

MUNKAERŐPIACI
TÜKÖR
2000

Az évkönyvsorozat szerkesztőbizottsága


FAZEKAS KÁROLY • igazgatóhelyettes, MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont
KÖLLŐ JÁNOS • tudományos főmunkatárs, MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont
LAKATOS JUDIT • főosztályvezető, Központi Statisztikai Hivatal
LAKY TERÉZ • tudományos tanácsadó, Országos Munkaügyi Kutató és Módszertani Központ
LÁZÁR GYÖRGY • osztályvezető, Országos Munkaügyi Kutató és Módszertani Központ
NAGY GYULA • tanszékvezető, Budapesti Közgazdaságtudományi és Államigazgatási Egyetem,
Emberi Erőforrások Tanszék
SZÉKELY JUDIT • igazgató, Országos Munkaügyi Kutató és Módszertani Központ

A kötet szerzői

DR. BÁNSÁGI GYÖRGY • Szociális és Családügyi Minisztérium
FAZEKAS KÁROLY • MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont
FERENCZI BARNABÁS • Magyar Nemzeti Bank
GALASI PÉTER • BKÁE Emberi Erőforrások Tanszék
GERGELY ZSOMBOR • MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont
KÉZDI GÁBOR • University of Michigan
LAKY TERÉZ • Országos Munkaügyi Kutató és Módszertani Központ
LAKATOS JUDIT • Központi Statisztikai Hivatal
KOLTAY JENŐ • MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont
KÖLLŐ JÁNOS • MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont
LÁZÁR GYÖRGY • Országos Munkaügyi Kutató és Módszertani Központ
LINDNERNÉ EPERJESI ERZSÉBET • Központi Statisztikai Hivatal
MEDGYESI MÁRTON • Társadalomkutatási Intézet Rt.
SÁNDOR ZSUZSA • MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont
SIK ENDRE • Társadalomkutatási Intézet Rt.
SZÉKELY JUDIT • Országos Munkaügyi Kutató és Módszertani Központ
SZIVÓS PÉTER • Társadalomkutatási Intézet Rt.
TÁNCZOS ÉVA • Szociális és Családügyi Minisztérium
TÓTH ISTVÁN JÁNOS • MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont

MUNKAERŐPIACI TÜKÖR 2000

SZERKESZTETTE
FAZEKAS KÁROLY

MTA KÖZGAZDASÁGTUDOMÁNYI KUTATÓKÖZPONT
BUDAPEST  MM

A kiadó címe:
1112 Budapest, Budaörsi út 45.

A kiadvány megrendelhető:
Nyíri Józsefné, a kiadó címén (e-mail: nyiri@econ.core.hu)

A kötet az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány támogatásával készült

© MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, 2000. Minden jog fenntartva

ISBN: 963 7388 990

Felelős kiadó: Koltay Jenő igazgató
Olvasószerkesztő: Révi Judit
Nyomdai előkészítés: socio-typo
Typográfia: Garamond, Franklin Gothic
Készült az ERFO Kft. Nyomdaüzemében
Felelős vezető: dr. Kovács Zoltán ügyvezető igazgató

TARTALOM

Előszó	9
Laky Teréz: A magyarországi munkaerőpiac jellemzői 1999-ben	13
1. Bevezetés	15
2. Demográfiai háttér	16
3. A foglalkoztatottság alakulása	17
4. A munkanélküliség	24
5. A gazdaságilag inaktívak	28
6. A keresetek	30
7. A munkaerőpiac területi különbségei	31
8. A foglalkoztatás növelésének esélyei	32
Közelkép. Bérek a politikai rendszerváltástól az ezredfordulóig	
Szerkesztette: Köllő János.....	35
1. Bevezetés	39
1.1. Az alapvető tények: reálbérek és kereseti egyenlőtlenségek (<i>Köllő János, Lindnerné Eperjesi Erzsébet</i>)	40
1.2. A megfigyelés torzításai	45
Átlagbér-emelkedés és bérinfláció: mit (nem) mérnek a publikált bérindexek? (<i>Ferenczi Barnabás</i>)	46
A vállalati béradatok torzításai (<i>Tóth István János</i>)	49
A vállalati és „önbevalláson” alapuló kereseti adatok eltérése (<i>Kézdi Gábor</i>)	55
2. A bérmeghatározás intézményei	58
2.1. A bérmeghatározási rendszer (<i>Koltay Jenő</i>).....	58
2.2. A bérmeghatározási gyakorlat – néhány közvetett megfigyelés (<i>Köllő János</i>)	67
3. Bérek a munkaerő főbb csoportjaiban	74
3.1. Nemek szerinti kereseti különbségek (<i>Köllő János</i>).....	74
3.2. Szelekciós torzítás: hatás a férfi-női kereseti különbségre (<i>Galasi Péter</i>).....	77
3.3. Iskolázottság és életkor szerinti különbségek: az „emberi tőke” átértékelődése (<i>Köllő János</i>)	80

3.4. Regionális kereseti és bérköltség-különbségek (<i>Köllő János</i>)	90
4. A gazdasági szektorok béralakulása	96
4.1. A versenyszféra ágazatai (<i>Köllő János</i>)	96
4.2. Tulajdoni szektorok (<i>Köllő János</i>)	100
4.3. Versenyszféra és költségvetés (<i>Kézdi Gábor</i>)	106
4.4. Informális gazdaság (<i>Sik Endre</i>)	113
5. Keresetek és jövedelmek	117
5.1. Kereseti és jövedelmi egyenlőtlenségek (<i>Szívós Péter, Medgyesi Márton</i>)	117
5.2. Torzítás a bérindexekben – a fogyasztás hatása (<i>Gergely Zsombor</i>)	128
6. Felzárkóznak-e a bérek is Európához? (<i>Ferenczi Barnabás</i>)	131
7. Jegyzetek	139
8. Hivatkozások	145
dr. Bánsági Györgyi: Jogszabályok és intézmények.	149
1. A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény hatályba lépését megelőző időszak	151
1.1. A munkanélkülivé vált állampolgárok ellátása	151
1.2. Foglalkoztatást elősegítő támogatások	154
1.3. A munkanélküliekkel foglalkozó állami szervezet	161
1.4. A munkanélküliséggel kapcsolatos érdekegyeztetési mechanizmus	164
1.5. A munkanélküli-ellátások, valamint a munkanélküliség megelőzésére illetőleg csökkentésére irányuló támogatások finanszírozása	165
2. A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény által létrehozott munkanélküli ellátórendszer, foglalkoztatást elősegítő támogatások, valamint intézményrendszer és annak változásai	166
2.1. A törvény által bevezetett munkanélküli ellátások rendszere	168
2.2. A foglalkoztatási törvény által létrehozott támogatási rendszer	184
2.3. A foglalkoztatási érdekegyeztetés szervezete	203
2.4. A foglalkoztatást elősegítő támogatások és a munkanélküli ellátások finanszírozása	209
2.5. A munkaerőpiaci szervezet változásai	216
3. A munkanélküliség kezelése a szociális ellátórendszerben	220
3.1. Munkanélküliek jövedelempótló támogatása	221
3.2. Rendszeres szociális segély	224
Statisztikai adatok (<i>Statistical Data with English Subtitles</i>). Összeállította (<i>Edited by</i>): Fazekas Károly, Köllő János, Lakatos Judit, Lázár György, Székely Judit	227
1. Alapvető gazdasági mutatók (<i>Basic economic indicators</i>)	229
2. Népesség (<i>Population</i>)	231
3. Munkaerőpiaci részvétel (<i>Labour market participation</i>)	238
4. Foglalkoztatás (<i>Employment</i>)	244
5. Munkanélküliség (<i>Unemployment</i>)	257
6. Inaktivitás (<i>Inactive population</i>)	264

7. Bérek (<i>Wages</i>)	266
8. Oktatás (<i>Education</i>)	271
9. Munkaerő-keresleti jelzőszámok (<i>Labour demand indicators</i>)	274
10. Regionális különbségek (<i>Regional inequalities</i>)	277
11. Migráció és ingázás (<i>Migration and commuting</i>)	282
12. Nemzetközi adatok (<i>International comparison</i>)	284
Munkaerőpiaci kutatások. Válogatás magyarországi folyóiratok és kiadványsorozatok	
munkaerőpiaci tárgyú publikációiból, 1992–1999.	
Összeállította: Sándor Zsuzsa, Tánczos Éva	285
Teréz Laky: Labour Market in Hungary – 1999	303
1. Demographic Background	306
2. The Development of Employment	307
3. Earnings	314
4. Unemployment	314
5. The Economically Inactive	318
6. Regional Discrepancies of the Labour Market	321
7. Employment Promotion Opportunities	322
Függelék. Táblázatok és ábrák jegyzéke	325

ELŐSZÓ

A kiadványt finanszírozó Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, a kiadó Közgazdaságtudományi Kutatóközpont és a szerkesztők reményei szerint egy évkönyvsorozat első kötetét tartja kezében a Tisztelt Olvasó.

Az elmúlt években jelentős előrelépés történt Magyarországon a munkaerőpiaci információk rendszer fejlesztésében és a munkaerőpiaci elemzés területén. Több olyan periodikus kiadvány jelenik meg, amely egy-egy időszakra vonatkozó különböző típusú munkaerőpiaci információkat tartalmaz. Nem utolsó sorban a bőséges információkra alapozva, a magyar munkaerőpiac különböző jellemzőit vizsgáló kutatások nemzetközileg is elismert eredményeket hoztak. Ezek azonban viszonylag szűkebb körben, esetenként csak intézeti kiadványsorozatokban, nem ritkán csak külföldi publikációkban váltak hozzáférhetővé.

Megítélésünk szerint Magyarországon nem csak szükséges, de ma már lehetséges is egy olyan szakmailag igényes kötet összeállítása és évenkénti közreadása, amely a rendelkezésre álló adatok és statisztikák, a különböző kutatási programok keretében születő elemzések alapján összegezi és egységes szerkezetben, áttekinthető formában, szélesebb kör számára hozzáférhetővé teszi a munkaerőpiaci folyamatok megértéséhez szükséges legfontosabb tényeket és következtetéseket.

A kiadvány hat fő részből áll:

1. Bevezető tanulmány a munkaerőpiac állapotáról

A kötet bevezető tanulmánya az előző év(ek) munkaerőpiaci folyamatait, a rövid és hosszú távú előrejelzések eredményeit minden évben nagyjából azonos szerkezetben tárgyaló, tömör összefoglaló elemzés. Az 1999-es év során láthattuk az első jeleit annak, hogy közel egy évtized után talán kedvezőbb irányt vesznek a munkaerőpiaci folyamatok: folytatódott a munkanélküliség csökkenése miközben a korábbi évek jelentős visszaesése után a foglalkoztatottak száma érzékelhetően növekedni kezdett. A tanulmány részletesen tárgyalja hogyan alakult a munkaerőpiac állapotát együttesen jellemző foglalkoztatottság, munkanélküliség és inaktivitás alakulását az 1990 és 1999 közötti időszakban. Bemutatja, hogy a foglalkoztatottság növekedése nem csupán a hagyományos munkahelyek számának bővülését, hanem jelentős részben a foglalkoztatáspolitikai eszközökkel támogatott és a rövid idejű, alkalmi munkavégzések számának növekedését jelenti. Bár az utóbbi években folyamatosan csökken a munkanélküliek száma, a saját elhelyezkedésüket reménytelennek látó úgynevezett passzív munkanélküliek száma nem mutat csökkenést. Az utóbbi időszakban egyre inkább előtérbe kerül a munkaképes korú inaktív népesség problémája. A tanulmány részletesen bemutatja e munkaerőpiaci csoport igen eltérő helyzetben lévő rétegeit, ráirányítva a figyelmet arra a félmillió magyar állampolgárra, akiknek a munkaerőpiacról való távolmaradását nem egészségi állapota, nem a gyermekgondozási ellátás igénybevétele, nem a tanulás hanem döntően a munkalehetőségek hiánya magyarázza.

2. Tematikus elemzés

A kötet Közelkép című fejezete az első alkalommal a bérekkel foglalkozik, a munkaerőpiac „árrendszérének” átalakulását mutatja be a politikai rendszerváltástól az ezredfordulóig eltelt időszakban. Kiindulásképpen megállapítja, hogy a „transzformációs visszaesés” idején (Kornai János kifejezése) a reálbér más volt szocialista országokhoz képest szerény mértékben csökkent, miközben több tényező együttes hatására növekedett a termékegységre eső munkaerő-költség. Az 1995–96. évi stabilizációs intézkedések idején a reálkereset és a bérköltség egyidejűleg, jelentősen csökkent, ami a profitok növekedését vonta maga után és egyik megalapozójává vált a kilencvenes évek második felében megindult gazdasági növekedésnek – mely 1997-től kezdve már a reálbérek emelkedését is maga után vonta.

A rendszerváltás évtizedének másik meghatározó fejleménye a kereseti egyenlőtlenségek folyamatos, nemzetközi összehasonlításban rendkívül gyors növekedése volt. A különbségek elsősorban az ágazatokon belül – a különböző iskolázottsági csoportok illetve vállalat-típusok között – növekedtek. Az egyenlőtlenséget bizonyos fokig mérsékelte az egyének kereseti szintek közötti mozgása, ami Magyarországon – nemzetközi összehasonlításban – intenzívnek mondható. Ugyanakkor a kutatás felhívja a figyelmet, hogy a kereseti mobilitás kiegyenlítő hatása az átmenet elején volt a legerősebb, az idő előrehaladtával az éves kereseti rangsorok közötti korreláció erősödött, és gyakoribbá vált a „körbejárás” is, amikor a vizsgált személyek visszatértek abba a kereseti decilisbe, ahonnan egy időre kiléptek.

A relatív bérek átalakulása mögött meghúzódó folyamatokat vizsgálva a tanulmány mellett érvel, hogy – miközben kiépültek az ágazati illetve központi kollektív alkudozás jogi keretei – a bérek meghatározásában a vállalati döntések illetve kompromisszumok játsszák a főszerepet. A kialakuló kereseti arányok egyre élesebben tükrözik a vállalatok fizetőképességében illetve a dolgozók alkupozációjában meglévő különbségeket.

A kilencvenes évek végére a férfiak és nők közötti tiszta (ágazati és iskolázottsági különbségektől megtisztított) kereseti különbség jelentősen mérséklődött, a béraránlatok eloszlására vonatkozó elemzés szerint lényegében meg is szűntek. Az egyének közötti differenciálódás alapvetően az iskolázottság és az életkor (munkaerőpiaci tapasztalat) dimenzióiban ment végbe. Az iskolázottsághoz kapcsolódó kereseti hozamok növekedtek, ezen belül legnagyobb mértékben a szakmunkás-végzettséget illetve az érettségit elválasztó egy évnyi tanulási többletnek a piaci értéke nőtt meg. (A képzetlen és képzett munkaerő közötti bérkülönbség a versenyszférában nagyobb mint a költségvetési szektorban, és az informális gazdaságban – a kis számú megfigyelés szerint – nagyobb mint a formálisban).

Az életkor szerinti kereseti arányok a szocializmusban felhalmozott gyakorlati ismeretek leértékelődésére utalnak: különösen a diplomások esetében szembeűnő az idősebbek relatív keresetének csökkenése. A nagyvállalatokra vonatkozó kutatás azt mutatja, hogy a tőkeerős és termelékeny vállalatok fokozódó mértékben támaszkodnak fiatal és képzett munkaerőre, miközben az idős és képzett dolgozók magasabb részarányához kapcsolódó termelékenységi hozamok fokozatosan csökkentek. A rendelkezésre álló adatok alapján nem zárható ki, hogy ezt a folyamatot erősíti az átlagos fiatal és átlagos idős közötti különbséget az egyes esetekre kivetítő „statisztikai” diszkrimináció.

Ami a gazdasági szektorok közötti különbségeket illeti: az átmenet során – különösen a Bokros-csomag éveiben – romlott a költségvetési szféra dolgozóinak kereseti pozíciója, elsősorban olyan foglalkozási csoportokban, ahol a vállalati szektorba történő tömeges átlépésre nincs mód. A vállalati szektoron belül olyan ágazatokban süllyedtek a bérek a legnagyobb mértékben, melyeket egyidejűleg

jellemez erőteljes termékpiaci verseny és viszonylag kvalifikálatlan munkaerő: könnyűipar, építőipar, mezőgazdaság, egyes tercier ágazatok.

Az ágazatokon belül – az alapvető vállalati alkumodellek előrejelzéseinek megfelelően – erősödött a kapcsolat a keresetek és az elosztható vállalati jövedelem között. Az ágazati és méret szerinti összetétel különbözősége mellett alapvetően ezzel magyarázható a külföldi és belföldi vállalatok közötti kereseti különbség is: az évtized végén már nem mutatható ki olyan különbség a külföldi és belföldi tulajdonú cégek munkaerő-értékelési gyakorlatában, amely hasonló munkaerő-összetétel, tevékenységi kör, vállalatméret és termelékenység esetén eltérő bérszintet eredményezne.

Ugyancsak a helyi erőviszonyok szerepének fontosságát mutatja, hogy a dolgozók alkupozíciójában meglévő különbségek közvetlenül leképeződnek a keresetekben. A (helyi) munkanélküliségnek a keresetekre gyakorolt hatása nemzetközi mércével mérve még ma is erősnek mondható (noha gyengült a transzformációs visszaesést követő években).

A munkaerőpiac „árrendszerének” rugalmas átalakulása nélkül a piacgazdaságra való áttérés minden bizonnyal vontatottabban folyt volna, a változások azonban nem minden tekintetben előlegeznek könnyű jövőt. Amennyiben sikerül fenntartani az intenzív tőkebeáramlást és a nyugat-európainál gyorsabb tőkeintenzitás- és termelékenység-növekedést (valamint folytatódik a forint reálfelértékelődése), akkor hosszabb távon a piac önműködése biztosítja a hazai és nyugati bérszintek közeledését. E téren állami beavatkozásra nincs szükség, sőt valószínű, hogy a piac szabadságának korlátozása fékezne a felzárkózás legfontosabb hajtóerőit: a külföldi tőke beáramlását, a tercier szektor bővülését és a gyors erőforrás-reallokációt.

Ugyanakkor látni kell, hogy a piaci erők – a bérdifferenciálódás végtelenségig nem tágítható korlátai között – nem feltétlenül vezetnek „jó” (magas foglalkoztatottsági szinttel párosuló) egyensúlyhoz. Az adatok arra utalnak, hogy a keresetek ugyan az ezredfordulón is alapvető módon befolyásolták a háztartások jövedelmeit, de egyes vizsgálatok a kereset-differenciálódás folyamatával párhuzamosan a jövedelem-differenciálódás lelassulását mutatják ki, ami negatív hatást gyakorolhat az alacsony jövedelműek munkakínálatára. A regionális foglalkoztatottsági különbségek lassú mérséklődését vetíti előre, hogy a régiók közötti bérköltség különbségek – a viszonylag nagy kereseti különbségek ellenére – szerények. Végezetül, a rugalmasan változó relatív bérek gyorsan és korrekt módon jelzik ugyan a piaci egyensúlytalanságokat, de ezek esetenként csak lassan vagy egyáltalán nem oldódhatnak: ilyenek az emberi tőke ártértékelődése során keletkezett kereslet-kínálati egyensúlytalanságok.

A *Közelkép* tanulmányai röviden kitérnek a vállalati és egyéni béradatok elemzése során felmerülő módszertani problémákra is, melyeket figyelembe kell venni a változások értelmezésekor. A fejezetet az adatforrásokat illetve elemzési módszereket ismertető jegyzetek zárják.

3. A jogi, intézményi környezet

Ez a szintén tematikus fejezet a munkaerőpiac működését leginkább érintő jogszabályi és intézményi változásokat sorolja fel, értelmező jegyzetekkel kiegészítve. Készítője az idén azt a feladatot kapta, hogy foglalja össze a rendszerváltás óta eltelt időszakban a munkanélküliek ellátásához kapcsolódó jogszabályok és intézmények legfontosabb jellemzőit és változásait. Fontosnak tartottuk, hogy a sorozat indító kötetében ne csupán a most érvényben lévő illetve működő jogszabályok és intézmények bemutatását találja meg az érdeklődő hanem képet kapjon azok geneziséről az évek során bekövetkező változások okairól. Arra törekedtünk, hogy a rendszer egy-egy elemére vonatkozó ismereteket

viszonylag könnyen megtalálják az olvasók, ezért a tanulmány különböző témakörökhöz tartozó blokkjait azok tartalmára utaló tárgyszavakkal láttuk el.

4. Munkaerőpiaci statisztikák

A statisztikai blokk minden évben egységes szerkezetben ad információkat a rendszerváltás óta eltelt időszak alapvető gazdasági folyamatairól, a népesség, a munkaerőpiaci részvétel, a foglalkoztatás, a munkanélküliség, az inaktivitás, a bérek, az oktatás, a munkaerő-kereslet, a regionális különbségek, a migráció, az ingázás jellemzőiről és néhány alapvető mutató nemzetközi összehasonlításáról.

5. Bibliográfia

A kötetben közreadjuk a Magyarországon megjelenő folyóiratokban és kutatóintézeti kiadványsorozatokban publikált, a magyarországi munkaerőpiac jellemzőivel foglalkozó fontosabb tudományos művek, szakpublikációk öt csoportra bontott jegyzékét. Az első csoportba soroltuk az általános közgazdasági és társadalomtudományi folyóiratokban megjelent műveket, melyek a munkaerőpiac működésével kapcsolatos jelenségeket viszonylag átfogóan és tudományos igényességgel tárgyalják – ezekről széles körű áttekintést próbálunk adni. A második csoportba a munkaügyi szakfolyóiratokból válogatott művek kerültek amelyek általában egy-egy részterület összefüggéseit vizsgálják. A harmadik csoportba soroltuk az egyéb szakfolyóiratokban megjelent cikkeket. Ezek többsége jó példa arra, hogy a munkaerőpiac kutatásában és leírásában milyen fontos szerepe van a jelenségek több tudományág kompetenciáját érintő vizsgálatának. A negyedik csoportban található azok a cikkek, melyek nem szakfolyóiratokban jelentek meg, de megítélésünk szerint a munkaerőpiac működése szempontjából fontos információkat tartalmaznak. Végül az ötödik csoport néhány kutatóintézeti kiadványsorozat tételeit tartalmazza. A munkaerőpiac kérdéseivel foglalkozók ezekből a sorozatokból viszonylag hamar, a folyóiratban vagy könyvben történő publikálás előtt értesülhetnek a kutatások legújabb eredményeiről.

6. A bevezető tanulmány angol nyelvű fordítása

A bevezető tanulmány lefordításával az volt a célunk, hogy annak és a statisztikai blokk angol nyelvű alcímeinek és fejléceinek segítségével a kötetet kézbe vevő külföldi olvasók addig is képet alkothassanak a magyarországi munkaerőpiac állapotáról, amíg az alaposabb tájékozódást lehetővé tevő teljes angol változat el nem készül.

* * *

A felelős kiadó és a szerkesztők köszönetet mondanak az MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, a Központi Statisztikai Hivatal, a Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetem Emberi Erőforrás Tanszék, az Országos Munkaügyi Kutató és Módszertani Központ, a Szociális és Családügyi Minisztérium, a Magyar Nemzeti Bank és a TÁRKI munkatársainak a szerkesztésben, illetve a részanyagok elkészítésében végzett munkájukért, a Munkaerőpiaci Alap Irányító Testületének, az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány Kuratóriumának a kiadvány anyagi támogatásáért.

A MAGYARORSZÁGI MUNKAERŐPIAC JELLEMZŐI 1999-BEN

Írta
LAKY TERÉZ

1. Bevezetés
2. Demográfiai háttér
3. A foglalkoztatottság alakulása
4. A munkanélküliség
5. A gazdaságilag inaktívak
6. A keresetek
7. A munkaerőpiac területi különbségei
8. A foglalkoztatás növelésének esélyei

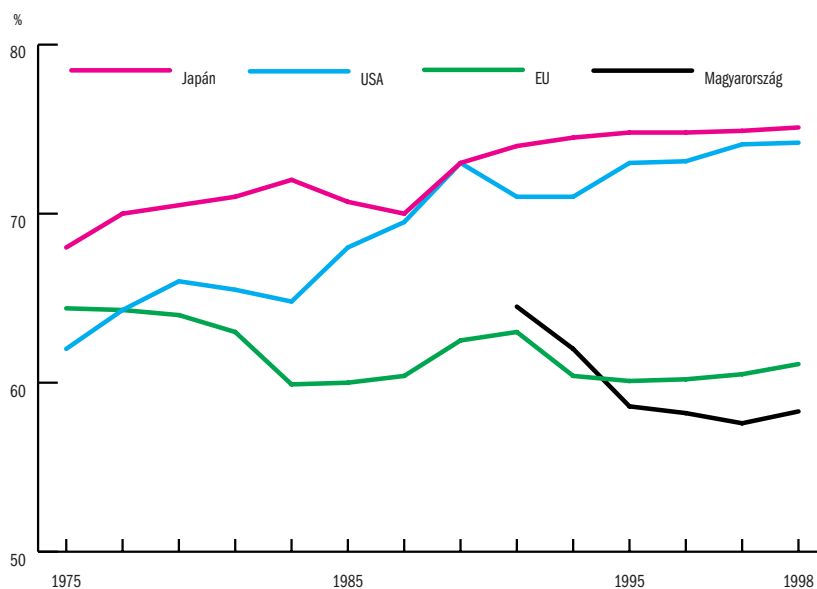
A MAGYARORSZÁGI MUNKAERŐPIAC JELLEMZŐI 1999-BEN

1. BEVEZETÉS

Magyarországon 1999 volt az első év, amikor megtörni látszanak a munkaerőpiacnak az évtized elejétől tartó, kedvezőtlen folyamatai: a súlyos munkahelyvesztést követően a foglalkoztatottság alacsony szinten stagnálása, s a munkanélküliség folyamatos csökkenése mellett a munkaerőpiactól távolmaradó nem-keresők (gazdaságilag inaktívak) táborának folyamatos növekedése.

1999-ben érzékelhetően – mintegy 114 ezer fővel – nőtt a foglalkoztatás az előző évhez képest. A foglalkoztatás szintje azonban – európai és különösen tengerentúli összehasonlításban – változatlanul rendkívül alacsony (1. ábra).

1. ábra: A foglalkoztatási ráta az EU-ban, az USA-ban, Japánban és Magyarországon (15–64 éves népességre vonatkozóan)



Forrás: Employment Rates Report 1998.; Magyarország: *A Munkaerő-felmérés idősorai, 1992–1999*, KSH, 2000.

1 A KSH 1992 óta negyedévenként személyes kikérdezéssel gyűjti az adatokat. A megkérdezettek az ország felnőtt népességét reprezentálják. Az itt közölt adatok a négy negyedévről kapott éves átlagok. A felmérés fogalmi rendszere a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) ajánlásán alapuló nemzetközileg egységesen használt rendszer, amely számos vonatkozásban eltér(het) a nemzeti szabályozásoktól. A fogalmi rendszer legfontosabb elemeit a megfelelő témakörök-nél ismertetjük.

2 Az egyes országokban – a társadalmi, történelmi hagyományoknak, értékrendszereknek megfelelően – eltérő lehet a nyugdíjkorhatár. A munkavállalási kor kezdete – a 15. életév – lényegében mindenütt egységes, mert a fejlettebb gazdaságú országokban – csatlakozva a nemzetközi megállapodásokhoz – törvények tiltják a 15 évesnél fiatalabbak, a gyermekek munkavállalóként foglalkoztatását. A felső korhatár azonban a nemzeti szabályozásoktól függ. A férfiakra és a nőkre vonatkozó szabályok sem feltétlenül egységesek. Európában Dániában a legmagasabb, a férfiakra és a nőkre egyaránt érvényes munkavállalási kor: 66 év. A legalacsonyabb Olaszországban (férfiak 60, nők 55 év) lényegében a miénkkel megegyező. Egyébként az ILO ajánlásain alapuló számításokban – az országok nyugdíjazási rendszereitől függetlenül – a 74 évet tekintik a „munkavállalási kornak”, különös tekintettel a fejlett országokban az átlagos életkor növekedésére; az idősebb korosztályokban még sokan és szívesen dolgoznak. A KSH munkaerő-felmérése – az európai gyakorlatnak megfelelően – ugyancsak a 15–74 éves népességben mutatja ki a munkaerőpiaci részvételt, s így 7 717 ezer főt tekint munkavállalásra képesnek és alkalmasnak.

A munkanélküliség tovább csökkent. (A KSH Munkaerő-felmérés szerint 1998-hoz képest mintegy 28 ezer fővel, a regisztrált munkanélkülieket nyilvántartó OMMK adatai szerint pedig mintegy 14 ezer fővel kevesebben regisztráltatták magukat 1999-ben, mint egy évvel azelőtt.) Összességében 1994 óta – mindkét számítás szerint – a csökkenés folyamatos, bár az ország egyes régióiban változatlanul magas a regisztrált munkanélküliek rátája.

A nem foglalkoztatott, de magát munkanélkülinek sem tekintő, gazdaságilag inaktívak száma is csökkent. A 15–74 éves népességből 1998-ban 48,3, 1999-ben 46,9% volt inaktív. A nem aktívak aránya azonban így is rendkívül magas, különösen a magyar jogszabályok szerint munkavállalási korúak, ezen belül is főként a nők körében. A családokat és a társadalmat egyaránt terhelő inaktivitás mérséklése elsősorban az újabb munkaalkalmak szaporodásától remélhető.

A munkaerőpiac állapotát együttesen jellemző három fő folyamat alakulását a következőkben részletesen is bemutatjuk. Az adatok forrása a KSH munkafelmérése; a máshonnan származó adatok forrását külön jelezzük.¹

2. DEMOGRÁFIAI HÁTÉR

Magyarország népessége 1999. január 1-jén kissé meghaladta a 10 milliót (10 091,8 ezer). A népességszám lassú csökkenése (1980-ban még 10,7 millió fő volt) közepette sem változott a nemek aránya: tartósan némileg több a nő (52%) mint a férfi (48%). A munkavállalási kor a 15. életévnél kezdődik, s a jogszabályokban rögzített életkorig tart; ez a férfiaknál a 60, a nők esetében az 56. év. (A következő év a nyugdíjba lépés korhatára.) 1999-ben a 10 milliós népességből több mint 6 millióan tartoztak a munkavállalási korúak közé. A nők alacsonyabb munkavállalási kora miatt itt megfordulnak a nemek szerinti arányok: a férfiak 52, a nők 48%-a volt munkavállalási korú. A hazai szabályozástól eltérően a nemzetközi összehasonlításokhoz a 15–64 éves kort tekintik munkavállalási kornak, igazodva az OECD-hez tartozó, illetve az Európai Unió tagországaiban jellemző korhatárhoz.² Így számítva csaknem 6,9 millió lenne nálunk is a munkavállalási (aktív) korú, s egyúttal többségbe kerülnének a nők. (Férfiak: 3 335 ezer, nők: 3 468,2 ezer fő.)

A potenciális munkaerőforrás tehát 1999-ben:

- a hazai jogszabályok szerint 6 187,9 ezer fő
- a nemzetközi összehasonlításhoz használt, 15–64 éves korosztályok szerint 6 803,2 ezer fő
- az ILO ajánlásai szerinti, 15–74 éves korosztályok 7 717,0 ezer fő.

A hazai jogszabályok szerint számolva a népesség általában 57–60%-a munkavállalási korú. (Ez tartós trend; például 1960-ban 57,8, 1980-ban 57,6, 1996-ban 59,5, 1998-ban 60,5% 1999-ben 60,6% volt az arány.)

A munkaerőpiacot illetően ma Európában az egyik alapvető gazdasági és társadalmi kérdés: a potenciális munkaerőforrásból mennyi a foglalkoztatott? Az Európai Unió szembesült azzal a ténnyel, hogy az európai foglalkoztatottság színvonala erőteljesen lemaradt az USA és Japán színvonala mögött. A 70-es években még az európai szint (64%) volt magasabb, mint az USA-é (62%) a 90-es évek végére azonban, miközben az USA-ban és Japánban a megfelelő korú népességből 74–75% dolgozott, Európában a foglalkoztatottság 60% alá esett. Az európai foglalkoztatás felzárkóztatása érdekében az Európai Unió tagországai 1997-ben (Luxemburg) közös programot fogadtak el. Az Unió irányelveket adott ki, a tagországok pedig ennek megfelelően nemzeti akcióterveket dolgoztak ki; teljesülésüket évről-évre értékelik.

A luxemburgi határozat egyúttal hangsúlyváltást jelent. Míg az előző évtizedben a munkanélküliség csökkentése volt az elsődleges cél, most a foglalkoztatás növelése vált azzá. A jelenlegi törekvések szerint nemcsak a munkanélkülieknek, hanem a gazdaságilag inaktívak jelentős részének is módot kell nyújtani a kereső foglalkozásra.

Az EU tagországaiban 1998-ban a 15–64 évesek átlagosan 61%-a volt foglalkoztatott. Az átlag jelentős különbségeket takar. A 15 tagállam közül 4-ben 70% felett volt a foglalkoztatottak aránya (a legmagasabb Dániában: 78,9%, de ide tartozott az Egyesült Királyság, Svédország és Ausztria is); 6 országban 60 és 70% közötti; és 5 országban nem érte el a 60%-ot. Az utóbbiak között a legrosszabb az arány Spanyolországban (50,2%) és Olaszországban (51,7%).

Saját helyzetünk felméréséhez érdemes tudni, hogy csak az EU két legrosszabb eredményt elérő két országában volt kisebb a foglalkoztatás, mint Magyarországon, ahol a megfelelő arány 1999-ben alig magasabb: 55,7%.

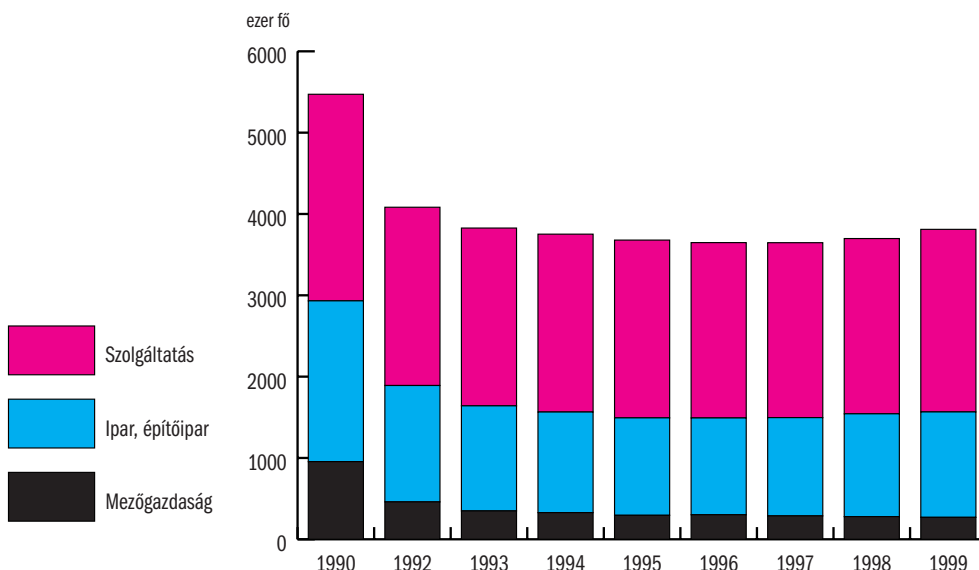
3. A FOGLALKOZTATOTTSÁG ALAKULÁSA

Mint erről szó volt: 1999-ben csaknem 114 ezer fővel 3 811,5 ezerre nőtt a foglalkoztatottak száma 1998-hoz képest. Ez akkor is biztató eredmény, ha tudjuk: a „foglalkoztatás” ma már nemcsak hagyományos alkalmazást vagy önálló foglalkozást jelent, hanem támogatott munkahelyeket (mint pl. a közhasznú munka), vagy rövid idejű, alkalmi munkavégzéseket. Az ILO meghatározása szerint ugyanis foglalkoztatottnak minősül, aki a megkérdezés előtti héten akárcsak egyetlen órát dolgozott, fizetés ellenében. A KSH felmérése tehát őket is foglalkoztatottnak tekinti, mégpedig a hazai munkavállalási kortól független, 15–74 éves korosztályokban. (Bár az utóbbi kifejezetten előnyös, mert a foglalkoztatás tényét nem köti a hazai munka-

vállalási korhoz, valójában a nyugdíjas korúak közül kevesen voltak foglalkoztatottak: mindössze mintegy 70 ezer fő, a megfelelő korosztályokhoz tartozó 1,5 milliós népességből.) A hazai munkavállalási korúak közül 3 742,6 ezer fő, a korosztályokhoz tartozók 60,5%-a volt foglalkoztatott; a 15–64 évesek közül pedig 3 789 ezer fő (55,7%). Az összes foglalkoztatott 55,2%-a volt férfi és 44,8%-a nő. Mintegy 60%-uk fizikai foglalkozású. A foglalkoztatottak aránya (csakúgy, mint az Európai Unió országaiban) az ún. „legjobb munkavállalási korúak”, a 25–54 évesek korcsoportjaiban volt a legmagasabb (25–29 évesek: 68,9%, 30–39 évesek: 74,4%, 40–54 évesek: 72,3%). Mind a fiatalabbak, mind a idősebbek korosztályaiban jóval kevesebb a foglalkoztatott (a 15–19 évesek között 10,4, a 60–69 évesek között 5,4, a 70–74 évesek között 1,4%, az idősebbek korcsoportjaiban jobbra a férfiak dolgoznak.)

Hol teremtdtek meg a foglalkoztatás újabb lehetőségei? Mindenek előtt: a gazdaság ágazati szerkezete még mindig változóban van. Bár a drámai átalakulások nagyjából lezárultak és a csődök, felszámolások tömegéből kimentett munkahelyek zöme már életképesnek bizonyuló gazdasági tevékenységhez kötődött, a strukturális változások tulajdonképpen állandóak (noha a változások üteme lelassul). Magyarországon még erőteljesebben érzékelhető a három nagy foglalkoztatási szektor (a mezőgazdaság, az ipar-építőipar és a szolgáltatások) folyamatos arányváltozása. (2. ábra)

2. ábra: A foglalkoztatottak számának változása a három gazdasági szektorban



Forrás: KSH, Munkaerő-felmérés

A mezőgazdaság, amely a keresők több mint 60%-át foglalkoztatta a 20. század fordulóján, folyamatosan vesztett súlyából, s még most is veszít. Az egyre több tőkével (gépekkel) és tudással (kémia, biotechnika) működtetett mezőgazdaság minden korábbinál nagyobb hozamokra képes, egyre kevesebb emberi munkával. Ráadásul a termékek szállítása minden mennyiségben és minden távolságra megoldható. A gazdaságilag legfejlettebb országokban a mezőgazdaság már kevesebb, mint 2–3%-nyi keresőt foglalkoztat (3%-ot vagy annál kevesebbet az USA, az Egyesült Királyság, Belgium, Svédország), az EU 4,8%-os átlagát Görögország, Írország, Portugália mezőgazdasági aránya tartja fenn.

Magyarországon – fejlettségének, pontosabban a mezőgazdaságba fektetett szerény tőkének megfelelően – még a főfoglalkozású keresőkön kívül is igen sokan dolgoznak a mezőgazdaságban, sok munkával pótlólagos jövedelmet remélve. Elsősorban a hivatalosan inaktívak, a nyugdíjasok, gyermekgondozáson lévők stb. (Ebben a körben a KSH 1996. évi, ún. mikro-cenzusa a nyugdíjasok háztartásaiban csaknem 250 ezer olyan inaktív személyt talált, akik évi 90 napnál több mezőgazdasági munkát végeznek.) A KSH 1999. évi munkaerő-felmérése során csaknem tízezren jelezték, hogy a mezőgazdaságban van másodfoglalkozásuk.

Az ipar foglalkoztatási részaránya lényegében stagnál, annak ellenére, hogy 1999-ben több mint 30 ezer fővel nőtt az ott foglalkoztatottak létszáma. Az ipari foglalkoztatás mértéke a fejlett országokban már nem növekszik, mert az egyre több tőkével és emberi tudással modernizált termelőfolyamatok egyre kevesebb munkaerővel képesek a terméktömeg kibocsátására. Magyarországon még nem fejeződtek be az ipar belső, ágazati szerkezetét érintő változások, egyes ágazatok leépülése, (szénbányászat, kohászat, textilipar stb.) amelyen a fejlett országok már túljutottak, és nem épültek ki (most erősödnek, elsősorban a külföldi tőkebefektetések eredményeként) a modern ipart jellemző ágazatok (autóipar, mikroelektronika stb.).

A szolgáltatások területein teremtődött 1999-ben a legtöbb munkahely. A szolgáltatásokban foglalkoztatottak számának növekedését (és a legfejlettebb országokban immár 70% körüli részarányát) a jólét és a fejlettség mutatójának tekintik, ahol az egyének és a társadalom egyre többet képes és hajlandó költeni az egészség védelmére, a tanulásra, szórakozásra, turizmusra, sportra stb., valamint a társadalmi közös fogyasztásra, mint a környezet védelme, az oktatási rendszer fejlesztése, a települések biztonsága stb. Az igények és a lehetőségek a szolgáltatások számos ágában teremtettek új munkahelyeket, s a remények szerint a mindig újabb igények (mint például a családokban, a háztartásokban máris igényelt segítség a gyerekek, idősek, betegek gondozásában, a háztartási munkákban) újfajta keretekben újfajta munkalehetőségeket is hoznak.

Magyarországon köztudottan, még távol vagyunk a fejlett országok jólétének színvonalától.³ Ezért a szolgáltatásokban egyrészt még kevésbé teremődnek munkahelyek (az 1999. évi létszám csupán 53 ezerrel magasabb, mint az 1992. évi volt),⁴ másrészt még ugyancsak tart a szolgáltatási ágazatok belső arányainak átrendeződése. Ez – mint a világon mindenütt – várhatóan nálunk is évtizedes folyamat lesz, s az életszínvonal növekedése mellett jelentős hatással lesz rá a államháztartási reform alakulása. Ma ugyanis a szolgáltatásban lévő munkahelyek több mint egyharmada az állami költségvetésből (közvetve az adókból) fedezett ágazatokhoz tartozik (igazgatás, egészségügy, oktatás).

A három nagy foglalkoztatási szektor (lásd 1. táblázat) mindegyikéhez számos gazdasági ág, ágazat tartozik, amelyek az év során lehettek akár létszámot felvevők, akár létszámot vesztek. Előző évi létszámánál kevesebbet foglalkoztatott 1999-ben a mezőgazdaság, a bányászat, a villamosenergia-, gáz-, hő- és vízellátás, a pénzügyi tevékenység és kiegészítő szolgáltatásai, valamint a más ágakba nem sorolt, ún. egyéb közösségi, társadalmi és személyi szolgáltatás-ág. Összes veszteségük mintegy 20 ezer munkahely. A többi nemzetgazdasági ág létszámfelvevő volt. Szám szerint a legtöbb foglalkoztatottal a sokféle tevékenységet, köztük a közszükségleti cikkek javítását, karbantartását magában foglaló kereskedelem, közúti járműjavítási ág gyarapodott: több mint 45 ezerrel. Csaknem 23 ezer munkahely jött létre az építőiparban, csaknem 21 ezer az ingatlanügyek, bérbeadás- és gazdasági tevékenységet segítő szolgáltatási ágban, 17 ezer a feldolgozóiparban, s több mint 11 ezer fő volt a létszámnövekedés a szálláshely-szolgáltatásban és vendéglátásban. A többi ágban ennél jóval szerényebb a létszámnövekedés (és – az eredeti kormányzati szándékoktól eltérően – több mint tízezer fővel nőtt a létszám az igazgatásban, az egészségügyben és az oktatásban, azaz a zömmel a költségvetésből fedezett ágazatokban is).

Figyelemre érdemes, hogy a jelentősebb növekedést mutató ágazatok közül kettőben is (kereskedelem, javítás-karbantartás) a tevékenységek zömét korábban is az egyéni és a jogi személyiség nélküli (önfoglalkoztató) vállalkozások adták, (1998-ban a főfoglalkozású és a nyugdíjasként dolgozó egyéni vállalkozók 44%-a, a bt-k 57%-a működött ebben a két ágban). Feltételezhető, hogy ezúttal is a jórészt tőke nélkül alapítható, a személyes szakértelemre épülő, 1–2 fős és családi vállalkozások száma gyarapodott. Az egyre specializálódó ilyen szolgáltatások (az egyre gazdagabb választékú híradástechnikai, szórakoztató elektronikai eszközöktől, a személyi számítógépek át a könyvelésig) ugyanis éppen ilyen vállalkozásokat igényelnek.

