment in Europe, *Journal of Economic Perspectives* Vol 11, No. 3.

SIEBERT, A.–SUTHERLAND, A. (1997): Monetary Regimes and Labour Market Reform, *CEPR Discussion Papers* No. 1371.

SORM, V.–TERRELL, K. (2000): Sectoral Restructuring and Labour Mobility: A Comparative Look at the Czech Republic, *Journal of Comparative Economics* Vol. 28. No. 3.

SURÁNYI, É. (2002): The dynamics of labour demand – An empirical study of the Hungarian industrial sector, Master Thesis, CEU.

TERREL, K. AND SORM, V. (1998): Labour Market Policies and Unemployment in the Czech Republic, The William Davidson Institute, *Working Paper* No. 216.

WOLFF, J. (1997): Unemployment Benefits and Incentives in Hungary: New evidence, The William Davidson Institute, *Working Paper* No. 111.

WORLD BANK (2001): Poland's Labor Market, The Challenge of Job Creation, Country Study 2001. October.

WORLD BANK (2002): Slovak Republic: Living Standards, Employment and Labor Market Study, World Bank Country Study.

MNB-tanulmányok 41.

2005. november

Nyomda: D-Plus

H-1033 Budapest, Szentendrei út 89-93.