A feldolgozóipar szerénynek mondható létszámnövekedése mögött valóban igen jelentős strukturális átrendeződés zajlik. Részletesebb és mértékadó információk még nem állnak rendelkezésre, de a napi híradásokból ismert, hogy számos feldolgozóipari ágazat, mindenekelőtt az élelmiszer-

3 A KSH adatai szerint Magyarországon 1998-ban a jólét mutatószámaként elfogadott egy főre jutó bruttó hazai termék (GDP) 997 ezer forintot tett ki; ez, hivatalos árfolyam 4 650 amerikai dollárnak felelt meg. (1993-ban a legkevésbé fejlett Európai Unió országokban a mérték: Görögország 7 390, Portugália 9 130, Írország 13 000 USD volt.) Válsárlóerőben számítva – ami nemzetközi összehasonlítások esetén pontosabban kifejezi a jövedelem értékét – a magyarországi egy főre jutó GDP az EU átlag 49%-át éri el.

4 Az 1990–92 közötti változásról a számbavételi módszerek miatt nem lehet pontos képet alkotni.

1. táblázat: A foglalkoztatási szektorok változása, ezer fő

Év	Mező- és erdőgazdaság		Ipar, építőipar		Szolgáltatás		Összes foglalkoztatott	
	fő	%	fő	%	fő	%	fő	%
január 1.								
1900	1 735,8	61,1	422,3	14,9	683,2	24,0	2 841,3	100,0
1941	2 163,9	51,5	919,3	21,9	1 118,7	26,6	4 201,9	100,0
1960	1 830,0	38,5	1 617,6	34,0	1 311,9	27,5	4 759,5	100,0
1970	1 246,0	23,2	2 379,2	44,3	1 747,5	32,5	5 372,7	100,0
1980	1 109,0	19,3	2 386,1	41,6	2 238,5	39,1	5 733,6	100,0
1990	955,0	17,5	1 976,8	36,1	2 540,1	46,4	5 471,9	100,0
Éves átlag								
1992	460,1	11,3	1 431,0	35,0	2 191,6	53,7	4 082,7	100,0
1993	349,4	9,1	1 292,2	33,8	2 185,7	57,1	3 827,3	100,0
1994	327,6	8,7	1 237,3	33,0	2 186,6	58,3	3 751,5	100,0
1995	295,1	8,0	1 198,1	32,6	2 185,6	59,4	3 678,8	100,0
1996	302,4	8,3	1 190,1	32,6	2 155,6	59,1	3 648,1	100,0
1997	287,8	7,9	1 207,9	33,1	2 150,6	59,0	3 646,3	100,0
1998	278,8	7,5	1 264,3	34,2	2 154,6	58,3	3 697,7	100,0
1999	270,4	7,1	1 296,1	34,0	2 245,0	58,9	3 811,5	100,0

Adatforrás: 1900–1990: KSH Évkönyvek; 1992-től: A Munkaerő-felmérés idősorai 1992–1999, KSH, 2000.

ipar (konzervgyárak, húsipar, baromfifeldolgozás, tejipar stb.), a nagyjából bér munka végzésére berendezkedett textil- és ruházati ipar, a kohászat helyenként jelentős létszámvesztésre kényszerült; üzemek zártak be vagy jelentősen csökkentett létszámmal működtek.

Az érintett ágakban elszenvedett veszteségeket azonban új munkahelyek pótolták. Elsősorban a külföldi tőkebefektetések révén a korszerű technikát képviselő ágazatokban teremtődtek munkahelyek, mindenek előtt az autóiparhoz kapcsolódó termékek gyártásában, a gépiparban és a mikroelektronika területén. A foglalkoztatás nemzetgazdasági ágankénti változásait a 2. táblázat ismerteti.

A foglalkoztatottak mintegy 85%-a (egy évvel korábban 84%-a) alkalmazásban állt, beleértve a szövetkezetek, társas és egyéni vállalkozások alkalmazottait is. A mintegy 400 ezer (mezőgazdasági és nem mezőgazdasági) önálló több mint 70%-a egyedül (alkalmazott nélkül) dolgozott. Az alkalmilag foglalkoztatottak száma valamivel kevesebb (25 ezer fő) mint egy évvel korábban volt (29,5 ezer fő); a segítő családtagok száma is csökkent kissé (1998: 28,8 ezer, 1999: 28,2 ezer).

2. táblázat: A foglalkoztatottak száma és megoszlása nemzetgazdasági ágak szerint

Nemzetgazdasági ágak		1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
A-B	ezer fő	460,1	349,4	327,6	295,1	302,4	287,8	278,8	270,4
	%	11,3	9,1	8,7	8,0	8,3	7,9	7,5	7,1
C	ezer fő	52,7	42,2	39,2	34,0	32,8	27,2	25,7	24,4
	%	1,3	1,1	1,0	0,9	0,9	0,7	0,7	0,7
D	ezer fő	1 053,5	937,8	888,8	850,2	850,8	864,1	912,1	928,9
	%	25,8	24,5	23,7	23,1	23,3	23,7	24,7	24,5
E	ezer fő	108,0	105,1	108,3	96,6	88,8	97,4	96,5	89,9
	%	2,6	2,7	2,9	2,6	2,4	2,7	2,6	2,4
F	ezer fő	216,8	207,1	201,0	217,3	217,7	219,2	230,0	253,0
	%	5,3	5,4	5,4	5,9	6,0	6,0	6,2	6,7
G	ezer fő	480,4	469,5	467,4	459,9	486,9	496,8	472,2	517,5
	%	11,8	12,3	12,5	12,5	13,3	13,6	12,7	13,6
H	ezer fő	115,6	110,4	110,6	116,6	114,1	120,9	121,6	133,2
	%	2,8	2,9	2,9	3,2	3,1	3,3	3,3	3,5
I	ezer fő	346,4	336,3	314,5	319,6	321,2	310,0	301,9	308,3
	%	8,5	8,8	8,4	8,7	8,8	8,5	8,2	8,1
J	ezer fő	68,7	72,6	72,9	82,2	83,3	83,3	81,8	80,9
	%	1,7	1,9	1,9	2,2	2,3	2,3	2,2	2,1
K	ezer fő	140,3	137,6	125,6	130,6	128,2	146,3	163,0	183,9
	%	3,4	3,6	3,3	3,6	3,5	4,0	4,4	4,8
L	ezer fő	293,7	299,5	320,2	318,1	306,6	293,8	294,3	301,9
	%	7,2	7,8	8,5	8,6	8,4	8,1	8,0	7,4
M	ezer fő	311,8	342,8	338,6	335,4	319,6	296,9	305,5	306,9
	%	7,6	9,0	9,0	9,1	8,8	8,1	8,3	8,1
N	ezer fő	236,3	241,6	239,0	231,4	225,6	232,1	237,8	239,2
	%	5,8	6,3	6,4	6,3	6,2	6,4	6,4	6,3
O-Q	ezer fő	198,4	175,4	197,8	191,8	170,1	170,5	176,5	173,2
	%	4,9	4,6	5,3	5,2	4,7	4,7	4,8	4,6
1.	ezer fő	4 082,7	3 827,3	3 751,5	3 678,8	3 648,1	3 646,3	3 697,7	3 811,5
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2.	ezer fő	1,1	0,4	-	-	-	0,1	-	0,1
	%	-	-	-	-	-	-	-	-

Megjegyzések: A–B = Mezőgazdaság, vadgazdaság, erdőgazdaság- és halászat; C = Bányászat; D = Feldolgozóipar; E = Villamos-energia, gáz-, hő- és vízellátás; F = Építőipar; G = Kereskedelem közúti jármű-javítás és karbantart.; H = Szálláshely szolgáltatás- és vendéglátás; I = Szállítás, raktározás, posta, távközlés; J = Pénzügyi tevékenység és kiegészítő szolg.-i.; K = Ingatlanügylek, bérbeadás és gazdasági tevékenységet segítő szolgáltatás; L = Közigazgatás, kötelező társadalombiztosítás; M = Oktatás; N = Egészségügyi és szociális ellátás; O–Q = Egyéb szolgáltatás; 1 = Nemzetgazdaság összesen; 2 = Ismeretlen.

Adatforrás: A Munkaerő-felmérés idősorai 1992–1999, KSH, 2000.

A gazdaságban már érzékelhető számban vannak jelen (illetve a statisztika egyre jobban tudja számba venni) a hagyományostól eltérő munkaviszonyban dolgozók is. Az egyik forma a szokásosnál, törvényesnél rövidebb munkaidejű alkalmazás. (A rendszeresen így foglalkoztatottakat tekintik „részmunkaidősnek” számos országban.) Magyarországon egyelőre hiányzik a részmunkaidő meghatározása és szabályozása, de még inkább hiányzik a részmunka ösztönzése. A munkáltatókat a teljes-, illetve a részmunkaidős foglalkoztatást egyformán terhelő adók és járulékok tartják vissza leginkább a részmunkaidősök alkalmazásától.

Az Európai Unió országaiban ez széles körben elterjedt foglalkoztatási forma. (Az EU átlagában a foglalkoztatottak 17,4%-a volt részmunkaidős 1998-ban, de arányuk 38,8% volt Hollandiában és 25% körüli Svédországban valamint az Egyesült Királyságban). A 90-es években leginkább ebben a formában jöttek létre az új munkahelyek.

Magyarországon az 1999. évi adatokból megállapítható, hogy (főmunkájukban) a keresők mintegy 70%-a a 40 órás, vagy törvényesen annál rövidebb munkaidőben dolgozott. A szokásos heti munkaórák száma „nagyon változó” további mintegy 10% esetében. Mintegy 14% dolgozott *többet* heti 40 óránál, és mindössze 6% ennél kevesebbet.

A mintegy 130 ezer, különböző okból kevesebbet dolgozó közül (egészségi állapot, tanulás stb.) mindössze 44,4 ezren (34%) jelezték, hogy nem is kívánnak teljes munkaidőben dolgozni; háromnegyedük nő. További 36 ezren (27%) azonban azért dolgoztak kevesebbet, mert nem találtak teljes munkaidős munkát, illetve mert nem tudták teljes munkaidőben foglalkoztatni, vagy nem volt elég munka.

A munkaerő-kereslet- és kínálat helyi eltéréseit jelzi, hogy egyidejűleg az alkalmazásban állók közül mintegy 65 ezer fő dolgozott mellékállásban is; valamint 124 ezren túlóráztak főmunkahelyükön, a törvényes munkaidőnél többet dolgozók 75%-a. Feltehető, hogy a részmunkaidő előnyös szabályozása esetén a többlet-feladatok egy részét részmunkaidősök végezhetnék, akiket elsősorban az inaktívak köréből lehetne ismét foglalkoztatottá tenni.

Az Európa-szerte figyelemmel kísért másik, nem hagyományos (atipikus) foglalkoztatási forma a meghatározott időre szóló alkalmazás. A formát a munkaerővel való takarékoság kényszere keltette életre: a munkáltatók csak annyi időre kívánnak valakit felvenni, ameddig azt a náluk szokásostól eltérő, vagy többletfeladatok igénylik. A meghatározott idejű alkalmazással járó további előny, hogy a munkaszerződés lejártakor a munkáltatót nem terheli a felmondási idő, a végkielégítés költsége. Viszont: az ilyen szerződések létrejöttének feltételeit a legtöbb ország munkajoga szigorúan korlátozta.

Magyarországon az alkalmazásban állók 94%-ának határozatlan időre szól a munkaszerződése; a mintegy 200 ezer, határozott időre vonatkozó alkalmazás 6%-os aránya nem tekinthető magasnak. Bár a magyar munkajog-

ban – és ezért a kapcsolódó statisztikákban – még nem eléggé egyértelműek a nem-hagyományos munkaviszonyok elhatárolásai (pl.: nem tudjuk, hogy itt szerepelnek-e az élelmiszeriparban – a konzerviparban, cukorgyártásban – vagy a mezőgazdaságban, építőiparban az idegen-munkákra alkalmazottak); az ide soroltak több mint negyedéről nincs részletesebb információ. Ezúttal annyit tudunk, hogy ebben a kategóriában szerepelnek ipari tanulók, próbaidőre felvettek, közhasznú munkások. Az így foglalkoztatottak csupán szerény hányada (mintegy 13 ezer fő) jelezte, hogy csak meghatározott időre kívánt elhelyezkedni.

Az önállókkal (önfoglalkoztatókkal) együtt számíthatóan mintegy 786 ezren dolgoztak 1999-ben a nem-hagyományos formák valamelyikében, azaz a keresők kb. 20%-a. (Az Európai Unióban 1998-ban 44,9% volt az így foglalkoztatottak aránya.)

4. A MUNKANÉLKÜLISÉG

A KSH által használt, az ILO ajánlásán alapuló „munkanélküli” meghatározás szerint az minősül munkanélkülinek, akinek a.) nincs munkája és dolgozni kíván, ezért aktívan munkát keres; b.) munkába tudott volna állni, ha talált volna megfelelő állást; c.) már talált állást, ahol 30 napon belül dolgozni kezdhet. Ez a meghatározás független az országok nemzeti szabályozásaitól, az ott érvényes munkavállalói kortól, s attól, hogy a munkát kereső tanuló-e vagy éppen nyugdíjas. A fő kritérium az, hogy a kért fizetség ellenében végezhető munkát keres.

A KSH felmérései évek óta a munkanélküliség folyamatos csökkenését jelezték. (1996: 400,1 ezer fő; 1997: 348,8 ezer, 1998: 313 ezer fő). 1999-ben az aktívan munkát keresők száma 284,7 ezer főre csökkent; s a 15–74 évesekre számított munkanélküliségi ráta az előző évi 7,8%-ról 7%-ra mérséklődött. (Az EU átlagában a hasonlóan mért ráta 1998-ban 9,9% volt.)

Korosztályonként vizsgálva: az aktívan munkát keresők aránya magasabb a fiataloknál: a 15–19 évesek körében mintegy 23, a 20–24 évesek korcsoportjában több mint 10%-os volt a munkanélküliségi ráta. Az átlagos 7%-nál valamivel magasabb volt a munkanélküliségi ráta 25–29 évesek között is (7,6%). Az idősebbek körében azonban csekély a munkavállalási szándék, s az életkor előrehaladásával – érthetően – egyre kisebb; a 70–74 évesek körében már nem éri el az 1%-ot sem.

Viszont: a legidősebbek kivételével minden korosztályban még ezrével vannak ún. passzív munkanélküliek, akik – elhelyezkedésüket reménytelennek ítélve – nem keresnek munkát; személyes, vagy környezeti kudarcaik hatására inaktívvá váltak. 1997-ben csaknem 95 ezren voltak, 1998-ban 110 ezren, s ez a szám 1999-ben sem csökkent érdemlegesen: 109,1 ezer fő lépett volna be a munkaerőpiacra, kínálgató lehetőség esetén.

A munkanélküliségi ráta 7,5%-a volt férfi, 6,3%-a nők körében. Az utóbbi arány a nők drámaian lecsökkent munkaerőpiaci aktivitásának következménye: a foglalkoztatottakkal együtt számítva a 15–74 éves nők fele sincs jelen a munkaerőpiacon (45,4%).

A munkanélküliek fele (50,5%-a) legfeljebb egy éve, másik fele (49,5%) azonban hosszabb ideje – esetleg már több éve – keresett munkát. A munkanélküliség átlagos időtartama (a munkakeresés kezdete óta eltelt idő) alig változott: az év utolsó negyedében 1996-ban 16,0; 1997-ben 18,9; 1998-ban 17,4 és 1999-ben (éves átlagban) 17,1 hónap volt. A munkahely-keresés hosszú átlagos időtartama mögött több, a munkanélküliek adottságaira, helyzetére vonatkozó demográfiai, etnikai, regionális tényező húzódik meg. Mindenek előtt: a munkanélküliség elsősorban a sok gyerekes családokat sújtja. A három és több, 15 éven aluli gyereket nevelő háztartások 13%-ában volt egy vagy több munkanélküli, a kétgyerekesek 11, az egy gyerekesek csaknem 11, ahol pedig nincs 15 évesnél fiatalabb gyerek, ott a háztartások 5%-ában. A felvételtől nem tűnik ki, de lehet, hogy a sok gyerek egyúttal a munkanélküliségtől erősen sújtott roma etnikumra utal.

A tartósan munkanélküliek ugyan csaknem 70%-a a „legjobb munkaválalási korúak”, azaz a 25–49 évesek közé tartozik (további 21%-uk ennél fiatalabb), több mint egyharmaduk azonban csupán legfeljebb 8 általános iskolai végzettséggel, további 9%-uk pedig az ugyan nagyobb általános ismeretet adó, de semmire nem képesítő érettségivel rendelkezett. A szakmunkás végzettségűek aránya 40%, azonban vélhetően olyan szakmákról van szó, amelyek a régióban leépültek, vagy már másutt sem kerestek.

Az etnikai hovatartozásról nem szól a KSH felmérése, de más forrásokból köztudott, hogy a romák nemigen számíthatnak munkahelyre. Miközben a nem roma népességben a Szonda Ipsos 1997. évi felmérése szerint 6–8% volt a munkanélküliek aránya, az etnikai hovatartozásukat vállaló romák körében csaknem 30%.

A személyi (képzettségi, etnikai) hátrányokhoz társulnak a foglalkoztatás regionális adottságai. Több megyében az átlagot jóval meghaladta a munkanélküliség 1999-ben is. (Borsod-Abaúj-Zemplén: 13,1%, Szabolcs-Szatmár: 11,1%, Jász-Nagykun-Szolnok: 10,9%; ugyanennyi volt Nógrád megyében is.) A több megyét összefoglaló régiókban a jobb helyzetű megyék esetenként korrigálták ugyan a régió rátáját (anélkül persze, hogy ez a kereslet tényleges növekedését jelentette volna), más esetben (számszerűen) rontották. Észak-Magyarországon (Borsod, Heves, Nógrád) változatlanul a legmagasabb a munkanélküliség (11,6%), s ugyancsak magas, 10% feletti a ráta az Észak-alföldi régióban (Hajdú-Bihar, Jász-Nagykun-Szolnok, Szabolcs-Szatmár). 8% feletti a ráta a Dél-Dunántúli régióban (Baranya, Somogy, Tolna). E térségekben – más-más okok miatt – a munkanélküliség lassabban oldódik, mint a szerencsésebb helyzetűekben (a 4,4%-os munka-

nélküliségi rátájú Nyugat-Dunántúl, s az 5,2 rátájú, Budapestet és Pest megyét magában foglaló Közép-Magyarország régióban). A hátrányos helyzetű régiókban élők elhelyezkedési esélyei javulásának a régió gazdasági fellendülése a legfontosabb feltétele.

A munkanélküliek közül több mint 40 ezernek korábban nem volt munkája, akinek volt, azok több, mint háromnegyede munkahelye, munkaköre megszűnése miatt veszítette el állását, vagy mert befejeződött időszakos, szezonális munkája, illetve önálló vállalkozása tönkrement, feladta. Csupán 12%-uk mondta fel maga az állását, többségük elsősorban munkakörülményei miatt.

A KSH adatai szerint 284,7 ezer munkanélküli közül 41% részesült munkanélküli járulékból (átlagos összege 1999-ben 22,406.– Ft volt) és 44%-a jövedelempótló támogatásban (átlagos összege 1999-ben 12 280.– Ft). Valamennyien többféle módon is kerestek munkát. A leggyakoribb keresési mód a hirdetések olvasása volt (83% esetében) csaknem 80%-uk rokonokon, ismerősökön keresztül próbált munkahelyet találni. A harmadik leggyakoribb mód (67%-uk esetében) a munkaügyi szervezetnél érdeklődés. (Csupán 2%-uk érdeklődött csak a munkaügyi szervezetnél.) 65%-uk közvetlenül is megkeresett munkáltatókat; sokan adtak fel hirdetést és választoltak hirdetésekre, magán munkaközvetítőkhöz is fordultak stb. Legtöbbjük (több mint 50%) teljes munkaidős állást szeretne, de további 36% a részmunkaidőset is elvállalná. Csak részmunkaidős állást mindössze tízezer fő keresett, és további csaknem 5 ezer elsősorban ilyet szeretett volna. Önálló vállalkozást alig több, mint 1 600 munkanélküli kívánt indítani. Több mint 13 ezer munkanélkülinek nem volt semmi más kívánsága, csakhogy dolgozhasson; bármilyen munkát kész volt elvállalni.

A munkanélküliségről a KSH munkaerő-felmérésétől eltérő képet mutat a hazai jogszabályokon, elsősorban a Foglalkoztatási Törvényen alapuló, a *regisztrált* munkanélkülieket nyilvántartó statisztika. Az országos munkaügyi szervezet azokat az álláskeresőket veszi nyilvántartásba, akik nem állnak munkaviszonyban, nem nyugdíjasok és nem tanulók. A regisztrált munkanélkülieket megilleti mindaz a támogatás, amit a munkaügyi szervezet nyújthat: az arra jogosultak meghatározott ideig (2000. február 1-jéig 360 napig, ezt követően 270 napig) munkanélküli járulékból részesülhetnek. A járadékra jogosultság kimerítése után a továbbra is állástalan, szociálisan rászorulóknak jövedelempótló támogatásban részesülhettek. (Ez az ellátási forma 2000. májusától szűnt meg. Az önkormányzatok feladata lett a szociális segélyre jogosultság megállapítása, ennek fejében a segélyezettnek 30 napnyi, az önkormányzat által kötelezően felajánlott munkát kell elvégeznie.)

A munkaügyi szervezet feladata az állásközvetítés, továbbá különböző programok segítségével (képzés, átképzés) a munkanélküliek elhelyezkedési esélyeinek javítása. A képzésben, támogatott foglalkoztatásban (pl. köz-

hasznú munkán) résztvevők képzésük, foglalkoztatásuk időtartama alatt nem minősülnek munkanélkülinek. Akik az állami munkaerőpiaci szervezetnél regisztráltak (regisztrálhatták) magukat, azoknak rendszeres kapcsolatot kell tartaniuk a szervezettel, és a munkavégzésre, tehát egy adódó állás elfoglalására rendelkezésre állniuk.

Az ILO „munkanélküli” meghatározásánál szűkebb kört érintő (a tanulókat és a nyugdíjas korúakat kizáró), a regisztrálást aprólékosabb feltételekhez kötő hazai szabályozás ellenére rendre jóval magasabb a regisztrált munkanélküliek száma, mint amennyien a KSH munkaerő-felmérésében magukat aktívan állást keresőnek minősítették. (1996: 500,6 ezer fő; a KSH adataához képest a többlet mintegy 100 ezer fő; 1997: 470 ezer, a többlet 121 ezer fő; 1998: 404,1 ezer, a többlet 91 ezer fő; 1999: 409,5 ezer, a többlet 125 ezer fő.) Kisebb lenne a különbség, ha az ILO meghatározása szerint „passzív munkanélkülieket”, azaz a munkakeresést feladókat is a munkanélküliek között vennék számításba (számuk – mint erről szó volt – 1999-ben a KSH felmérésében 109 ezer fő volt).

Anélkül, hogy a kétféle számbavétel tartalmi, módszertani különbségeit itt értelmezhetnénk, csupán ismertetjük a munkaerőpiaci szervezet néhány adatát. Bár 1993 óta a regisztrált munkanélküliek száma is folyamatosan csökkent, az egy évvel korábbi 423,1 ezerről 1999-ben 409,6 ezerre, ennek ellenére a ráta magas maradt: 9,7%. A munkanélküliek 82%-a fizikai foglalkozású volt, s a munkanélküliek között 54%-ot tett ki a férfiak aránya. Minden ötödik munkanélküli a 25 éves és fiatalabb korosztályokhoz tartozott.

Az OMKMK adatai szerint a regisztráltak mindössze 31%-a (128 ezer fő) részesült az év során munkanélküli járadékban; ez az arány évek óta nagyjából azonos. 39% (mintegy 160 ezer fő) kapott jövedelem pótló támogatást, az erre szorulóknak mindegyike tartósan (egy évnél régebben) volt munka nélküli. Az OMKMK tapasztalata szerint évek óta nő a visszatérő munkanélküliek aránya. 1999-ben havonta átlagosan 57,2 ezren regisztráltak magukat, 75–80%-uk visszatérően, közhasznú vagy más támogatott munkájuk befejeződését követően, vagy a mezőgazdasági, építőipari, kereskedelmi stb. szektor végén. Az új munkanélküliek aránya – a gazdaság megélénkülésének jeleként – csökkenő, viszont még mindig mintegy 16%-ot tettek ki az iskolából kilépő, munkahelyet kereső pályakezdők.

A regisztrációból kikerülők zöme azonban még mindig nem annyira a kereslet megélénkülése, hanem inkább az ellátásra jogosultság lejáratja, a jövedelem pótló támogatás elvesztése, valamint a támogatott munkahelyeken elhelyezés, képzésben részvétel miatt csökkentette a regisztráltak létszámát, havi átlagban nagyjából ugyanannyival, mint amennyivel a belépők növelték.

5. A GAZDASÁGILAG INAKTÍVAK

Az 1995-ig növekvő számú, 15–74 éves népesség 1996-tól fogyni kezdett (1992: 7728,9 ezer, 1995: 7819,7 ezer, 1998: 7755,8 ezer, 1999: 7717 ezer). Az évenként változó számú népességnek évről évre csaknem a fele volt inaktív (1995: 47,6%, 1996: 48,2%, 1997: 48,8%). Az inaktívak aránya először 1998-ban csökkent, bár alig észrevehetően, mintegy fél százalékponttal (48,3%). 1999-ben a csaknem 1,4 százalék pontos csökkenés már azt jelentheti, hogy a munkanélküliek csökkenő száma nem az inaktívakét növelte. A nem-keresők aránya (46,9%) – mint erről szó volt – Európa legtöbb országához képest így is igen magas. A több mint 3,6 millió nem kereső körébe jelentősen eltérő helyzetű csoportok tartoznak.

1) Mindenekelőtt: a hazai jogszabályok értelmében *nyugdíjas-korúak*. A mintegy egy millió, 56 évesnél idősebb nő és a több mint fél millió, 60 évesnél idősebb férfi adja az inaktívak 40%-át. Az életkoruk miatt a munkaerőpiacot elhagyók számát több mint 657 ezer fővel gyarapítják a rokkantság miatt (491 ezer fő) és a munkanélküliség helyett karkedvezményrel (166 ezer fő) nyugdíjba küldöttek. (A rokkantságuk miatt inaktívak kétharmada 55 évesnél fiatalabb; nagyobb hányaduk férfi.) Összességében az életkoruk, korhatár előtti kényszerű nyugdíjba vonulásuk, valamint rokkanttá válásuk miatt inaktív 2 millió fő teszi ki az inaktívak 55%-át.

A nyugdíjas korúak közül – mint erről szó volt – már csak kevesen foglalkoztatottak: szám szerint 68,9 ezer férfi és nő, valamivel többen, mint egy évvel korábban (65 ezer). Az idősebbek foglalkoztatásának erőteljes visszaszorulása immár évtizedes folyamat: 1989-ben még csaknem félmillióan (488,4 ezren) dolgoztak közülük, azóta évről-évre kevesebben. Az adott helyzetben nagyon kevesen keresnek közülük aktívan munkát (a KSH felmérésében ők munkanélkülinek minősülnek) számuk az ezret sem éri el. Így az 57–61 éves nők 90, a 61 év feletti férfiak és nők 97%-a inaktív.

2) A gazdaságilag inaktívak következő nagyobb (bár az előzőnél jóval kisebb) csoportját a *tanulók* jelentik. A KSH felmérése a nem-keresők között 714 ezer, különböző szintű tanulmányokat folytatót regisztrált. A foglalkoztatottak közül 157 ezren, a munkanélküliek közül több mint tízezen tanultak; többségük szakmai képzésben vett részt. A KSH felmérése háromféle képzési forma szerint csoportosította az 1999-ben tanuló, 15 évesnél idősebbeket: az *általános* képzésben (általános iskola, gimnázium) résztvevők (27%); a *szakmai* képzésben részesülők (szakiskola, szakközépiskola, szaktanfolyam, főiskola, egyetem, valamint a tudományos fokozatot nyújtó képzés (71%); továbbá a fentiekbe be nem sorolható képzések. A felmérésből nem állapítható meg, hogy az iskolarendszerű képzés miatt mennyien maradtak távol a munkaerőpiactól. Annyi azonban megállapítható, hogy a 15–19 évesek korosztályában – ahol 86,4% a gazdaságilag inaktívak aránya – 28% általános, 46% pedig szakmai képzésben vett részt. A 20–24

évesek körében az inaktívak aránya 39%, általános képzésben 17, szakmai képzésben 24% tanult.

Az oktatási statisztikák adatai szerint a tanulás évről-évre több fiatalt tart 15 éves kora után az iskolarendszerben: az 1979/80-as tanévben 372 ezren (a 15–24 évesek 25%-a), az 1989/90-es tanévben 483 ezren (33%), az 1998/1999-es tanévben 687 ezren tanultak (44%). Az örvendetes javulás ellenére Magyarországon még mindig alacsony a 16–17 éves kor után az iskolarendszerben maradók aránya: 1997/98-ban például a 17 éveseknek még 73%-a tanult, a 18 évesek közül azonban már csak 45%, majd egyre csökkenően, a 20 évesek 26, a 24 éveseknek mindössze 5%-a. A 17 éven felüliek iskolarendszerű tanulásában az Európai Unió országai közül a legkisebb arány Görögországé volt (a 18 évesek 48, a 24 évesek 8%-ával), a legjobb Finnországé (a 18 évesek 81, a 24 évesek 32%-a tanult). Összességében a 3,6 millió inaktívból – az ugyancsak a KSH által készített Munkaerőmérleg szerint – 1999. január 1-jén a munkavállalási korúak közül az inaktívak 19%-a volt tanuló.

3) Inaktívnak minősülnek a gyermekgondozási ellátást igénybevevők. Korábban a foglalkoztatottak között vette őket számba a statisztika, feltételezve, hogy van munkahelyük, amelytől csak átmenetileg – a gyerek meghatározott életkoráig – vannak távol. Az évtized elején, a munkahelyek tömeges megszűnése következtében azonban egyre kevésbé volt hova visszamenni, így – a realitásoknak, s egyúttal a nemzetközi konvencióknak is megfelelően – az inaktívak körében szerepelnek. A születések számának folyamatos csökkenése ellenére, s a jogosultság változásai közepette évenként némi hullámzással, de évről-évre növekszik a gyermekgondozás valamelyik formáját igénybevevők (elsősorban a nők) száma. A gyermekgondozáshoz számítva a legalább 3 kisgyereket nevelő anyák gyermekgondozási támogatását (gyet) igénybevevőket is, a Munkaerőmérleg adatai szerint 1999. január 1-jén csaknem 300 ezren (299,9 ezer) voltak távol a munkaerőpiactól ezen a jogcímen. (1998-ban 291 ezren, 1990. január 1-jén pedig mintegy 245 ezren). A munkaerőfelmérés 1999. évi korcsoportos adatai szerint a gyermekgondozás miatt inaktívak csaknem 40%-a a 25–29 évesek korosztályaihoz tartozik, további 27%-a a 20–24 évesek, és csaknem 20%-a a 30–34 évesek közé. A gyermekgondozás mellett mintegy 66%-uknak volt valamilyen kereső foglalkozása is; feltehetően zömmel rövid idejű, alkalmi munkája (mint tudott, a felmérésben az egy órányi kereső munkát végző is „foglalkoztatottnak” minősül). Csaknem 3 ezren tekintették magukat egyúttal aktívan munkát keresőnek (azaz munkanélkülinek) is; vélhetően azok, akik a jogosultság lejárta utánra kerestek már munkahelyet.

4) A fenti okok a munkaerőpiactól távolmaradást több mint 3,1 millió ember, az inaktívak mintegy 87%-a esetében magyarázzák. Csaknem 500 ezer (472,4 ezer) a hazai szabályok értelmében még munkavállalási korú

személy inaktivitásának azonban nincs a fentiekhez hasonló egyszerű indoklása. Sokféle egyéni, családi, környezeti ok tarthat valakit távol a munkaerőpiactól – például a munkakeresés esélytelensége. Emlékeztetünk rá: az inaktívak közül csaknem 110 ezren adták fel az aktív munkakeresést.

Az indokolhatóan inaktívak 3,1 milliós létszáma nagyjából megegyezik azokéval, akik a felméréskor azt jelezték: nem kívánnak dolgozni. (A nagyságrendek azonban csak szám szerint egyezők, mert, mint láttuk, az indokolhatóan inaktívak minden csoportjában – nyugdíjasok, a gyerekgondozáson lévők stb.– voltak éppen dolgozók vagy munkát keresők.) Az egyszerű indok nélkül távollévők azonban inkább dolgoznának. Voltak, akik kerestek munkát, de a munkahelyet nem tudták elfoglalni (nem álltak rendelkezésre), a többség azonban szeretne dolgozni, de különféle okok miatt nem keresett munkát.

6. A KERESETEK

1999-ben a teljes munkaidőben alkalmazásban állók havi bruttó átlagkeresete 16,1, a nettó átlagkeresete 12,7, reálkeresete 2,5%-kal haladta meg az egy évvel korábbit, folytatva az előző két év óvatos növekedési tendenciáját.⁵ Az évtized kezdete óta ugyan névlegesen jelentősen nőttek a bruttó havi átlagkeresetek (az 1989. évi 10 571 Ft-ról az 1999. évi 77 190 Ft-ra), az évtized nagyobb részében azonban a keresetek növekedési üteménél még magasabb infláció, a keresőket terhelő adók miatt ténylegesen folyamatosan csökkentek a reálkeresetek. 1989 és 1996 között – az 1994-es választási év kivételével – a keresetek reálértéke összesen 25,7%-kal csökkent. A reálkeresetek 1997-ben kezdtek ismét nőni (1997-ben az előző évhez képest 104,9, 1998-ban 103,6%-ra).

Az „átlagos” havi kereset sokféle különbséget takar. Nemzetgazdasági ágak szerint például a pénzügyi tevékenységet végzők 165 330 Ft-ot, lábbeligyártásban dolgozók 47 550 Ft-ot keresnek, a szellemi foglalkozásúak 106 960 Ft-os keresete csaknem kétszerese a fizikai foglalkozásúakénak (55 218 Ft).

A tulajdonviszony és a vállalati forma is egyre markánsabb különbségeket eredményez a keresetekben. Az Ecostat elemzése szerint a hazai tulajdonú cégeknél alkalmazottak (a keresők 64%-a) átlagkeresete 16%-kal maradt el a versenyszféra átlagától, míg a 14–15%-nyi, teljesen külföldi tulajdonú cégnél foglalkoztatottak 33%-kal kerestek többet az átlagnál.

Nőtt a nagyobb cégek bérelőnye is. 1987-ben a 3000 főnél többet foglalkoztató cégek alkalmazottai csupán 7%-kal kerestek többet, mint a 20–50 fő közötti cégeknél dolgozók; 1995-re már 25%-kal. A nagyobb létszámot foglalkoztatók kereseti előnye egyértelművé vált a kisebbekhez képest.

A gazdaság különböző területei, tevékenységei közötti, jórészt tradicionális kereseti különbségek, és az évtized során végbement változásaik közül kedvezőnek tekinthető a szellemi foglalkozások, különösen a magasán kva-

5 A KSH az évtized kezdetén a 20 főnél nagyobb szervezeteknél figyelte meg a teljes munkaidőben dolgozók keresetének alakulását, majd a megfigyelték köre a 10 főnél nagyobb vállalkozásokra is kiterjedt. 1998-tól pedig az 5–9 fő közötti vállalkozásokra is. A költségvetési és társadalombiztosítási társintézmények a létszám nagyságától függetlenül szerepelnek az adatszolgáltatók között. Az 5–49 főt foglalkoztató vállalkozásokat reprezentatív kiválasztás alapján figyel meg a KSH. 1999-ben a megfigyelt körben 2,7 millióan álltak alkalmazásban a 3,8 millió kereső közül.

lifikált szellemi munka értékének fokozódó elismerése. Kedvezőtlennek váltak a nemzetgazdasági ágak közötti növekvő kereseti különbségek.

Egyértelműen kedvezőtlen a keresetek és a munkanélküli járadékok átlagos összegének (22 406 Ft) egyre nagyobb különbsége; a munkahelyüket, kereső foglalkozásukat elvesztők folyamatosan romló jövedelem-pozíciója.

7. A MUNKAERŐPIAC TERÜLETI KÜLÖNBSÉGEI

A foglalkoztatás növekedése bár többnyire szerény mértékű, de kedvező változásokat hozott úgyszólván minden megyében. A KSH által számított munkanélküliségi ráta az előző évhez képest minden megyében csökkent, legalábbis néhány tizedszázalékkal, Komárom-Esztergom kivételével, ahol 0,1 százalékponttal nőtt. A legjelentősebb a csökkenés Zala megyében (7,9%-ról 5,1%-ra), Békés megyében (8,1%-ról 6,3%-ra) és Bács-Kiskun megyében (8,5%-ról 6,4%-ra).

A legalacsonyabb munkanélküliség Győr-Moson-Sopron megyében (3,8%); valamint Csongrádban (4,5%) és Vas megyében (4,7%); a legmagasabb Borsod-Abaúj-Zemplénben (13,1%) és Szabolcs-Szatmár-Beregben (11,1%), valamint Jász-Nagykun-Szolnok és Nógrád megyében (egyenként 10,9%) volt. Azaz, a foglalkoztatási helyzet javulása csak szerény mértékben érintette a tartósan leghátrányosabb helyzetben lévő megyéket.

Az aktivitási ráta (amiben együttesen veszik számításba a foglalkoztatottakat és a munkanélkülieket, azaz a munkaerőpiacon jelenlévőket) ugyancsak kis mértékben változott. A legmagasabb szintű Vas megyében: itt a 15–74 éves népesség 59,6%-a volt jelen a munkaerőpiacon, és 58% Győr-Sopron megyében. A legalacsonyabb munkaerőpiaci részvétel Szabolcs-Szatmárban volt (44,4%) és változatlanul nem érte el az 50%-ot további 6 megyében sem (Borsod, Békés, Baranya, Heves, Nógrád, Somogy). A megyék mintegy harmadában tehát a 15–74 éves népesség fele sincs jelen a munkaerőpiacon. 1999-ben az aktivitás elsősorban Bács-Kiskun megyében növekedett (49,7%-ról 53,4%-ra) a legnagyobb mértékben pedig Baranyában csökkent (52,8%-ról 49,9%-ra).

A megyéknél nagyobb, regionális egységekre a KSH először közöl átfogó adatokat, így a változások méréséhez, a régió-szintű elmozdulásokhoz még csak most teremthető meg az összehasonlítási alap. A régiónkénti adatok lényegében az eddig ismert trendeket tükrözik (lásd 3. ábra).

A munkanélküliségi ráta a Győr-Sopron, Vas és Zala megyéket összefogó Nyugat-Dunántúli régióban volt a legalacsonyabb (4,4%) és a Borsod-Heves-Nógrád megyékből álló Észak-Magyarországi régióban a legmagasabb (11,6%). A foglalkoztatási esély-egyenlőtlenség tükröződik az aktivitási rátákban is, amelyek hasonló mértékű eltéréseket mutatnak: a legjobb (56,2%-os) Budapestet és Pest megyét magában foglaló Közép-Magyarország régió aktivitási rátája 8,3%-ponttal haladja meg az Észak-Magyarország régióét.

Sajnos, az Európai Unió átlagához képest a legjobb régiók foglalkoztatási eredményei is alacsonyak. Kétségtelen, hogy komoly erőfeszítések történnének a foglalkoztatás növelése érdekében. A kormány jelentős kedvezményekkel igyekszik a külföldi tőkét az elmaradott térségekben történő befektetésekre ösztönözni. Ezen túlmenően azonban sok másfajta lépés is szükséges a (regisztrált) foglalkoztatás előmozdítása érdekében.

8. A FOGLALKOZTATÁS NÖVELESÉNEK ESÉLYEI

Az eddigiek is mutatják, hogy a munkavállalási korú népesség (bárhol is húzzuk meg a korhatárokat) helyzetét a foglalkoztatottság-munkanélküliség-inaktivitás hármas együttesen jellemzi. Nem elég csupán a munkanélküliség mértékét kiemelni (bár a csökkenés vagy növekedés a gazdaság és társadalom állapotának fontos mutatója), ha a munkanélküliség csökkenésének az inaktivitásába kerülés, a munkaerőpiacról kivonulás-kiszorulás az ára.

Az Európai Unió 1997-ben, a luxemburgi megállapodással ezért is választotta az első számú mutatónak a *foglalkoztatottság* alakulását. Az Egyesült Államok és Japán foglalkoztatási szintjének elérésével természetesen nem egyszerűen a számbeli különbségek eltüntetése a cél, hanem mindannak elérése, amit a munka az egyénnek, a családnak, a társadalomnak és a gazdaságnak tevékenységben, hasznosságában, anyagiakban jelent: az EU tag-országaiban az emberi tőkét tekintik a legfontosabb tőkének, hasznosulását az élet-minőséget jobbító feltételnek. Ez vezeti a tagország kormányait, amikor vállalták a nemzeti akció-tervek teljesítését.⁶

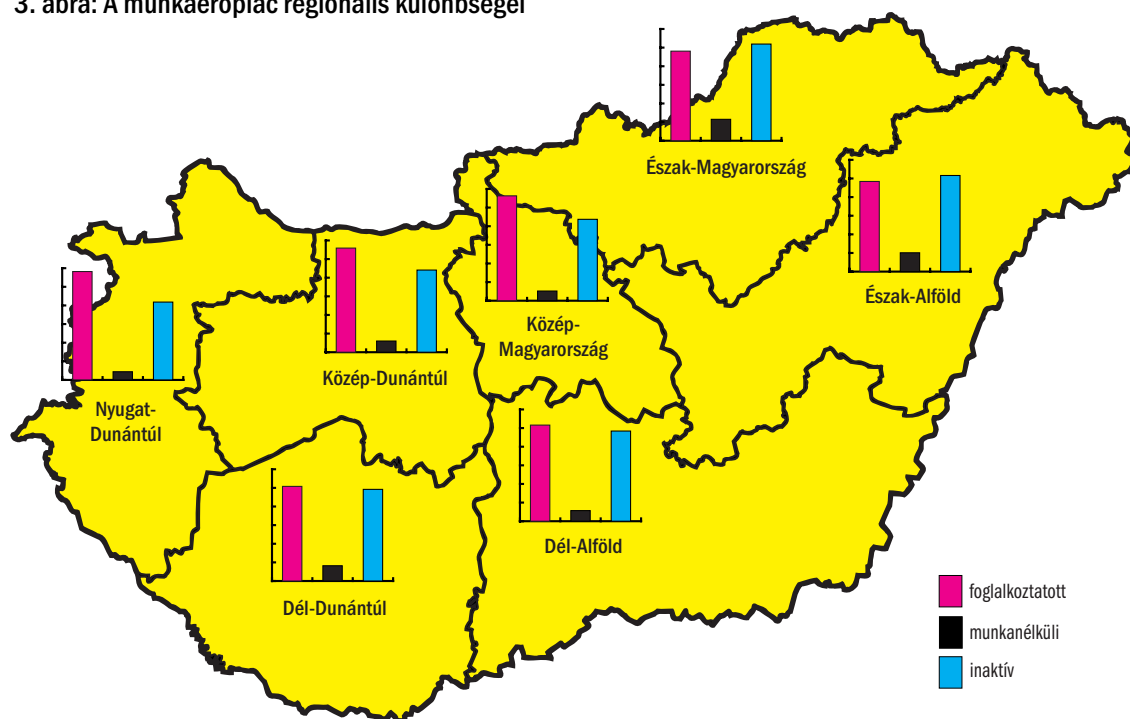
Ahhoz, hogy az EU 1998. évi foglalkoztatási szintjének átlagát elérjük, a 15–64 évesek körében az eddigi eredményen túl több mint 300 ezer új foglalkoztatottra lenne szükség. (A lépéstartás természetesen további növekedést kívánna.) Az EU jobb foglalkoztatási eredményt felmutató országaihoz való felzárkózás minden százaléka – a jelenlegi munkavállalási korúak száma alapján – mintegy 68 ezer további új munkahelyet kívánna.

Az új, többlet-munkahely egyúttal az időközben megszűnők pótlása felletti többletet jelenti. Bár a gazdaság nagy átalakulása lezajlott, a nemzetgazdasági ágak belső struktúráját – mint erről szó volt – még erőteljes hatások alakítják. Még évről-évre tízezer számra szűnnek meg munkahelyek. Jórészt a nemzetközi konjunkturális hatások következtében, de tudatos kormányzati döntés hatására is (például a bányák bezárása vagy az államigazgatás elhatározott átalakítása). Most már születnek többlet-munkahelyek is, és – elsősorban a külföldi tőke tartós érdeklődésének köszönhetően – remélhetjük, hogy a tendencia fennmarad.

A gazdasági fejlődési trendek szerint a 3 nagy foglalkozási szektor közül a mezőgazdaságban jellemzően tovább csökken a foglalkoztatás; az iparban jelentős növekedés esetén is leginkább szinten marad; a növekedés esélyét a szolgáltatások sokféle ága ígéri. Magyarországon azonban – az adott fejlett-

⁶ Magyarországon – egyenlőre tanulási céllal, kísérleti jelleggel – ugyancsak megkezdődött a nemzeti akcióterv előkészítése.

3. ábra: A munkaerőpiac regionális különbségei



Forrás: KSH, Munkaerő-felmérés

ségi szinten – még van esélye mind a (regisztrált) mezőgazdasági, mind pedig az ipari foglalkoztatás bővülésének is.

A keresleti oldal tehát biztatónak ígérkezik, azzal a megszorítással, hogy a munkaerő drágulásával párhuzamosan (bérek és közterhek) egyre általánosabb lesz az igény a nem-teljes munkaidős, meghatározott idejű, s más, a megszokottól eltérő alkalmazási formákra, főleg a szolgáltatások különféle ágaiban, de a mezőgazdaság és az ipar- építőipar idényjellegű tevékenységben is. (Az utóbbiakban mindig is általános volt az idényhez igazodó foglalkoztatás és munkavégzés).

A foglalkoztatottság növelése érdekében a jelenleginél jóval céltudatosabban kellene utat nyitni e formáknak. Annál is inkább, mert a munkaerő-kínálat igen bőséges. Ha csupán az aktívan állást keresők (munkanélküliek) és a dolgozni kívánó, de aktívan állást nem keresők (passzív munkanélküliek) együttesen csaknem 400 ezres sokaságát tekintjük (és eltekintünk a gyermekgondozásról a munkaerőpiacra majd visszalépni szándékozóktól, valamint a viszonylag fiatalon nyugdíjazott, és a szerény nyugdíját némi mun-

kával szívesen kiegészítő százezrekről), akkor is igen sok és sokféle munkahelyre lenne szükség.

A foglalkoztatás bővülésének a gazdaság fejlődése, igénye az alapfeltétele, de a kereslet- és a kínálat találkozásának elősegítése a speciális és általános intézkedések sokaságát kívánja. (A speciális intézkedések egyik terepe például a mezőgazdaság, a ma nem regisztrált, de az évi 90 napot meghaladó munkavégzés regisztrált foglalkozásként elismerésével. További speciális terep a kisnyugdíjasok és a szociális segélyben részesülők – többnyire alkalmi, időszakos – munkavállalásának elősegítése, egyebek között adó- és járulégmentességgel stb.).

Az *általános* intézkedések a foglalkoztatáspolitikát egészét érintik. Ezek körébe tartozna például:

a) a gazdaság különböző szféráiban a jellemző foglalkoztatási formák áttekintése és az új formák (részmunkaidő, határozott idejű foglalkoztatás, alkalmi munkavállalás) megfelelő szabályozása, különös tekintettel a versenyszféra különböző méretű szervezetei (mikro- kis- közép- nagyvállalatok), a költségvetési szféra és a háztartások, mint foglalkoztatók tényleges igényeire, tudomásul véve, hogy csupán a nagyobb egységek foglalkoztatnak hagyományos formában munkaerőt;

b) az új munkavállalási lehetőségek adó- és járulékfizetési kötelezettségeinek minimalizálása (esetenként elengedése), különös tekintettel a potenciális kínálat (munkanélküliek, inaktívak) adottságaira.

A fenti, példaként hozott tennivalók valójában szerteágazó és együtt kezelendő feladatokat jelentenek, rendkívül aprólékos alapoató munkákkal.

A foglalkoztatás témakörében külön kezelendő a *munkanélküliek* segítése; a „munkanélküli” újra-definiálása a foglalkoztatási törvényben, az ILO ajánlásához igazodóan, ennek megfelelően a passzív és az aktív eszközök újragondolása, valamint a jelenlegi munkaerő-szolgálati irodák elsődlegesen állasközvetítő szolgáltató irodákká formálása, minden állást kereső számára.

A foglalkoztatás növeléséhez nélkülözhetetlen a *szélesebb* összefüggések áttekintése, az oktatási rendszertől a depressziós régiókig, az egyenlő esélyek érvényesítésének feltételeitől (az EU irányelveknek megfelelően) a költségvetési hatásokig stb. Más szóval: elérkezett a foglalkoztatáspolitikai újratervezésnek ideje. És bár az igényt az EU-hoz csatlakozásunk szándékának követelménye szabta meg, a foglalkoztatás növelése alapvetően saját, nemzeti érdekünk.

KÖZELKÉP

Bérek
a politikai rendszerváltástól
az ezredfordulóig

Szerkesztette
KÖLLŐ JÁNOS

Írták
FERENCZI BARNABÁS
GALASI PÉTER
GERGELY ZSOMBOR
KÉZDI GÁBOR
KOLTAY JENŐ
KÖLLŐ JÁNOS
LINDNERNÉ EPERJESI ERZSÉBET
MEDGYESI MÁRTON
SIK ENDRE
SZIVÓS PÉTER
TÓTH ISTVÁN JÁNOS

1. Bevezetés
 - 1.1. Az alapvető tények: reálbérek és kereseti egyenlőtlenségek
 - 1.2. A megfigyelés torzításai
2. A bérmeghatározás intézményei
 - 2.1. A bérmeghatározási rendszer
 - 2.2. A bérmeghatározási gyakorlat – néhány közvetett megfigyelés
3. Bérek a munkaerő főbb csoportjaiban
 - 3.1. Nemek szerinti kereseti különbségek
 - 3.2. Szelekciós torzítás: hatás a férfi-női kereseti különbségre
 - 3.3. Iskolázottság és életkor szerinti különbségek: az „emberi tőke” átértékelődése
 - 3.4. Regionális kereseti és bérköltség-különbségek
4. A gazdasági szektorok béralakulása
 - 4.1. A versenyszféra ágazatai
 - 4.2. Tulajdoni szektorok
 - 4.3. Versenyszféra és költségvetés
 - 4.4. Informális gazdaság
5. Keresetek és jövedelmek
 - 5.1. Kereseti és jövedelmi egyenlőtlenségek
 - 5.2. Torzítás a bérindexekben – a fogyasztás hatása
6. Felzárkóznak-e a bérek is Európához?
7. Jegyzetek
8. Hivatkozások

A munkaerőpiaci évkönyvek minden jelentkezésükkor tartalmaznának egy-egy tematikus blokkot, melynek célja: képet adni valamely fontos, a magyar munkaerőpiac fejlődését meghatározó folyamatról. Nem tudományos műről vagy statisztikai gyűjteményről van szó, hanem a kutatási eredményeket és „stilizált tényeket” áttekintő szakirodalmi szemléről, amely megjelöli a főbb problémaköröket; felmutatja a kutatási eredményeket, ha vannak, és rámutat a hiányukra, ha nincsenek; elvezeti az olvasót a témában született tudományos igényű publikációkhoz és a megbízható statisztikai forrásokhoz.

Ebben az évben a bérek alakulásáról szól az Évkönyv tematikus fejezete. Tizenegy szerző jegyzi a tanulmányt, amely a béreket formáló piaci erőkről és intézményekről, a rendszerváltás évtizedében hatásukra végbement költség- és jövedelem-változásokról, valamint – nem mellékesen – az ezek nyomán felmerült megválaszolatlan kérdésekről, szemléleti, interpretációs és technikai problémákról szól.

A témák sokfélesége eleve kizárja, hogy egy (vagy néhány) fogas kérdés köré szervezett, egységes elméleti keretben mozgó mű születhessen. Ha azonban az olvasó az egyes résztémák tárgyalásából is hiányolni fogja a versengő magyarázat-kísérleteket, a tényeken alapuló interpretációk küzdelmét – a segítséget ahhoz, hogy mit is kezdjen a megismert adatokkal – az nem lesz véletlen: az a magyarországi kutatás szűkösségét és elmaradottságát jelzi, azt, hogy egy-egy témán sokszor csak egy-két kutató dolgozik, s hogy az empirikus vizsgálódás gyakran az elmélet, a teoretikus elemzés pedig a tények kontrollja nélkül folyik.

Gazdaság- vagy társadalompolitikai ajánlások megfogalmazása nem tartozik e tanulmány feladatai közé. A tudomány és a széles értelemben vett politika közti párbeszédet azzal szeretné szolgálni, hogy a nagyközönség számára is érthető formában megfogalmazza azt, amit a kutatás már feltárt – és feltárja azt, ami még kutatásra vár.

A szerkesztő

1. BEVEZETÉS

A rendszerváltozás éveiben fokozatosan használaton kívül kerültek azok a jogi és politikai eszközök, melyek segítségével a szocialista állam kordában tartotta a bérek növekedését és többé-kevésbé sikeresen biztosította, hogy „népgazdasági szempontból” célszerűnek, politikailag helyesnek gondolt kereseti arányok alakuljanak ki. A magántulajdon uralkodóvá válásával vállalati szinten is megteremtődött az ellenállás a bérek növelésére irányuló nyomással szemben, a vállalatvezetők és az állam közötti bérharc helyébe alapvetően az elkülönült munkavállalók és munkáltatók – vagy ezek képviselői – között folyó alkudozásnak a különféle formái léptek. A piaci verseny nyomására megváltozott a munkaerő iránti kereslet szerkezete, ami a foglalkoztatási és bérarányok egymással is összefüggő átrendeződéséhez vezetett. A dolgozók számára elérhetővé váltak a tiltakozás és a kivonulás alapvető, korábban tiltott formái: a sztrájk, a tüntetés és a piacról való önkéntes kilépés. Kialakult egy valóban szabadnak mondható munkaerőpiac és alapvetően megváltoztak a béreket meghatározó mechanizmusok.

Nem csak a téma önmagában vett fontossága indokolja, hogy a munkaerőpiaci évkönyvek első jelentkezésekor éppen erről a folyamatról próbáljunk meg képet adni. A választást elsősorban az motiválta, hogy a magyar közgazdasági gondolkodás a legutóbbi időig marginális kérdésként kezelte, milyen spontán erők befolyásolják a bérek szintjét és arányait: erről könnyű megbizonyosodni, ha végiglapozzuk a vezető közgazdasági folyóiratok kilencvenes évek eleji-középi évfolyamait vagy az ezekben az években kiadott konjunktúra-jelentéseket, melyekben szinte egyáltalán nem esik szó a béreket alakító piaci erőkről. A tudományos kutatások is elsősorban a változások *következményeire* – a jövedelmi különbségekre, az elszegényedésre – irányultak.

Ma már nem kell magyarázni, milyen alapvető makro-gazdasági jelentőséggel bírnak a béreket meghatározó mikro-szintű folyamatok, és úgy tűnik, hogy a kérdésre vonatkozó ismeretanyag is elérte azt a kritikus szintet, amely már lehetővé tesz egyfajta áttekintést. Tanulmányunk ugyanakkor nem csak a munkaerőpiaci „árrendszer” átalakulásáról szeretne képet adni, hanem a vonatkozó ismeretek hiányosságaira és az ismeretszerzés korlátaira

is szeretné felhívni a figyelmet. Fontos kérdésekről – mint például a háromoldalú bérmegállapodások hatásossága, vagy az inflációs várakozások és a nominális bérkövetelések viszonya – még nem folyt kutatás Magyarországon. Legalább ilyen súlyos gond, hogy a kutatások nem ellenőrzik egymást: ritkán fordul elő, hogy többen is megvizsgálják valamely kérdést, eltérő módszerekkel elemezve azonos adatokat. A tudás hiányosságai és a kutatási eredmények hézagos kontrollja mellett magától értetődően nehezíti a tisztánlátást az is, hogy a bér adatok gyűjtése kényes, egy informalitással átszótt gazdaságban különösen nehezen megoldható feladat.

Tanulmányunk első fejezete a legalapvetőbb tényekről – a reálbér-alakulásról és a kereseti egyenlőtlenségekről – ad rövid emlékeztetőt, valamint a hivatalos és önbevalláson alapuló bér adatokban egyaránt meglévő torzításokra hívja fel a figyelmet. A második fejezet a bérmeghatározás intézményi feltételeinek változásáról, továbbá a decentralizált béralku erősödésének markáns jeleiről számol be, a további részek a nem, iskolázottság, életkor és régiók szerinti kereseti különbségeket taglalják, majd szektorok szerint tekintik át a relatív bérek alakulását. A tanulmány kitér a kereset-differenciálódás jövedelmi következményeire. Végezetül, a záró fejezet az európai integrációnak a keresetekre tett várható hatásait elemzi.

A szöveghez tartozó terjedelmesebb jegyzeteket J1–Jn számozással a tanulmány végéhez csatolva találja az olvasó. Ezek a jegyzetek fontos, az adatok és a kutatási eredmények felhasználásakor figyelembe veendő, de a szöveg követéséhez nem elengedhetetlenül szükséges technikai kérdéseket tárgyalnak.

1.1. Az alapvető tények: reálbérek és kereseti egyenlőtlenségek

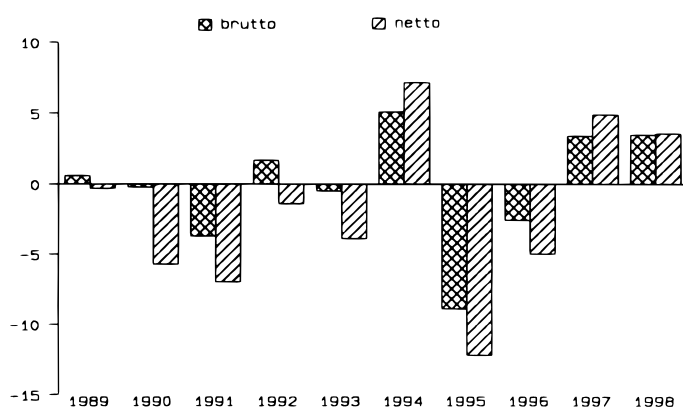
KÖLLŐ JÁNOS, LINDNERNÉ EPERJESI ERZSÉBET

A szocialista rendszer összeomlását követő gazdasági válságban a reálkeresetek csökkentek, bár nem olyan mértékben mint azokban a volt szocialista országokban (Bulgária, Csehszlovákia, Románia), ahol sokszerűen alkalmazott egyszeri kiigazításra került sor. Magyarországon nem volt szükség a nemzeti valuta drasztikus leértékelésére, az ország függése a KGST-kereskedelemtől kisebb mértékű volt, és már az államszocialista rend utolsó éveiben fokozatosan szabadabbá vált a külkereskedelem. A likviditásukat veszítő vállalatok gyors ütemben csökkentették a létszámukat, ezért Csehszlovákiával, Romániával vagy különösen Oroszországgal összehasonlítva az alkalmazkodás során kisebb teher nehezedett a bérekre. Ennek ellenére a nettó reálkeresetek 1988 és 1994 között minden évben csökkentek és a bruttó reálkereset is csak egyetlen évben (1992-ben) növekedett. (1.1. ábra).

A transzformációs válság időszakának sajátos vonása volt, hogy miközben a nettó kereset jelentősen veszített az értékéből (1989–92-ben 13,5%-kal),

aközben a munkáltatók számára a munkaerő drágábbá vált. *Godfrey (1994)* becslése szerint 1989–92-ben az iparban a termékegységre eső, dollárban mért munkaerőköltség 26%-kal emelkedett. E mögött az alábbi tényezők húzódtak meg: a) a fogyasztói és a termelői árindexek eltérése, melynek következtében – miközben a fogyasztói árakkal deflált reálbér jelentős mértékben csökkent – az ipari értékesítési árakkal deflált bér 5%-kal növekedett, b) a nem bérjellegű munkaerőköltségeknek (adóknak, járulékoknak) a fenti mutatóval számított 26%-os növekedése, c) a reálárfolyam 13%-os emelkedése és d) a termelékenységi 1%-os visszaesése.

1.1. ábra: A bruttó és a nettó reálkereset éves változási üteme, 1989–98



Forrás: KSH

Magyarország helyzetét a volt szocialista táboron belül egyedivé teszi, hogy 1995–96-ban a Bokros Lajos névvel fémjelzett stabilizációs program idején a reálbéreket egy második – az elsőnél erőteljesebb – sokk érte. Ebben az időszakban a reálkeresetek a visegrádi csoport országában már mindenhol növekedtek, 1994–96-ban összességében 3–5%-kal, ugyanakkor Magyarországon 17%-kal csökkentek.

Ezt a visszaesést – a megelőzőtől eltérően – már a termelékenységi növekedése és a termelői és fogyasztói árindex közötti rés megszűnése kísérte, miközben nem emelkedtek tovább a béreket terhelő járulékok sem. Az 1992–94-ben még 8–11%-os árindexrész 1995–97-ben 1–2%-osra szűkült, ezen belül 1995-ben és 1997-ben a termelői árak nőttek gyorsabban; 1998-ban a fogyasztói árindex ismét magasabb volt a termelőinél, de csupán 3%-kal. A teljes munkaerőköltségen belül a kötelező járulékok aránya 1992-ben 28,9%, 1998-ban 27,8% volt, az egyéb béren kívüli elemeké pedig 14,3% illetve 13,7%, a KSH Munkaerőköltség c. felmérései szerint. E tényezőknek köszönhetően a reálbércsökkenés a profitok növekedését vonta maga

után és egyik megalapozójává vált a kilencvenes évek második felében elindult gazdasági növekedésnek, mely 1997-től kezdve már a reálbérek emelkedését is maga után vonta.

A rendszerváltás kezdetétől a kilencvenes évek végéig – ameddig csak adatokkal rendelkezünk – a *kereseti egyenlőtlenség* nagyfokú növekedését figyelhettük meg. Minden adatforrás egyértelműen jelzi a keresetek szóródási tartományának szélesedését, ha a részleteket illetően előfordulnak is kisebb eltérések, a minták és adatfelvételi módszerek különbözősége vagy az alkalmazott egyenlőtlenségi indexek eltérő számításmódja miatt. Az 1.1. táblázatban az Országos Munkaügyi Módszertani Központ Bértarifa-felvételéből (Bértarifa) illetve a Háztartási Költségvetési Felvételből (HKF) valamint a Magyar Háztartás Panelből (MHP) származó adatok alapján a Gini-együttható értékeit mutatjuk be. (A Gini értéke zérus, ha a jövedelem egyenlően oszlik meg a jövedelemtulajdonosok között és egyhez közeli, ha minden jövedelmet egyetlen személy birtokol. A keresetek Gini-mutatója a fejlett országokban a 0,2–0,4 sávban helyezkedik el).

1.1. táblázat: Kereseti egyenlőtlenség az átmenet éveiben: Gini-együtthatók

Kereseti mutató	Bruttó havi kereset	Nettó havi kereset	Bruttó havi/éves kereset	Nettó éves kereset ³
Adatközlés	Vállalati	Vállalati	Önbevallás	Önbevallás
Adatforrás	Bértarifa ¹	Bértarifa ¹	HKF ²	MHP ²
1989	0,27	0,21	0,29	...
1990
1991			0,30	
1992	0,30	0,25	...	0,33
1993	0,36	...
1994	0,33	0,26	0,36	0,36
1995	0,33	0,26	0,37	...
1996	0,34	0,29	0,37	0,36
1997	0,36	0,32	0,38	...
1998	0,37	0,33	0,37	0,37

1 A 20 fősnél (1994 után a 10 fősnél) nagyobb vállalatok és a költségvetési intézmények teljes munkaidős alkalmazottainak május havi keresete, megnövelve az előző évi egyéb kifizetések 1/12 részével. A nettó kereset az adott évi adótábla alapján számított érték.

2 Főmunkahelyi bruttó kereset a referencia-időszakban keresettel rendelkezőknél a HKF alapján. 1989–91: havi, 1993–98: KSH által évesre átszámított. KSH súlyok. Az 1987. évi HKF-ből számított Gini: 0,24

3 Az adat a főmunkahelyi keresetből származó nettó éves ekvivalens háztartási jövedelem koncentrációját mutatja a MHP és a TÁRKI Monitor alapján. Részletesebben lásd a tanulmány 5.1. fejezetét!

A vállalati adatközlésből származó bruttó kereseti adatok alapján számított Gini 0,27-ről 0,37-re növekedett 1989 és 1998 között. A bruttó adatokból – az adótábla segítségével, tehát szükségképpen pontatlanul – becsült nettó keresetek esetében a növekedés valamivel még nagyobb mértékűnek mutatkozik, miközben az egyenlőtlenség szintje természetesen minden évben kisebb a progresszív jövedelemadó egyenlősítő hatásának köszönhetően. Az HKF bruttó kereseti adatai hasonló növekedést mutatnak. Ezek az adatok önbevalláson alapulnak, ami lefelé torzítja a Gini-mutatót (lásd az 1.2. alfejezetet), viszont tartalmazzák a részmunkaidős, illetve munkanélküliséggel vagy inaktivitással megszakított foglalkoztatási periódusokból eredő keresményeket is, ami növeli a mért egyenlőtlenséget. Úgy tűnik, ez az utóbbi hatás dominál, mert legalábbis 1998-ig a HKF-ből számított mutatók rendre magasabbak, mint a Bértarifa-felvételből származók. A táblázat utolsó oszlopa a főmunkahelyi keresetből származó, egy fogyasztói egységre eső nettó éves háztartási jövedelemnek a Gini-együtthatóját mutatja. Itt nagyobb fokú egyenlőtlenséget figyelhetünk meg mint az egyéni nettó keresetek esetében, a magas illetve alacsony keresetek családokon belüli többszörös előfordulása illetve a kereső-szám, a kereseti szint valamint a családméret közötti korrelációk miatt. E mutató szerint a megfigyelt periódusban a kereseteloszlás nemcsak a munkáltatók és az egyének, hanem a családok szemszögéből nézve is egyenlőtlenebbé vált.

Az 1.1. táblázatban bemutatott Gini-mutatók folyamatos egyenlőtlenség-növekedésre utalnak, mely 1992 és 1995 között valamivel lassabban zajlott mint előtte vagy utána. *Éltető* (1996) és *Galasi* (1995) tanulmányai egyenesen a nettó keresetek bizonyos fokú kiegyenlítődéset mutatták ki 1992 és 1994 között. Az 1.1. táblázat és a Galasi-tanulmány eredményei között az eltérést esetleg megmagyarázhatja, hogy az utóbbi esetében a számításokhoz felhasznált MHP a legkisebb vállalatok keresőire valamint a vállalkozói, kistermelői és alkalmi keresetekre is kiterjedt. *Éltető* elemzése a Bértarifa-felvételhez hasonló mintára, a tíz fősnél nagyobb vállalatokra vonatkozik, de csoportosított adatokon nyugszik, ennél fogva nem tükrözheti a szélső, nyitott kategóriákban végbement kereseti változásokat, melyek hatása a teljes egyenlőtlenségre nem elhanyagolható. *Kertesi és Köllő* (1997) tanulmánya a szóban forgó időszakban – a Bértarifa-felvétel egyéni adatainak felhasználásával – éppen a legmagasabb és legalacsonyabb keresetek tartományában mutatott ki jelentékeny további differenciálódást.

Az 1.2. táblázat arra próbál rámutatni, hogy a kereseti egyenlőtlenség növekedése nemzetközi mércével mérve igen nagymértékű volt. Az összehasonlításban olyan fejlett országok szerepelnek, melyekben rendkívülinek tartott egyenlőtlenség-növekedés ment végbe a nyolcvanas években: a Thatcher-korszak Angliája, a Reagan-korszak Amerikája, az átalakuló Japán. A mutató, melynek változását a táblázat *Katz et al.* (1995) nyomán

jelzi, a tizedik és az első nettó kereseti decilis hányadosának logaritmusai.¹ A kelet-európai országokra *Rutkowski (1996a, 1997)* közöl hasonló, de bruttó kereseteken alapuló mutatókat. A táblázatot kiegészítettük a Bértarifa-felvételből számított, az 1992 utáni időszakot is magukba foglaló, és részben a nettó kereseteken alapuló indexekkel. Mivel a megfigyelések országoként eltérő időszakra vonatkoznak, a változás mértékét egységesen öt-éves periódushosszra vetítve mutatja be az utolsó oszlop.

**1.2. táblázat: A kereseti egyenlőtlenség növekedése néhány országban
(A decilis ráta logaritmusának változása öt éves periódusra vetítve)**

Ország		Időszak	A decilis ráta logaritmusai az időszak		Ötéves változás
			elején	végén	
Egyesült Királyság – férfiak	n	1979–90	0,88	1,16	0,121
Egyesült Királyság – nők	n	1979–90	0,84	1,11	0,123
Egyesült Államok – férfiak	n	1979–90	1,23	1,40	0,077
Egyesült Államok – nők	n	1979–90	0,96	1,27	0,141
Japán – férfiak	n	1979–90	0,95	1,04	0,041
Japán – nők	n	1979–90	0,78	0,83	0,023
Csehország	b	1988–95	0,88	1,31	0,358
Lengyelország	b	1988–95	0,96	1,22	0,186
Románia	b	1989–95	0,67	1,12	0,375
Magyarország ^a	b	1988–93	1,14	1,30	0,158
Magyarország ^b	b	1989–92	1,13	1,30	0,283
Magyarország ^b	b	1992–98	1,30	1,57	0,225
Magyarország ^b	b	1989–98	1,13	1,57	0,244
Magyarország ^b	n	1989–98	0,93	1,39	0,255

n = nettó kereset, b = bruttó kereset.

Források: Az amerikai, brit és japán adatok forrása *Katz et al. (1995)*, 58. old. A cseh, lengyel, román és magyar (a) adatok forrása *Rutkowski (1996a)*, 27. old. valamint *Rutkowski (1997)*, 108. old. A magyar (b) adatok: saját számítás a Bértarifa-felvételek alapján.

Látható, hogy a kelet-európai országokban nyugati mércével mérve rendkívül gyors kereset-differenciálódás ment végbe, mélyebb változás, mint a nyolcvanas években a „szélsőséges egyenlőtlenség-növekedésről” elhíresült amerikai és angol esetekben.² Magyarországon 1989–98-ban hozzávetőlegesen kétszer akkora egyenlőtlenség-növekedést tapasztalunk, mint a két angolszász országban 1979–90-ben. (Vesd össze a nettó kereseti adatokon alapuló utolsó sort az angol és amerikai adatokkal!) Felhívjuk a figyelmet,

1 Az első (tizedik) kereseti decilis a legrosszabbul (legjobban) kereső 20% keresetének mediánja. Az alkalmazott mutató előnye, hogy egyenletes ütemű növekedés esetén a függő változó logaritmusai az időben lineárisan változnak.

2 E szempontból nincs különösebb jelentősége annak, hogy a nyugati adatok a nettó, a keleti-ek pedig zömmel a bruttó keresetekre vonatkoznak. Mint a Magyarországra vonatkozó két utolsó sor mutatja, a bruttó és nettó indexek lényegében azonos mértékben változtak. A decilis ráta szintje szempontjából természetesen egyáltalán nem mindegy, hogy melyik béradattal számoltunk.

hogy a közölt adatok az elért egyenlőtlenségi *szint* nemzetközi összehasonlítására nem alkalmasak.

Az 1.1. és 1.2. táblázat indexei keresztmetszeti – egy adott pillanatban vagy egy viszonylag rövid időszakban érvényes – egyenlőtlenséget mérnek, illetve ennek növekedését mutatják ki. Ezzel párhuzamosan azonban akár mérséklődhet is a hosszabb távon érvényesülő egyenlőtlenség. (Tegyük fel, hogy A tavalyelőtt kétszer, tavaly pedig négyszer annyit keresett mint B, idén azonban megfordult a helyzet: B keresett négyszer annyit, mint A. Miközben a keresztmetszeti egyenlőtlenség megnőtt – a keresetek szóródási tartománya a duplájára szélesedett –, az A és B közötti egyenlőtlenség kétéves időtávon mérve teljesen megszűnt!) A társadalmi hatás szempontjából nem mindegy, hogy a magas és alacsony bérek közötti távolság növekedése tartós elszegényedéshez illetve meggazdagodáshoz vezet, vagy pedig az emberek fel-le mozoghatnak a meredekebbé vált kereseti lépcsőn. Magyarországon mind a jövedelmi, mind pedig a kereseti mobilitásra vonatkozó kutatás intenzív mozgást mutatott ki az MHP 1992–97. évi hullámai alapján. *Rutkowski (1999)* becslése szerint az ötéves periódus átlagos kereseteiből számított Gini 8,2 százalékkal alacsonyabb, mint az egyéves jövedelmi adatokból számított átlagos Gini. A kereseti mobilitás egyenlőtlenség-csökkentő hatása Magyarországon lényegesen erősebb mint az Egyesült Államokban (4,8% az 1986–91. években) vagy az Egyesült Királyságban (5,7% ugyanebben az időszakban). Ugyanakkor Rutkowski elemzése arra is felhívja a figyelmet, hogy a kereseti mobilitás kiegyenlítő hatása 1992–93-ban volt a legerősebb, az idő előrehaladtával az éves kereseti rangsorok közötti korreláció erősödött, és gyakoribbá vált a „körbejárás” is, amikor a vizsgált személyek visszatértek abba a kereseti decilisbe, ahonnan egy időre kiléptek. (*i.m. 16–18. old.*). *Galasi (1998)* ugyancsak jelentékeny, de időben csökkenő intenzitású *jövedelmi* mobilitást mutatott ki.

1.2. A megfigyelés torzításai

Tanulmányunkban alapvetően a keresetek differenciálódása mögött meghúzódó erőket fogjuk vizsgálni, abban a meggyőződésben, hogy ez sok mindent elárul a makro-szintű béralakulás szempontjából fontos erőviszonyokról és piaci tendenciákról is. Tudomásul kell vennünk azonban, hogy a gazdasági életnek olyan területét elemezzük, melyről csakis bizalmatlanság és érdekek által torzított információk állnak rendelkezésre. Sem a kutatók, sem a hivatalos adatgyűjtő szervek nem áltathatják magukat azzal, hogy amit „bér” vagy „kereset” címen mérnek, az pontosan tükrözi a valóságot. Az adatgyűjtők és elemzők feladata (lenne), hogy a torzítás irányáról és mértékéről a lehető legtöbbet igyekezzenek megtudni és nyilvánosságra hozni. Sajnos Kelet-Európában nem eresztett mély gyökeret a felismerés,

hogy a statisztikai adatokat magukat is társadalmi folyamatok generálják, melyek ugyanúgy megismerhetők és megismerendők, mint a gyűjtött adatokkal elemezni kívánt jelenségek. Ami a bérstatisztikát illeti, erősen él a hit, hogy léteznek „megbízható”, vállalatoktól gyűjtött „hivatalos”, valamint csökkent értékű, önbevalláson alapuló adatok. A kétféle gyűjtésből származó eredmények eltéréseit gyakran rejtegetnivaló hibának – vagy eleve elkerülendő hibaforrásnak – tekintik.³ A tudományos publikációk is ritkán számolnak el a használt adatok természetéből fakadó torzító hatásokkal.

Célszerűnek látszik ezért néhány megjegyzést tenni a bérekre vonatkozó adatok sajátosságairól és szisztematikus torzításairól. Először a KSH és más adatgyűjtő szervek által publikált bérváltozási indexekről, másodsor a vállalati gyűjtésből származó egyedi kereseti adatokról, végül pedig a „hivatalos” és az „önbevalláson” alapuló statisztikák eltéréseiről esik szó.

Átlagbér-emelkedés és bérinfláció: mit (nem) mérnek a publikált bérindexek?

FERENCZI BARNABÁS

A KSH által publikált béradatokra irányuló figyelem fényében úgy tűnik, az átlagkereseti indexeket az elemzők a hazai gazdasági folyamatok fontos indikátorainak tartják. Az aggregált adatok kétféle szerepet tölthetnek be: egyfelől tájékoztathatnak a lakossági jövedelmek, általában az életszínvonal alakulásáról, másfelől információt szolgáltathatnak a gazdálkodás munkaerővel összefüggő költségeinek alakulásáról.

Az aggregált béradatokat *jövedelmi mutatóként* való kezelésével kapcsolatban legalább három probléma merül fel. (Eltekintve attól, hogy egy jövedelmi mutató esetén a vetítési alap nem az alkalmazott, hanem a háztartás kellene hogy legyen, hiszen a gazdasági tevékenységnek ez a kerete.) Először is, a béradatok forrása a KSH ún. intézményi munkaügyi statisztikája, amely nem reprezentatív a lakosság egészére, mivel az intézményi statisztika által mért körbe tartozás valószínűsége nem független maguktól a jövedelmektől. További problémát jelent a nettó bérek számítása a hazai személyi jövedelemadórendszer mellett, hiszen a személyi jövedelemadó sávosan különböző kulcsokkal a teljes jövedelmet adóztatja. Ilyenkor a bruttó *bérmeg*-adatokból nem lehet nettó béreket számítani, mert az aggregált adatokból nem dönthető el, vajon az adott tétel – havi bér, prémium, és a többi – egy kisebb vagy egy nagyobb kulcsú sávba tartozik-e. Hasonlóan problematikus a nettó átlagbérek bruttó *átlagbérek*ből számítása is az adórendszer nem-linearitása miatt.

Annak fényében, hogy a fejlett országok gyakorlatában nem találunk példát a nettó bérkategória rendszeres publikációjára, felmerül a kérdés, vajon Magyarországon miért közlünk ilyet? Ma a nettó bérindexek iránti fő igényt a nyugdíjrendszer támasztja: az ún. svájci indexálással a felosztó-kirovó rend-

3 Így például a lengyel statisztikai hivatal a munkaerőfelvétel keretében gyűjti, de az eltérések miatt nem publikálja a kereseti adatokat. A magyar KSH eleve elzárkózik a béradatok gyűjtésétől a Munkaerőfelvételben, ami súlyosan hátráltatja a munkaerőpiaci participációs döntések kutatását.

szerbeli nyugdíjakat részben a nettó bérek változásához kötik. Ennek hátterében az áll, hogy annak idején a személyi jövedelemadó bevezetése féloldalas volt, mivel a nyugdíjakat nem bruttosították; továbbá az az elgondolás, hogy – egyfajta társadalmi szolidaritás jegyében – a nyugdíjasok is részesüljenek a jövedelmek inflációt meghaladó emelkedéséből.

A munkáltatóknál felmerülő *munkaerőköltség* több komponensből áll össze: az alkalmazottnak közvetlenül kifizetett pénzbéren felül lényegesek a bérre rakódó munkáltatói terhek illetve az egyéb költségek (például az alkalmazottak utazási, étkezési, üdülési vagy kulturális tevékenységének pénzbeni vagy természetbeni támogatása). Noha nemzetközi tapasztalatok szerint a közvetlenül kifizetett bérek és a kompenzáció egyéb elemei sokszor szorosan együttmozognak, azaz a teljes munkaerőköltség nyomon követése helyett a bérindexek egyedüli vizsgálatával nem követünk el szisztematikus hibát, ez rövid távon nem feltétlenül teljesül. Magyarországon a kilencvenes években a közvetlenül kifizetett bruttó béren felül az annak 44–53 százalékát kitevő egyéb kötelezettségek adták a foglalkoztatás teljes költségét. Volt olyan év, 1992, amikor az előző évhez képest hét százalékponttal ugrott meg az ilyen kötelezettségek bérekhez vett aránya. Ilyen időszakban félrevezető lehet a bruttó bérindexek munkaerőköltség mutatóként való használata, amint azt 1.3. táblázatunk is mutatja.

1.3. táblázat: Mennyire torzítanak a bruttó bérindexek, mint munkaerőköltség mutatók?
Éves növekedési ütemek (%)

	Bruttó bérek	Béreköltségek
1991	20,6	20,6
1992	29,8	36,6
1993	24,8	25,7
1994	24,9	24,9
1995	21,5	19,1
1996	21,5	20,3
1997	21,9	19,1
1998	16,9	16,9

Forrás: KSH adatok.

A *bérinfláció* fogalmát bevezetve alakíthatjuk ki a bruttó átlagbérek és indexek egy jól definiált értelmezési és számítási keretét. Bérinfláció alatt az egységnyi munka árának tiszta – árazási döntések által megszabott – változását értjük. Az átlagbér alakulását ezen felül érinti a foglalkoztatotti állomány összetételének vagy minőségének módosulása is. A bérinfláció definíciójából vezethető le annak módszertana. Bérinflációs indexek számítása-

4 A standardizált indexek alap-típusai a múltbeli (azaz bázisidőszakbeli) súlyszerkezetet használó Laspeyres-, illetve a jelenbeli (tárgyidőszaki) súlyozást alapul vevő Paasche-index. Az árindexben alapul vett súlyszerkezet lehet minden időszakra rögzített, illetve változó. Rögzített súlyozású Laspeyres-bérindexnél például minden hónapban vagy negyedévben egy adott múltbeli időszak, általában egy naptári év, során megfigyelt foglalkoztatási szerkezettel súlyozzuk az tárgyidőszakban mért „egyedi” bér-eket, hasonlóan a fogyasztói árindex hazai számításához, amikor is minden hónapban egy korábbi év fogyasztói kosarával súlyozzák az egyedi árváltozásokat. Rögzített súlyozás használatakor is változtatják időnként a súlyrendszert, a hazai árindexnél például évente egyszer, az amerikai bérinflációs mutatónál (a Bureau of Labor Statistics által közölt ún. ECI-mutató esetében) ötévente. A súlyozás típusa megválasztásának közgazdaságtani jelentőségéről és következményeiről ld. Lettau et al (1997).

5 Ld. az USA esetében az ún. Boskin-jelentést, melynek lényegét ismertetti az MNB (1999b) kiadványa.

6 Ez volt megfigyelhető akkor, amikor a gyógyszerár-támogatási rendszer változása miatt bizonyos gyógyszerek ára 1999. nyarán megugrott. A fogyasztók – pontosan ismervé a várható árváltozásokat és valószínűleg magukat a relatív árakat is – a KSH által a fogyasztói árindexben kimutatott, közel 65%-os július-augusztusi gyógyszerár-emelkedésnél kisebb ütemű inflációt éltek meg a termékcsoportban, hiszen feltehető, hogy az áremelkedés után a relatíve olcsóbb gyógyszerek felé fordultak, azaz helyettesítettek.

kor célunk a tiszta árazási változások kiemelése és az átlagbérekben tükröződő egyéb hatásoktól való elkülönítése. Az átlagbéreket mozgó egyik „zavaró” tényező a foglalkoztatottság szerkezetének változása: amikor például ez eltolódik a magasabb bérekkel vagy bérindexekkel rendelkező csoportok felé, akkor az összetételhatás felfelé torzítja az átlagbéreket illetve növekedési indexeiket. Az összetételhatás okozta torzítást 1995–98-ban, a feldolgozóiparban 1.4. táblázatunk számszerűsíti. Mind az alacsony bérindexű ágazatok – különösen a gépipar – súlyának emelkedése, mind a magas bérindexű szellemiek arányának csökkenése lefelé torzította a kimutatott bérnövekedést a valóságoshoz képest. Az is megfigyelhető, hogy a torzítás zömét az ágazatközi foglalkoztatási arányok változása okozta.

1.4. táblázat: Az összetételhatás okozta torzítás mértéke a feldolgozóiparban (1995–1998)*

Fizikai/szellemi arány	Ágazatközi szerkezet	
	rögzített	változhat
rögzített	0,0	-1,0
változhat	-0,3	-1,3

* Az éves átlagbérindexek eltéréseinek összege 1995–1998 között a rögzített (1995-ös) súlyokkal számított indextől, százalékpontban.

Forrás: KSH adatok, saját számítás

Az összetételhatás kiszűrésére a statisztikai gyakorlat ún. standardizált indexeket használ, amikor is az alapul vett súlyszerkezet (a fogyasztói árindexnél a fogyasztói kosár vagy bérindexeknél a foglalkoztatás szerkezete) a bázis- és a tárgyidőszakban azonos.⁴ Milyen következményekkel jár ez a bérinfláció mérése során? A bérinfláció standardizált, különösen pedig rögzített súlyozású indexekkel való mérése elhanyagol három, a relatív bérek és a foglalkoztatási szerkezet változása közt szisztematikus kapcsolatot teremtő mechanizmust. Az ún. tiszta *helyettesítési* hatás negatív, a *relatív termelékenység* illetve *relatív termék-keresleti* változások pedig pozitív korrelációt visznek a munkapiac egyes csoportjainak relatív bére és foglalkoztatási súlya közé.

Ezeket sorra véve: először is, ismert, hogy az árinfláció számításakor a standardizált indexek használatának komoly hátulütője az ár- és keresleti változások negatív kapcsolatának – azaz a tiszta helyettesítési hatásnak – a figyelmen kívül hagyása.⁵ Az ilyen árindexek ugyanis rövid távon (amíg a súlyrendszer rögzített) nem veszik figyelembe, hogy legtöbb termék esetében annak az átlagost meghaladó ütemű áremelkedése csökkenti fogyasztását.⁶ A helyettesítésben megjelenő munkaerő-keresleti reakción túlmenve a kínálati oldalt is bekapcsoló relatív termelékenységi változások mechanizmusa szerint, ha egyes munkapiaci csoportok termelékenysége a többieké-

hez képest megugrik – ami relatíve magasabb bérekkel jár –, az munkakínálati reakciót kiváltva emeli az adott szegmens foglalkoztatási súlyát. A relatív termék-keresleti mechanizmus szerint az adott szegmens emelkedő relatív termelékenységét az általa előállított termék iránti, termékár-emelkedésben jelentkező fokozódó kereslet mozgatja. Ezen mechanizmusok tehát pozitív korrelációt implikálnak a relatív bérek és a foglalkoztatási súlyok változása között.

A standardizált bérindexek, legalábbis rövid távon, figyelmen kívül hagyják mindhárom, a munkapiaci szegmensek közti helyettesítést eredményező mechanizmust. Ezt azonban – az árinfláció esetével ellentétben – a Magyarországon rendszeresen publikált béradatok aggregációs szintjén nem tartjuk problematikusnak. A munkaerőpiac esetében a foglalkoztatási csoportok közti helyettesíthetőség rövid távon gyakorlatilag elhanyagolható, hiszen a technológia kötöttségei nem teszik lehetővé a fizikai/szellemi arány ágazatokon belüli gyors változtatását, nem is beszélve a gazdasági tevékenység ágazatközi szerkezetének módosításáról. Egy időről-időre revideált, de a revíziók között végig rögzített súlyszerkezeten alapuló bérinflációs index esetében nem okoz problémát a helyettesíthetőség rövid távon való kizárása.

A rendszeresen közzétett bruttó béradatok és bérindexek megfelelő standardizálással – lényegében egyszerű súlyozással – bérinflációs mutatóvá alakíthatók. Bár elméleti definíciónk vagy egyes fejlett országok gyakorlata fényében az így számított bérindexek értelmezése sem problémamentes,⁷ a bruttó bérekből képzett bérinflációs mutató esetében – szemben az egyszerű nettó vagy bruttó átlagbérekkel – biztosított a módszertan és az értelmezési keret konzisztenciája.

A vállalati béradatok torzításai

TÓTH ISTVÁN JÁNOS

A cégek kereseti adatainak érvényessége elvileg több ponton is megkérdőjelezhető. Egyfelől a tényleges létszám lehet kérdéses, másfelől a ténylegesen foglalkoztatott és bejelentett létszámnak kifizetett bér. Mindkét esetben a tényleges munkaköltségek eltérnek a formálisan kimutatottól és a statisztikákra, adóbevallásokra alapozódó elemzésekben számítottól.

Kézenfekvő feltételezés, hogy ez a különbség a nyilvántartásokban kimutatottnál, illetve a bevallottnál magasabb tényleges munkaköltségeket implikál. Lehetséges és értelmes lehet ugyan fordított irányú torzítás létezését is feltételezni, de az alábbiakban eltekintünk ezektől a speciális helyzetekben lehetséges torzításoktól, amikor tudatos és explicit túlfoglalkoztatásról van szó: a foglalkoztatottak között vannak olyanok, akik semmilyen módon nem vesznek részt a termelő tevékenységben. (Többnyire állami cégeknél, illetve „gyenge tulajdonosok” esetén tudja a menedzsment a kiválasztottakat ilyen puffer állásokkal jutalmazni, de az állami cégek esetén a tudatos

⁷ Az alapadatok szintjén orvosolandó hiányosság például, hogy a bérek a fizikai munkaerő esetében nincsenek ledolgozott óraszámra vetítve. Erről ld. *MNB (1999a)*. Problémát okoz a szezonális igazítás helyett alkalmazott éves indexek értelmezése is, hiszen azok, mint hosszú bázisú indexek, nem az aktuális folyamatokat mutatják. A fejlett országokban alkalmazott bérstatisztikai gyakorlatról lásd például Nagy-Britannia vonatkozásában *Chambers és Holmes (1998)* vagy az USA-ra *Ritter (1996)*.

túlfoglalkoztatásnak lehetnek a központi bérszínvonal szabályozásból adódó okai is.)

A torzítások másik, kézenfekvőbb és kétségtelenül elterjedtebb fajtája, amikor a termeléshez szükséges tényleges munkaköltségek magasabbak, mint amit az adott cég mérlegében, adóbevallásában, vagy más statisztikáiban kimutat. Ekkor a létszámadat érvényessége két ponton támadható: egyfelől a rejtett gazdaságba sorolható cselekvésről van szó, amikor *be nem jelentett munkaerőt* foglalkoztatnak és készpénzben, minden bizonylat nélkül adják oda a bért (nevezzük ezt, bár nem szép a szó, *fekete munkának*). Ekkor a megfigyelt cég is, és a feketén foglalkoztatott is adót csal.

De lehet a megfigyelt cég szempontjából adóélkerülésről beszélni, amikor tartósan, *alvállalkozóként* foglalkoztatják a munkaerőt, akinek egyéni vállalkozása vagy jogi személyiséggel rendelkező társas vállalkozása (leggyakrabban betéti társasága) van. Ekkor két dolog történik: egyrészt a ténylegesen alkalmazott munkaerő nem jelenik meg a létszámban, az elvégzett munka díja pedig a megbízó cég nyilvántartásaiban és mérlegében a bér helyett az egyéb költségeknél jelentkezik (pl. szolgáltatás vétel), másrészt pedig triviális, hogy nem annival nő meg a megbízónál az egyéb költség, mint amennyivel csökken a bérköltség, hanem ennél kisebb összeggel. Kevesebbet fizet az alvállalkozóként foglalkoztatottnak, mint amennyi a különben kifizetendő bérköltség (bér és közteher) lenne. Adócsalás történik, amelynek során a megbízó cég egyszerűen a megbízott vállalkozásra hárítja az adócsalás költségeit a magasabb jövedelemhez jutás fejében.

A hagyományos módon kifizetendő munkaerőköltség és az egyéb költségek többletének különbsége adja az eltítkolt adó minimális összegét. Ezáltal a megbízó cég „tisztta marad”, miközben paradox módon az eltítkolt adó egy részét nyeri az ügyleten. Költsége csak annyi, hogy egy alvállalkozó megbízása bizonytalanabb szerződéses forma, mintha formálisan is foglalkoztatná a dolgozót. De az adót csalo alvállalkozó is „jól járhat”, mert 1) adócsalás révén – ha nem bukik le – magasabb jövedelemhez juthat, mint ha bért kapna, 2) ha lebukik is, a kirótt büntetés mértéke alacsonyabb mint az adócsalás időszaka alatt nyert addicionális hasznok összegének jelenértéke.

A *formálisan foglalkoztatottak kereseti adatainak* érvényessége is megkérdőjelezhető több szempontból. Egyrészt náluk is alkalmazható a korábban leírt két megoldás: a bizonylat nélküli bérfizetés és a kereset egy részének alvállalkozói díjként való kifizetése. Ezáltal olyan hibrid megoldás jön létre, amelyben a megbízó cég lemond az eltítkolt adó általi nyeresége egy részéről annak érdekében, hogy a munkaszerződés által számára kiszámíthatóbb szerződéses kapcsolathoz jusson. Az állományi létszámban szereplő foglalkoztatott, aki megbízottként is jövedelemhez jut, a kifizetett díjhoz kapcsolódóan adót titkol el – ezért kifizetendő számára ezen a módon is jövedelemhez jutni.

Másrészt a természetbeni juttatásokon keresztül alkalmazhatóak legális adóelkerülési technikák. Ekkor a bérköltség csökkenthető az anyag- és egyéb költségek (pl. munkaruha, mobiltelefon, személygépkocsi, benzin), illetve egyéb, a cég vonzerejét befolyásoló tényezők (kedvezményes lakáshitel) növelése által. Ebben az esetben nem adócsalásról, hanem adóelkerülésről van szó. A foglalkoztatott sem csal adót, mivel a juttatások után vagy fizet személyi jövedelemadót, vagy a szóban forgó juttatás az adózás szempontjából nem is számít jövedelemnek (pl. cégautó vagy a cég által biztosított mobiltelefon használata), miközben a használó jólétét kétségtelenül növeli.

Ezek után kézenfekvő megnézni azt, hogy milyen gyakoriak lehetnek a fenti tranzakciók a magyar vállalkozások körében, illetve ezek a jelenségek milyen vállalati tényezőkkel függnek össze.

Bár a fekete foglalkoztatás elterjedtségéről sem lehetetlen releváns információt szerezni, az alábbiakban csak a fent felsorolt esetek azon részével foglalkozunk, amelyeknél rendelkezünk hozzáférhető adatokkal, illetve amelyeknél közvetett becsléseket adhatunk egy 1996-ban végzett vállalati felmérés eredményei alapján.⁸ Ebben a felmérésben mintegy 300 feldolgozóiparban, építőiparban és kereskedelemben tevékenykedő, 50 fő feletti vállalkozás adatai és válaszai szerepelnek. Az elemzés során a cégek kérdőívvel felvett adataihoz hozzáillesztettük ugyanazon cégek 1996-os mérlegeiben szereplő bér, létszám és nettó árbevétel adatait is.

A megkérdezett cégek vezetőinek túlnyomó többsége fontos szempontnak tartotta a munkavállalók javadalmazásának kialakításánál, hogy minimalizálják a bérekhez kapcsolódó adókat (43,6%-uk tartotta ezt fontosnak, és 38,1%-uk nagyon fontosnak). Ennek megfelelően a cégvezetők több mint háromnegyede szerint megfelelő díjazási módszerek alkalmazásával a kifizetendő tb járulék csökkenthető (41,6% értett ezzel részben és 36% teljesen egyet). A megkérdezettek közel 95%-a vélekedett úgy, hogy a cégek nagy része ezt a célt legális eszközök felhasználásával éri el.

A cégek 57%-a bízott meg rendszeresen alvállalkozókat 1996-ban. Nem állítjuk persze, hogy minden tartós alvállalkozói kapcsolat mögött adózási szempontok érvényesülése és a munkaköltségek torzítása húzódik meg. Közelebb jutunk ehhez az arányhoz, ha csak azokat az eseteket vesszük figyelembe, amikor a cég korábban foglalkoztatott, de elbocsátott dolgozóit bízta meg alvállalkozóként. Ez a helyzet jóval ritkább, de mégis számottevő arányt képviselt 1996-ban: a megkérdezett cégek 13%-a bízta meg rendszeresen alvállalkozóként korábban elbocsátott dolgozóit.

Ennek esélyét a becslések szerint számottevően növelte az, ha a cég nagykereskedelemmel foglalkozott, továbbá ha magyar vállalkozás(ok) többségi tulajdonában volt, illetve csökkentette, ha építőipari cégről volt szó. Ha például bizonyos típusú kiskereskedelmi cégek körében 13% volt ez az arány, akkor az ugyanolyan nagyságú és tulajdonosi szerkezetű nagykereskedelmi

⁸ Az adatfelvétel koncepciójának kidolgozása Semjén András és Tóth István János nevéhez fűződik. Az adatfelvétel és fontosabb eredményeinek leírását lásd *Tóth és Semjén (1999)*.

cégeknél 23%-ra lehet becsülni az elbocsátott dolgozók alvállalkozókként való megbízásának előfordulását. Másrészt az adatok arra mutatnak, hogy *az adóalap csökkentés e formája számottevően elterjedtebb a magyar magántulajdonban, pontosabban magyar cégek tulajdonában lévő cégek körében, mint a többi cégnél: 29%-uk alkalmazta ezt.* A többletényezős becslések szerint, ha egy külföldi tulajdonban lévő cégeket tartalmazó cégcsoportban 10%-ra tehető e jelenség előfordulása, akkor egy ugyanolyan jellemzőkkel rendelkező, de magyar többségi tulajdonban lévő cégcsoportban ennek több mint kétszeresére, 25%-osra becsülhetjük.

Itt még egy érdekes megfigyelést tehetünk: *azoknál a cégeknél gyakoribb ez a módszer számottevően, amelyeknél előfordult, hogy valamilyen okból nem tudtak eleget tenni szerződésben vállalt kötelezettségeiknek.* E jelenség mögött vagy arról van szó, hogy az elbocsátás és az elbocsátott dolgozók alvállalkozóként való foglalkoztatása egy olyan tünet-együttes része, amely a szerződéses fegyelem megszegését is tartalmazza, vagy pedig az előbbi módszer alkalmazása hordoz olyan bizonytalansági többletet, amely ront a cég szerződéses fegyelmen. Az első magyarázat relevanciáját húzza alá az, hogy a szerződéses fegyelmet megszegő cégek a többi cégnél számottevően nagyobb arányban tervezték *növelni* az elbocsátott dolgozóik alvállalkozóként való megbízását a közeljövőben.

A kereseti adatok lehetséges torzítását két jelenség nyomon követésével vizsgáljuk: az egyik az alacsony bérszinten való foglalkoztatás jelenléte és elterjedtsége a cégen belül, a másik pedig a természetbeni juttatások különböző fajtáinak előfordulása és súlya.

Az elsőhöz megvizsgáltuk, hány cégnél fordult elő, hogy 1996-ban 20 000 forint alatti bérszinten foglalkoztattak munkaerőt és az ilyen bérszinten foglalkoztatottak aránya mekkora volt az összes dolgozón belül. Ezt azért tettük, mert feltételeztük, hogy az alacsony bérszinten való foglalkoztatás nagyobb valószínűséggel jár együtt a regisztrált fizetésen kívüli pénzbeli juttatások módszerével. A vizsgált cégek 38%-ánál fordult elő az, hogy legalább egy dolgozót 20 000 forint bruttó bér alatt foglalkoztattak: legnagyobb arányban a magyar magánszemélyek többségi tulajdonában lévő cégeknél fordul elő (51%), szemben a többségében külföldi tulajdonban lévő cégekkel, ahol sokkal ritkább a jelenség (17%). Továbbá azoknál a cégeknél gyakoribb ez a megoldás, amelyek nem tudtak időben eleget tenni adófizetési kötelezettségeiknek (51%), illetve likviditási problémákkal küszködtek (48%).

Az alacsony bérszinten foglalkoztatott dolgozók aránya a cégek 15%-ánál legfeljebb 10%, 12%-uknál 11–30% közötti, 11%-nál pedig 30% feletti. Azoknál a cégeknél nagyobb ez az arány, amelyek magyar magánszemélyek tulajdonában vannak és adótartozásuk vagy likviditási problémáik voltak 1996-ban (lásd az 1.5. táblázatot).

1.5. táblázat: A 20 000 forint alatti bérszinten foglalkoztatottak aránya a cégek különböző csoportjaiban, %

Cégek csoportjai	20 000 forint bérszint alatt foglalkoztatott dolgozók aránya az összes foglalkoztatotton belül				Összesen	N
	Nincs	Legfeljebb 10%	11-30%	30% felett		
Többségi külföldi tulajdonos	83,3	(11,1)	(3,7)	(1,9)	100,0	54
Magyar magánszemély a többségi tulajdonos	49,5	15,5	15,5	19,4	100,0	109
1996-ban volt adótartozásuk	49,1	17,0	22,6	11,3	100,0	106
1996-ban voltak likviditási problémáik	52,3	17,1	18,9	11,7	100,0	111
Teljes minta	62,0	15,3	12,0	10,6	100,0	274

(): a cellában az esetszám kisebb mint 10

A többletényezőcs becslések eredményei szerint e jelenség súlya a kiskereskedelmi cégeknél becsülhető a legmagasabbra. *Az alacsony bérszinten foglalkoztatottak magasabb arányával jár az is, ha a cégnek likviditási problémái voltak, vagy ha volt adótartozása.* Relevánsnak tűnik tehát, hogy e jelenséget az adócsökkentésre irányuló módszerek körébe soroljuk. Olyan túlélési technikáról van szó, amellyel a cég ingatag pénzügyi helyzetén kívánnak a cég vezetői enyhíteni.

Másrészt inkább a magyar tulajdonban lévő cégek élnek az alacsonybérű alkalmazás megoldásával. Erre mutat legalábbis az a becslési eredmény, mely szerint *két különben azonos paraméterekkel rendelkező cég között a külföldi tulajdonban lévőnél számottevően kisebb lehet a minimális bérszinten foglalkoztatott dolgozók aránya, mint a magyar tulajdonban lévőnél.*

A harmadik megállapítás az, hogy a becslési eredmények nem támasztják alá azt a kézenfekvő feltételezést, miszerint a kisebb cégeknél nagyobb súllyal alkalmazzák a szóban forgó adóalap-eltitkolási megoldást.⁹

Az adóalap-csökkentés harmadik, és immár legális módja, ha a cég a dolgozóinak különböző béren kívüli juttatásokat biztosít. Ezek egyes fajtainak gyakoriságáról tájékoztat az 1.6. táblázat. Ebből két jelenségre lehetünk figyelmesek: egyrészt – a kiegészítő nyugdíjbiztosítás kivételével – a cégek túlnyomó többsége él a béren kívüli juttatások adóalap-csökkentő lehetőségeivel; másrészt pedig ez a módszer inkább jellemző a nagyobb cégekre, mint a kisebbekre. A vezetőknél biztosított természetbeni juttatások és kedvezmények (lakástámogatás, kamattámogatás, kedvezményes kamatozású kölcsön) alkalmazása már nem ilyen egyöntetű és nincs is számottevő összefüggés a cég nagysága és ezek alkalmazása között.

⁹ A nagyobb vállalkozásokra tehát nem érvényes a létszám és a minimálbérhez közeli foglalkoztatottság mértékének erős negatív kapcsolatát mutató jelenség, amit a kis- és a közepes vállalkozások körében korábban kapunk. Lásd Tóth és Semjén (1996).

1.6. táblázat: Egyes béren kívüli juttatások előfordulása a magyar és a külföldi tulajdonban lévő cégeknél 1996-ban, %

Béren kívüli juttatások	Foglalkoztatottak száma (fő)			Teljes minta
	50-100	101-300	301-	
Alkalmazottaknak				
Napidíj	66,9	79,6	95,2	77,6
Benzinpénz, gépkocsi átalány	82,3	79,6	81,0	81,0
Ruhapénz, munkaruha	66,1	67,0	85,7	70,7
Utazási költségtérítés	86,3	95,1	98,4	92,1
Étkezési hozzájárulás	90,3	98,1	100,0	95,2
Üdülési hozzájárulás	14,5	35,3	49,2	29,4
Kiegészítő nyugdíjbiztosítás	11,1	17,6	19,0	15,1
Vezetőknek				
Cégautó	65,1	61,2	76,2	66,1
Mobil telefon	80,2	75,7	79,4	78,4
Vissza nem térítendő lakástámogatás	4,8	3,9	4,8	4,5
Lakáshitelhez kamattámogatás	6,3	16,5	6,5	10,0
Kedvezményes kamatozású kölcsön	23,0	31,1	47,6	31,2

1.7. táblázat: A béren kívüli pénzbeli juttatások kifizetett bérhez viszonyított aránya a cégek egyes csoportjaiban 1996-ban, %

Cégek csoportjai	Béren kívüli pénzbeli juttatások kifizetett bérhez viszonyított aránya				Összesen	N
	Nulla	Legfeljebb 5%	6-10%	10% felett		
Többségi külföldi tulajdonos	(11,3)	60,4	(17,0)	(11,3)	100,0	53
Többségi közösségi (állami vagy önkormányzati) tulajdon	(8,1)	43,3	(18,9)	29,7	100,0	57
1996-ban volt adótartozásuk	13,0	52,8	20,4	13,9	100,0	108
Létszám kevesebb mint 100 fő	13,6	50,8	20,3	15,3	100,0	118
Létszám több mint 300 fő	(3,8)	57,7	(9,6)	28,8	100,0	52
A dolgozók legalább 20%-át tervezi elbocsátani	(10,5)	(31,6)	(10,5)	(47,4)	100,0	19
Teljes minta	11,9	49,6	19,4	19,1	100,0	278

(): a cellában az esetszám kisebb mint 10

A béren kívüli juttatások aránya a kifizetett bérhez képest átlagosan 7,4%-ra volt becsülhető 1996-ban (a medián 5%) a közepes- és a nagy cégek körében, azaz a kimutatott munkaköltségeket legalább 7,4%-kal kellene

növelni ahhoz, hogy a tényleges költségszinthez közelebb álló eredményt kapjunk. Ez az arány azonban nem minden cégnél volt azonos. Jelentősebb különbségek vannak a cégek tulajdonosi szerkezete, nagysága, pénzügyi helyzete és üzleti perspektívái szerint. A bérezés kialakításakor nagyobb mértékben építettek erre a többségében közösségi (állami vagy önkormányzati) tulajdonban lévők és a nagyobb cégek, valamint azok, amelyek adózási fegyelme lazább, vagy nagyobb mértékben tervezik leépíteni kapacitásaikat (lásd az 1.7. táblázatot).

A vállalati és „önbevalláson” alapuló kereseti adatok eltérése

KÉZDI GÁBOR

Az önbevalláson alapuló illetve vállalati forrásból származó kereseti adatok között jelentős szisztematikus eltérések találhatók. A torzítás felméréséhez a kétféle adatra egyidejűleg van szükség, ám ezek szinte sosem találhatók meg ugyanabban a felvételben. A kivételes esetek közé tartozik a KSH 1988. évi jövedelemfelvétele, mely lehetőséget nyújt az eltérések irányának és jellegének tanulmányozására (Kézdí 1998). Az adatokból levont következtetések nyilvánvalóan csak erős fenntartásokkal érvényesek a mai viszonyokra, de a cél itt nem is a tényfeltárás, hanem az eltérésekből fakadó problémák bemutatása.

Az önbevalláson alapuló adatokkal mért kereseti átlag a vállalatihoz képest lefelé torzít, mintegy 20 százalékkal. Emellett az önbevallás „összehúzza” a kereseti adatokat: a varianciát csaknem feleakkorának tünteti fel, és – még az alacsonyabb átlag ellenére is – a relatív szórásban is kisebb értéket eredményez, mintegy 10 százalékkal. Egyéb relatív szóródási mérőszámok ehhez hasonló nagyságrendű eltérést mutatnak. A Gini-mutató értéke például a vállalati adatok alapján 0,233, az egyéniek alapján 0,207. A különbségek részben szisztematikusak: minél magasabb a vállalat által kimutatott kereset, annál alacsonyabb a bevallott és a kimutatott kereset aránya. A nem, az életkor és az iskolázottság hatása is szignifikáns, de sokkal gyengébb mint magával a kereseti szinttel összefüggő torzítás.

Nehezen eldönthető kérdés, hogy a vállalat vagy az egyén által szolgáltatott kereseti adat tekinthető-e hitelesnek: az előbbi számviteli értelemben pontos, de a megelőző alfejezetben tárgyalt okokból esetenként nem egyezik azzal az összeggel, amit a munkavállaló a munkája ellenszolgáltatásaként ténylegesen kapott. Az utóbbit torzíthatja a válaszoló bizonytalansága vagy bizalmatlansága, de esetleg tartalmaz a hivatalos könyvekben nem szerepeltetett elemeket is. (Erre utal, hogy a vizsgált mintában a bevallott kereset az esetek nem elhanyagolható részében magasabb mint a vállalat által kimutatott). Ha mindenki egyetért is abban, hogy elméletileg hogyan definiáljuk a kereseteket, a rendelkezésre álló adatok valójában egy *látens változónak* a tökéletlen megfigyeléséből származnak. Az alábbiak-

ban röviden kifejtjük ennek néhány, a kutatási eredményeket befolyásoló következményét.

Létezik egy egyértelműen meghatározható kereset (x^* látens változó), ám ezt nem tudjuk közvetlenül megfigyelni. A helyette rendelkezésünkre álló megfigyelt kereseti adat: x . Ez, a látens változótól és esetleg egyéb változók-tól is függő, szisztematikus, valamint azoktól független, „véletlen” okokból is eltér x^* -tól. Szisztematikus eltérés hiányában (valamint ha a véletlen komponens a becsülni kívánt modell minden egyéb elemétől független) x -nek x^* -tól való eltérését tiszta mérési hibának nevezzük. A vizsgálat irányától, az empirikus elemzéshez használt adatoktól és modelltől függően a szisztematikus eltérés és a tiszta véletlen hiba is torzíthatja az eredményeket.

A keresetek *átlagának* becslése akkor torz, ha a mérési hiba szisztematikus elemeket is tartalmaz. Márpedig – mint az előző alfejezet felhívta rá a figyelmet – a vállalati kereseti adatok szisztematikusan torzítottak, az önbevalláson alapuló pedig ugyancsak szisztematikusan térnek el a vállalatiaktól (valamint vélelmezhetően a közvetlenül meg nem figyelhető tényleges bértől is). A keresetek *szóródásának* becslését már a tiszta mérési hiba is torzíthatja, mint azt a J.1.1. jegyzet (2) és (3) formulái mutatják. A statisztikai elemzésekben az átlagnál és a szórásnál általában fontosabbak a *feltételes várható értékek*: esetünkben annak megállapítása, hogy valamely tényező egységnyi változása hogyan befolyásolja a keresetet. A leggyakrabban használt módszer ennek elemzésére a feltételes várható érték lineáris regressziós becslése.¹⁰

Amennyiben a kereset a regressziós modell *függő* változója, akkor a ténylegesen megfigyelt x kereseti változót használó modell együttthatóinak a becslése csak szisztematikus mérési hiba esetén torz. Ugyanakkor a becslés kevésbé hatékony, bizonytalanabb mintha hiba nélkül tudnánk mérni a látens változót. (Lásd a J.1.1. jegyzet (6) és (7) formuláit). A különböző módszerekkel megfigyelt keresetek azonban szisztematikus módon térnek el egymástól. Az említett adatfelvétel esetében például megmutatható, hogy ha önbevallás alapján mért kereseti változót használunk egy egyváltozós lineáris regressziós modellben a vállalati adatok helyett, akkor a magyarázó változó becsült hatásának mindössze 0,65 részét kapjuk. Ha az önbevalláson alapuló kereseti adatunk a modell *magyarázó* változója, akkor tiszta mérési hiba esetén torz, nullához húzó eredményt kapunk. (J.1.1. jegyzet (13) formula). Figyelembe véve a véletlen és a már tárgyalt szisztematikus eltéréseket is, a *Kézdi* (1998) tanulmányban vizsgált minta esetében azt várhatjuk, hogy az önbevalláson alapuló kereseteket használó modell nagyjából 20 százalékkal magasabb meredekséget becsül, mint a vállalati bér-adatokat használó függvény (J.1.1. jegyzet (12) formula).

Ezek az eredmények arra szolgálnak, hogy érzékeltessek: adott esetben igen jelentős torzításokhoz vezethet, ha tökéletlenül mérjük a keresetet mint

10 Az alábbiakban a legkisebb négyzetek módszerével becsült modellt feltételezzük és feltecssük, hogy a véletlen tag független a modell magyarázó változótól.

látens változót. Többváltozós modellekben egyetlen magyarázó változó tökéletlen mérése is torzítja az összes többi változó paraméterének a becslését. (*Greene 1993, 9.5 fejezet*).

A mérés hibáját az esetek többségében nem tudjuk megbecsülni, az eredmények interpretálásánál azonban mindig érdemes szem előtt tartani, hogy a kereset látens változó, és becsléseinkben ennek csupán jobb-rosszabb megfigyeléseit használjuk fel. A kutatás irányultságától és a megfigyelés módjától függ, hogy kell-e, érdemes-e foglalkoznunk a mérési hiba következményeivel. Ha a kutatás tárgya a keresetekből származó államháztartási bevételek alakulása, akkor az adminisztratív forrású adatok (adóbevallás, társadalombiztosítási befizetések) valószínűleg elég jó mérésnek számítanak ahhoz, hogy közvetlenül használjuk őket (annál is inkább, mert a bevételek valóban a hivatalosan bevallott értéktől függnék). A munkahelyi adatok megfelelő forrásnak tekinthetők a főmunkahelyi bruttó keresetek elemzésére – az előző alfejezetben bemutatott, vagy más, még fel nem derített torzítások figyelembe vétele esetén. Ha célunk a nettó bérek elemzése, akkor érdemes megvizsgálni annak hatását, hogy nem ismerjük az adót meghatározó egyéb változókat. A háztartási kérdőívekből származó – nem túl szép kifejezéssel élve „önbevalláson alapuló” – kereseti adatok is tartalmaznak nem elhanyagolható hibákat. Átlaguk és szórásuk kisebb, és körülményesebb elemzés esetén figyelembe kell venni a bevallott és a hivatalos kereset degresszív (nem lineáris) kapcsolatát is.

2. A BÉRMEGHATÁROZÁS INTÉZMÉNYEI

A bérmeghatározás szabadságának elvét a politikai rendszerváltozás egy csapásra visszaállította, a gyakorlat azonban csak fokozatosan változott, az elmúlt évtized során kialakult új intézmények, eljárások még ma is formálódnak. Ez a fejezet rövid áttekintést ad a formális béralku intézményeinek kialakulásáról (2.1.), és amennyire ez a rendelkezésre álló adatok alapján, kutatási eredmények hiányában lehetséges, megpróbálja felmérni a központi, ágazati és vállalati szint befolyását a keresetek alakulására (2.2.).

2.1. A bérmeghatározási rendszer

KOLTAY JENŐ

A bértervezés eltörlése (1968) után a vállalatok által kifizetett bérek a központi szabályozás, a (bér)politikai beavatkozások és az informális béralku erőterében alakultak (*Kővári és Szirácski, 1985, Koltay, 1986*). A formális kollektív szerződések a bérek vonatkozásában nem játszottak érdemi szerepet. A központi szándékokat meghaladó bérkiáramlást közvetve, a vállalati jövedelmek megadóztatásán keresztül fékező szabályozás többé-kevésbé hatékony felső korlátot állított a bérnövekedés elé, legalább valamekkora béremelést garantáló, valódi alsó korlát nem érvényesült, a meglehetősen ritka kiigazítások között feledésbe merülő hivatalos legkisebb bér legfeljebb a rendszer melléktermékének volt tekinthető.

Elhúzódozó búcsú a bérszabályozástól

A rendszer átalakulása ellentmondásosan kezdődött. Az érvényben tartott központi bérszabályozás a nyolcvanas évek közepétől fokozatosan vesztett erejéből, keresetszabályozó hatóköre a gazdaság hierarchikus koordináció alól kikerülő szektorának bővülésével, keresetszabályozó szerepe az adóreform (a személyi jövedelemadó és az általános forgalmi adó) bevezetésével fokozatosan szűkült. A monetáris egyensúly megbomlásának időszakában azonban a központi szabályozás átmenetileg még szigorodott is.¹¹

Ugyanakkor az állam-szakszervezet-munkáltató konzultációkat frissen intézményesítő Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) kötelező minimál-

11 1989-ben a vállalatoknak a bérnövekmény teljes összege után nyereségadót kellett fizetniük a normál kulcs szerint.

bér megállapítására kapott felhatalmazást. (A háromoldalú tárgyalásokon kialakult, s kormányrendeletben kihirdetett összeg – a piacgazdaságokban szokásos – országosan egységes, teljes munkaidőre vonatkozó havi vagy órabér). Az 1988 végen tulajdonképpen bérszabályozás-pótló, kiegészítő szándékkal létrehozott, kezdetben inkább az államigazgatás egyik szervének tekinthető (*Ladó, Tóth 1999*) OÉT, majd a rendszerváltozás utáni első kormány által némileg átalakított és átkeresztelt Érdekegyeztető Tanács (ÉT) tevékenységi körébe tartoztak az általános bértárgyalások is, amelyek eredményei a következő évi béremelések átlagos, minimális és nem utolsó sorban maximális mértékére vonatkozó nem-kötelező ajánlásokban fogalmazódtak meg. Sőt az „adómentes” béremelések mértékéről is itt tárgyalt a három fél.¹²

A kormány érvényben tartotta tehát a központi szabályozást, de megosztotta régi-új partnereivel a makroszintű bér meghatározás felelősségét, ugyanakkor tudomásul vette kompetenciájának szűkülését, és a munkáltatók autonómiáját a magánszektor béreinek meghatározásában.

A beralakulás teljes felszabadítása kockázatosnak látszott.¹³ Bár az elmélyülő visszaesés, a piacvesztés, a mérleghiány, a növekvő bérterhek mérsékeltek a vállalatok béremelési hajlandóságát – és a tömegessé váló állásvesztés, a szakszervezeti tagság eróziója gyengítette a potenciális bérköveteléseket –, a nálunk is gyorsuló infláció óvatossá tette a döntéshozókat. 1992-re feltételelesen a háromoldalú megállapodásra bízták a bérkorlátozást, azzal, hogy csak annak hatástalansága esetén lép érvénybe a bérszabályozás. A béremelkedések lassulásának jeleit észelve a kormány az ÉT-ben még ebben az évben beleegyezett az adófenyegetés végleges visszavonásába, s 1993-tól megszüntette a központi bérszabályozást, kitéve ezzel a gazdaságot a szabad beralakulás összes bizonytalanságának.¹⁴

A központi szint

A jogi keretek – a szakszervezeti szabadságtól a sztrájkjogon át a munkáltatói/tulajdonosi autonómiáig – megteremtése után a bérszabályozás megszüntetésével elhárult az utolsó akadály a munkavállalók és a munkáltatók szabad megállapodásán alapuló bér meghatározás elől. A bérek alakulását azonban továbbra sem a kollektív szerződések határozták meg: sem a gazdaság gyors átalakulása, sem a munkaügyi viszonyok aszimmetrikus rendszere – a munkáltatóként is túlsúlyos állammal, a gyengülő szakszervezetekkel és a kialakulatlan munkáltatói szervezetekkel – nem kedvezett a kollektív béralku gyors elterjedésének.

A munkaügyi viszonyok felülről indított átalakításának sajátossága, hogy – eltérően a piacgazdaságokban kialakult kollektív béralku logikájától, amely a bérek, béremelések szigorúan érvényesülő alsó korlátjának a munkavállalók és munkáltatók szabad alkujában történő meghatározására épül – a

12 A bérszabadságot kiterjesztették minden olyan vállalatra, ahol a bérnövekmény kisebb a hozzáadott érték növekedésénél, ahol a bértömeg kisebb 20 millió forintnál, illetve ahol a külföldi tőke részaránya legalább 20 százalék, továbbá 3 százalékos bérnövekedésig a mezőgazdaságra és a vasútra.

13 Némely nyugati közgazdászok eredetileg saját használatra szánt, de otthon kipróbálatlan receptjei a TIP-ről (az adóalapú jövedelempolitikáról – tax based incomes policy) éppen a magyar parametrikus bérszabályozással rokonítható eljárást kínáltak, amelyet más átalakuló gazdaságok a kötött bérnegotációs piacosítására láttak alkalmazhatónak. Ennek motívumairól lásd: *Flanagan (1998)*.

14 A vállalatok bérfizetési magatartásában bekövetkezett változások tartósságát illető akkori kéte-lyekre vonatkozóan lásd: *Köllő (1993)*.

magyar gyakorlatban a formális béralku először központi szinten, háromoldalú megállapodásokban jelent meg a kötelező minimálbér meghatározásával, s halványabban az itt elfogadott makrogazdasági bérájanlások minimumértékének megállapításával. Piacgazdasági viszonyok között azonban – kivételes körülményektől eltekintve – a háromoldalú, általában konzultatív jellegű központi tárgyalások bérmeghatározó ereje a legkisebb.

A minimálbér betartására rendelet kötelez, szűkebb körben közvetlenül meghatározza a fizetendő bért, s a béralkun keresztül a bérskála magasabb lépcsőin elérhető béremelésekre is kihat. A minimálbér alkufunkciójának korai felismerése is közrejátszott abban, hogy kezdettől fogva a háromoldalú tárgyalások előterébe került.¹⁵ A tárgyalófelek, főleg a szakszervezetek és a kormány számára legitimációjuk erősítése szempontjából is fontossá vált évente megállapodni a minimálbér emeléséről. Az emelések mértéke és gyakorisága körül kibontakozó nézeteltérések mögött, a nyilvánvaló érdekütközéseken túl a minimálbér várható előnyeinek és hátrányainak tisztázatlansága húzódott meg. A szakszervezetek az alku során a minimálbér szociális funkcióját hangsúlyozták, s a létminimum növekedését követő vagy azt meghaladó minimálbéremelést követeltek.¹⁶ A kormány szociális érzékenységet demonstrálandó, több empátiát mutatott a munkavállalói álláspont iránt, mint az emeléssel járó költségnövekedésre érzékennyé vált és a magasabb bérekre tovaterjedő hatástól tartó, ugyanakkor a hierarchikus bérkülönbségek megőrzésében, szélesebbre nyitásban érdekelt munkáltatók. Ők a legrosszabb bérfizetési képességgel rendelkező munkáltatóknak még elfogadható emelés mellett érveltek, egyedülként hivatkozva az alacsony bérű munkahelyek eltűnésének veszélyére. Ha a túlzottnak ítélt minimálbéremelést elensúlyozó bérteher-csökkenést általában nem is, az emelések életbe léptetésének elhalasztását bizonyos ágazatokban sikerült elérniük, számos munkáltató pedig a kötelező emelés alatt maradó bérek fizetésével „védekezett”¹⁷ (lásd 2.1. táblázat).

Az alulfizetés mértékéről és méreteiről keveset tudunk (lásd: Koltay 1998), a minimálbéresek számáról részletesebb információk állnak rendelkezésre, amelyekből az állapítható meg, hogy a minimálbérszinten keresők részaránya, legalábbis abban a körben, amelyre kiterjed az adatfelvétel, viszonylag alacsony és csökkenő.¹⁸ A szakszervezeti oldal csak korlátozott eredményeket tudott elérni a minimálbéralkuban, az emelés rendszeres volt, de annak mértéke elmaradt az átlagbérek növekedésétől, a különbséget az alacsony jövedelműeknek hol hátrányos, hol kedvező személyi jövedelemadóztatás nagyrészt kiegyenlítette. A megélhetési költségekhez viszonyítva a minimálbér egyértelműen veszített értékéből, itt csak a létminimum számítások módszerének megváltoztatása tette lehetővé a lemaradás „behozását”.¹⁹

15 A minimálbér funkcióit és hazai szerepét Koltay (1998), kelet-európai vonatkozásait Vaughan-Whitehead (1995) tárgyalja részletesen.

16 A széttöredezett szakszervezeti oldal felsorakozott a legnagyobb szervezet, az MSZOSZ mögé, a minimálbéremelés lehetséges negatív hatásait – a foglalkoztatásra, az árak alakulására – leginkább a kisebb szakszervezeti szövetségek egyike, a LIGA hozta szóba.

17 A magát megértőbbnek mutató kormány pedig, saját munkáltatói területén, a közszolgálatban még a bevezetés időszakában függetlenítette a minimálbértől az eredetileg arra épített illetmény-rendszert.

18 A jövedelem felvételtől származó adatok alapján számolva, a minimálbért vagy ahhoz közeli összeget keresők aránya a versenyszférában az 1991-es 10 %-ról 1995-re 2%-ra csökkent, ezek a számok a fejlett gazdaságokban mértékhez hasonlóak vagy azoknál alacsonyabbak. Lásd a 2.2. alfejezetet is!

19 A régi létminimummal számolva a módszerváltást követő évben, 1995-ben jelentős, 15 százalékpontos értékvesztés mutatható ki (ILO-CEET, 1997).

2.1. táblázat: A minimálbér alakulása

Év	BMB	NMB	BMB/BÁK	NMB/NÁK	NMB/LM
1989	100,0	100,0	34,6	40,3	87,6
1990	137,1	137,1	37,3	44,7	84,4
1991	133,5	132,6	37,4	46,3	83,8
1992	119,4	118,9	35,9	45,6	82,7
1993	114,5	110,2	32,8	42,7	70,2
1994	116,4	117,0	31,2	39,9	69,0/93,87
1995	116,2	116,3	31,0	41,2	89,6
1996	118,7	116,0	30,5	40,9	89,0

Rövidítések magyarázata: BMB, NMB = éves bruttó és nettó minimálbér az előző év százalékában. BMB/BÁK = bruttó minimálbér a bruttó átlagkereset százalékában. NMB/NÁK = nettó minimálbér a nettó átlagkereset százalékában. NMB/LM = nettó minimálbér a létminimum százalékában. LM = a KSH által két keresős, két gyerekes háztartásra számított, egy főre eső összegek, 1994-re a megváltoztatott számítási módszer miatt a régi és az új szerinti összegek alapján.

Forrás: KSH, MüM

A központi bérmegállapodások intézményesülését jelzi, hogy a minimálbér mellett rendszeresen születik megállapodás az éves bérajánlásokról is. A hosszabb távra szóló önkéntes bérkorlátozásokra vonatkozó tárgyalások – a hivatalba lépő kormány által kezdeményezett társadalmi gazdasági megállapodásról 1994-ben, az MSZOSZ indítványozta ár- és bérmegállapodásról 1996-ban – ismételt kudarccal végződtek.²⁰

²⁰ A társadalmi gazdasági megállapodás kísérletéről lásd Héthy (1995), Köhegyi (1995).

2.2. táblázat: Az átlagkeresetek és a fogyasztói árak alakulása: ÉT ajánlások és tényleges növekedés (az előző év százalékában)

Év	ÉT ajánlás				Tényleges alakulás				
	Bruttó átlagkeresetnövekedés			Fogyasztói árnövekedés (figyelembe vett)	Bruttó átlagkeresetnövekedés		Nettó reálkeresetnövekedés		Fogyasztói árnövekedés
	átlag	min.	max.		verseny-szféra	nemzetgazdaság	verseny-szféra	nemzetgazdaság	
1992	123	113	128	120-125	126,6	125,1	99,8	98,6	123,0
1993	118	110-113	125	114-117	125,1	121,9	98,6	96,1	122,5
1994	117-119	113-115	121-123	116-122	123,4	124,7	105,9	107,2	118,8
1995	118*			120	119,7	116,8	89,6	87,8	128,1
1996	119,5	113	124	120	123,2	120,4	96,5	95,0	123,6
1997	117,5	114	122	117-119	121,8	122,3	104,7	104,9	118,3
1998		113	116	113-114	118,9	118,6	103,9	103,8	114,3
1999		112	115	110-111	114,8	116,1		102,5	110,0

* Nem volt megállapodás, a kormány javaslata.

Forrás: KSH, MüM, OMK

Az éves bértárgyalások sikerének tekinthető már az is, hogy 1995 és a még nyitott 2000. év kivételével minden évre sikerült megállapodást kötni a béremelkedés ajánlott mértékéről.²¹ Másodszor pedig az, hogy az évek során a bruttó keresetek növekedése a versenyszféra egészét tekintve nagyjából az ajánlások maximum értéke körül ingadozott. A bérirányszámoknak és a béralakulásnak a megállapodások teljesüléseként értelmezett együttmozgása – az ok-okozati összefüggés vizsgálata nélkül is – a tárgyalások folytatása mellett szólt mind a három aláíró fél számára. Harmadikként a központi megállapodások iránymutató, alsóbb szintű bértárgyalásokat orientáló szerepét szokás az eredmények között említeni.

A szakszervezeteknek a reálkereset-veszteségek elkerülésére irányuló erőfeszítéseit a központi megállapodások nem váltották valóra. A gazdasági visszaesés idején és a piacgazdasági átalakulás döntő éveiben a nettó reálkeresetek – az 1994-es választási év kivételével – rendre csökkentek, s ez a tendencia csak 1997–98-ban fordult meg. A dolgok munkavállalók szempontjából kedvezőtlen alakulásának nyilvánvalóan nem az a „hiba” volt az oka, hogy a tárgyalások idején többnyire alábecsülték a várható inflációt, amelynek figyelembevételével megállapodtak a béremelésekre vonatkozó ajánlásokról. Nem voltak, nem lehettek hatással ezek a központi megállapodások az ajánlásokhoz igazodó nemzetgazdasági átlagok mögött meghúzódó kereseti egyenlőtlenségek alakulására sem. A különböző dimenziók mentén éleződő keresetdifferenciálódást érdemben csak az alsóbb szintű, elsősorban ágazati béralku eredményei befolyásolhatták volna.

Az ágazati szint

A bérek alakulásában általában erősebb és közvetlenebb szerepet játszó, széles körben, nagyszámú munkavállaló számára azonos legkisebb garantált béremelést meghatározó, a béremelések kiegyenlítésének irányába ható, a bérverseny terepét sok tekintetben kijelölő ágazati béralku Magyarországon eddig nem tudott igazán megerősödni. Hiába a szakszervezeti érdekelttség, a kormányzati biztatás és a nemzetközi odafigyelés, a béralku szabadságát anticipáló 1992-es alapozó szerződéskötési hullám²² nem lett tartós fellendülés és szétterjedés katalizátora, elültével szórványossá és sok tekintetben esetlegessé vált mindaz, amit ma Magyarországon ágazati béralkunak nevezhetünk.

A szocialista gazdaság szövevényes terv- majd szabályozóalku-rendszerének erős ágazati dimenziója nem pótolhatta a két háború közötti gazdasági rendszer ágazati béralkujának elsüllyedt hagyományait, amelyekből egyedül a szakszervezetek ágazati szerveződésének rendszereken átívelő elve maradt fenn. Az erősebb-gyengébb, de működő ágazati szakszervezeteknek a versenyszféra jó részében nincsenek összehangolt megállapodási készséget és betartatási képességet felmutató szervezett munkáltatói partnerei. A szer-

21 A stabilizációs csomag évében, 1995-ben a munkáltatók 17%-os, a munkavállalók 18–20%-os és a kormány 18%-os átlagos emelésre vonatkozó, látványosan közelálló javaslatai alapján sem jött létre februárban a meg egyezés (a többségi állami tulajdonú társaságoknál az ÁV Rt. mindenesetre 15%-ban szabta meg az átlagkereset emelkedés maximumát), júniusra pedig 31%-ra ugrott az éves inflációs ráta, s közel 10%-ot estek a reálkeresetek.

22 Ebben az időszakban ÉT felhívás, ILO jótanácsok, szerződés hiányában érvényes minisztériumi ágazatközi alapbér-tarifa (lásd: *Berki és Ladó, 1998*), jogszabályi ösztönzés (az új Munka Törvénykönyvben) terelte tárgyalóasztalhoz a partnereket.

zöldeskötés jogi keretei megvannak, de hiányoznak a két oldal egyenlő számú képviselőiből összetevődő, a bértárgyalásokat lefolytatni hivatott paritásos bizottságok is: többnyire úgy születnek ágazati szerződések, hogy azokat felhatalmazott képviselők helyett a megállapodó munkáltatók külön-külön írják alá.

Ilyen körülmények között ott születnek ágazati kollektív szerződések, ahol viszonylag erős szakszervezeti szövetség(ek) és viszonylag kisszámú munkáltató képviselői találkoznak a tárgyalóasztalnál, mint például a villamosenergia-iparban és a vegyiparban. A megkötött szerződések száma kicsi, de ez önmagában nem sokat mond, Európa fejlettebbik felének országában is viszonylag kisszámú ágazati szerződés fogja át a munkavállalók többségét, nálunk viszont a versenyszféra munkavállalóinak csak mintegy egytizedét fedik le az ágazati szerződések. Nem véletlen a „többmunkáltatós szerződés” elnevezés, amelyet az új Munka Törvénykönyve vezetett be 1992-ben: a megállapodások jórészt inkább vállalatcsoportokra, szakágazatokra vonatkoznak (mint például a sütőipar, a vízszolgáltatás), ezért hatókörük eleve szűk, s azt számottevően nem növeli az eddig ritkán alkalmazott kiterjesztés eszköze sem.²³ Nincs továbbá olyan nagy, iránymutató kollektív szerződés sem, amelyet a gazdaság valamely meghatározó súlyú ágazatában kötnek, s kisugárzása kiterjesztés nélkül hat a másutt kötendő megállapodások tartalmára, befolyásolja a bérek alakulását a versenyszféra egészében.²⁴

2.3. táblázat: Az ágazati bérmegállapodások hatóköre és tartalma a versenyszférában*

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Ágazati kollektív szerződések száma	24	12	12	7	10	11	30
Ágazati szerződéssel lefedett munkavállalók aránya (%)	41,9	12,7	11,0	5,0	12,4	13,2	11,7
Megállapodások száma:							
- átlagkeresetnövekedésről	17	6	6	3			
- bérminimumról	6	7	7	2			
- alapbéremelésről	...	3	2	3			
- bértarifáról	12	10	8	5			

*10 fő feletti vállalatok (1992–93-ban 20 fő felettiiek).

Forrás: KSH, MüM, GM, OMMK

Az ágazati szerződések potenciálisan nagy bér meghatározó erejét nálunk tovább gyengíti azok tartalma, amely a bérekre vonatkozóan az esetek nagy részében csak az átlagkereset-emelkedés mértékéről szól, néha még erről sem. Az ÉT ajánlásokhoz hasonlatosan, a megállapodások nem kötnek ki

23 A fejlett országokban bevett gyakorlat az ágazati kollektív szerződések hatályát rendeleti vagy más úton kiterjeszteni az ágazat összes, a paritásos bizottságban, illetve a szerződéskötésben nem képviselt munkáltatójára és munkavállalójára, a régiókban úttörő magyar szabályozás a munkaügyi miniszternek adja ezt a jogosítványt. A sütőipari és a villamosenergia ipari kollektív szerződés kiterjesztésének esetét részletesen elemzi *Neumann (1998)*.

24 A fejlett gazdaságokban – Németországtól Ausztráliáig, Ausztriától Hollandiáig, s újabban Svédorszáig – ilyen a “fém-munkás” vagy “gépipari” kollektív szerződés, Magyarországon a gépiparban például az ágazatvezető multinacionális vállalatokra nem is terjed ki a munkáltatói szervezethez.

egyéni szinten érvényes, minden munkavállaló számára garantált legkisebb béremelést. Jóval kevesebb szerződés tartalmaz előírást az ágazatban kifizetendő bérminimumra, az országos minimálbérnél magasabb legkisebb bérré, s csak néhány foglalkozik az alaphérek emelésének mértékével. Jelenlegi állapotában – az ágazathoz tartozó vállalatoknál az egyéni bérek megállapításánál minimumként követendő szerződéses bér(emelés)ek meghatározása nélkül, a bértarifák rendszeres karbantartásának hiányában – az ágazati kollektív szerződéskötés nem érvényesít hatékony alsó béremelési korlátot, nem szolgál a vállalati béralkuban általánosan elfogadott kiindulópontként, s így nem is befolyásolhatja érdemben a tényleges bérek alakulását a versenyszférában.

A vállalati szint

A vállalati kollektív béralkut kézenfekvőnek látszott a rendszerváltás előtti kiterjedt informális alku más eszközökkel való folytatásaként – rejtett alkudozás helyett nyílt tárgyalások és kötelező megállapodások, teljesítményvisszatartás helyett törvényes munkabeszüntetések, és a többi – elgondolni. A munkaerőpiac állapotváltozása, a vállalatok gyors és mélyreható belső átalakulása, a tulajdonosváltás azonban nem kedveztek a ténylegesen kifizetett bérek alakulását legközvetlenebbül befolyásoló vállalati bértárgyalások elterjedésének. Ha valahol, akkor mégiscsak ezen a szinten volt esély a kollektív béralku megerősödésére (a környező átalakuló gazdaságokban is a vállalat a kibontakozó kollektív béralku színtere, lásd: ILO 1997).

A fejlett gazdaságokhoz hasonlóan, főként a nagyobb vállalatoknál: az 500 főnél többet foglalkoztató cégek háromnegyedénél, a 300–500 fős kategóriában több mint felénél van élő, de nem feltétlenül a bérekre vonatkozó kollektív szerződés (*Neumann 1999* folyamatban lévő vizsgálatából származó előzetes adatok). A megállapodások elsősorban a feldolgozóiparban (a megállapodások közel felét éveken keresztül itt kötötték: *Berki 1996*), a közszolgáltatásokban (energia-, vízellátás) és a kereskedelembe születtek. A rendszeres szerződéskötés feltételei: a munkáltatói hajlandóság, a munkavállalói szervezethez, s nem utolsósorban a vállalatnagyság, elsősorban az állami szektorban voltak meg, a magánszektorban kezdetben többnyire ezek mindegyike hiányzott. A magántulajdon túlnyomóvá válásával ebben a szektorban is teret nyertek a nagyvállalatok, ugyanakkor gyengültek vagy hiányoznak a szakszervezetek, viszont munkáltatói oldalon itt-ott már megjelenik a szerződéskötési hajlandóság. A folyamat során a kollektív szerződéskötés kiterjedése és területe lényegében nem változott. A versenyszférában nagyjából a munkavállalók harminc százalékára terjednek ki tartósan vállalati bérmegállapodások, ennél magasabb arány a feldolgozóipar, ez energia-termelés, a távközlés, a pénzügyi szolgáltatások nagyobb vállalataiban figyelhető meg. A privatizált kisebb vállalatok körében a jelek szerint visszaszorultak (*Berki 1996*), a részben vagy egészben magántulajdonba került

nagyobb vállalatoknál inkább megmaradtak a kollektív szerződések, még külföldi tulajdonos esetében is – például a távközlésben, a közszolgáltatásban – az újonnan létesített külföldi vállalatok viszont többnyire a szerződések hatókörén kívül maradnak.

A vállalati kollektív szerződések szabályozó erejét gyengíti, hogy nem kevés közöttük a rendszerváltozás előtti gyakorlatot átörökítő, a jogszabálykivonaton alig túlmenő szerződés. A szerződések egy része a bérmeghatározás szempontjából érdektelen. A bérekre vonatkozó valamilyen megállapodást tartalmazó többségen belül a vállalati átlagkereset növekedésre vonatkozó, általában a központi (ha van: az ágazati) ajánlásokat követő, azt többnyire valamivel meghaladó megállapodás a szerződések felében volt megtalálható. Ezek a munkavállaló szemszögéből maguk is ajánlásértékűek, a vállalat számára az egyéni béremeléseknél igazodási pontul szolgálnak. A bérmeghatározás szempontjából ennél fontosabbak az alapbéremelésről szóló megállapodások: a bérmegállapodások mintegy kétharmada-háromnegyede tartalmazott ilyen elemet, de hogy pontosan mit értenek alapbéremelésen a különböző szerződésekben, arról nincs átfogó képünk. Az 1998-tól teljessé váló, addig csak a bérmegállapodásokra kiterjedő regisztráció sem ad felvilágosítást a szerződések elemeinek mibenlétéről. A szerződéseket feldolgozó munkaanyag (*GM, SZOCSA, 2000*) előzetes adatai alapján annyit tudhatunk, hogy az 1998-ban érvényben lévő több mint 1200 szerződés közel kétharmada foglalt magában bérmegállapodást, ezek fele vonatkozott az alapberek emelésére, negyven százaléka az átlagkeresetre, körülbelül ugyanennyi a vállalatnál fizethető legkisebb bérre illetve valamilyen bértarifára.

2.4. táblázat: A vállalati bérmegállapodások hatóköre és tartalma a versenyszférában*

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Vállalati bérmegállapodások száma	391	394	490	816	594	598	771
– ebből a feldolgozóiparban	190	179	212	357			
Vállalati bérmegállapodásokkal lefedett munkavállalók aránya (%)	27,2	32,4	29,5	27,8	31,6	30,5	31,5
Megállapodások száma:							
– átlagkeresetnövekedésről	292	291	293	447			
– bérminimumról	71	198	183	253			
– alapbéremelésről	255	388	419	664			
– bértarifáról	118	177	219	210			

* 10 fő feletti vállalatok (1992–93-ban 20 fő felettiek).

Forrás: KSH, MüM, OMMK

A magyar bérmegállapodások az általuk lefedett területen sem jelentenek minden munkavállaló számára garantált legkisebb béremelést, a piacgazdaságból ismert kötelező szerződéses bértételeket. Szigorú alsó bérkorlátot egyedül a legkisebb vállalati bér megállapítása képvisel. Kollektív szerződések hiányában vagy bérmegállapodást nem tartalmazó szerződések esetében, vagyis a vállalatok nagy többségében, s a munkavállalók többsége számára a béreket egyoldalú munkáltatói döntések állapítják meg illetve informális alkudozás keretében alakulnak ki.

Korporatív jegyek és decentralizált bérmeghatározás: a magyar rendszer sajátosságai

A bérmeghatározásnak a béralku szabadságára épülő új rendszerében a keresetek alakulása sokkal inkább függhet a munkáltatói döntésektől, közvetlenül a piactól, mint a szűk hatókörű, gyenge bérmeghatározó erejű kollektív béralkutól. A kialakult rendszer – a valóban működő intézményi szintet tekintve – erősen decentralizált. A központi szint a bérmeghatározó szerepet játszó minimálbér megállapításával és a bérmeghatározás háttérét jelentő berajánlások elfogadásával a szociális partnerek együttműködésének rendszeresen felmutatható eredménye: az állam, a szakszervezeti és munkáltatói elitek intézményesített és a munka világán túlnyúló háromoldalú tárgyalásai a korporativizmus külső jegyeinek tekinthetők, annak centralizált bérmeghatározást jelentő tartalma nélkül.²⁵

A kialakult – a decentralizált bérmeghatározás, a deszindikalizáció, individualizálódás és flexibilizálás nemzetközi tendenciába illeszkedő – bérmeghatározási gyakorlat a makrogazdasági folyamatok és a mikrogazdasági döntések felől nézve megfelelően működött.²⁶ Nem keresztezte a gazdaságpolitikai döntéseket, nem vezetett sem túlzott bérnövekedéshez, sem elviselhetetlen munkaügyi konfliktusokhoz – a konfliktusok száma és intenzitása nemzetközi összehasonlításban rendkívül alacsony maradt²⁷ –, nem akadályozta a vállalatok belső átalakítását, a közvetlen (szakszervezet nélküli) munkáltató-munkavállaló kapcsolatok honosítását – másfelől viszont nem akadályozta a reálbérek csökkenését sem, és nem állított megállapodásokban rögzített korlátokat a bérverseny, a vállalatközi, területi vagy hierarchikus bérkülönbségek növekedése elé.

A fejlett piacgazdaságok mai gyakorlatában a vállalati kollektív béralku kiindulópontjai a felsőbb szintű, ágazati bérmegállapodások – történetileg azonban minden az alsó szinten kezdődött, ennek kifejlődését követően jelentek meg a magasabb szintű tárgyalások. Nyitott kérdés, hogy a nyugati kezdetekhez hasonlóan, nálunk is *vállalati* szinten indult kollektív béralku mikor válik széles körben meghatározó erejűvé, s terjed át, úgy mint ott: az alsó szint kifejlődésére építve, magasabb szintre. *Berki és Ladó (1998)* szerint egy másik, „intervencionista megközelítés” is nyitva áll a gazdasági és

25 Az, hogy mennyire korporatista a magyar berendezkedés a bértárgyalások centralizáltságának, az állami részvétel súlyának, a szakszervezeti jelenlét szintenkénti koncentrációjának, a bérek szóródásának és más tényezőknek az összegezett mérésével közelíthető meg. Friss áttekintést ad erről *Cörvers és van Veen (1995)*.

26 A nyugati vizsgálatok jobbra alátámasztják a hipotézist (*Calmfors és Drifill 1988*), hogy az erősen centralizált és az erősen decentralizált rendszerek a makrogazdasági teljesítményekkel mérve egyaránt jobb eredményt hoznak, mint a középszintű bérmeghatározás.

27 A sztrájkaktivitás alig-alig lépte át az érzékelési küszöböt: évente általában négy-öt, legfeljebb hét-nyolc munkabeszüntetés volt, átlagos időtartamuk kevesebb mint két nap, a résztvevők száma kevesebb mint a munkavállalók egy százaléka (*OECD 1997, Berki 1999*).

szociális szempontból sokak által kívánatosnak tekintett ágazati béralku kiépítésére. Más vélemények szerint a vállalati béralku kifejlődéséhez a háromoldalú központi megállapodások teremthetik meg a szükséges ösztönzést (ILO 1997). Ugyanakkor a központi vagy ágazati megállapodásoknak csak akkor lehet valódi bérmeghatározó erejük, ha széles területet lefedő alsóbb szintű megállapodások számára szolgálhatnak igazodási pontul. Az eltelt tíz évben nem dőlt el, és éppen az alulról felfelé építkezés tendenciája miatt nehezen jósolható meg, hogy közelebb kerül-e a magyar gyakorlat a kontinentális Európában még mindig domináns, magasabb szintre is kiterjedő bérmeghatározáshoz, avagy a béröntéseket vállalati szinten tartó, sokban az angolszász országokra emlékeztető rendszer erősödik tovább.

2.2. A bérmeghatározási gyakorlat – néhány közvetett megfigyelés

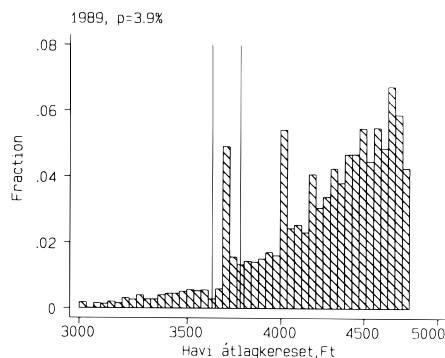
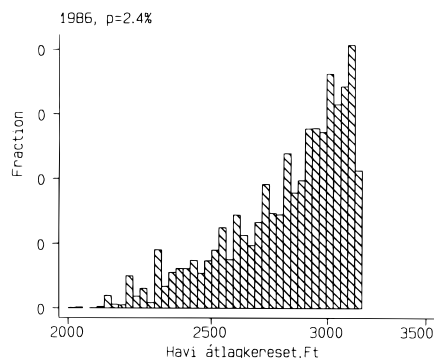
KÖLLŐ JÁNOS

A bérmeghatározási rendszer főbb elemeinek – a minimumbér-szabályozásnak valamint a különböző szinteken folyó kollektív alkudozásnak – tényleges hatásával kapcsolatban Magyarországon eddig nem folyt meggyőző eredményekre vezető empirikus kutatás: lényegében nincs válaszuk olyan kérdésekre, hogy miként alakulnak ki a tárgyalásokon részt vevő felek ajánlatai; hogy a kialakult „sarokszámok” és korlátok ténylegesen befolyásolják-e döntéseikben a munkáltatókat illetve a dolgozói képviselőket. A kollektív alkudozásról született esettanulmányok nem pótolhatják a széles körre kiterjedő kvantitatív elemzést, hiszen a fő kérdésnek nem az tűnik, hogy vannak-e a gazdaságnak kollektív alkuval szabályozott szegmensei (vannak), hanem, hogy ezek a teljes munkaerőpiacnak mekkora részére terjednek ki.

Azok a szórványos adatok és kutatási eredmények, melyeket e fejezetben ismertetünk, nem pótolhatják az alkufolyamat módszeres elemzését, legfeljebb sejtések megfogalmazására adhatnak alapot, és ösztönözhetik a kérdés kutatását. Az adatokból (is) úgy tűnik, hogy az elmúlt évtizedben a vállalati szintű tényezők befolyása erősödött a legnagyobb mértékben. Az ágazati szint egyes esetekben – például a vasútnál vagy az energiaszektorban – ma is fontos szerepet játszik, de ez általánosságban nem jelenthető ki. A országos érdekegyeztetési szint a minimálbér megállapításán keresztül kétséget kizáróan befolyásolja a bérmeghatározást – ennél többet azonban a rendelkezésre álló információk alapján nehéz lenne mondani.

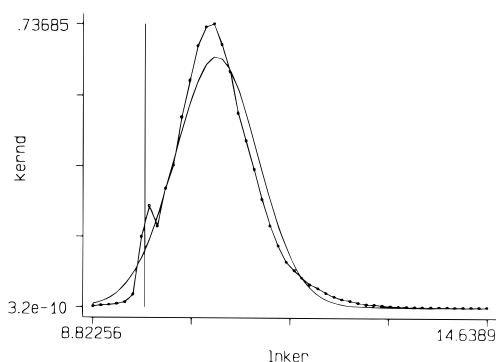
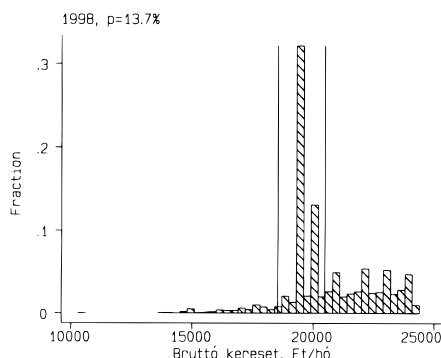
Felülről kezdve az alkudozási szintek sorát: az *országos* minimumbér-megállapítás nyomai könnyen kimutathatók a kereseteloszlásban. Ezt érzékelteti a 2.1. ábra, melyen az alacsony (a medián felénél kisebb) keresetek eloszlása látható különböző években. 1986-ban, amikor még nem létezett törvényesen meghatározott minimálbér, lényegében egy lognormális eloszlás alsó végét látjuk: az egyes kereseti szintekhez tartozók száma folyamato-

**2.1. ábra: A medián felénél kisebb (bruttó) keresetek eloszlása különböző években
(húsz fősnél – 1995 után tíz fősnél – nagyobb vállalatok teljes munkaidős alkalmazottai)**



Medián felénél kisebb keresetek, 1986

Medián felénél kisebb keresetek, 1989



Medián felénél kisebb keresetek, 1998

A keresetek kernel sűrűségfüggvénye, 1996

p = A medián felénél kevesebbet keresők aránya.

A függőleges vonalak az aktuális minimumbér 5%-os környezetét jelzik.

Forrás: Bértarifa-felvételek

28 A kernel (magyarul: lényeg, mag, magva valaminek) sűrűségfüggvény becslése során egy meghatározott szélességű „ablakot” csúsztatunk végig az értelmezési tartományon, kis lépésekben. Az ablakok középsőéhez tartozó függvényérték-becslések adják az ábrán látható folytonos görbét. Az eljárás leírása megtalálható a főbb statisztikai programcsomagok kézikönyveiben.

san csökken, amint a mintabeli legkisebb fizetés felé haladunk. 1989-ben – ekkorra már bevezették a törvényes minimumot – sem különbözött érdemben a helyzet, de már kiemelkedett a minimumbér szűk környezetében keresők csoportja. Ez a tendencia azután évről-évre erősödött. 1998-ban már egészen kicsire zsugorodott a minimálbérnél kevesebbet keresők csoportja, ugyanakkor a medián felénél kevesebbet, de a minimálbérnél többet keresők is: az eloszlás alsó végét egyértelműen a minimálbéren fizetettek (bejelentettek) dominálták. Ezt a keresetek kernel-sűrűségfüggvényei is alátámasztják: a példaképpen választott 1996. év adatai jól mutatják a minimálbér környezetében keresők viszonylag magas számát.²⁸ (Az ábrán a minimálbért függőleges vonal, a lognormális sűrűségfüggvényt folytonos vonal jelzi.)

Ha igaz is, hogy igen kis számban találunk olyanokat, akiknek bruttó keresete elmarad a minimálbértől (kevesebb mint 2%), ez önmagában nem jelenti, hogy a minimálbér effektív alsó küszöbként működne a bérmegállapításban. Elképzelhető ugyan, hogy az alsó korláton fizetettek száma azért magas, mert a munkáltatók kénytelenek felemelni az ennél alacsonyabb szinten mozgó bérájánlataikat; ám a minimálbérnél kicsivel *többet* keresők alacsony száma azt a gyanút kelti, hogy a törvényes minimum körüli (elfogadott) ajánlatok száma valójában igen kicsi lehet, és inkább a „minimálbérre bejelentés” ismert gyakorlata állhat a háttérben.²⁹ Mindazonáltal kétségtelen, hogy a minimálbér – legalább az utóbbi értelemben – ma már vonatkoztatási pontként szolgál a legalacsonyabb fizetések tartományában.

Arról, hogy a központi bérmegállapodásokban ajánlott „sarokszámok” befolyásolják-e a vállalatokat a béremelési döntéseikben, semmilyen kutatás nem folyt, és megfelelő adatok hiányában nem is folyhatott.³⁰ Ehhez a vállalatok béremelési képességére és tényleges béremeléseire vonatkozó információkra lenne szükség, azonban a KSH vállalatsoros kereseti adatgyűjtéséből az előzőre, a Pénzügyminisztérium által gyűjtött mérlegbeszámolókból pedig az utóbbira vonatkozó (megbízható) információk hiányoznak.

Az *ágazati* béralku esetleges hatásának elemzését is nagymértékben nehezíti, hogy az 1993 előtti és utáni ágazati kódrendszer nem összehasonlítható. *Kertesi és Köllő* (1997) kísérletet tettek egy időben követhető – számos hibával terhelt – osztályozás kialakítására, és ennek segítségével elemezték az ágazati szint szerepét a teljes keresetszóródás alakulásában 1986–96-ban. Az egyéni keresetek varianciájának növekedését tényezőkre bontva azt kapták, hogy a teljes növekedés hozzávetőlegesen 40%-a az ágazatok *foglalkoztatásbeli* arányának megváltozására vezethető vissza; a hatás nagy része abból adódott, hogy nőtt azoknak az ágazatoknak a foglalkoztatáson belüli súlya, amelyeket mindig is magas belső (vállalatok és személyek közötti) kereseti differenciák jellemeztek, például a kereskedelemé, szolgáltatásoké, az iparon belül a gépiparé. Az ágazati kereseti szintek differenciálódása a teljes bérszóródás-növekedésnek kevesebb mint a 10%-át magyarázta. Ennél sokkal jelentősebb hatást gyakorolt az ágazatokon *belüli* kereseti különbségeknek a növekedése, mely a teljes variancia-növekedés 50%-át magyarázta.

A tanulmány 4. fejezete visszatér az ágazati béralakulás problémájára, bemutatva, hogy az ágazat-specifikus bérváltozások esetenként jelentősek voltak, de a fentiek fényében úgy tűnik, hogy a kereseti különbségek alakításában összességében alárendelt szerepet játszott az ágazati járadékok változása. Hasonló következtetésre juthatunk akkor, ha az ágazati hovatartozás kereseti szintet magyarázó erejét variancia-elemzéssel vagy többváltozós lineáris regressziós függvényekkel vizsgáljuk. Az egyéni (nem, kor, iskolázottság) és ágazati változókat használó modellek magyarázó ereje nagymértékben romlott 1986 és 1996 között, ugyanakkor a vállalati változókat

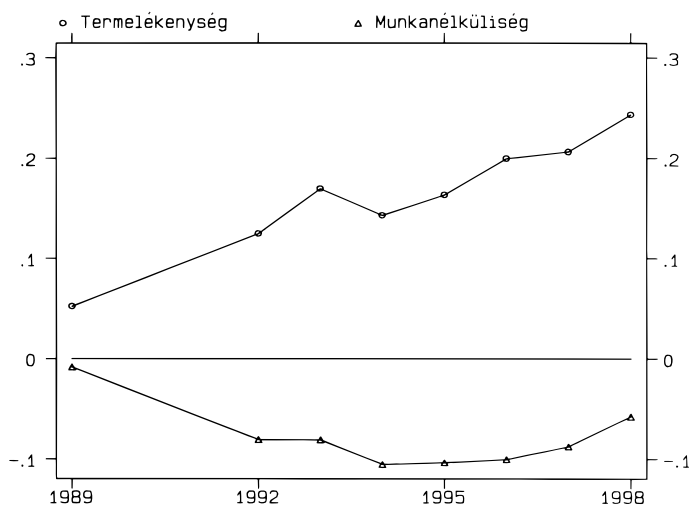
29 Érdemes megjegyezni, hogy a minimálbér 95–105%-át keresők száma a kilencvenes évek második felében évente mindössze 1,5–2%-ot tett ki. Nincs szó arról, hogy (a 10 fősnél nagyobb vállalatoknál) tömegesen dolgoznának „minimálbérre bejelentettek”.

30 A Munkaügyi Kutatóintézetben, Neumann László vezetésével a közelmúltban indult az első, mikro-adatokon alapuló vizsgálat.

(méret, termelékenység, tőkefelszereltség, tulajdon) is magukba foglaló modelleké látványosan javult (Kézdi és Köllő 1999).

A vállalati szintű formális vagy informális alkudozás jelentőségének növekedésére több jel is utal. Mindenek előtt, az alapvető alkumodellek (lásd például Blanchflower és Oswald 1994, Moene és Wallerstein 1993) jelzései-nek megfelelően, a rendszerváltás időszakában erősödött a kapcsolat egyfe-lől a keresetek és a vállalati termelékenység (az elosztható vállalati jövede-lem) között, másfelől pedig markáns kapcsolat alakult ki a bérek és a helyi munkanélküliség (az alku sikertelensége esetén várható „büntetés”) között.

2.2. ábra: Az egyéni keresetnek a vállalati termelékenységre és a kistérségi munkanélküli rátára mért rugalmassága, 1986–98



A J.3.1. jegyzetben ismertetett regressziós modellel becsült értékek.

Vállalati szféra, a 20 fősnél (1994 után: a 10 fősnél) kisebb vállalatok, a bankok és biztosítók nélkül.

A 2.2. ábrán a felső görbe mutatja az egyéni kereseteknek a vállalati termelékenységre mért rugalmasságát, azt, hogy ez utóbbi egy százalékkal magasabb szintje hány százalékkal magasabb keresetet valószínűsített a vállalati szektorban 1989–98-ban.³¹ A Bértarifa-felvétel adataival, többváltozós regressziós modellel becsült rugalmasság közel az ötszörösére nőtt 1989 és 1998 között. A foglalkoztató vállalat termelékenysége szempontjából az 1. illetve 4. kvartilisbe tartozó munkavállalók között a tiszta – a vállalati termelékenység-különbség által implikált – kereseti különbség 18% volt 1989-ban, 35% 1993-ban, és több mint 40% 1998-ban.³²

A kereset és termelékenység kapcsolatának erősödésével kapcsolatban érdemes néhány értelmező megjegyzést tenni. A kapcsolat vállalati szinten

31 1986-ban a munkanélküliséget még nem mérték.

32 1986-ban az alsó és felső kvartilis közötti különbség még csak 11,6%, a rugalmasság csupán 0,062 értékű volt.

vált szorosabbá: az ágazati termelékenység változójának bevonása lényegében érintetlenül hagyja a becslt rugalmassági értékeket. Az egyes ágazatokon belüli vizsgálódás szerint az egyéni és vállalati jövedelem közötti korreláció csak az építőiparban nem erősödött, ám itt már a rendszerváltozás előtt is igen magas (a rugalmasság 0,15 körüli) volt. A változás nem írható a kisvállalatok térnyerésének számlájára sem, a két változó együttmozgása minden méretkategóriában szorosabbá vált. A vállalati és dolgozói jövedelmek kapcsolatának értékelésekor felmerülhet, hogy ezek nem ok-okozati kapcsolatban állnak, hanem egy harmadik, közös októl függnének: a munkaerőállomány minőségének egyenlőtlen eloszlásából erednek. (Ha egyes vállalatok termelékenyebb dolgozókat alkalmaznak, az egyszerre vezethet magasabb vállalati jövedelmekhez és bérekhez.) Ez a tényező valóban szerepet játszott a termelékenység és a bér egyidejűleg magas illetve alacsony szintjeinek a kialakulásában (mint arra kitérünk a 3. fejezetben.)

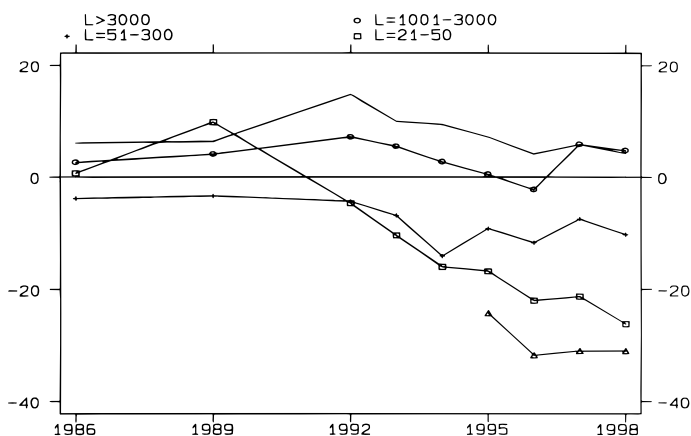
A szűk környezet befolyásának növekedésére utaló második jel, hogy erősödött a munkanélküliség béreket visszafogó hatása. Az egyéni keresetnek a kistérségi (regisztrált) munkanélküli rátára mért rugalmassága az 1989. évi -0,015 értékről 1995–96-ra a nemzetközi irodalomban tipikusként leírt -0,1 értékre „nőtt” (egy százalékkal magasabb munkanélküliség ekkor 1/10 százalékkal alacsonyabb bért valószínűsített, egyéb tényezőket adottnak véve). 1997–98-ban némileg lazult a két változó kapcsolata. (E kérdésre ugyan csak visszatérünk a 3. fejezetben).

A kereseteket érő vállalati hatások harmadik jele a kis- és nagyvállalatok közötti bérkülönbségek növekedése, amit a 2.3. ábra görbéi jeleznek. A differenciák jelentéktelenek voltak 1989-ig, majd fokozatosan, még a legutolsó megfigyelések éveiben is növekedtek.

Összhangban az 1.2. fejezetben mondottakkal (mely szerint a legkisebbeknél nagyobb vállalatok körén belül a minimálbérhez közeli fizetések aránya és a vállalatméret között nincs olyan szoros kapcsolat, mint sokan gondolják) a Bértarifa-felvétel adatai is arra utalnak, hogy a kisvállalatok alacsony bérszintjét nem magyarázhatja kielégítően a „minimálbéren bejelentés” jelensége. Az 1998. évi felvétel alapján a 2.4. ábra mutatja, hogyan változott a kisvállalati alkalmazottak aránya a különböző bérszinten foglalkoztatottak körében. (A vállalati alkalmazottak mintáját a kereset szerint sorbarendezett 50 csoportra bontottuk, a görbék az 50 fősnél kisebb cégek-nél foglalkoztatottak arányát mutatják az adott kereseti csoporton belül, kétféle súlyozást használva.³³ Függőleges vonal jelzi az aktuális minimálbér szintjén, átlagosan 19,500 forintot kereső 2. csoportot.) Jól látszik, hogy a legmagasabb keresetű 50. csoporttól az 1. felé haladva *folymatosan* növekszik a kisvállalati dolgozók aránya, ami cáfolja, hogy a kisvállalatok lemaradását a nagyon alacsony keresetek gyakori előfordulása okozná.

33 A Bértarifa-felvétel a vállalatok belüli mintavételi arány alapján megállapított súlyokat rendel az egyénekhez. A vállalati választ megtagadást korrigáló súlyokat a Kertesi és Köllő (1997) cikkben leírt módon a szerzők alakították ki. Mivel a válaszhiány a kisvállalatok körében magas, a kisvállalati alkalmazottaknak az egyéni illetve korrigált súllyal számított aránya jelentősen eltér (alsó illetve felső görbe). Ez a vizsgált összefüggést láthatóan nem érinti.

**2.3. ábra: Vállalatméret szerinti kereseti különbségek, 1986–98
(A 301–1000 fős vállalatokhoz viszonyítva)**

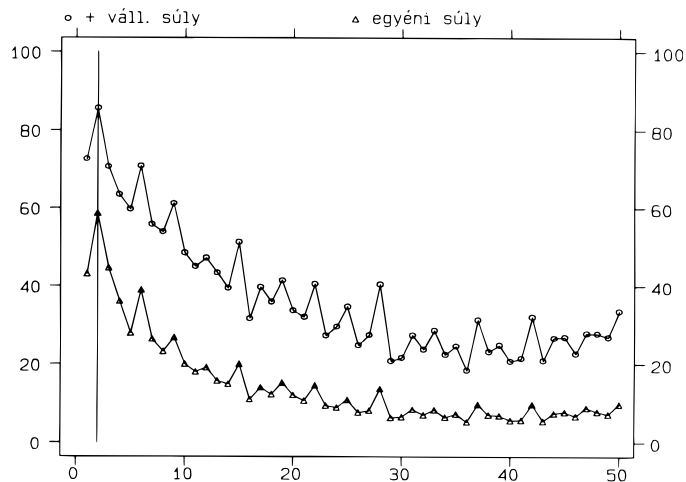


A J.3.1. jegyzetben ismertetett regressziós modellel becsült értékek.

Vállalati szféra, a 20 fősnél (1994 után: a 10 fősnél) kisebb vállalatok, a bankok és biztosítók nélkül.

Az alsó, háromszögekkel jelzett görbe a 11–20 fős cégekre vonatkozik.

2.4. ábra: A kisvállalati alkalmazottak aránya a kereseti szint alapján sorbarendezett csoportokban (50 csoport, 101 600 eset)



Bértarifa-felvétel, 1998. Vállalati szféra

Végezetül ugyancsak erőteljes (vállalat-specifikus) hatást gyakoroltak a bérekre a megjelenő külföldi vállalatok, melyek – legalábbis kezdetben – magasabb béreket fizettek mint a főbb paramétereikben (méret, ágazat, telep-

hely, termelékenység) hasonló, hazai tulajdonú cégek, és ma is többet fizetnek, mint az átlagos belföldi tulajdonú cég.³⁴

Összefoglalva: Az országos szinten kialakított „sarokszámok” szabályozó szerepéről egyelőre nem állnak rendelkezésre kutatási eredmények. Az ágazati hatások – összhangban azzal, amit a megállapodások számának alakulására vonatkozó statisztikák jeleznek – az átmenet során másodlagos szerepet játszottak a kereseti különbségek alakításában. A vállalatközi: termelékenység, telephely, méret és tulajdon szerinti (továbbá a vállalatokon belüli) bérkülönbségek növekedése tekinthető a rendszerváltozás során bekövetkezett legmélyebb változásnak, ami a decentralizált (és a tipikus esetben: informális) béralku dominanciájára utaló jel.

³⁴ A külföldi vállalatokkal a 4. fejezet foglalkozik.

3. BÉREK A MUNKAERŐ FŐBB CSOPORTJAIBAN

A kereseti egyenlőtlenségek alakulásának részletesebb tárgyalását olyan tényezők mentén kezdjük, amelyek egyéni szinten csak tetemes költség árán, vagy sehogy sem változtathatók meg. Nem csak a társadalmi hatás szempontjából van kitüntetett jelentőségük az e dimenziók mentén bekövetkező változásoknak, hanem a piacgazdaságra történő áttérés társadalmi költségeinek tekintetében is. A keresetek (vagy a munkáltató felől nézve: a relatív árak) iskolázottság, életkor és régiók szerinti hirtelen és nagymértékű megváltozása kereslet-kínálati egyensúlytalanságokra utal, melyek csak hosszú idő alatt, jelentős egyéni és társadalmi ráfordítások árán, a piaci súrlódásokból adódó veszteségekkel szűnhetnek meg. A különféle foglalkozásokban kialakult női vagy férfi dominancia miatt a nemek szerinti kereseti különbségek változása is jelezhet piaci túlkeresletet illetve túlkínálatot.

3.1. Nemek szerinti kereseti különbségek

KÖLLŐ JÁNOS

A rendszerváltás első három évében a férfiak és nők közötti kereseti különbség nagymértékben csökkent. A Bértarifa-felvételekben szereplő vállalati és költségvetési alkalmazottak esetében az adatok azt jelzik, hogy a férfiak kereseti előnye hozzávetőlegesen megfeleződött 1989 és 1992 között. Ezt követően nem történt hasonló léptékű változás: a nyers kereseti előny 20% körüli szinten stabilizálódott. (3.1. táblázat).

**3.1. táblázat: A férfiak keresete a nőkhez képest (%)
(Bértarifa-felvételek, bruttó kereset, nők=100)**

	Teljes gazdaság*	Vállalatok*
1986	136	137
1989	134	136
1992	121	119
1995	123	121
1998	118	119

* A 20 fősnél (1995-ben és 1998-ban a 10 fősnél) kisebb vállalatok alkalmazottai nélkül

Az átmenet korai időszakában (1986–94) bekövetkezett változások tényezőkre bontásával *Kertesi és Köllő (1996)* azt találták, hogy a nemek közötti nyers kereseti különbség szűkülésében a fő szerepet három tényező játszotta: a szellemi dolgozók relatív bérének emelkedése; a férfiak és nők közötti bérkülönbség csökkenése elsősorban az alacsonybérű ágazatokban (mezőgazdaság, élelmiszeripar, építőipar, kereskedelem, szolgáltatások, egészségügy) valamint a középkorúaknál (35–55 évesek). Ugyanakkor a magas képzettséggel betölthető szellemi munkák esetében a nemek közötti bérkülönbség növekedését figyelték meg. Ilyen irányba ható tényezőként azonosították azt is, hogy a bérek süllyedése a magas munkanélküliségnek kitett régiókban az átlagosnál valamivel nagyobb mértékben sújtotta a nőket.

Azok a mögöttes, a női és a férfi munka értékelésével közvetlen kapcsolatban nem álló folyamatok, amelyek a két nem közötti nyers kereseti különbségre hatással vannak, nem szűntek meg hatni 1992 után sem: a lényegében változatlan differencia mögött különféle ellentétes erők hatnak. Két fontos tendenciára hívják fel a figyelmet a 3.2. táblázat adatai: folytatódott a bérek közeledése az alacsony keresetek tartományában, ugyanakkor tovább szélesedett a férfiak és nők közötti különbség a felsőfokú végzettségűek körében.³⁵

Az általános iskolát végzettek körében a nők bérhátránya 1995 után tovább csökkent. A szakképzett (szakmunkásképzőt vagy középiskolát végzett) munkásnők keresete 1992 után lassabb ütemben nőtt, mint a legfeljebb általános iskolát végzettké: az előnyük a tanulatlan munkásnőkhöz képest 1998-ban csupán árnyalatnyival volt magasabb mint 1989-ben. E kategóriában azonban a férfiak keresete még lassabban nőtt, emiatt közel tíz százalékponttal közeledett a két nem átlagos keresete. A diplomával nem rendelkező szellemi dolgozók esetében a nőknél különösen gyors relatív béremelkedést figyelhetünk meg – 1992 után is –, végül is e kategóriában a nők kereseti hátránya majdnem harminc százalékponttal mérséklődött a rendszerváltozás tíz éve alatt. Ugyanakkor a diplomások körében a különbség valamelyest nőtt 1992–95-ben, majd jelentősen kiszélesedett 1995–98-ban. Az utóbbi évben a diplomás nőknek a diplomás férfiakhoz képest mutatózó bérhátránya elérte az ötven százalékpontot.

A *vállalati* alkalmazottakra vonatkozó adatsor még erőteljesebb közeledésre utal a képzetlen (legfeljebb általánost végzett) munkások és munkásnők kereseteiben. A szakmunkások és a nem diplomás szellemiek esetében a teljes gazdaság és a vállalati szektor adatai közel esnek egymáshoz. A diplomásoknál a férfi-női kereseti különbség 1992 után nőtt, ám a teljes gazdaság adataival való összehasonlítás világosan jelzi, hogy az általános növekedésért elsősorban a költségvetési szektor relatív bérszintjének visszaesése a felelős. (E kérdésre külön fejezetben visszatérünk). 1998-ban a vállalati szektorban dolgozó diplomás nők csupán 18%-kal kerestek kevesebbet mint a férfiak – szemben az összes alkalmazott esetében mért 50%-kal.

35 Az 1986. évet itt – és erősen eltérő bérszintű csoportok összehasonlítása esetén a továbbiakban is – figyelmen kívül hagyjuk mert a bruttó keresetek alakulását 1986 és 1989 között befolyásolta a személyi jövedelemadó 1988. évi bevezetését kísérő „bérbruttósítás”.

3.2. táblázat: Férfiak és nők bruttó keresete 1989–98
(legfeljebb általános iskolát végzett fizikai beosztású nők keresete = 100)

	1989	1992	1995	1998
A) Teljes gazdaság				
Legfeljebb általános iskolát végzett fizikai dolgozók				
Nők	100	100	100	100
Férfiak	139	128	131	123
Férfi/nő	139	128	131	124
Legalább szakmunkás végzettségű fizikaiak				
Nők	109	115	112	111
Férfiak	152	148	149	145
Férfi/nő	140	129	133	131
Legfeljebb középiskolai végzettségű szellemiek				
Nők	136	160	163	169
Férfiak	214	216	222	217
Férfi/nő	157	135	136	129
Felsőfokú végzettségű szellemiek				
Nők	204	219	247	250
Férfiak	285	313	344	374
Férfi/nő	140	143	139	150
B) Vállalatok				
Legfeljebb általános iskolát végzett fizikai dolgozók				
Nők	100	100	100	100
Férfiak	137	125	127	117
Férfi/nő	137	125	127	117
Legalább szakmunkás végzettségű fizikai dolgozók				
Nők	105	111	106	105
Férfiak	150	144	144	139
Férfi/nő	143	130	136	133
Legfeljebb középiskolai végzettségű szellemi dolgozók				
Nők	134	162	156	162
Férfiak	212	213	215	212
Férfi/nő	158	132	138	131
Felsőfokú végzettségű szellemiek				
Nők	240	296	308	340
Férfiak	303	342	362	402
Férfi/nő	126	115	118	118

Forrás: Bértarifa-felvételek

3.2. Szelekciós torzítás: hatás a férfi-női kereseti különbségre

GALASI PÉTER

A különféle munkaerőcsoportok relatív béreinek elemzésekor felmerül az a probléma, hogy a megfigyelt és a tényleges bérajánlatok nem feltétlenül esnek egybe. A megfigyelt – *ajánlott és elfogadott* – illetve a munkáltatók által *ajánlott* bérek között szisztematikus eltérések lehetnek. Az ebből adódó úgynevezett „szelekciós torzítás” problémája ugyanúgy felmerül a régiók, az életkor és az iskolázottság, mint a nemek szerinti kereseti különbségek értelmezésekor. A kérdés jelentőségét ez esetben a férfi-női kereseti különbség példájával fogjuk illusztrálni, ezért a szelekciós torzítás általános problémájának tárgyalására e helyen kerítünk sort.

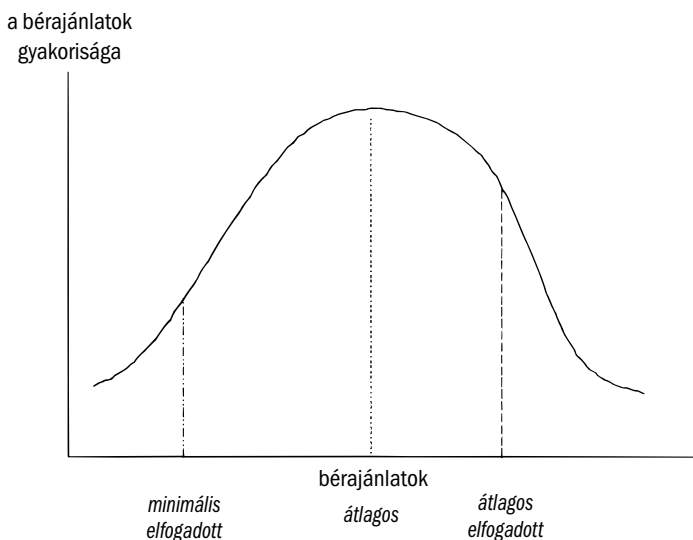
A szelekciós torzítás problémája a munkaerőpiac keresleti oldalán megjelenő bérajánlatok elemzésekor merül fel. Lehetséges, hogy a potenciális munkavállalók elhelyezkedéskor nem azokra a lehetőségekre számíthatnak, mint amilyeneket mi megfigyelünk. Ez akkor áll fenn, ha a piac keresleti oldalán léteznek olyan bérajánlatok, amelyeket senki nem fogad el – emiatt ezeket nem is tudjuk megfigyelni. Önmagában az a tény, hogy vannak ilyen bérajánlatok, nem lényeges. Csak abban az esetben válik azzá, ha a megfigyelt (mert megvalósult) bérajánlatok és a megfigyelt és nem megfigyelt bérajánlatok együttes alakulása szisztematikusan különbözik egymástól. Márpedig szólnak érvek amellett, hogy ez így van. Ha feltételezzük, hogy minden potenciális munkavállalónak van alsó bérküszöbe, aminél alacsonyabb bérajánlatot nem fogad el, és ha feltételezzük, hogy a munkavállalók inkább alacsonyabb bérajánlatokat nem fogadnak el, akkor a megfigyelt bérajánlatok átlagosan magasabbak lesznek, mint az összes bérajánlat. Ez pedig azt jelenti, hogy ebben az esetben a potenciális munkavállalók számára rendelkezésre álló bérajánlatokat túltértékeljük, ha csupán a megfigyelt béreket vesszük számba. Ilyen helyzetet látunk a 3.1. ábrán.

Látjuk, hogy a vizsgált populáció megfigyelt átlagos bérajánlata magasabb, mint a tényleges átlagos bérajánlat. A vízszintes tengelyen a bérajánlatok összege (forintban), a függőleges tengelyen a bérajánlatok aránya szerepel. Az ábrán szereplő (nagyjából harang alakú) görbe tehát azt mutatja meg, hogy adott bérajánlat-értékekhez hány bérajánlat (a bérajánlatok mekkora hányada) tartozik.³⁶ Az ábrán ezen túlmenően három függőleges vonalat látunk. A középső a bérajánlatok tényleges átlaga. A bal oldali függőleges vonal a még megvalósult legalacsonyabb bérajánlat; az ettől balra elhelyezkedő bérajánlatokat nem tudjuk megfigyelni, mert – noha léteznek – egyetlen potenciális munkavállaló sem fogadta el őket. Világos, hogy ha csak a megfigyelt bérajánlatokból számítjuk ki az átlagos bérajánlatokat, akkor a tényleges bérajánlatok átlagánál magasabb értéket kapunk; ezt mutatja az ábrán szereplő jobb oldali függőleges egyenes. Ha – mint ez a munkagazdaságtan-

36 Valójában az empirikusan megfigyelhető béreeloszlások akkor vesznek fel az ábrán szereplőhöz hasonló alakot, ha a bérek természetes alapú logaritmusát ábrázoljuk. Ez azonban nem befolyásolja az érvelés, illetve a következtetések lényegét.

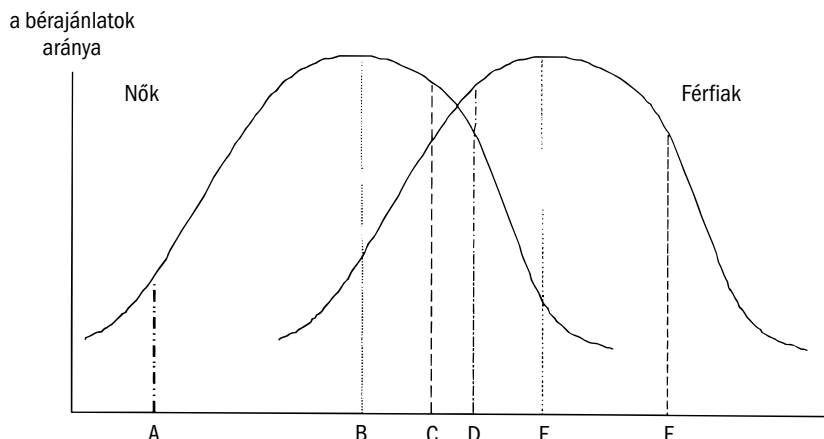
ban szokásos – a férfiak és a nők béreit külön-külön vizsgáljuk meg, akkor további komplikációt okozhat, hogy a két nemnél ez a torzítás (az átlagbér felülbecslésének mértéke) nem feltétlenül azonos. Ekkor a megfigyelt bérájánlatok alapján a két nem átlagos béreinek felülbecslése különböző lesz. Ez látható a 3.2. ábrán. Itt a nők és a férfiak bérájánlat-görbéjét láthatjuk, amelyek egybevágnak egy transzformációs visszaeséssel sújtott munkaerőpiacon megfigyelhető helyzettel. A férfiak béreinek átlaga magasabb, mint a nőké, akár a megfigyelt bérájánlatok (C és F pont), akár az összes bérájánlat (B és E pont) átlagait hasonlítjuk össze. Csakhogy a férfiak minimális megfigyelt bérájánlata (D pont) közelebb van a tényleges férfi bérájánlat-átlaghoz (az E ponthoz), mint a nők minimálisan megfigyelt bérájánlata (A pont) a tényleges női bérájánlatok átlagához (B pont). Ez azt jelenti, hogy a férfiaknál az átlaghoz képest magasabb értékű nem realizált bérájánlatok léteznek, mint a nőknél, és emiatt a megfigyelt bérájánlatok alapján számított felülbecslés nagyobb, mint amit a tényleges bérájánlatok alapján kapunk.

3.1. ábra: Megfigyelt és tényleges bérájánlatok



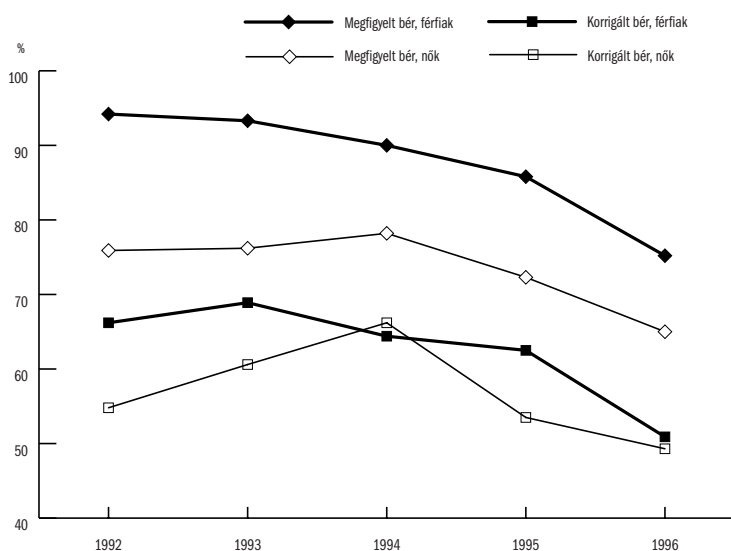
Azokat a bérájánlatokat, amelyek munkavállalói érdeklődés híján nem valósultak meg, semmilyen módon nem tudjuk közvetlenül megfigyelni. Heckman (1979) azonban kidolgozott egy olyan eljárást, amely alkalmas a szelekciós torzítás, illetve a torzítás mértékének a kimutatására. Az eljárás-hoz bérfüggvényeket használunk, amelyekben egy szelekciós torzítást mérő változó is szerepel; s ennek segítségével a megfigyelt bérekből számíthatjuk ki a tényleges bérájánlatokat.

3.2. ábra: Nők és férfiak megfigyelt és tényleges bérájánlatai



A becsléshez olyan adatbázis szükséges, ami az aktív korú népességre nézve részvételi valószínűségek kiszámítását is lehetővé teszi, s egyúttal kereseti adatokat is tartalmaz. Ilyen adatok Magyarországon egyedül a Magyar Ház-tartáspanelben találhatók. A becsléseket 1992 és 1996 között minden évre, férfiakra és nőkre külön végeztük el. A béreket a fogyasztói reál órakeresettel mértük, a mintába a teljes munkaidőben (36 óra vagy több óra heti munkaidő) dolgozó egyéneket vontuk be. (Lásd a J.3.2. jegyzetet). Az eredményt a 3.3. ábrán tanulmányozatjuk, amelyen a megfigyelt bérek (bér-ajánlatok) és a tényleges vagy korrigált bérek (bérájánlatok) szerepelnek.

3.3. ábra: Megfigyelt és korrigált órakereset, 1992–1996



Várakozásainknak megfelelően a megfigyelt bérek mindkét nemnél magasabb értéket vesznek fel, mint a korrigált bérek, tehát a tényleges bérajánlatok szisztematikusan alacsonyabbak, mint a megfigyelt bérajánlatok. Ez mindkét nem esetében megegyezik a 3.1. ábrán vázolt helyzettel. Továbbá – a 3.2. ábrán bemutatott állapottal egybecsengően – a torzítás mértéke a férfiaknál nagyobb, mint a nőknél, így a megfigyelt bérek különbségei a két nem közötti kereseti eltéréseket a ténylegesnél nagyobbak mutatják. Látnuk, hogy míg a megfigyelt bérek alapján a két nem keresetei lassan közelítenek egymáshoz, és a férfiak az időszak végén is jelentős bérelőnyt könyvelhetnek el (az időszak elején mért mintegy húsz forint különbség nagyjából tíz forintra csökken), a korrigált béreknél a két nem közötti különbség már az időszak kezdetén is kisebb, és 1994-ben, valamint 1996-ban gyakorlatilag eltűnik.

3.3. Iskolázottság és életkor szerinti különbségek: az „emberi tőke” átvértékelődése

KÖLLŐ JÁNOS

A szocialista tervgazdálkodás évtizedeiben sajátos módon deformálódott a munkaerő-kereslet és az ország „emberi tőkeállománya”: tudás- és tapasztalat-készlete. A rendszer működésmódjából fakadó okok (mennyiségi hajsza, a sorálláshoz és hiányhoz hozzászoktatott vásárlók „igénytelensége”, az ehhez igazodó technológia-választás) miatt magas maradt a fizikai munka, ezen belül a segéd- és betanított munka iránti kereslet. Ilyen irányba hatott sok elemző szerint az is, hogy az átlagbér-növelés szigorú korlátozása érdekeltté tette a vállalatokat az olcsó munkaerő megtartásában. A gyári munkában megkövetelt gyakorlati ismeretek is eltértek a piaczgazdaságokban szokásostól: a határidők és a technológiai előírások betartásával egyenrangúan fontos cél volt, hogy a munkások alkalmazkodjanak a hiányhelyzetekhez, hajlandóak legyenek áthidalni a termelési folyamat gyakori zökkenőit. A szellemi beosztásúaktól is különleges, rendszer-specifikus ismereteket kívánt, hogy a hiánypiaci tranzakciókban a vállalat erőfeszítései inkább az eladókkal és az állammal való sikeres megegyezésre irányultak mint a vevők megnyerésére vagy a költségek csökkentésére (*Kornai 1980*).

A munkaerő-kínálat – egyfelől a gazdaságpolitikai célokhoz igazított bérekre reagálva, másfelől különféle adminisztratív korlátozásoknak engedelmeskedve – alkalmazkodott a keresleti oldal sajátosságaihoz. A politika korlátozta a közép- és felsőfokú oktatásba lépők számát, ami súlyos elmaradáshoz vezetett az OECD-országokhoz képest a 14 évesnél idősebbek iskoláztatásában, kivált pedig a 16–19 évesek középfokú közismereti oktatásában. (*Varga 1995*). A középfokon tanulók közel fele alacsony szintű – az iskolapadban töltött időt számítva mindössze másfél éves időtartamú – köz-

ismereti oktatásban részesült a szakmunkásképző intézetekben. Közép- és felsőfokon elsőbbséget élvezett a műszaki irányú képzés a kereskedelmi és szolgáltató szakmákkal illetve a jogi és gazdasági diszciplínákkal szemben, ráadásul utóbbiak esetében a képzés tartalma eltért a nyugatitól.

Távolságunk a fejlett országok tudás-struktúrájától tovább növekedett a nyolcvanas évek elektronikai és kommunikációs forradalma idején, melynek során nem csak az üzemi és irodai technológia változott, hanem a piaci tranzakciók területén is gyökeres átalakulás ment végbe. A szocialista rendszer nehézkesen alkalmazkodott az informatikai forradalomhoz, lassúnak bizonyult a fontossá váló számítógépes, üzleti és nyelvi tudás átvételében és elterjesztésében. A helyzetet némiképp enyhítette, hogy Magyarországon kiterjedt kisvállalkozási szektor működhetett a nyolcvanas évek közepe óta: otthoni tanulás, utánzás és kísérletezés révén sokan tettek szert üzleti ismeretekre, mint azt *Laki (1998)* hangsúlyozza. Ugyanakkor kétséges volt, hogy a hiányhelyzetek kihasználására építő, alacsony termelékenységű, részmunkaidős, részben informális magánszektorban felhalmozott tudás milyen mértékben alkalmazható a kifejlett piaci gazdaság körülményei között. (*Lásd Klaus és Triska 1994* rövid, kétkedő írását).

A rendszerváltozás kezdeti éveiben született országtanulmányok és gazdaságpolitikai manifesztumok visszatérő fordulata volt, hogy Magyarország – és általában a térség országai – fizikai tőkében szegény, ám emberi tőkében gazdag: viszonylag iskolázott munkaerővel rendelkezik, ami megkönnyíti számára a „visszatérést Európába”. A rendszerváltás tíz éve nyilvánvalóvá tette, hogy az ország emberi tőkeállománya csak részlegesen tudott alkalmazkodni a munkaerő-kereslet változásaihoz. Az iskolában és munkában megszerzett tudás átértékelődése és részbeni parlagra kerülése alapvető módon befolyásolta a foglalkoztatási esélyeket és a kereseteket. Az alábbiakban ennek az átértékelődési folyamatnak a legfontosabb tényeit tekintjük át a rendelkezésre álló kereseti adatok alapján.

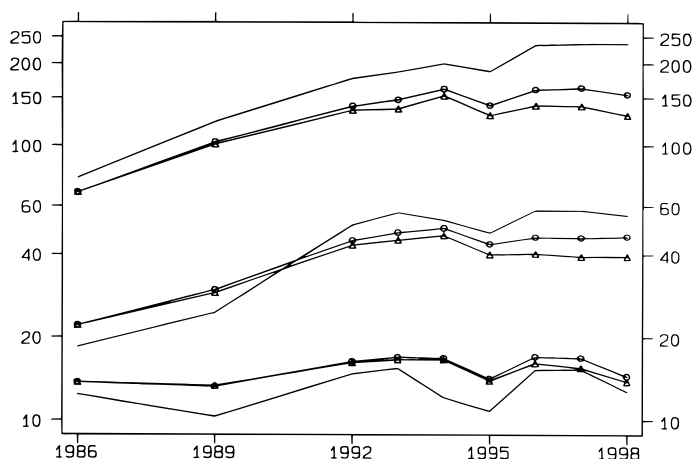
Az ismertetett adatok – ha másképp nem jelezzük – az Országos Munkaügyi Módszertani Központ Bértarifa-felvételeiből származnak és az úgynevezett szűk vállalati szférára vonatkoznak. Ezen a 20 fősnél (1994 után a 10 fősnél) nagyobb vállalkozások köre értendő, a bankok és a biztosítók nélkül. A pénzügyi és a költségvetési szektorok béralakulására az ágazatokról szóló 4.2. alfejezetben térünk ki. A kisvállalkozások és önfoglalkoztatók munkajövedelmeiről nem állnak rendelkezésre hiteles érdemlő adatok.

Iskolázottság szerinti kereseti különbségek

A vállalati szférában foglalkoztatott szakmunkás-végzettségűek keresete 1986 és 1998 között csupán kismértékben változott az általános iskolát végzetekhez képest. Elképzelhető, hogy ha figyelembe tudnánk venni a vállalkozóvá vált szakmunkások jövedelmeit továbbá azt a tényt, hogy az általános

iskolát végzettek körében a foglalkoztatás csökkenése különösen nagymértékű volt – a foglalkoztatásban maradtak halmazaán belül növekedhetett a viszonylag jobban fizetettek aránya –, akkor valamivel nagyobb növekedést figyelhetnénk meg. Az azonban nem valószínű, hogy e korrekciók eredményeképp olyan mértékű felértékelődést tapasztalnánk, mint amelyet a középfok- és felsőfokon végzettek vonatkozó görbék jeleznek a 3.4. ábrán.

3.4. ábra: Különböző iskolázottságú csoportok kereseti előnye a legfeljebb általános iskolát végzettekhez képest (1986–98, bruttó kereset, szűk vállalati szféra)



Görbék: Jelzetlen: nyers kereseti előny. Kör: kiigazított kereseti előny. Háromszög: kiigazított munkaerőköltség-többlet. Görbe-csoportok, felülről lefelé: főiskolát vagy egyetemet; középiskolát; szakmunkásképzőt végzettek. Kiigazítás: lásd a J.3.1. jegyzetet!

A középiskolát végzett alkalmazottak 1986-ban nem egészen 20%-kal kerestek többet, mint az általános iskolát végzettek. Kereseti előnyük 1993-ig gyors ütemben emelkedett, majd közel 60%-os szinten stabilizálódott. A diplomások kereseti előnye 70%-ról 240%-ra növekedve több mint megháromszorozódott!

A felértékelődés mértéke kisebbnek mutatkozik a diplomások és a középiskolát végzettek esetében, ha a kereseti különbségekből kiszűrjük az életkor, nem, ágazat, régió és vállalatméret szerinti összetétel hatását, és még kisebbnek, ha figyelembe vesszük a különböző iskolázottsági csoportokat alkalmazó vállalatok eltérő termelékenységét is (Vesd össze a kiigazított kereseti előnyt mutató, körökkel jelzett görbéket a háromszögekkel jelzett fajlagos munkaerőköltség-görbékkel!) A vizsgált időszakban a diplomások fokozódó kereseti előnyének egyre nagyobb részét – 1998-ban már közel

40%-át – magyarázták ágazati, területi és vállalati hatások. A kereseti előny és a fajlagos munkaerőköltség-többlet közötti növekvő eltérés arra utal, hogy a diplomásokat egyre nagyobb arányban foglalkoztatják viszonylag termelékeny vállalatok, melyek számára az adott kereseti többlet megfizetése viszonylagosan kisebb áldozattal jár (az egy főre eső anyagmentes árbevétel kisebb részét emésztí fel).

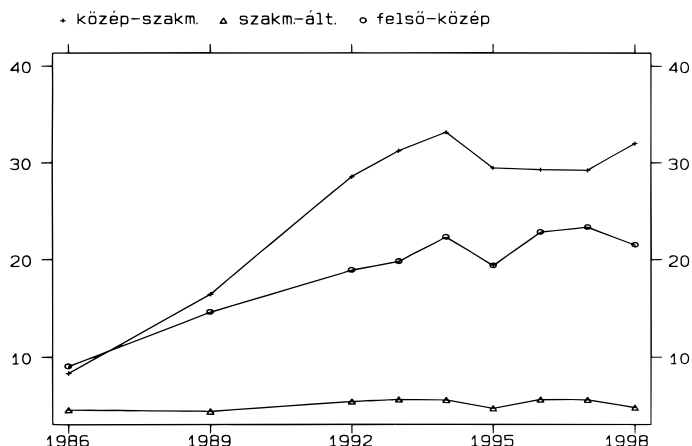
Hasonló tendenciát látunk a középfokon végzeteknél is, akiknek a nyers kereseti előnye több mint 40 százalékponttal nőtt, az ágazati és egyéb külső hatások kiszűrésével számított tiszta kereseti előnyük azonban csak kevesebb mint 30 százalékponttal. Ha pedig azt is figyelembe vesszük, hogy a középiskolát végzett munkaerő fokozódó mértékben koncentráli viszonylag termelékeny vállalatoknál (az általános iskolát végzettek vállalatközi eloszlását tekintve viszonyítási alapnak), akkor azt mondhatjuk, hogy a középfokon iskolázott munkaerő alkalmazásának többletköltsége csupán 20 százalékpont körüli mértékben emelkedett. Ez egyfajta specializálódási folyamatra enged következtetni, melynek során egyfelől képzetlen munkaerőt alkalmazó és alacsony termelékenységű, másfelől iskolázott munkaerőt foglalkoztató és magas termelékenységű vállalati szegmensek körvonalai bontakoznak ki.

A különböző iskolázottságú csoportok keresetére vonatkozó statisztikákból nem vonható le olyan következtetés, hogy az átmenet során a legnagyobb mértékben a főiskolai és egyetemi tanulmányok piaci értéke növekedett volna. Az egyes végzettségek megszerzésének időigénye ugyanis különböző, a szakmunkás oklevél legalább háromévi tanulást feltételez az általános iskola után; a középiskola elvégzéséhez ennél csupán egy évvel kell többet teljesíteni; a diploma megszerzése az érettségi után még négy-hat évet vesz igénybe. Ha a végzettséghez tartozó kiigazított kereseti többleteket ennek figyelembe vételével korrigáljuk (hárommal illetve öttel osztjuk a szakmunkás végzettségűek illetve a diplomások esetében), akkor durva közelítést kapjuk annak, hogy mekkora kereseti többletet ígér egy-egy iskolai fokozat egy-egy évének elvégzése az alatta fekvő fokozattal elérhető kereset-hez képest.

Az 3.5. ábrán látható, hogy a szakmunkásképző és a középiskola közötti egyetlen évnyi tanulási többletnek a piaci értéke emelkedett a legnagyobb mértékben 1986 és 1989 között. (Felső görbe.) Ez nem meglepő, ha figyelembe vesszük, hogy a fejlett nyugati országokhoz – legfontosabb kereskedelmi partnereinkhez – képest az általános jellegű középiskolai oktatás téren voltunk és vagyunk a leg súlyosabban lemaradva. (Egyben érthetővé teszi, hogy miért próbál a szakmunkás-oklevelet szerzett tanulók egyre nagyobb része – ma már mintegy 40 százaléka – a tanulmányait meghosszabbítva érettségit tenni.) Az ábra jelzi, hogy a felsőfokú tanulmányok egy évéhez kapcsolódó kereseti többlet is növekedett, de az emelkedés ez eset-

ben nem volt olyan látványos mint az érettségizetteké a szakmunkásképzőt végzettekhez képest.

3.5. ábra: Egy évnyi továbbtanulás becsült kereseti hozama iskolai fokozatonként (a szűk vállalati szférában becsült kiigazított bruttó kereseti különbségek alapján)



Forrás: Bértarifa-felvételek. Lásd a J.3.1. jegyzetet!

A magyarországihoz hasonló tendenciák figyelhetők meg más volt szocialista országokban is. A legátfogóbb képet *Rutkowski (1996a)* több országra vonatkozó statisztikai összeállítása nyújtja, Csehországról és Szlovákiáról többek között *Chase (1997)* és *Munich et al. (1999)*, Lengyelországról *Rutkowski (1996b)* és *Puhani (1997)*, a volt NDK tartományokról *Steiner és Wagner (1999)* illetve *Franz és Steiner (1999)* közölnek az itt bemutatotthoz hasonló eredményeket. Tételes országközi összehasonlításra a felmerülő technikai nehézségek, iskolarendszeri és számbavételi eltérések miatt e tanulmány nem vállalkozik.

Életkor szerinti kereseti különbségek

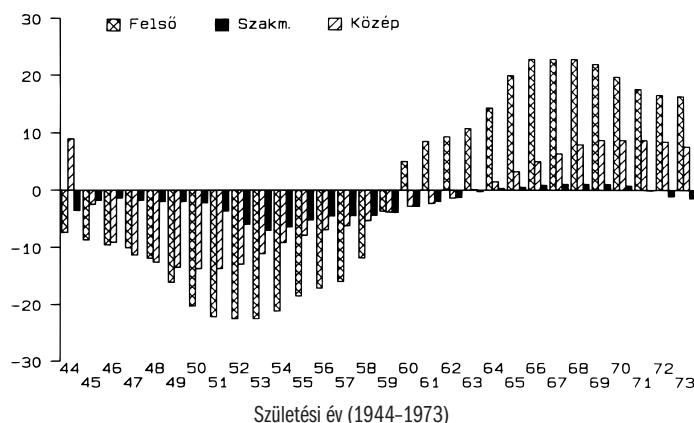
Az idősebb korosztályok kereseti pozícióját a rendszerváltás több okból is fenyegette: az iskolában megszerzett tudásuk elavulása, a munka közben felhalmozódott gyakorlati tapasztalatuk értékvesztése, a számítógépes és nyelvi ismeretek terén meglévő hátrányuk miatt,³⁷ amit tetézhettek az átlagos fiatal és átlagos idős közötti különbséget az egyes esetekre kivetítő statisztikai diszkrimináció. E hatások szétválasztásához nem mindig állnak rendelkezésre megfelelő adatok – mint azt a következő alfejezet tárgyalja majd –, ám kétségtelen, hogy együttesen komoly mértékben devalválták az idősebb generációk munkaerejének piaci értékét.

37 Az 1990. évi népszámlálás szerint az akkori 24–28 éves diplomásoknak 38 százaléka beszélt legalább egy idegen nyelven. A KSH Munkaerőfelvételének keretében 1996. őszén végrehajtott ifjúsági felvétel szerint ez az arány az akkori 25–29 éveseknek a körében már 83 százalék volt.

Az életkor szerinti kereseti különbségek elemzésekor szem előtt kell tartani, hogy a naptári időben lezajló változásokkal párhuzamosan az egyes korosztályok idősödnek, és pusztán emiatt is változik a kereseti hierarchiában elfoglalt helyük. A kétfajta változás – a naptári időben végbement ártértékelődés és az életkor-kereseti profilon történő elcsúszás – szétválasztására többféle módszer is kínálkozik. Az itt választott megoldás három lépésben halad: először megfigyeljük az egyes évjáratok relatív keresetét 1989-ben és 1998-ban, relatív kereseten az adott évjárat átlagkeresetét értve az összes azonos iskolázottságú vállalati alkalmazott átlagkeresetéhez viszonyítva; második lépésben kiszámítjuk, hogy az egyes évjáratok mekkora relatív keresetre számíthattak volna 1998-ban, ha az 1989. évi életkor-kereseti profil érvényben maradt volna; harmadszor, az 1998. évi *tényleges* relatív keresetből kivonjuk az 1989. évi kereseteloszlás alapján *várható* relatív keresetet. Az így képzett mutató az életkor-kereseti profil időbeni megváltozásából – az egyes korosztályok munkájának ártértékelődéséből – eredő nyereségeket vagy veszteségeket mér, kiszűrve azt a kereseti változást, amely az életkor-kereseti profil megváltozása nélkül is bekövetkezett volna.

A mutatókat az 3.6. ábra közli, melyen a relatív kereseti nyereségek és veszteségek simított értékeit látjuk születési évjáratonként.³⁸ Az ábrán figyelmen kívül hagytuk azokat a korosztályokat, melyeknek tagjai 1998-ra már elérték a női öregségi nyugdíjkorhatárt.

3.6. ábra: Az 1944 és 1973 között született évjáratok relatív kereseti nyereségei illetve veszteségei 1989 és 1998 között, iskolázottsági fokozatonként



Az 1998. évi *tényleges* relatív bruttó kereset és az 1989. évi életkor-kereseti profil alapján *várható* relatív bruttó kereset különbsége. Szűk vállalati szféra. A simítási módszerről lásd a J.3.3. jegyzetet!

38 A simítással az egyes értéket egy szisztematikus és egy véletlen komponensre próbáljuk bontani. Az eljárás logikája hasonló a mozgóátlagoláshoz. Az ábra a szisztematikus komponens értékeit mutatja a születési év függvényében. Az alkalmazott simítási módszerről és a maradéktag eloszlásáról lásd a J.3.3. jegyzetet!

A szakmunkásképzőt végzettek esetében az életkorral összefüggő kereseti változások jelentéktelennek tűnnek: az 1960 előtt született évfázatok valamivel alacsonyabb keresetet értek el, mint amire az 1989. évi keresetelosztás alapján számíthattak volna, de a lecsúszás mértéke még a legerősebben érintett korosztályokban sem haladta meg a négy-öt százalékpontot. A középiskolát végzetteknél az elmozdulások lényegesen nagyobbak voltak: a negyvenes évek végén, ötvenes évek elején születettek több mint tíz százalékponttal kevesebbet – a hatvanas évek végén, hetvenes évek elején születettek pedig hét-nyolc százalékkal többet – kerestek 1998-ban, mint amennyit a kései szocializmus kereseti viszonyainak továbbélése esetén kerestek volna. Ezek a változások is eltörpülnek azonban a diplomások körében végbement generációs átértékelődés nagyságrendjéhez viszonyítva: az ötvenes évek elején született diplomások – a „Nagy Generáció” és a „Ratkógyerekek” – relatív keresete több mint 20 százalékponttal süllyedt az átalakulás évtizedében. A legnagyobb, ugyancsak 20 százalékpontot meghaladó nyereséget azok könyvelhették el, akik a rendszerváltás kezdetén 20–25 évesek voltak, azaz éppen az intenzív gazdasági szerkezetváltozás éveiben léptek a munkaerőpiacra.

A legfiatalabbak is magasabb relatív bérrel kezdték a pályájukat, mint amilyennel a kései szocializmus pályakezdői, ám a nyereségük valamivel szerényebbnek tűnik, mint az 1965–70-es születésűeké. Ez összefügg a pályakezdők és a néhány évvel idősebbek közötti bérkülönbség növekedésével: a tapasztalat szerinti különbségek erősödésével a fiatalabb korosztályokon belül. A legidősebb (de 1998-ban még munkavállalási korú) generációk kevesebbet vesztek mint a náluk öt-tíz évvel fiatalabbak, ám ebben szerepet játszhatott, hogy közülük különösen sokan hagytak fel a kereső tevékenységgel. Mivel a kilépésben az alacsony bérájanlatokra számítók erősebben érdekeltek, a munkában maradó idősebbek mintája szisztematikusan rostált, átlagkeresetük alakulásában egyidejűleg tükröződhet a piaci értékelés – vélelmezhetően negatív – valamint a kínálatváltozás pozitív hatása.

Az életkor szerinti kereseti arányok hasonló irányú változását figyelhetjük meg más volt szocialista országokban is. A kutatásokról magyar nyelven rövid összegzés található *Kézdi és Köllő (1999)* tanulmányában.

Az átértékelődés mechanizmusai

Az iskolázottság és életkor szerinti kereseti arányok különféle okokból változhatnak. Az alábbiakban röviden tárgyalunk négy, egymást nem kizáró mechanizmust.

a) *A képzettség, mint jelzés értékének megváltozása?* Az érettségizettek és a diplomások száma lényegesen kisebb volt tíz-húsz évvel ezelőtt mint jelenleg. A középiskolába illetve egyetemre felvettek a mainál szigorúbb rostálás estek át, ennél fogva az iskolai végzettség pusztán ténye pontosabb infor-

mációval szolgált a munkavállaló egyéni képességeiről, mint manapság. Felmerülhet, hogy az elmúlt tíz évben csupán a közép- és felsőfokú ismeretek fenti okból keletkezett *ritkasági és jelzésértéke* csökkent, az ebből fakadó kereseti hozamok elvesztése vezetett az idősebb, iskolázott munkaerő relatív keresetének csökkenéséhez.³⁹

A változások ilyen értelmezése ellen szól, hogy az iskolázott munkaerő kínálatának általános növekedése illetve az iskolai előszűrés gyengülése nem vezetett a képzettséghez kapcsolódó hozamok általános csökkenéséhez. Az általános iskolát végzettekhez viszonyítva még azok az érettségizettek és diplomások is fokozták a kereseti előnyüket, akik az ötvenes években tanulták a szakmát. Ráadásul az érettségi és a diploma értéke legnagyobb mértékben éppen azoknál a fiatal korosztályoknál nőtt meg, akik esetében a munkáltató az iskolai végzettség pusztá tényéből a legkevésbé következtethet kimagasló egyéni képességekre.

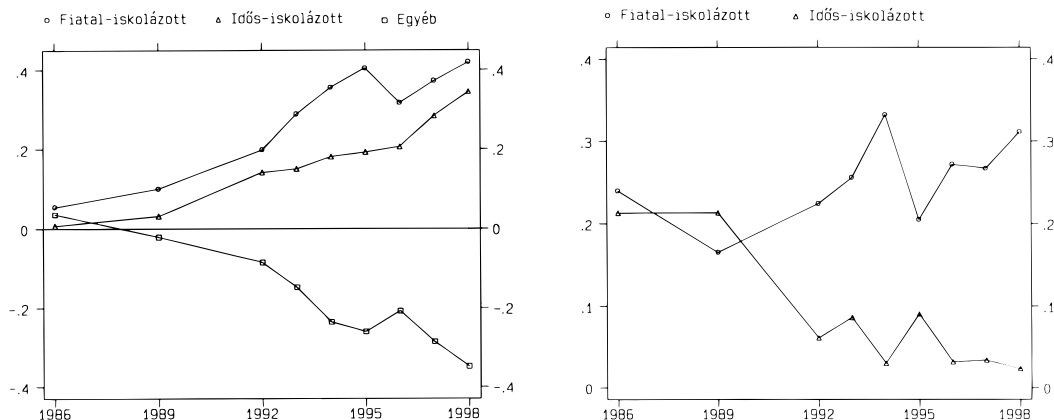
b) *Kínálati okok?* A generációk közötti kereseti különbségek változhatnak pusztán kínálati okokból is, ha módosul a kínálat korosztályi összetétele. *Kézdi és Köllő (1999)* vizsgálja ennek lehetőségét, feltételezve, hogy amennyiben a relatív keresetek csökkenésével párhuzamosan a foglalkoztatottak (relatív) számának növekedése figyelhető meg egy adott életkori csoportban, vagy fordítva, akkor nem zárható ki, hogy a keresleti görbe mentén, csupán a kínálat elmozdulása miatt történt a változás. Ellenkező esetben jelentősebb keresleti változások nélkül nehezen értelmezhetők a történetek. Tanulmányukban a foglalkoztatás- és bérváltozások olyan kombinációit figyelték meg, melyek tisztán kínálati okokból nehezen alakulhatnának ki, ugyanakkor hangsúlyozzák, hogy az eredmények érzékenyek a korcsoport-beosztás részletességére, azokat fenntartással kell kezelni.

c) *Termelékenységi különbségek?* A szocializmusban szerzett tudás viszonylagos értékvesztésének hipotézise mellett szól az a megfigyelés, hogy az átmenet időszakában nagymértékben erősödött a vállalati tőkefelszereltség és a fiatal-iskolázott munkaerő vállalaton belüli részaránya közötti korreláció, továbbá növekedtek a fiatal-iskolázott munkaerő magasabb részarányának betudható termelékenységi többletek.

Kertesi és Köllő (1999) tanulmánya arra a kérdésre keres választ, hogy a vállalatok termelékenysége összefügg-e a munkaerőállományuk életkor szerinti összetételével, elindult-e valamiféle specializáció, melynek során a modernebb és termelékenyebb technológiák működtetéséhez fiatalabb munkaerőt alkalmaznak? A számításokat kényszerűségből a legalább 300 főt foglalkoztató nagyvállalatok körére korlátozták és három munkaerőtípust különböztettek meg: legfeljebb szakmunkásképzőt végzett „iskolázatlanokat”, valamint „fiatal-iskolázottakat” és „idős-iskolázottakat”, az életkori határt a medián gyakorlati időnél vonva meg. Ezután megvizsgálták a háromféle munkaerő részaránya és a tőkefelszereltség közötti korrelációt,

39 A képzettség mint jelzés gazdasági hozamairól magyar nyelven lásd például *Varga (1999)* könyvének a szűrőelméletéről szóló fejezetét!

3.7. ábra: Termelékenység, tőkefelszereltség, a munkaerőállomány életkora és iskolázottsága



Lineáris korreláció a különböző munkaerő-csoportok részaránya és a vállalati tőkefelszereltség között, 1986–98

A vállalati termelékenységnek a fiatal-iskolázott és idős-iskolázott munkaerő részarányára mért rugalmassága, 1986–98

A vizsgált vállalati mintákról és az eljárásról lásd a szöveget valamint a J.3.4. jegyzetet!

valamint keresztmetszeti termelékenységi függvényeket becsültek 1986–96-ra, melyek függő változója az egy főre eső hozzáadott érték volt, magyarázó változói pedig a vállalati tőkefelszereltség valamint a három munkaerő-csoport részaránya. A fenti definíciókat és eljárásokat alkalmazva – az elemzést 1997–98-ra is kiterjesztve – az 3.7. ábrán látható eredményeket kapjuk.⁴⁰

A bal oldali ábrán látható, hogy az iskolázott munkaerő részaránya és a vállalati tőkefelszereltség között lényegében semmilyen összefüggés nem volt 1986-ban. A rendszerváltozás éveiben markáns különbségek alakultak ki: ma elmondható, hogy minél magasabb az egy dolgozóra eső vállalati állóeszközérték, annál magasabb az iskolázott – különösen pedig a fiatal és iskolázott – munkaerő részaránya, legalábbis a vizsgálatba bevont nagyvállalati körben.

A jobb oldali ábrán a fent leírt termelékenységi függvény-bebecslések eredményei láthatók: a görbék egy-egy pontja azt mutatja, hogy az idős-iskolázott illetve fiatal-iskolázott munkaerő részarányának egy százalékkal magasabb értéke hány százalékkal magasabb vállalati termelékenységet valószínűsített az adott évben, az adott vállalati körben, azonos tőkefelszereltségű vállalatok összehasonlításában. Látható, hogy a fiatal-iskolázott munkaerő magasabb részarányának betudható termelékenységi többletek növekedtek a megfigyelt tíz évben, míg az idős-iskolázott munkaerő termelékenysége csökkent, olyannyira, hogy az időszak közepétől kezdve már nem is különbözött érdemben az iskolázatlanokétól.

40 A becslések a Bértarifa-felvételekben megfigyelt, 300 főnél többet foglalkoztató vállalatok mintáira vonatkoznak. Az 3.7. ábra jobb oldali panelja standardizált paramétereket mutat. A részletes becslési eredményeket lásd a J.3.4. jegyzetben!

Az itt közölt eredmények érvényességével és értelmezésével kapcsolatban néhány dologra érdemes felhívni a figyelmet. Mindenek előtt: a közölt számítások a mindenkori nagyvállalatok – időben fogyatkozó – körére vonatkoznak.⁴¹ Elvileg lehetséges, noha nem valószínű, hogy az idős-iskolázott munkaező viszonylagosan jobban értékesül a kis- és középvállalati körben. Felvethető – noha emellett sem szólnak erőteljes érvek –, hogy a nagyvállalati forma éppen olyan tevékenységekben maradt fenn, amelyek mindig is hatékonyabban kombinálták a fiatal-iskolázott munkaezőt és a tőkeintenzív technológiát, ezért a megfigyelt termelékenységi változások látszólagosak. Végezetül jogos kritika érheti az alkalmazott termelési függvény-formát, amely erős feltevésekkel él a különböző munkaezőfajták – valamint általában a tőke és a munka – közötti helyettesítésre vonatkozóan, és nem számol az e téren bekövetkezett időbeni változások esetleges kereseti hatásaival.

d) *Statisztikai diszkrimináció?* Az átértékelődés folyamatának említésre méltó vonása, hogy erőteljes vállalatok szerinti specializációval párosult, azaz nem kis részben az új állásokért versengő munkaező életkor szerinti szelekciójának révén ment végbe. Úgy tűnik, a betöltésre váró munkahelyekért versenyző – munkanélküli vagy munkahelyet változtató – idősebbek a folyamatosan állásban lévő kortársaikhoz képest is komoly kereseti veszteségeket szenvednek. Erre utal, hogy a másfél évnél rövidebb ideje állásba lépett munkavállalók közül az idősebbek bére alaposan elmarad a hosszabb ideje állásban lévő – hasonló nemű, korú, lakóhelyű, azonos ágazatban dolgozó – kollégáiknak a béreitől (3.3. táblázat).⁴²

Felvetődhet, hogy minél idősebb csoportról van szó, annál nagyobb a termelékenységi különbség a munkahelyet változtatók és nem változtatók között az előbbieket rovására: az idősebbeket ritkábban bocsátják el, ezért az állást kereső kisebbség minőségi jegyeiben különösen élesen elűthet a többségtől. Ha így van, a fenti adatok nem feltétlenül utalnak különösen súlyos kereseti veszteségekre az idősebbeknél.

3.3. táblázat: A munkahelyükre másfél évnél nem régebben belépett munkavállalók relatív keresete, 1998 (a régebben belépettek keresete az adott korcsoportban = 100)

Korcsoport	Relatív kereset
15-20	103,9
21-25	99,3
26-45	92,3
46-50	88,6
51-	86,2

Forrás: Bértartfia-felvétel 1998, összes ágazat

41 A vizsgált vállalatok száma az 1986, 1989 és 1992–98 években rendre: 1616, 1572, 1193, 861, 723, 720, 693, 656 és 685. Lásd a J.3.4. jegyzetet is.

42 A táblázatban a „munkaviszonya másfél évnél rövidebb” változóhoz tartozó paraméterekből számított, százalékban kifejezett relatív bérek láthatók. A paramétereket életkori csoportonként külön-külön futtatott regressziós modellekkel becsültük, melyek baloldalán a bruttó kereset logaritmus, jobb oldalán a nem, az iskolázottság, a helyi munkanélküliség, két települési vakváltozó (Budapest, falu), valamint 36 ágazati változó szerepelt.

Ennek azonban ellentmond a munkahelyváltoztatással járó kereseti veszteségekre-nyereségekre vonatkozó egyetlen magyarországi adatforrás (3.4. táblázat), mely szerint a munkanélküliség után elhelyezkedő idősebbek a *saját* korábbi béreikhez képest is jelentékeny veszteséget szenvednek el.

3.4. táblázat: A segélyrendszerből állásba lépő munkanélküliek reálkeresetének változása a munkanélküliség előtti keresethez képest 1994-ben

Korcsoport	Reálkereset-változás (medián, %)
15-20	+11,8
21-25	3,2
26-45	-4,8
46-50	-6,4
51-	-9,6

Forrás: teljes körű felvétel a segélyrendszerből állásba lépők körében, 1994. március 21. – április 20. A mintát részletesen ismerteti *Köllő és Nagy (1995)*.

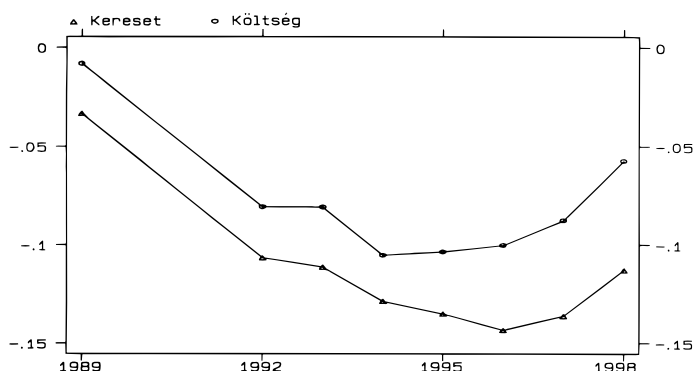
Az, hogy az idősebbeket állásváltoztatás esetén egy további – kifejezetten a mobilitással összefüggő – kereseti veszteség is éri, felkelti az életkor szerinti statisztikai diszkrimináció gyanúját. Úgy tűnik, hogy munkaerőfelvételnél – amikor nincs közvetlen tapasztalatuk a jelentkezők termelékenységéről – a vállalatok kedvezőtlenebbül értékelik az idősebb munkavállalókat, mint amikor közvetlen ismeretekkel rendelkeznek róluk. Sajnos e kérdéskör alapos kutatására a Magyarországon gyűjtött statisztikai adatok nem alkalmasak: nincs olyan megfelelő méretű adatbázis, amely egyidejűleg nyújtana információt az egyének munkaerőpiaci státusz-változásairól és kereseteiről.

3.4. Regionális kereseti és bérköltség-különbségek

KÖLLŐ JÁNOS

Mint a 2. fejezetben már röviden érintettük, a regionális kereseti különbségeket alakító legfontosabb (noha nem egyedüli) tényező 1989 után a munkanélküliség növekedése volt. Egy százalékkal magasabb munkanélküli ráta 1989-ben 1/60 százalékkal, 1996-ban viszont már 1/7 százalékkal alacsonyabb keresettel járt együtt, más bérmeghatározó tényezők adott szintje mellett.

3.8. ábra: A keresetnek illetve a fajlagos munkaerőköltségnek a kistérségi regisztrált munkanélküli rátára mért rugalmassága, 1989–98



Becslés a Bértarifa-felvételekből. Szűk vállalati szféra. (J.3.1. jegyzet)

A munkanélküliséggel összefüggő bérköltség-különbségek minden évben kisebbek voltak mint a kereseti különbségek, ami a magas munkanélküliséggel sújtott térségek alacsonyabb termelékenységi szintjének tudható be: azonos összegű kereset egy „rossz” körzetben a termékegységre eső vállalati jövedelem nagyobb részét emésztí fel, mint a „jóban”. A becslés szerint 1994–96-ban egy százalékkal nagyobb munkanélküliség esetén körülbelül 1/10 százalékkal volt alacsonyabb a fajlagos munkaerőköltség, más tényezőket adottnak véve.⁴³

A bérek munkanélküliség-rugalmassága 1996 után csökkenni kezdett. A kereseti rugalmasság a szakirodalomban (*Blanchflower és Oswald 1994*) tipikusként leírt -0,1 érték környezetében maradt még 1998-ban is, de a bérköltség és a munkanélküliség kapcsolata meglazult. E tanulmányban nem vizsgáljuk ennek okait, csupán felsorolásszerűen említünk néhány lehetséges magyarázatot. A munkanélküliség bérekre ható nyomását csökkentheti a hosszú távú munkanélküliség és az inaktivitás felhalmozódása a „rossz” régiókban, ha az érintettek nem tudnak vagy nem akarnak versenyezni az álláshelyekért. Ilyen hatással járhat, ha a munkában lévők bérkövetelése felerősödnek az állásvesztési kockázatnak a javuló konjunktúra idején bekövetkező csökkenésekor, hiába magas a munkanélküliség (*Nickell 1995*). A bérköltségre és a keresetre tett hatás növekvő különbsége pedig abból adódhat, hogy fokozódik a munkanélküliség szempontjából „jó” régiók termelékenységi fölénye a „rosszakkal” szemben.⁴⁴

A lehetőségek között kell említeni, hogy a kistérségi munkanélküliséget mérő változó (regisztráltak osztva az 1990. évi aktív népességgel) az idő előrehaladtával egyre pontatlanabban közelíti az állásokért versengők valószínű számát. A mérési hiba önmagában is zérus felé húzza a becsült rugal-

43 A bérköltség- és kereseti különbségeket is a J.3.1. jegyzetben ismertetett modellel becsültük, utóbbit a vállalati termelékenység változójának elhagyásával.

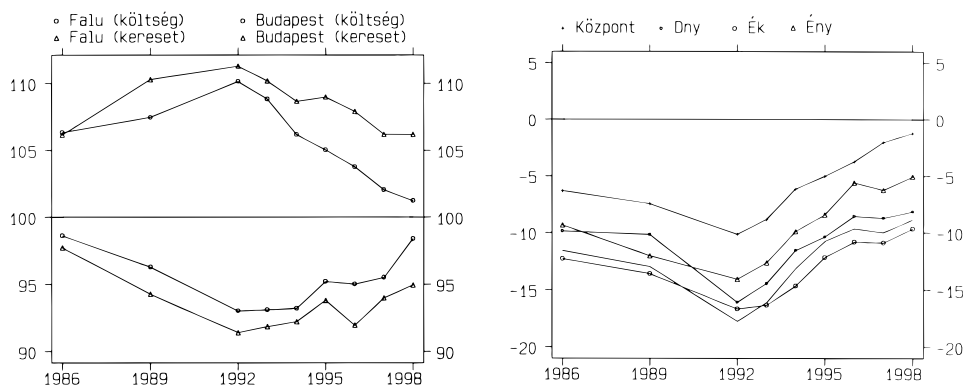
44 Megjegyezzük, hogy a munkanélküliség és a termelékenységi szint közötti korreláció modell-specifikációs problémákat vet fel (ezeket tárgyalja *Kertesi és Köllő 1998b*), de ezek nem olyan súlyosak, hogy az itt levont következtetéseket érintenék.

massági együttthatót. Ez az egyik oka annak, hogy az alábbiakban a munkanélküli ráta elhagyásával vizsgáljuk a regionális kereseti és költség-különbségeket. A másik, fontosabb ok az, hogy a munkanélküliség és a bérek kapcsolatának feltárása fontos lépés ugyan ahhoz, hogy megértsük a regionális kereset-differenciálódás mechanizmusát, de ha a kialakult helyzet következményeire vagyunk kíváncsiak, akkor inkább a térségek közötti teljes bér- illetve munkaerőköltség-különbséget célszerű szemügyre vennünk, mert az elvándorlást fontolgató munkavállalók vagy a befektetők számára ennek – és nem a teljes bérkülönbség munkanélküliség-specifikus részének – van jelentősége. A regionális különbségeket olyan, a J.3.1. jegyzetben bemutatottal egyébként megegyező bérfüggvényekkel vizsgáljuk melyekben nem szerepel a kistérségi munkanélküliségi ráta, ehelyett három települési szintet (főváros, város, falu) illetve nagyrégiókat megkülönböztető változók veszik fel a térségi hatásokat. A hat régió: Budapest, központi (Pest, Fejér, Komárom), északnyugati (Győr-Sopron-Moson, Veszprém, Vas, Zala), délnyugati (Baranya, Somogy, Tolna), délkeleti (Bács-Kiskun, Csongrád, Békés, Jász-Nagykun-Szolnok) illetve északkeleti (Hajdú, Szabolcs-Szatmár-Bereg, Borsod-Abaúj-Zemplén, Heves, Nógrád).

A fővárossal, városokkal és falvakkal kezdve: mint a 3.9. ábrán látható, a települési szintek közötti kereseti és bérköltség-különbségek jelentősen növekedtek 1986 és 1992 között, a trend azonban megfordult: a főváros bérelőnye a vidéki városokhoz képest az 1992. évi 12%-ról 6%-ra csökkent, és mérséklődött a város-falu különbség is. Ha a bérköltséget vizsgáljuk (azonos termelékenységu vállalatok kereseti szintjének összehasonlításával), akkor még radikálisabb irányváltást tapasztalunk: 1998-ra gyakorlatilag megszűntek a települési szintek közötti különbségek. A kereset- és bérköltség-alakulás mértékében megmutatkozó különbség jelzi, hogy a folyamatban fontos szerepet játszott a budapesti vállalatok termelékenységi előnyének fokozódása a városihoz (és a városiaké a falusiakhoz) képest.⁴⁵

Hasonló folyamat játszódott le regionális vonatkozásban is: 1992-ben a központi régióban 8%-kal, a többiben 13–17%-kal alacsonyabb munkaerőköltséget jeleztek a becslések. Ezt úgy is fogalmazhatjuk, hogy ennyivel olcsóbban juthatott volna hasonló nemű, korú és iskolázottságú munkaerőhöz a Budapestről áttelepülő vállalat, ha igaz lett volna, hogy a) az átköltözés nem jár termelékenység-csökkenéssel, b) azonos iskolázottság, nem és kor esetén a vidéki munkaerő minősége nem különbözik a fővárositól, például olyan, a becslésekben figyelembe nem vett tényezők vonatkozásában, mint a nyelvtudás vagy a számítógépes ismeretek. (Lásd a 3.9. ábra, jobb oldali paneljét). Valószínű azonban, hogy sem az a) sem a b) feltevés nem érvényes. A jobb infrastruktúra, a nagyobb vállalatsűrűség, az állami döntéshozók és a finanszírozók közelsége – minden egyebet azonosnak véve – versenyelőnyhöz juttatja a budapesti vállalatokat; a világra nyitottabb, rela-

45 A Bértarifa-felvétel a foglalkoztatás helyét a telephely és nem a vállalat székhelye szerint határozza meg. Pontosabb lenne ezért „budapesti, városi illetve falusi dolgozókat foglalkoztató vállalatokról” beszélni.

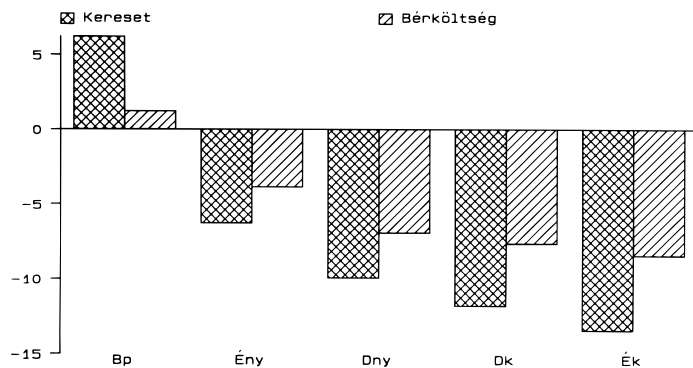
3.9. ábra: Vidéki keresetek és bérköltségek Budapesthez viszonyítva

Keresetek illetve fajlagos bérköltségek Budapesten és a falvakban (vidéki városok = 100)

Becsült bérköltség-megtakarítás, ha a vállalat Budapestről más régióba települ át, termelékenységi szintjének megtartásával (%)

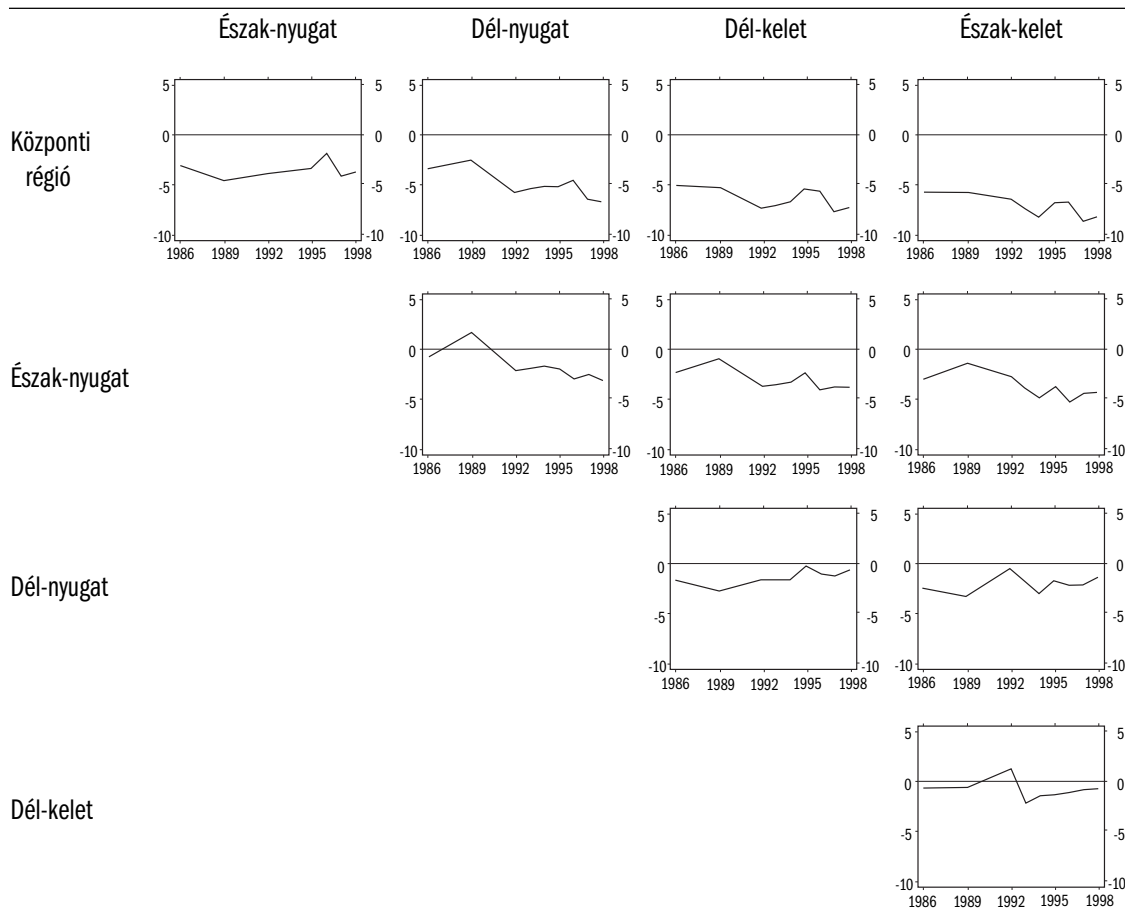
Becslés a Bértarifa-felvételekből: lásd a szöveget. Szűk vállalati szféra.

tíve gazdag nagyváros pedig a munkavállalókat. Ezért a ténylegesen realizálható fajlagos munkaerőköltség-megtakarítás gyaníthatóan elmarad a 3.9. ábrán jelzettől. A kilencvenes évek végére, amikor már csupán 5–10% körüli megtakarítási lehetőséget jeleznek a bérköltség-függvények (a központi régió esetében még ennyit sem), már az is kétségesé vált, hogy a gondolkísérletünkben szereplő, vidékre települő vállalat egyáltalán olcsóbban juthat-e munkaerőhöz. Ez annak ellenére is így van, hogy a kereseti különbségek viszonylag jelentősek maradtak (3.10. ábra).

3.10. ábra: A keresetek és bérköltségek eltérése a központi régiótól, 1998 (%)

Becslés az 1998. évi Bértarifa-felvételből: lásd a szöveget. Szűk vállalati szféra.

3.11. ábra: Becsült bérköltség-változás, ha a vállalat az i-ik sorban lévő régióból a j-ik oszlopban lévő régióba települ át termelékenységi szintjének megtartásával, 1986–1998



Forrás: Becslés a Bértarifa-felvételekből a szövegben ismertetett módon.

A vidéki régiók közötti bérköltség-különbségek több esetben növekedtek, de ennek ellenére meglehetősen szerények maradtak, mint a 3.11. ábra mutatja. A délnyugati, délkeleti és északkeleti régiók között a becslött differenciák alig 1–2 százalékosak, statisztikailag többnyire nem is szignifikánsak. A központi régió (Pest, Fejér, Komárom) és a dél-dunántúli illetve keleti megyék között valamelyest nőtt a különbség, de még az időszak végén sem haladta meg a 7–8%-ot. A fejlett nyugat-magyarországi megyékből az Alföldre vagy Észak-Magyarországra áttelepülő (képzeletbeli) vállalat is egyre nagyobb megtakarításban reménykedhetett, de becslésünk szerint ennek mértéke sem múlta felül az 5%-ot az évtized végén.

Az adatok tehát arra utalnak, hogy az országon belüli regionális bérköltség-különbségek az évezred fordulóján mérsékeltek voltak (vagy ismét azzá

váltak), a településtípusok közöttiek pedig átmeneti, jelentős növekedés után gyakorlatilag teljesen megszűntek. Ez önmagában nem hozza kilátástalan helyzetbe a beruházásokért versengő elmaradottabb térségeket, mert a viszonylagos munkaerőbőség miatt alacsonyabbak a toborzási és szűrési költségek, ami azonos bérek és negatív externáliák esetén is kifizetődővé teheti a vidéki ipartelepítést. Ugyanakkor az, hogy a relokációval elérhető bérköltség-megtakarítás ma már majdnem elhanyagolható mértékű, fontos, a vidékfejlesztésben figyelembe veendő szempont. Számolni kell például azzal, hogy az autópályaépítés (amit a magyar regionális politika közelebbi vizsgálódás nélkül egyenlőtlenség-csökkentőnek tételez fel), a csökkenő szállítási költség és a szerény relokációs nyereség (vagy akár: relokációs veszteség) miatt esetleg nem a vidéki munkahelyteremtést, hanem a központból a perifériára irányuló késztermék-szállítást lendíti fel, mint azt *Krugman (1991, 1994)*, *Kilkenny (1998)* vagy *Nerlove és Sadka (1991)* elméleti síkon tárgyalja, *Markusen (1994)* pedig Brazília példájával szemléletesen alátámasztja.

4. A GAZDASÁGI SZEKTOROK BÉRALAKULÁSA

Ebben a fejezetben először a versenyszféra ágazatai közötti kereseti és bérköltségkülönbségek változásáról esik szó, majd valamivel részletesebben a tulajdoni szektorokról (érdemben: a külföldi vállalatokról.) Ezt a költségvetési és vállalati szféra összehasonlítása követi. A sort az informális gazdaságban fizetett bérekről szóló alfejezet zárja.

4.1. A versenyszféra ágazatai

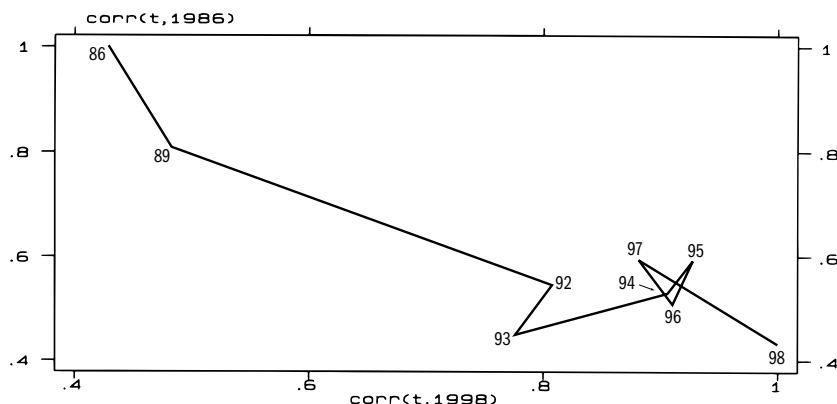
KÖLLŐ JÁNOS

Az ágazati kereseti arányok alakulása csak nagyon pontatlanul követhető a politikai rendszerváltástól eltelt évtizedben, mert 1993-ban a KSH új, a nyugati normáknak megfelelő ágazati kódrendszert vezetett be. A régi és új elnevezések és kódok eltérő vállalatcsoportokat takarnak. A cégeknek a régi és új kódok közötti tényleges mozgása alapján *Kertesi és Köllő (1997)* kialakítottak egy egységes kétszámjegyű osztályozást, amely nagyjából azonos halmazokat illet azonos névvel 1993 előtt és után. (A besorolás hibáiról a cikk tételes listát közöl). Az alábbiakban ezt az osztályozást használva mutatjuk be az ágazat-specifikus kereseti különbségek alakulását. Finomabb elemzésre ez a kódrendszer nem (sem) alkalmas, ezért csak a legradikálisabb változások rövid áttekintésére kerülhet sor. Ehhez a J.3.1. jegyzetben ismertetett, a tanulmány korábbi részeiben is használt regressziós modellek ágazati paramétereit hívjuk segítségül, melyek – azonos nemű, korú és iskolázottságú, hasonló méretű, regionális elhelyezkedésű és tulajdonú vállalatoknál foglalkoztatott dolgozók között – az ágazati hovatartozás szerint képződött kereseti különbségeket mérik. Ezt a különbséget „ágazati járadéknak” nevezzük.

Az ágazati járadékok a rendszerváltozás előtt és alatt gyors ütemben, a transzformációs visszaesés után kisebb mértékben változtak. Ezt érzékelteti a 4.1. ábra, melyen az egyes éveket jelző pontok azt mutatják, milyen erős volt a korreláció az adott évi becsült járadékok és az 1986. illetve 1998. évi járadékok között. Látható, hogy a rendszerváltás előtti és utáni járadék-

szervezetek közötti távolság javát 1992-ig már megtette a gazdaság: ekkor az ágazati kereseti arányok gyors ütemben távolodtak a kiinduló állapottól és közeledtek az utolsó megfigyelés időpontjában érvényes „végállapothoz”.

4.1. ábra: Lineáris korreláció a t-ik évi ágazati járadékok és az 1986. évi (függőleges tengely) illetve 1998. évi (vízszintes tengely) járadékok között



Az egyes ágazatok helyzetének változását a 4.1. táblázat mutatja 1986 és 1997 között. (1998-ban az ágazati kódrendszer ismét átalakult, az „egységes” ágazati kódok megbízhatósága a korábbinál is kétségesebbé vált).

Figyelmünket a jelentős pozícióváltozásokra korlátozva: jelentős keresetcsökkenés figyelhető meg a könnyűiparban és a tercier szektor erős versenynek kitett ágazataiban. Ugyancsak csökkentek a bérek, bár lényegesen kisebb mértékben, a mezőgazdaságban, az erdészetben és az építőiparban. A becslésekben referencia-kategóriaként szerepeltetett gépiparhoz képest növekedtek a járadékok a kitermelő iparokban, az energiaszektorban, a postai és távközlési szolgáltatásokban, a helyi közlekedésben valamint a külkereskedelemben. (Itt jegyezzük meg, hogy a táblázatban adatvédelmi okokból nem szerepel a vasúti közlekedés és a kőolajipar.)

A keresetek és a munkaerőköltség változása sok esetben eltér egymástól: így például a textiliparban a relatív keresetek 11,2 százalékpontos csökkenése ellenére is csak 6,6 százalékponttal esett a relatív bérköltség, az energiaszektorban viszont a bér 17,2 százalékpontos növekedése is csak 6,9 ponttal növelte a fajlagos munkaerőköltséget. Az ágazatok elhelyezkedését a két mutató viszonya alapján a 4.2. ábra mutatja. A vízszintes tengelyen az 1986–97 közötti relatív keresetváltozást mérjük ($dw = w^{97}/w^{86}$, ahol w egy adott ágazat dolgozóinak a hasonló nemű, korú, stb. gépipari dolgozókhöz viszonyított keresete),⁴⁶ a függőleges tengelyen pedig a keresetváltozással együtt járó relatív bérköltségváltozás (dc) mértékét kifejező dc/dw hányados érté-

46 Másfépp: $w = e^b$, ahol b az adott ágazati paraméter együtthatója a J.3.1. regressziós modellben.

kei olvashatók le.⁴⁷ Vonalak jelzik a relatív kereset változatlanlanságát ($dw=1$) illetve a bérváltozással arányos költségváltozás ($dc/dw=1$) esetét.

**4.1. táblázat: Az ágazati járadék változása 1986 és 1997 között
(változás a gépiparban = 0)**

Ágazat	Kereset	Bérköltség
Helyi közlekedés	25,1	26,1
Energiatermelés és -elosztás	17,2	6,9
Külkereskedelem	16,2	11,4
Kohászat	15,8	1,3
Posta és távközlés	15,2	7,4
Bányászat (szén és kőolaj nélkül)	9,7	-0,6
Nemfém ásványi termékek	8,7	7,3
Szénbányászat	6,0	1,3
Közlekedés (vasút és helyi közl. nélkül)	5,6	-1,5
Papíripar	1,5	-0,1
Vegyipar	-0,4	-6,5
Víztermelés és -kezelés	-0,9	-7,5
Mezőgazdaság és élelmiszeripar	-4,4	-4,2
Belkereskedelem	-6,3	-6,4
Erdőgazdaság és faipar	-7,6	-5,1
Építőipar	-8,4	-9,8
Bútor- és fémtömegcikk gyártás	-8,9	-0,4
Textil-, ruha-, bőr-, szőrme- és cipőipar	-11,2	-6,6
Egyéb szolgáltatások	-11,8	-7,7
Vendéglátás	-15,2	-14,3
Nyomdaipar és kiadói tevékenység	-15,6	-13,4
Gépi adatfeldolgozás, számítástechnikai szolgáltatás	-17,9	-19,9

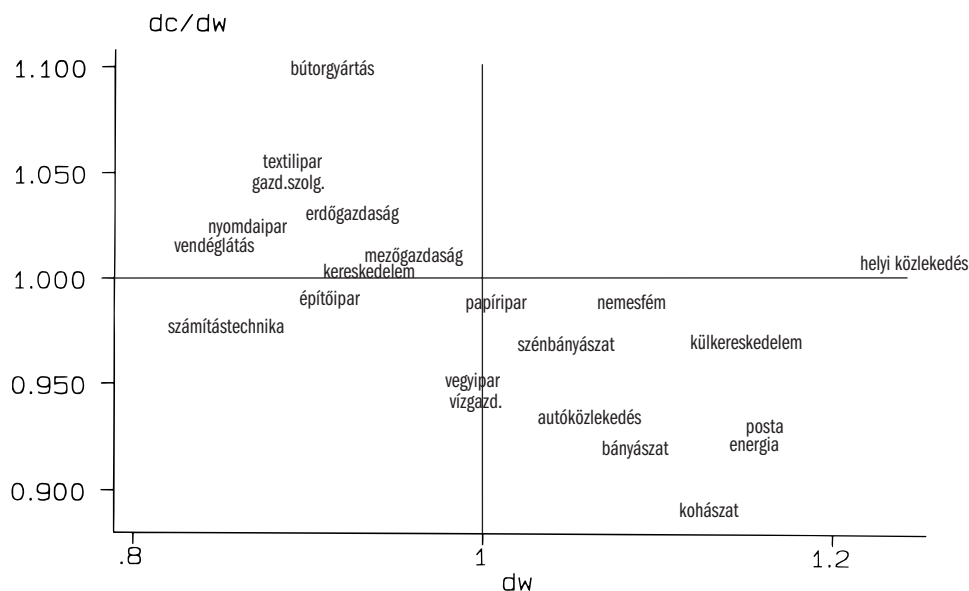
Becslés a Bértarifa-felvétel 1986. és 1997. évi hullámaiból a J.3.1. specifikáció szerint, a vállalati termelékenység változóval (bérköltség) illetve anélkül (kereset). Szűk vállalati szféra a vasúti közlekedés és a kőolajipar nélkül.

Az ágazatok zöme a vonalakkal felosztott sík bal felső vagy jobb alsó sarkában helyezkedik el. A bal felső térségben található könnyűipari és szolgáltató ágazatokban a kereseteknek nagyon nagy mértékben kellett esniük ahhoz, hogy a munkaerőköltség egységnivel csökkenjen. A jobb alsó sarkokban lévő, zömmel kitermelő ágazatok – mellettük még a távközlés, az energiaszektor, a külkereskedelem, a közlekedés – esetében a bérek növekedését részben (esetenként teljesen) ellensúlyozta a vállalati jövedelmeknek a gépiparhoz viszonyított gyors emelkedése, aminek köszönhetően a relatív fajlagos bérköltség kisebb mértékben vagy egyáltalán nem nőtt. Másképp:

⁴⁷ $dc=c^{97}/c^{86}$, ahol c egy adott ágazat dolgozóinak a hasonló nemű, korú, stb. gépipari dolgozóhoz viszonyított keresete azonos termelékenységi vállalatok összehasonlításában.

a bal felső térfegyedben található, kivétel nélkül erős versenynek kitett ágazatokban nem sikerült a vállalati árbevételt – az árakat és/vagy a termelékenységét – olyan mértékben növelni, hogy a munkaerőköltség leszorítása kirívóan súlyos keresetcsökkentés nélkül is végbemehessen.

4.2. ábra: Az ágazatok elhelyezkedése a gépiparhoz viszonyított keresetváltozásuk valamint a bérköltség-változás és keresetváltozás viszonya szerint, 1986–1997 (a kőolajbányászat és -feldolgozás, valamint a vasúti közlekedés nélkül)

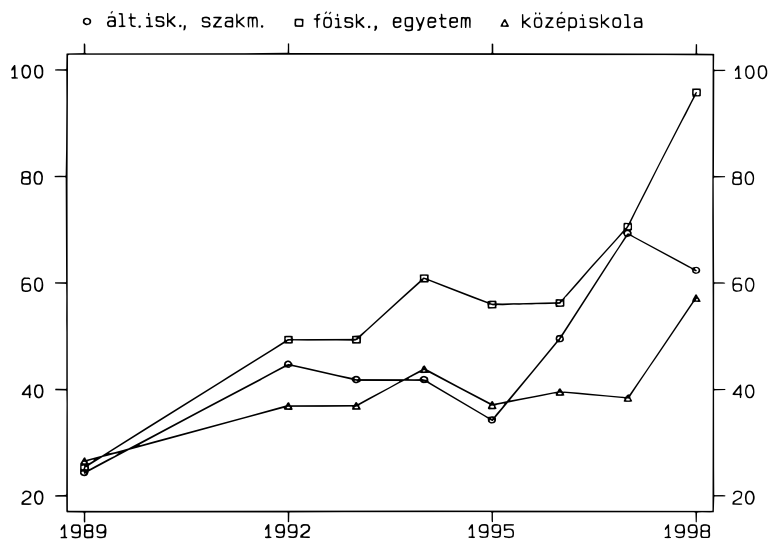


Becsülés a Bértarifa-felvétel 1986. és 1997. évi hullámaiból a J.3.1. specifikáció szerint, a vállalati termelékenység változóval (bérköltség) illetve anélkül (kereset).

„Kakukktójásként” bújnak meg az ábra jobb oldalán a helyi közlekedési vállalatok, melyeknél a bérek és a munkaerőköltségek is nagymértékben emelkedtek (következésképp a profitoknak nagymértékben csökkenniük kellett), és a bal alsó sarokban a számítástechnikai szolgáltatások, melyeknél ennek a fordítottja történt.

Itt térünk ki az eddigi számítások során figyelmen kívül hagyott bankokra és biztosítókra. A biztosítók kereseti pozíciójáról a Bértarifa-felvételek alapján nehéz képet alkotni: az ágazati járadék évről-évre hektikusan változott a vizsgált időszakban, feltehetően attól függően, hogy az ügynöki rendszert alkalmazó biztosítók közül hány került a mintába. (Az ügynökök munkajövedelmén belül a „kereset” rovatban elszámolt összeg általában minimálbérhez közeli, a nagyobb részt a jutalék teszi ki).

4.3. ábra: A pénzintézeteknél foglalkoztatott különféle iskolázottságú dolgozók bérelőnye az összes többi ágazat hasonló iskolázottságú dolgozóihoz viszonyítva, 1989–98 (%)



Becslés a Bértarifa-felvételekből a szöveg szerint. Vállalati szféra.

A banki alkalmazottak helyzetének változását könnyebb nyomon követni. A J.3.1. jegyzetben ismertetett modellt a termelékenység változó elhagyásával, egy „banki dolgozó-nem banki dolgozó” kétértékű ágazat-változával, iskolázottsági csoportonként újrabecsülve a 4.3. ábrán látható pályák rajzolódnak ki 1989 és 1998 között. (1986-ban a bankok és biztosítók nem szerepeltek a Bértarifa-felvételben).

A banki munkaerőállomány gerincét alkotó érettségizettek ágazati járadéka 20%-ról 50%-ra emelkedett. A legfeljebb szakmunkás végzettségűek (karbantartók, őrök, portások, takarítók tartozhatnak ide) kicsivel nagyobb nyereséget könyvelhettek el. A diplomás banki alkalmazottak a versenyszférában foglalkoztatott hasonló nemű, korú, lakóhelyű többi diplomásnál 20%-kal kerestek többet 1989-ben, de közel 100%-kal 1998-ban.

4.2. Tulajdoni szektorok

KÖLLŐ JÁNOS

A külföldi vállalatok gyors térnyerése a magyar átalakulás egyik leglátványosabb (és legvitatottabb) fejleménye, amely a munkaerőpiac „árrendszérének” átalakulásában is fontos szerepet játszott. A külföldi cégeknél fizetett bér jelentősen – 1998-ban például több mint felével – meghaladta a hazai

többségi tulajdonú vállalatoknál kialakult átlagot. Az átlagok különbségének összetevőkre bontása azonban rámutat arra, hogy e mögött egyfelől szerkezeti eltérések (összetételhatások) állnak, másfelől pedig a tipikus hazai és külföldi vállalat tőkeerejében és fizetőképességében meglévő differenciák.

Az átlagkereset-különbség tényezőkre bontásának eredményét a Bértarifafelvétel adatai alapján, 1998-ban a 4.2. táblázat mutatja. Az eljárás két lépésben halad. Először kereseti függvényeket becsülünk a külföldi többségi tulajdonú és egyéb (a továbbiakban: hazai) vállalatokra, azaz, megbecsüljük, milyen mértékben befolyásolja a béreket a két szektorban a nem, az iskolázottság és életkor, az ágazati és regionális hovatartozás, a termelékenység és a tőkefelszereltség.⁴⁸ Második lépésben a külföldi és hazai foglalkoztatottakra becsült együtthatók (b^K és b^H) alapján, a foglalkoztatásnak a magyarázó változók szerinti szerkezetét (X^K és X^H) figyelembe véve, három komponensre bontjuk a becsült átlagos kereseti különbséget (ami $b^K X^K - b^H X^H$ -val egyenlő): a foglalkoztatás eltérő *összetételéből* adódó hatást az $(X^K - X^H)b^H$ komponens méri; a munkaerő eltérő értékeléséből, például az esetlegesen különböző mértékű ágazati járadékokból vagy emberi tőke-hozamokból fakadó *paraméter-hatást* a $(b^K - b^H)X^H$ szorzat; míg az összetétel és paraméter-hatások eltérő jellegű szektoron belüli kapcsolatából eredő ún. *interaktív hatást* a $(b^K - b^H)(X^K - X^H)$ tényező. Ezeket a komponenseket a két szektor szerinti (logaritmikus) bérkülönbségre vetítve meghatározható, hogy a különböző jellegű hatások a teljes kereseti differencia hány százalékaért „felelnek”.

Az eredményeket bemutató 4.2. táblázatban látható, hogy a kereseti különbséget alakító kiemelkedően legfontosabb tényező a külföldi vállalatok lényegesen magasabb *termelékenysége*, mely a teljes átlagbér-különbség közel felével (47,9%) növeli a külföldi-belföldi differenciát. A termelékenység és a bér pozitív kapcsolatának ereje a két szektorban csak kismértékben tér el, azaz hasonló termelékenységi szint esetén a hazai vállalatoknál is arányosan magasabb fizetésekre számíthatnánk. Ugyancsak fontos szerepet játszik a) a vállalatméret szerinti összetételhatás, az, hogy a külföldi tulajdoni szektorból lényegében hiányzik az alacsonybérű kisvállalati szféra; b) a két szektoron belüli ágazati kereseti arányoknak az eltérése (ágazati paraméterhatás); c) nem elhanyagolható, bár jóval szerényebb befolyást gyakorolnak a nemek, iskolázottság és életkor szerinti bérarányokban megnyilvánuló szektor-specifikus eltérések; és végezetül d) van a külföldi-belföldi bérkülönbségnek egy konstans eleme, amely csökkentően hat (és amelynek értelmezésére még visszatérünk). Az alábbiakban az b)-d) komponensekkel kapcsolatban teszünk néhány észrevételt.

Az ágazati járadékok eltérése nem véletlenszerű: úgy tűnik, hogy a külföldi vállalatok viszonylag magas béreket fizetnek az alacsonybérű ágazatokban, vagy másképp, e tulajdoni szektoron belül jóval kisebbek az ágazatközi

⁴⁸ Az alkalmazott specifikációról lásd a J.4.1. jegyzetet!

eltérések, mint a hazai vállalatoknál. Ezt mutatja a 4.4. ábra bal felső panelje, melynek vízszintes tengelyére a hazai vállalatok ágazati átlagkereseteit mérjük, függőleges tengelyére pedig a külföldi cégek bérelőnyét az egyes ágazatokon belül. Az ágazatokat körök jelzik, melyek mérete arányos a külföldi foglalkoztatás ágazaton belüli részarányával. Jól látszik, hogy a magas bérű ágazatok felé haladva csökken a külföldi-belföldi bérkülönbség (kivált, ha azokra az ágazatokra korlátozzuk a figyelmünket, amelyekben jelentős a külföldi részvétel).

4.2. táblázat: A többségi külföldi tulajdonú és hazai vállalatok közötti kereseti különbséget alakító tényezők 1998-ban

A hatás jellege	Eltérő összetétel	Eltérő értékelés	Interakciók
Férfi-nő	-2,4	7,7	-0,8
Iskolázottság és életkor	0,7	4,5	2,1
Régió	1,9	-0,6	1,6
Ágazat	4,4	25,8	-5,4
Vállalatméret	20,3	3,3	-7,4
Termelékenység, tőkefelszereltség	47,9	4,1	6,8
Konstans	-	-14,5	-
Összesen*	72,9	30,3	-3,2

* A kerekítések miatt az oszlopok összege eltérhet az összesen sortól. Utóbbit nyolc tizedes pontosságú komponensek összegéből kerekítettük. Forrás: Bértarifa-felvétel, 1998.

Szűk vállalati szféra. A részleteket lásd a J.4.1. jegyzetben.

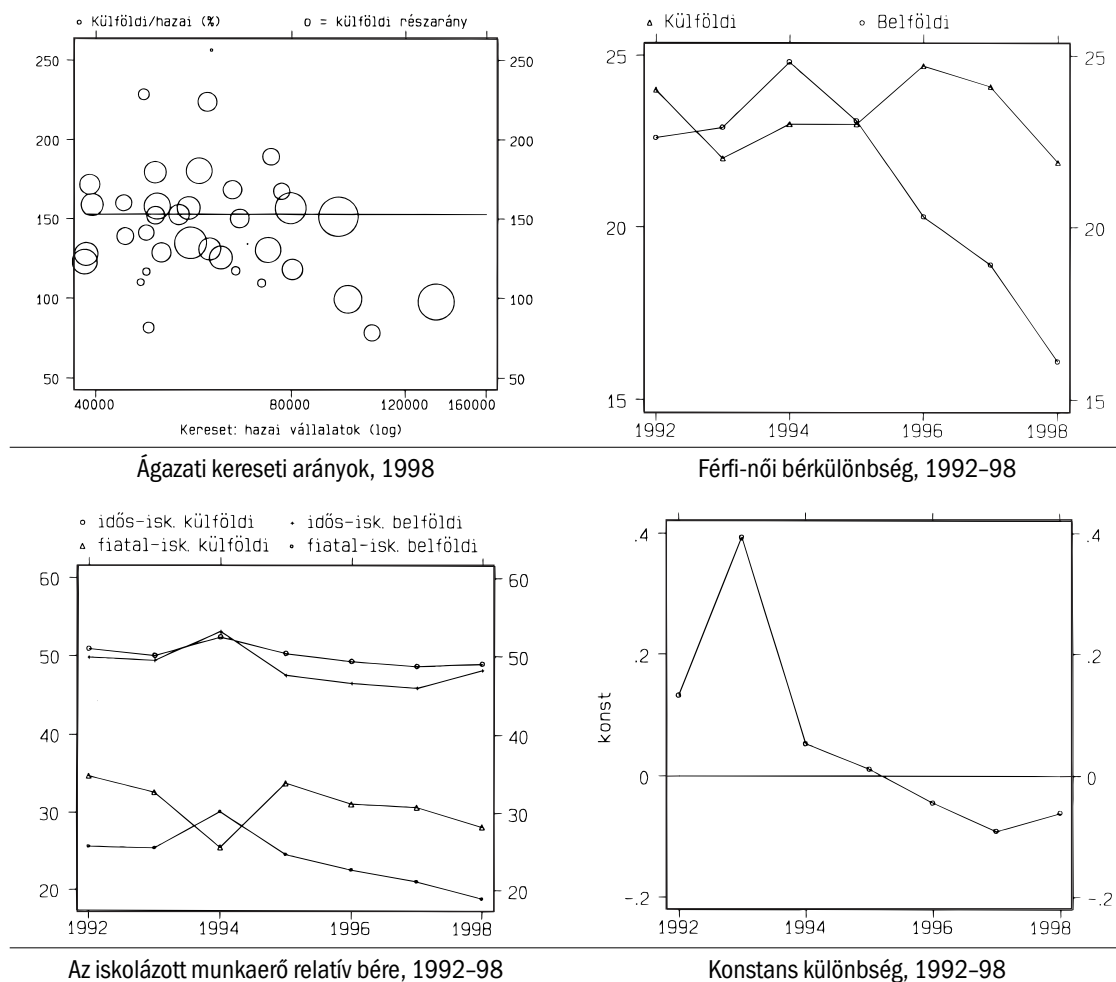
Átlagkereset a hazai vállalatoknál: 59 232 Ft, a külföldi vállalatoknál: 90 470 Ft

Az átlagkeresetek logaritmusának különbsége = 0,4189 = 100%

Valószínűleg nem arról van itt szó, hogy a külföldi cégek nem fizetik meg a magyar munkaerőpiacon történetileg kialakult ágazati járadékokat – néhány ágazaton kívül mindenhol többet fizetnek, mint a hazai cégek –, inkább egyszerűen arról, hogy az alacsonybérű ágazatokban (vendéglátás, kereskedelem, egyes szolgáltatások, mezőgazdaság és élelmiszeripar) a külföldi vállalatok a piac felső szegmensében tevékenykednek. A magyar tőke ezekben az ágazatokban inkább kisvállalkozásokat hozott létre: a vegyesbolttal külföldi tulajdonú áruházlánc, a panzióval szálloda, a falusi mészárszékkal húskombinát áll szemben. Nagyon valószínű tehát, hogy amit az extenzív adatfelvétel alapján, a rendelkezésre álló egyszerű változókkal „paraméter-hatásnak” becsültünk, az voltaképpen ugyancsak összetételbeli különbségekre vezethető vissza.

A férfiak és nők közötti kereseti különbség alakulását az ábra jobb felső panelje mutatja 1992 és 1998 között. A külföldi cégeknél a férfiak bérelőnye a 22–24%-os sávban mozgott az egész időszakban (annak ellenére, hogy

4.4. ábra: A külföldi-belföldi bérkülönbség néhány változó szerint



Becslések a Bértarifa-felvételekből a J.4.1. jegyzet szerint, kivéve az ágazatokra vonatkozó ábrát, amely az 1998. évi felvétel nyers adatain alapszik. Lásd a szöveget is.

eközben a külföldi cégek száma megszorodott, és összetételük is megváltozott). A hazai vállalatoknál viszont 22%-ról 16%-ra csökkent a különbség. Ennek az elkanyarodásnak az okát csak találgatni tudjuk, szem előtt tartva azt a lehetőséget, hogy itt is (ezúttal időbeni) összetételhatásról volt szó: a hazai tulajdonú vállalati szektorból fokozatosan külföldi tulajdonban kerültek azok a tevékenységek, amelyekben a férfi-női kereseti különbség viszonylag nagy (mint az iparban, ahol a két nem képviselőit eléggé eltérő tevékenységekben foglalkoztatják). Ennek tisztázása további kutatásokra vár.

Az iskolai végzettség életkortól függően eltérő értékelésére mutat rá az ábra bal alsó rajza. A görbék azt jelzik, mennyivel kerestek többet az „iskolázatlan” (legfeljebb szakmunkásképzőt végzett) munkásoknál az idős-iskolázott illetve fiatal-iskolázott alkalmazottak, más keresetalakító tényezőket adottnak véve, a két szektorban külön-külön vizsgálva a kérdést.⁴⁹ Az idős-iskolázott dolgozók relatív keresete nem különbözött a két szektorban, a fiatal-iskolázottaké azonban idővel lényegesen magasabbá vált a külföldi, mint a hazai vállalatoknál.

A magasabb díjazásra utaló ábra összhangban van azokkal a megfigyelésekkel, melyek szerint a külföldi vállalatok hatékonyabban kombinálják a fiatal, képzett munkaerőt és a modern technológiát. *Kertesi és Köllő (1999a)* becslései 1992–96-ban magasabb termelékenységi hozamokat mutattak ki a külföldi, mint a belföldi cégeknél foglalkoztatott fiatal-iskolázott munkaerő esetében. Sőt, azt kapták, hogy e munkaerő-csoport általánosságban növekvő termelékenységét – melyre e tanulmány 3.2. fejezetében is utaltunk – alapvetően a külföldi cégek térnyerése magyarázza. Sem a belföldi, sem a külföldi szektorban nem mutatható ki, hogy növekedtek volna a fiatal-iskolázott munkaerőnek betudható termelékenységi hozamok, ám ezek mindig is nagyobbak voltak a külföldiekénél. Úgy tűnik, valóban sikeresen talált egymásra a munkaerőállomány korszerűbben képzett része és a beáramló külföldi tőke, amely 1998-ban a fiatal-iskolázott munkaerő 28%-át, a 22 évnél nem régebben dolgozó diplomások 32%-át, a legfeljebb tíz éve dolgozó diplomásoknak pedig a 41%-át foglalkoztatta.⁵⁰

E ponton – a termelékenység és bérek kérdése kapcsán – megjegyzésre kívánczok, hogy a munkaerőpiac keresleti oldalára illetve a dolgozók szak tudására vonatkozó magyarországi információk hiányosságai miatt reménytelennek tűnik felderíteni a munkaerő-minőség, a keresetek és a vállalati termelékenység közötti ok-okozati kapcsolatokat. Az okság vezethet a korszerű technikától a magasabb termelékenységen és fizetőképességen át a magasabb bérekhez, de elképzelhető az is, hogy a betelepülő cégek a piaci ár fölé menve lefölözték a kínálat krémjét, és ma ez gyümölcsözők magasabb hozamok formájában.

A kérdés megítéléséhez, ha biztos támpontot nem is, legalább valamiféle mankót kínál a 4.4. ábra jobb alsó panelje, amelyen a külföldiekénél és belföldiekénél foglalkoztatottak kereseteinek konstans különbségét látjuk 1992 és 1998 között. A konstansok az összes magyarázó változó zérus értéke esetén kialakuló bért mérik a két szektorban.⁵¹ Esetünkben a konstans különbség a legfeljebb szakmunkásképzőt végzett, közepes méretű gépipari vállalatnál foglalkoztatott nők közötti kereseti különbséget méri valamelyik dél-alföldi kisvárosban, olyan cégek összehasonlításában, amelyek 1 mFt egy főre eső tőkeállománnyal 1 mFt egy főre eső hozzáadott értéket produkálnak. Az erre az esetre vonatkozó számadatnak önmagában nincs

49 Itt ugyanazt az osztályozást használjuk, amit 3.2. alfejezetben vezetünk be: „fiatalnak” azt tekintjük, akinek a gyakorlati ideje nem éri el a 22 évet, iskolázottnak az érettségizetteket és diplomásokat.

50 Az adatok a többségi külföldi tulajdonú vállalatokra vonatkoznak és a szűk vállalati szektoron belüli arányokat mutatják.

51 A b^K és b^H paramétervektorok különböznek, ezért a két $w=bX+c$ formájú függvényt azonos X értékek feltételezése mellett egymásból kivonva csak $X^K=X^H=0$ esetén kapjuk meg a regressziós becslésekből számított c^K-c^H konstans különbséget.

különbözőbb jelentősége, ám a vonatkoztatás köre (a pontosság rovására) tágítható. Figyelembe véve, hogy a termelékenység és a tőkefelszereltség kereseti hatása a két szektorban csak kismértékben különbözik, a regionális paraméter-hatás pedig elenyészően kicsi – mint azt a dekompozíciós eredmények megmutatták –, a konstans különbséget elfogadhatjuk olyan mérőszámnak, amely a *közepes méretű gépipari vállalatoknál foglalkoztatott munkások* közötti kereseti különbséget méri, a termelékenységtől, tőkefelszereltségtől és regionális hovatartozástól függetlenül.⁵² A külföldi tulajdoni szektor egyik legjellegzetesebb munkavállalói csoportjáról van itt szó, melynek bérei valószínűleg alsó vonatkoztatási pontként szolgálnak a kereseti hierarchia kialakításakor.

A fenti módon értelmezett konstans különbség, mint az ábra jobb alsó rajza mutatja, igen nagy volt a külföldi cégek tömeges megjelenése idején, 1992–93-ban, a későbbiekben azonban fokozatosan csökkent, és 1995-től kezdve lényegében zérus értékűnek tekinthető. (1998-ban a hivatkozott gépipari munkások esetében a becsült érték -7,6%, a férfiaknál pedig -1,6% lenne, figyelembe véve, hogy a külföldi cégeknél dolgozó férfiak 22%-kal, a hazai cégeknél dolgozó férfiak viszont csak 16%-kal kerestek többet az ott dolgozó nőknél. Ugyancsak zérus felé közelítené a becslést, ha nem a gépipart, hanem más ágazatokat tekintenénk, mert a külföldi-belföldi különbség éppen a gépiparban viszonylag kicsi).

A más tényezőknek (a fentihez hasonló modellekkel) be nem tudható, ezért járadék-jellegűnek tűnő konstans különbség egyik oka az lehet, hogy a külföldi cégek hajlandóak voltak kockázati felárat fizetni az ismeretlen magyar munkaerőpiacra való belépésük idején. Ez lehetőséget teremthetett a válogatásra abban a kényes időszakban, amikor a munkaerőállomány kiépítése volt a cél. A prémium eltűnése – ha több, mint csupán bonyolult összetételváltozások teremtette látszat – ennek a speciális helyzetnek az elmúlását, a bérek piaci szintre süllyesztését jelezheti.

Annyi bizonyosnak látszik, hogy ma a külföldi cégek a fizikai dolgozóknak voltaképpen nem fizetnek magasabb béreket, mint az azonos termelékenységű hazaiak. A viszonylag fiatal, iskolázott dolgozók magas béreinek értékelésekor figyelembe kell venni e csoport átlagosan magasabb termelékenységét a külföldi vállalatoknál. Valószínűsíthető az is, hogy a külföldi cégek termelékenységi előnyét részben a kezdetben követett magas-bér politika és az ennek köszönhetően kialakult jobb munkaerőállomány alapozta meg.

A *magyar magánszektor* és a többi hazai vállalat béreinek összehasonlítására csak igen röviden térünk ki. A 4.2. táblázatban bemutatottal azonos módon tényezőkre bontva a két csoport közötti 23,9%-os kereseti különbséget (1998-ban) a 4.3. táblázatban látható eredményeket kapjuk.

⁵² Ez esetben tehát a termelékenység, a tőkefelszereltség és a regionális dummy változók paramétereit azonosnak tekintjük.

4.3. táblázat: A többségi magántulajdonú és egyéb hazai vállalatok közötti kereseti különbséget alakító tényezők 1998-ban

A hatás jellege	Eltérő összetétel	Eltérő értékelés	Interakciók
Férfi-nő	2,1	14,7	-0,7
Iskolázottság és életkor	5,3	14,2	-0,2
Régió	1,0	-0,1	0,2
Ágazat	5,5	17,9	16,8
Vállalatméret	32,1	17,9	20,7
Termelékenység, tőkefelszereltség	22,4	-5,4	-6,2
Konstans	-	-20,5	-
Összesen*	68,3	1,1	30,7

* A kerekítések miatt az oszlopok összege eltérhet az összesen sortól. Utóbbit nyolc tizedes pontosságú komponensek összegéből kerekítettük. Forrás: Bértarifa-felvétel, 1998.

Szűk vállalati szféra. A részleteket lásd a J.4.1. jegyzetben.

Átlagkereset a magánvállalatoknál: 43 403 Ft, a többi hazai vállalatnál: 56 970 Ft

Az átlagkeresetek logaritmusának különbsége = 0,272 = 100%

A különbség legnagyobb részét a vállalatmérettel, ágazati hovatartozással és termelékenységgel kapcsolatos hatások magyarázzák. A magánvállalatoknál kisebb a férfi-női keresetkülönbség (15 versus 21%), kisebb a fiatal-iskolázott munkaerő bérelőnye (16 versus 29%), de ezek a különbségek legfeljebb 4–5 százalékpont mértékéig felelnek a két szektor közötti differenciáért. A kisvállalatok magasabb részaránya és az alacsonyabb termelékenység hatása jelentősebb, és a magánszektorban nagyobbak a vállalatméret szerinti kereseti differenciák is. Az ágazati paraméterhatás – vagy ami annak tűnik – alighanem ugyanúgy belső szerkezeti eltérésekből fakad, mint amilyenekről a külföldi-hazai bérdifferencia kapcsán már szó esett. A konstans különbség 4–5 százalékpont erejéig mérsékli a magánszektor lemaradását, valószínűleg azért, mert a legalacsonyabb keresetek tartományában már szűk a tér a további bérdifferenciálásra. Ezeknek a számoknak az értékelésekor figyelembe kell venni az 1.2. alfejezetben írottakat: a magyar többségi tulajdonú vállalatok adatait lefelé torzítják az adóelkerüléssel kapcsolatos bérezési és könyvviteli praktikák.

4.3. Versenyszféra és költségvetés⁵³

KÉZDI GÁBOR

53 A tanulmány témájában szűkebb, módszertanában némileg továbbfejlesztett változata a *Társadalmi Riport 1998*. kötetben megjelent cikkemnek (Kézdí 1999). Lásd még Kézdí (1998).

A gazdasági átmenet durván tíz évében (1987 és 1996 között) a közigazgatásban, az egészségügyben és az oktatásban foglalkoztatottak száma nem nagyon változott, mindvégig 750–800 ezer fő között mozgott. Ugyanebben az időszakban a magyar gazdaság többi ágazatában összesen egyharmaddal, 4 milliőről 2,7 millióra csökkent a foglalkoztatás. Ezzel együtt a

közsférában dolgozóknak az átlagkeresete mérsékelten, 5–10 százalékkal csökkent a többi dolgozó átlagkeresetéhez képest. Az átlagos kereseti változások valószínűleg elfedik az igazán fontos folyamatokat, amelyek meghatározzák, hogy ugyanaz az ember mennyit keresne a köz- illetve a versenyszférában.

A költségvetésből finanszírozott alkalmazottak foglalkoztatása és keresete két gazdaságpolitikai szempontból is fontos. E folyamatok egyrészt jelentős hatással vannak arra, hogy az átmenet során hogyan alakultak a közterhek. Másrészt, bár mint minden erőforrást, így valószínűleg a dolgozók potenciális termelékenységét is hatékonyabban használják a profitorientált vállalatok, a társadalom számára nem mindegy, hogy milyen minőségű munkakerő milyen ösztönzőkkel dolgozik a közigazgatásban, az egészségügyben vagy az oktatásban.

Az alábbi tanulmány a foglalkoztatási és kereseti folyamatokat vizsgálja kicsit részletesebben 1986 és 1996 között. Alapvetően leíró jellegű: csak az említés szintjén foglalkozik olyan, közgazdasági és társadalompolitikai szempontból érdekes kérdésekkel, hogy mi motiválja az emberek döntését a foglalkozásuk (illetve a foglalkoztatási szektor) megválasztásában, e döntésre milyen hatással voltak az átmenettel járó változások, vagy hogy mindez milyen következménnyel járhatott a köz- és versenyszférában dolgozók munkájának mennyiségére és minőségére. A tanulmány három részre osztható. Először megvizsgálom a szektoronkénti foglalkoztatás és átlagkeresetek alakulását. Ezek után megkísérlem megfigyelhető komponenseire bontani a kereseti különbségeket. Végül röviden kitérek a folyamatok valószínű következményeire.

Foglalkoztatás és átlagkeresetek

A továbbiakban közsférának vagy költségvetési sférának a közigazgatást, az egészségügyet és az oktatást nevezem. A közsféra ilyen meghatározása természetesen egyrészt túlságosan szűk (nem tartalmazza például a kulturális intézményeket vagy az államvasutakat), másrészt viszont bővebb mint mondjuk az angolszász meghatározás (csak közigazgatás). A definíciós problémákról bővebben lásd *Kézdi (1999)*. A keresetek elemzésénél a felsőoktatást külön is vizsgálom, az oktatási szektor többi részének összefoglalóan a közoktatás elnevezést adtam. A gazdaság többi részét röviden versenyszférának nevezem, annak ellenére, hogy nyilvánvalóan nem szerencsés a szocialista gazdaságra vonatkozóan ezt a fogalmat használni.

A 4.4 tábla tanúsága szerint 1987 és 1996 között a közsférában kis mértékben, összesen 6 százalékkal bővült a foglalkoztatás, miközben a versenyszférában 34 százalékos szűkülést tapasztalhatunk. A foglalkoztatás az oktatásban növekedett leginkább, az egészségügyben gyakorlatilag nem változott. *Kézdi (1999)* bemutatja, hogy a költségvetési ágazatokban a foglal-

koztatás változása meglehetősen vegyes, de nem nagyon eltérő a különböző iskolai végzettségűek csoportjaiban, a versenyszférában azonban szisztematikus eltéréseket tapasztalhatunk. Az érettségivel nem rendelkezők foglalkoztatása 43, a középfokú végzettségűeké 14, míg a felsőfokú végzettségűeké mindössze 4 százalékkal csökkent.

4.4. táblázat: A közszférában és a versenyszférában foglalkoztatottak száma, 1987–1996 (ezer fő)

Év	Közigazgatás	Egészségügy	Oktatás	Közszféra összesen	Versenyszféra	Összes foglalkoztatott
1987	245	217	282	744	4 094	4 838
1996	257	218	312	786	2 719	3 505
Változás (%)	+5	+0	+11	+6	-34	-28

Forrás: KSH

A 4.5. táblázat az átlagos nettó reál- és relatív keresetek alakulását mutatja 1986 és 1996 között. Az adatok természetesen csak a bér- és egyéb pénzbeli juttatásként kifizetett komponenseket tartalmazzák, a kompenzáció többi elemét nem. Ezek jelentősége a versenyszférában valószínűleg megnőtt a gazdasági átmenet során a közszférához képest, a valós különbségek így valószínűleg még jobban nőttek mint amit az adatok mutatnak.⁵⁴

4.5. táblázat: A közszférában és a versenyszférában alkalmazottak átlagos reál- és relatív keresete, 1986–1996 (1989-es forintban, illetve versenyszféra = 100)

Év	Közigazgatás	Egészségügy	Kö- oktatás	Felső- oktatás	Versenyszféra	Összes alkalmazott
Reálkeresetek						
1986	9972	9073	9336	10 292	9898	9829
1996	6046	5220	5294	6102	6337	6150
Változás (%)	-39	-42	-43	-41	-36	-37
Relatív keresetek (versenyszféra=100)						
1986	101	92	94	104	100	-
1996	95	82	84	96	100	-
Változás (%)	-5	-9	-11	-8	-	-

A reálkeresetek minden ágazatban jelentős mértékben csökkentek. Számunkra azonban fontosabb, hogy e csökkenés kis, de nem elhanyagolható mér-

54 A kereseti adatok a teljes munkaidőben alkalmazottakra vonatkozó, munkáltatótól származó éves nettó keresetre vonatkoznak, minden pénzbeli kifizetést beleértve. 1986-ban nem volt személyi jövedelemadó, az 1996-os nettó keresetek azonban becslések, az alapadatok bruttó kereseti komponenseket tartalmaztak. A keresetek "nettósítása" valószínűleg szisztematikus és véletlenszerű eltérésekhez is vezet a nem megfigyelhető "valós" kereseti adatokhoz képest. A két adatfelvétel csak kis részben tért el. Bővebben lásd *Kézdi (1999)*. Az összes foglalkoztatott helyett az alkalmazottakra szűkül a keresetek elemzése, ez valószínűleg a nem költségvetési dolgozókat érinti leginkább: a nyolcvanas években a "versenyszférában" foglalkoztatottak körülbelül 20, a kilencvenes évek közepén körülbelül 25 százaléka nem teljes munkaidős alkalmazott volt. Az önfoglalkoztatás szerkezetileg is megváltozott, némileg részletesebben erről is lásd *Kézdi (1999)*. Mindezen problémák a valószínűleg szintén kisebbnek láttatják a 90-es évekre kialakult különbségeket.

tékben különbözött szektoronként: a közsférában dolgozók relatív keresete 5–11 százalékkal csökkent a versenyszféra átlagához képest.

A kereseti különbségek komponensei

Mint azt a bevezetőben már említettem, az átlagkeresetek változásai valószínűleg elfedik az igazán érdekes folyamatokat, mégpedig a foglalkoztatás jelentős szerkezeti eltérései miatt. A közsférában foglalkoztatottak között – e szektorok természete miatt – jóval magasabb a magasasan képzett munkaerő aránya, így ha a versenyszférában relatíve megnőtt a magas képzettségűek bére, ezt az átlagos változások csak részben mutatják, hiszen a versenyszféra átlagkeresetét lehúzzák az alacsonyabban képzettek bérei. Ezt viszonylag egyszerűen úgy kontrollálhatjuk, hogy összevetjük a megfigyelhető tulajdonságaik alapján hasonló alkalmazottak (megfigyelhető) keresetét a különböző szektorokban. A 4.5. ábra az ilyen értelemben hasonló munkavállalók relatív keresetét mutatja, vagyis azt, hogy az adott költségvetési ágazatban dolgozók keresete hogyan viszonyul a hozzájuk hasonlók versenyszféra-beli keresetéhez.⁵⁵ Az ábrák ezt a munkavállalók tíz csoportjában mutatják, amelyeket a versenyszférabeli kereseteik alapján képeztem, a legkevesebbet kereső tíz százaléktól a legtöbbet kereső tíz százalékig.

Ha a keresetek csak az emberek megfigyelhető tulajdonságaiktól függenének, akkor az ábrák azt mondanák meg, hogy várhatóan mennyivel keresnének többet az adott költségvetési ágazat dolgozói, ha állást változtatnának, és a versenyszférában helyezkednének el. Ha ezen túl a munkakörülmények mindenütt azonosak lennének, ilyen különbségek hosszú távon nem maradhatnának fenn. Tudjuk azonban, hogy igen különböző körülmények között dolgoznak a költségvetési és a versenyszféra dolgozói, és hogy ez valószínűleg a költségvetési dolgozók számára előnyös – rövidebb tényleges munkaidő, kiszámítható előmenetel, nagyobb állásbiztonság –, amint azt a közalkalmazotti és a köztisztviselői törvények is megcélozták. Ezen kívül azt is tudjuk, hogy a megfigyelhető tulajdonságok mellett a nem megfigyelhető ismérveknek is jelentős szerepe van, különösen a versenyszférában. A 4.6. táblázat bemutatja, hogy 1996-ban a kereseteknek e nem megfigyelhető ismérvek szerinti szóródása a versenyszférában csaknem kétszer akkora volt, mint a megfigyelhető ismérvek szerinti szóródás, és ez elsősorban a rendszerváltás eredménye. A közsférában kisebb a szerepük, és a változás iránya sem ilyen egyértelmű, leszámítva a közigazgatást. Ez vagy annak a jele, hogy a versenyszférában (és kisebb mértékben a közigazgatásban) megnőtt az egyéni teljesítmények a szerepe, vagy pedig annak, hogy a pozíciók, munkahelyek, vagy a szűkebben vett (szak)ágazatok közötti különbségek nőttek meg, nem feltétlenül a teljesítményekkel összhangban. A közigazgatás esetében ez utóbbi mellett szólhat, hogy az egészségügyhöz vagy az oktatáshoz képest jóval sokszínűbb szektorról van szó (részletesebben lásd *Kézdi 1999*).

⁵⁵ A relatív kereseteket a nem, 3 iskolai végzettségi szint és 5 éves korcsoportok alapján képzett kategóriákban becsültem, így e felvételek szerinti nemparaméteres várható értéket jelentenek.

4.6. táblázat: A közszférában és a versenyszférában alkalmazottak keresetének relatív szórása, külső (nem, kor, iskolai végzettségnek betudható) és belső (ezeknek nem betudható) komponenseire bontva, 1986–1996

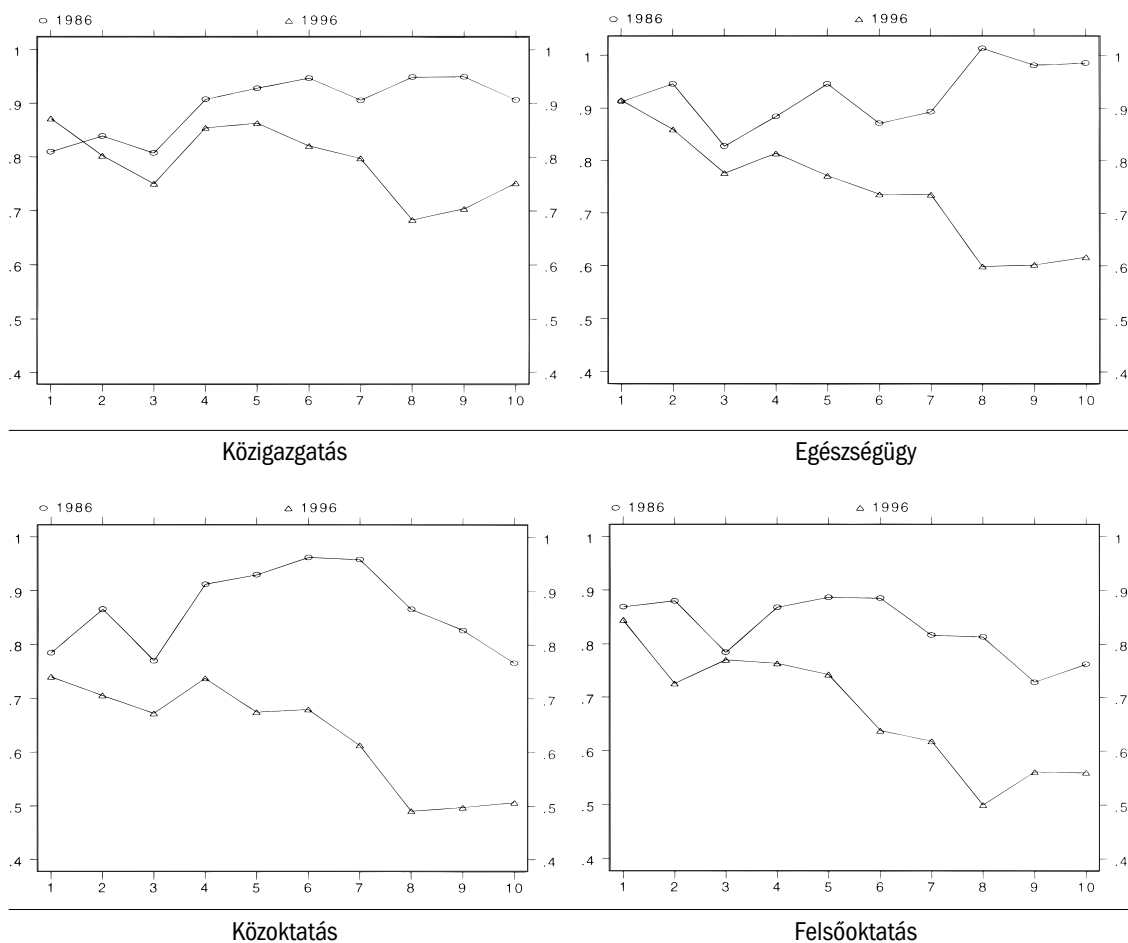
Év	Közigazgatás	Egészségügy	Közoktatás	Felsőoktatás	Versenyszféra	Összes alkalmazott
Relatív szórás összesen						
1986	0,48	0,49	0,39	0,39	0,42	0,42
1996	0,60	0,46	0,40	0,42	0,75	0,72
Változás	+0,13	-0,03	+0,01	+0,03	+0,33	+0,29
Külső relatív szórás						
1986	0,29	0,27	0,26	0,24	0,14	0,16
1996	0,25	0,21	0,22	0,28	0,21	0,22
Változás	-0,03	-0,07	-0,04	+0,04	+0,07	+0,06
Belső relatív szórás						
1986	0,19	0,21	0,13	0,15	0,28	0,27
1996	0,35	0,25	0,18	0,14	0,54	0,50
Változás	+0,16	+0,04	+0,05	-0,01	+0,27	+0,24

Forrás: Bértarifa-felvételek

A 4.5. ábráról leolvasható, hogy a 4.5. táblázatban megfigyelt átlagos kereseti változások igen jelentős eltéréseket takarnak. A megfigyelhető jellemzőik alapján hozzájuk hasonlókhöz képest valamennyi költségvetési ágazat (szinte) valamennyi csoportjában csökkentek a keresetek. Ami ennél is fontosabb, minél magasabb kereseti kategóriáról van szó, annál nagyobb mértékű csökkenést tapasztalhatunk.

A közigazgatásban az alsó egyharmad relatív keresete nem, vagy csak nagyon kis mértékben csökkent, míg a felső egyharmadé a versenyszféra 0,9 tizedéről 0,7 tizedére esett vissza. Az egészségügyben ugyanezt tapasztalhatjuk, csak még fokozottabb mértékben: a rendszerváltás előtt a felső egyharmad relatív keresete nagyjából megegyezett a versenyszférában dolgozókéval, de annak 0,6 tizedére esett vissza 1996-ra. A közoktatásban és a felsőoktatásban az alsó egyharmad is érezhető veszteségeket szenvedett, a középső és a felső harmad relatív keresete pedig nagyjából hasonló mértékben csökkent (0,85–0,95 századról 0,50–0,65 századra a közoktatásban, 0,75–0,85 századról 0,50–0,65 századra a felsőoktatásban). 1996-ra minden költségvetési ágazatban jellemzővé vált, hogy *minél magasabb egy közalkalmazott, köztisztviselő (megfigyelhető ismérvek alapján becsülhető) potenciális ter-*

4.5. ábra: A megfigyelhető egyéni jellemzőik szerint hasonló emberek relatív keresete (versenyszféra=1), a versenyszférában megfigyelhető keresetek tíz emelkedő kereseti kategóriájában



*melékenysége, annál kisebb hányadát keresi annak, amit a hozzá hasonlóak a versenyszférában kapnak.*⁵⁶

Igen érdekes törvényszerűséget olvashatunk ki ezekből a folyamatokból. A potenciális versenyszférabeli kereseti eloszlás alsó harmadában leginkább a kisegítő (karbantartó, gépkocsivezető, adminisztrátor) foglalkozásúak helyezkednek el, akik valószínűleg hasonló munkát végeznének a versenyszférában is. Ehhez hasonlóan, a közigazgatásban dolgozók munkája valószínűleg általában is jobban hasonlít a versenyszférában dolgozók munkájá-

⁵⁶ A keresetek szerinti alsó, középső és felső harmad természetesen annak vizsgálatát jelenti, hogy az adott költségvetési ágazatban dolgozókhoz hasonló nemű, korú és iskolai végzettségű, versenyszférabeli alkalmazottak a *versenyszféra* kereseti eloszlásának alsó, középső vagy felső harmadában helyezkednek-e el.

hoz, mint az orvosoké vagy a tanároké. Esetükben a közszféra tehát inkább „versenyző” helyzetben van, szemben az utóbbiakkal, akik máshol nem nagyon tudnák kamatoztatni speciális tudásukat. Rövid távon racionális kormányzati viselkedésre utal tehát, hogy az előbbieké bére jóval kevésbé csökkent, mint az utóbbiaké: hiába kapnak kevés fizetést az orvosok, szakképzett ápolók vagy a tanárok, máshová úgysem igen tudnak menni. Természetesen hosszútávon ez nem igaz, mert ha másutt nem, a pályaválasztási döntésnél ezek a költségvetési ágazatok is versenyeznek az értékes munkaerőért.

Következmények

A költségvetési szférában foglalkoztatottak arányának növekedése meghaladta relatív átlagkeresetük csökkenését. Durva becsléssel azt mondhatjuk, hogy a közigazgatásban, az egészségügyben és az oktatásban 1986-ban összességében a versenyszférához képest 19 százalék volt a kifizetett *bruttó* keresetek összege, míg ez 1996-ra 22 százalékra nőtt.⁵⁷ A versenyszférában dolgozók terheit ezek a folyamatok tehát megnövelték.

Ezzel egyidőben a közszférában foglalkoztatottak keresete jelentős mértékben csökkent a versenyszféra hasonló munkavállalóihoz viszonyítva, mégpedig minél magasabb (versenyszférabeli) keresetűekről van szó, annál nagyobb mértékben. Ez – a versenyszférán belül drámaian megnőtt különbségekkel együtt – azt mutatja, amit mindennapi tapasztalataink alapján is tudunk: az igazán jó munkaerő kereseti lehetőségei nagymértékben megnöttek a közszférán kívül. A jobban konvertálható tudással, tapasztalattal rendelkezők körében (jogászok, felsőfokú tanárok) ez minden bizonnyal az értékesebb munkaerő elvándorlásához vezet. A kevésbé rugalmas foglalkozások esetében (orvosok, ápolók) az elvándorlás nehezebb, ám a pályaválasztási döntéseken keresztül hosszútávon ugyanarra az eredményre számíthatunk. Mindez persze csak akkor érvényes, ha mindeközben nem változtak meg nagymértékben a munkakörülmények a versenyszférához képest, úgy, hogy a megnöött kereseti különbségek ellenére vonzó maradjon a közszféra alkalmazottjának maradni. Tudjuk, hogy a versenyszférában igencsak megnöttek a követelmények, és hogy a közalkalmazotti, köztisztviselői törvények éppen ilyen vonzó körülményeket voltak hivatottak létrehozni. Nagyrészt empirikus kérdés annak eldöntése, hogy milyen mértékben módosítja mindez a fenti következtetéseket, úgy tűnik azonban, hogy ezek a körülmények részben éppen a teljesítmény rovására teszik kellemesebbé a közfoglalkoztatottak életét.

57 A kifizetett keresetek összegét legegyszerűbben a szektoronkénti (*bruttó*) átlagkeresetek és a foglalkoztatottak számának szorzatával becsülhetjük: ez a közszférában 1986-ban összesen 5309 millió forint volt folyó áron számolva, míg 1996-ban 30 949 millió Ft volt. A versenyszférában ezt rendre 28 670 és 141 024 millió forintba becsülhetjük. A becslések valószínűleg felfelé torznak, mint-hogy a kereseti adatok csak a teljes munkaidős alkalmazottakra vonatkoznak, a növekedés pedig valószínűleg a becslétnél nagyobb mértékű. Az alkalmazottak arányáról bővebben lásd *Kézdi (1999)*.

4.4. Informális gazdaság

SIK ENDRE

Az informális (illetve a szocialista gazdaság időszakában: a második) gazdaságban végzett munka mindig is izgatta a jövedelem- illetve munkaerőpiac szabályozással foglalkozó szervezetek szakembereit. Ennek ellenére az informális gazdaságbeli bérek alakulását 1995 előtt nem vizsgálták. Ekkor került sor az informális gazdaság ellenőrző szervezeteiben dolgozó ellenőrök becslései alapján néhány, az informális gazdaság jellemző foglalkozásban a minimális és maximális bérek vizsgálatára (J.4.2. jegyzet és *Sik és Tóth 1998*). A vizsgálatot 1997-ben és 1998-ban megismételtük. 1998-ban a TÁRKI Önkormányzati Adatbank harmadik hullámában a polgármesteri hivatalok szakértőivel is megbecsültettük az adott településen előforduló három jellemző feketegazdasági munkakör minimális és maximális béreit. (J.4.3. jegyzet). E két adatbázis tartalmaz információkat az informális gazdaság munkaerő-allokációjának egy sajátos intézményéről: az emberpiacnak az elterjedtségéről is (*Sik 1997, 1998*). Egy ilyen emberpiac béreinek alakulását egy éven keresztül (1995–1996 során) részletesen is megvizsgáltuk (J.4.4. jegyzet és *Sik 1999b*).

E becslések alapján úgy tűnik, hogy a kilencvenes évek közepén a legjellemzőbb informális gazdaságbeli foglalkozások béreinek alakulása romló munkaerőpiaci helyzetet érzékeltetnek (4.7. táblázat). 1995 és 1998 között a kőművesek esetében volt a minimális és maximális bér növekedése a legnagyobb. Esetükben három év alatt 50–60%-os volt a bérnövekedés, ami a bérek reálértékének megőrzését eredményezte. Ellentété ennek a piaci rakodók és az utcai árusok bére, ahol a teljes időszak alatti növekedés 10–20% között mozgott csupán. A mezőgazdasági és építőipari segédmunka köztes helyet foglal el a maga 33–40%-os növekedési arányával.

4.7. táblázat: A legalacsonyabb és legmagasabb órabér* átlaga a legjellemzőbb informális gazdaságbeli foglalkozásokban (forint)

Év	Kőműves		Piaci rakodó		Mezőgazdasági napszámos		Építőipari segédmunkás		Utcai árus	
	min	max	min	max	min	max	min	max	min	max
1995	170	325	136	229	110	189	127	218	131	220
1997	222	427	131	225	122	207	141	233	123	211
1998	258	524	143	270	147	262	170	306	152	271

* A béreket óra- vagy napibér formában tudakoltuk. Az utóbbi válaszokat átszámoltuk órabérre oly módon, hogy napi hatórás munkaidőt feltételeztünk, ami a valóságosnál valószínűleg rövidebb, s ezért az órabért ezekben az esetekben túlbecsültük.

Forrás: Ellenőr kutatás, 1995–1997. (J.4.2. jegyzet).

1995 és 1997 között a piaci rakodók és az utcai árusok minimális és maximális órabéreibek átlaga még nominális értékben is csökkent. A segédmunkások (építőipari és mezőgazdasági egyaránt) bérei kb. 10%-kal nőttek, ami elmaradt az infláció éves növekedési rátája mögött. A kőműves fekete munka bérnövekedése eltért a fenti trendtől, amennyiben még 1995 és 1997 között is kb. 30%-os volt a bérnövekedés üteme.

A bérnövekedés üteme a minimumok esetében elmaradt a maximumok növekedési ütemétől, ami arra utal, hogy a feketemunka valamennyi foglalkozási csoportjában nőnek a bérkülönbségek. A bérnövekedési ütemek a kőművesek és rakodómunkások minimális bérei kivételével mindenhol meghaladták az infláció ütemét. A legnagyobb a bérnövekedés az építőipari segédmunkás és az utcai árus maximális bérei esetében történt.

Az informális gazdaságbeli béreket a formális gazdaság azonos foglalkozásai átlagbéreihez hasonlítani megtevesztő lenne, mivel sem a munkaidő, sem a közterhek nem hasonlíthatók össze a két munkaerőpiaci szegmens esetében.⁵⁸ Megengedhetőnek látszik ugyanakkor a két szegmens hasonló foglalkozásaira jellemző bérek trendjét és a foglalkozás közötti bérarányokat összehasonlítani. Ehhez – a Bértarifa-felvétel segítségével – a növénytermesztésben dolgozók, a segédmunkások és a kőművesek 1996 és 1998 közötti havi bruttó béreibek elemzése látszott a legalkalmasabbnak.

Az első következtetés az, hogy a formális gazdaságban a kőművesek bérelőnye a növénytermesztőkhöz és a segédmunkásokhoz képest kisebb, mint az informális gazdaságban. A kőművesek 1996-ban 25%-kal és 14%-kal kerestek többet, mint a növénytermesztők illetve a segédmunkások. Ez az előny 1997 és 1998 során enyhén csökken (1998-ban 21% és 12%). Ezzel szemben a 4.7. táblázat adatai szerint a kőművesek minimális és maximális órabérei 1995-ben a napszámosokénál 55%-kal és 72%-kal voltak magasabbak, s az építőipari segédmunkások órabérét is 34%-kal és 49%-kal haladták meg. Ez a formális gazdaságban tapasztalt bérkülönbséget nagymértékben meghaladó egyenlőtlenség még nőtt is 1998-ra. Ekkor az informális gazdaságban dolgozó kőműves minimál órabére már 100%-kal volt magasabb a növénytermesztő minimál órabéréénél. Ugyanez az arány a maximális órabérek esetében 71% volt. A kőművesek bérelőnye az építőipari segédmunkásokhoz képest is sokkal magasabb volt, mint a formális gazdaságban (34 és 49% 1995-ben, illetve 75% és 52% 1998-ban).

A formális gazdaságban a bérnövekedés üteme 1996 és 1997 között 13–15%-os, 1996 és 1998 között 20–22%-os volt a kőművesek, napszámosok és segédmunkások körében. E tekintetben tehát nincs nagy eltérés a formális és a informális gazdaság trendjei között.

Az informális gazdaságbeli béreket alakító tényezőket a TÁRKI Önkormányzati Adatbázisa segítségével vizsgáljuk. Ez három metszetben teszi lehetővé a regionalitás elemzését: településtípus szerint (városok és községek, utóbbiak nagyság szerinti bontásban), régiók szerint (Magyarország területe

58 A TÁRKI Önkormányzati Adatbázisa segítségével 1998-ban három feketemunka esetében megbecsülhető az informális gazdasági bérek színvonala. Ha azt feltételezzük, hogy az informális gazdaság munkaerőpiacán dolgozók havonta 14 napot dolgoznak, akkor a minimális és maximális napibér középértéke alapján képzett átlagos napibérrel számolva a kőműves havonta 36,4 ezer forintot, a napszámos 16,8 ezer forintot, az építőipari segédmunkás 21,0 ezer forintot keresne. Ezzel mindannyian elmaradnának a formális gazdaság havi bruttó jövedelmeitől, de a nettó jövedelem akár több is lehet annál.

tét hat nagytérsegre bontva) és határ régiók szerint (a KSH T-star 1996 évi kistérségeiből kialakítva, lásd *Sik 1997a*). Ezeken túl közelítő változókat dolgoztunk ki, amelyek az adott település munkaerőpiaci helyzetét jellemzik. A függő változó a három foglalkozás informális gazdaságbeli maximális bére.

A megmagyarázott variancia kicsi, ami arra utal, hogy az informális gazdaságbeli bérek alakulása elsősorban nem a település jellemzőinek függvénye. Az egyes változók hatását illetően lásd 4.8. táblázat.

4.8. táblázat: A legmagasabb napibér átlagára ható tényezők a legjellemzőbb feketemunkás munkakörökben (többváltozós lineáris regresszió*)

	Kőműves	Mezőgazdasági napszámos	Építőipari segédmunkás
Város, nagyközség	-	-	-
Kisközség	+	+	+
Észak-Dunántúl	+	+	+
Dél-Dunántúl	+	+	-
Északi régió	-	+	+
Észak-Alföld	+	+	-
Dél-Alföld	-	-	-
Oszták határ régió	0,17 (2,0) 0,05	0,28 (4,4) 0,000	-
Ex-jugoszláv határ régió	+	0,19 (3,1) 0,002	0,23 (3,3) 0,001
Ukrán határ régió	-	-	-
Román határ régió	+	+	+
Szlovák határ régió	-	-	-
Helyben dolgozók száma	0,18 (2,0) 0,05	+	0,38 (4,0) 0,000
Külföldi munkás van-e	+	-	+
Külföldre ingázó van-e	-	-	+
Belföldi ingázók aránya	-	+	+
Regisztrált munkanélküli (%)	+	+	+
Jövedelempótló támogatás (%)	-	-	-
Jövedelempótló támogatásban sem részesülők (%)	-	-	-
Kiigazított R-négyzet	0,03	0,13	0,12

* Az elemzés csak azokra a településekre vonatkozik, ahol az önkormányzat szakembere szerint elterjedt az informális gazdaságban végzett munka. A kőművesek esetében ez kb. 200, a mezőgazdasági napszámosok és építőipari segédmunkások esetében kb. 300 települést jelent. A nem szignifikáns változóknak csak az előjelét tüntettük fel. A szignifikáns változók esetében szereplő számok rendre a béta-érték, a T-érték zárójelben, és a szignifikancia szint.

A *településtípus és a régió* egyik foglalkozás esetében sem bizonyult szignifikáns erejűnek. A határ régiók hatása erősebb a fenti két területi dimenzióhoz képest. Az osztrák és a jugoszláv határhoz közel dolgozni növeli az informális gazdaságbeli munka béreit (Sik 1999a). Az ukrán és a szlovák határ régióban élni ezzel szemben az informális gazdaságbeli munka bérét (enyhén) csökkenti.

A helyben dolgozók száma a *helyi munkaerőpiac nagyságát* fejezi ki. Látható, hogy minél nagyobb a helyben dolgozók száma, annál magasabbak az informális gazdaság bérei, különösen az építőiparban. Ez az összefüggés értelmezhető a kínálat oldaláról (a több helyben dolgozó több alkalmi munka végzésére alkalmas és kész), és a kereslet oldaláról is (az a helyi gazdaság, amely képes helyben munkaalkalmakat teremteni (megőrizni) az a feketemunka esetében hasonló igényekkel és készséggel jellemezhető).

A külföldi munkások és regisztrált munkanélküliek léte és nagyobb aránya kis mértékben növeli, a jövedelempótló támogatásban részesülők és a már abban sem részesülők arányának alakulása inkább csökkenti a bérek maximumát, de ezek a hatások az adott mintaméret mellett statisztikailag nem szignifikánsak.

A feketemunka sajátos elosztási formája az ún. *emberpiac* (Sik 1999b). Emberpiac a magyar települések kb. ötödében található, általában a kocsma környékén. Az emberpiaci bérek alakulásáról csak egy, a budapesti Moszkva téren folytatott kutatás alapján tudunk valami keveset. Eszerint 1995–1996-ban a bér átlaga 1571 forint volt. Ez az első munkaadó első bér ajánlatát átlagosan 10%-kal haladta meg, ami arra utal, hogy a munkavállalók nem nyertek sokat a béralku során (az esetek 4%-ban a munkavállalók kevesebbet, 43%-ában ugyanannyit kaptak, mint amennyi az első ajánlat volt). A szakmunkáért ajánlott bér 45%-kal haladta meg a segédmunkáért ajánlott bér színvonalát (1935 forint és 1329 forint).

A beralakulás regressziós elemzése szerint a segédmunka és a munka időtartama minden bérmutató esetében bércsökkentő hatású. Ez arra utal, hogy munkaadó és munkavállaló egyaránt ismeri és elismeri az emberpiac bérmechanizmusának két alapszabályát: a) a segédmunka kevesebbet ér, mint a szakmunka, b) a rövidebb ideig tartó munkát jobban meg kell fizetni (Sik 1983). A kialkudott bért a román származás erősen csökkenti, ami nyilván a rossz tárgyalási képességnek tulajdonítható, hiszen ilyen hatás sem az ajánlott bér esetében (ami a priori diszkriminációt jelentene), sem a kért bér esetében (ami defenzív alkustratégiára utalna) nem mutatkozik.

5. KERESetek ÉS JÖVEDELMEK

A közgondolkodásban meggyökerezett nézet szerint a növekvő tőkejövedelmek valamint a szociális transzferek és mellékjövedelmek miatt a rendszerváltozás időszakában csökkent a főmunkahelyi keresetek szerepe a jövedelmi egyenlőtlenségek meghatározásában. Egy ilyen változás hatással lehet a munkaerőpiaci participációs döntésekre és befolyásolja a bérek ösztönző erejét. Ez a fejezet a Magyarországra vonatkozó szakirodalom és szerzők számításai alapján áttekinti a munkavállalói keresetek és a teljes jövedelem közötti kapcsolat alakulását a kilencvenes években (5.1. alfejezet). Az 5.2. alfejezet az a kérdést vizsgálja, vajon nem torzítják-e nagymértékben a jövedelmi differenciálódásra vonatkozó eredményeket a fogyasztói árak (esetleges) réteg-specifikus eltérései?

5.1. Kereseti és jövedelmi egyenlőtlenségek

SZIVÓS PÉTER, MEDGYESI MÁRTON

Egy adott jövedelem-komponensnek az összes jövedelem egyenlőtlenségeire gyakorolt hatása függ a részjövedelemnek az összes jövedelmen belüli súlyától; az adott jövedelem-komponens egyenlőtlenségének mértékétől; végül attól, hogy az adott részjövedelem hogyan korrelál a többi jövedelem-fajttával, ill. az összes jövedelemmel.⁵⁹ A fejezet e logika mentén haladva tárgyalja a keresetek és a háztartási jövedelem összefüggését. Először a jövedelmek és a keresetek ill. egyéb jövedelem-elemek egyenlőtlenségeit vizsgálja az átmenet során. Azután rátér a jövedelem szerkezetének tárgyalására, megvizsgálja, hogyan alakult az egyes jövedelem-komponensek aránya az összes jövedelmen belül, itt is a keresetek szerepére helyezve a hangsúlyt. Végül a keresetek nagysága és a háztartási jövedelem kapcsolatára tér ki, és megvizsgálja ennek a keresetek és jövedelmek összefüggésének demográfiai meghatározóit.

A tárgyra vonatkozó legfontosabb források *Kattuman és Redmond (1997)* ill. *Milanovic (1998, 1999)* tanulmányai, amelyek egyenlőtlenségi indexek felbontásával vizsgálják a különböző jövedelem-fajtáknak – köztük a kereseteknek – az összes háztartási jövedelem egyenlőtlenségére gyakorolt hatá-

59 Például a szociális juttatások csökkenthetik a jövedelmi egyenlőtlenségeket, hiszen bár eloszlásuk meglehetősen egyenlőtlen a különböző társadalmi csoportok között, de a szociálpolitika céljával összhangban a keresettel nem rendelkező, vagy alacsony keresettel bíró csoportok felé irányulnak (negatív korreláció a keresetekkel, illetve az összes jövedelemmel). Általában azonban ez az egyenlőtlenség-csökkentő hatás nem túl jelentős, mert a szociális juttatások részaránya az összjövedelmen belül kicsi.

sát Magyarországon az átmenet időszakában. A szerzők a KSH Háztartási Költségvetési Felvételének (a továbbiakban HKF) adatait használják elemzéseikhez. Bár nem ilyen mélységgel, de részletes áttekintés ad *Flemming és Micklewright (1999)* is, akik, akárcsak *Milanovic (1998, 1999)*, átfogó képet próbálnak nyújtani a jövedelmi egyenlőtlenségek alakulásáról a volt szocialista országokban.

A Magyar Háztartás Panel (a továbbiakban MHP) adatbázisának a felhasználásával is születtek a jövedelmi egyenlőtlenségeket és a szegénységet elemző tanulmányok (pl. *Förster és Tóth 1997, Galasi 1998, Kolosi, Bedekovics és Szívós 1998, Medgyesi, Szívós és Tóth 1998b, Szívós és Tóth 1998, Habich és Spéder 1999*), ill. a keresetek dinamikájára vonatkozó elemzések (*Tóth 1997, Szívós és Tóth 1998a, Rutkowski 1999*), de ezek egyikének sem volt fő célja a keresetek és a jövedelmek összefüggésének elemzése.

Ebben a fejezetben a két felvétel elemzéseinek eredményeit egymás mellé helyezve, azt kiegészítve próbálunk képet adni a keresetek és jövedelmek összefüggéséről az átmenet éveiben. A nyolcvanas évek végére vonatkozóan a HKF-ből állnak rendelkezésre adatok, míg az MHP és az azt folytató Háztartás Monitor adatai alapján egészen a kilencvenes évek közepéig-végéig követhetők nyomon a változások. A MHP ill. a Háztartás Monitor felvételek közül az 1991/92 és 1997/98-as vizsgálati év adatai mellett az 1993/94-es évet, valamint az 1995/96-os évet is alaposabban vizsgáljuk, az előbbi a munkanélküliség tetőzése, az utóbbit pedig a Bokros-csomag közelsége miatt. Előre kell bocsátanunk azonban azt, hogy a kérdőíves jövedelem-vizsgálatok általában az eloszlás legaljáról és legtetejéről nem tudnak hű képet adni. Ezt minden eredményünk értékelésénél figyelembe kell venni. (A forrásokról lásd a J.5.1. jegyzetet.)

A keresetek és a jövedelmek egyenlőtlensége

A jövedelmek eloszlását⁶⁰ az átmenet időszakban vizsgáló valamennyi tanulmány megállapítja, hogy az átmenet során növekedtek a jövedelmi egyenlőtlenségek. A következő táblázatokban a háztartási jövedelmek vizsgálatára alkalmas két felvételtől számított jövedelem-egyenlőtlenségi mérőszámok láthatók. A HKF-ből becsült mérőszámokat bemutató 5.1. táblázat alapján látható, hogy a háztartási jövedelmek eloszlása egyenlőtlenebb volt 1993-ban, mint 1987-ben, de a differenciálódás folyamata nem volt töretlen: 1987 és 1989 között 1,2 százalékponttal, 1991 és 1993 között 3 százalékponttal növekedett a Gini-együttható⁶¹ értéke, a köztük levő két éves periódusban valamelyest csökkenés következett be.

Ugyanezt az utat járja végig a kilencvenedik és a tizedik percentilis arányát kifejező P90/P10 mutató is. A percentilis mutatók alapján megfigyelhető az is, hogy míg a medián mind 1987-ben, mind 1993-ban 1,61 szerese volt a tizedik percentilis értékének, addig az eloszlás felső részében megnöve-

60 A jövedelmek mérésére többféle koncepció alkalmazható. Egyrészt kérdés, hogy nettó, rendelkezésre álló jövedelemtől beszélünk, vagy bruttó, adózás előtti jövedelmekről. Ugyancsak eldöntendő kérdés, hogy éves, vagy havi jövedelmeket mutatunk be. Két további döntés a háztartás létszámával függ össze. Az összes háztartási jövedelemből a benne lakó egyének jólétét jellemző mutató kiszámításánál figyelembe vehetjük a háztartás létszámából adódó méretgazdaságosságot. Ezt úgy tesszük, hogy a második, harmadik stb. háztartástagot egyenlő kisebb súllyal szerepeltetjük. Az egyén jólétét mérő ekvivalens jövedelmet $Y_e = Y/S^e$ képlettel számítjuk, ahol Y a háztartás összes jövedelme, S pedig a háztartás létszáma, e rugalmassági együttható. Döntést igényel az is, hogy minden háztartást egyszer szerepeltetünk az elemzésben, vagy a jövedelmek személyi eloszlását vizsgáljuk, tehát minden háztartástaghoz hozzárendeljük a háztartási jövedelmet (ezekről ld. bővebben *Burniaux et al. 1998*).

61 A $Gini = \{ (2/\mu n^2) \sum_i y_i * i - (n+1)/n \}$, ahol n a sokaság létszáma, és $i = 1, \dots, n$, továbbá y_i az i -edik egyén jövedelme, és μ , a jövedelmek átlaga. A Gini 0 és 1 közé eső értékeket vehet fel, a nagyobb érték nagyobb egyenlőtlenségre utal. Az együttható a többi indexhez viszonyítva kevésbé érzékeny az eloszlás szélein bekövetkezett változásokra, tehát relatíve az eloszlás közepére érzékeny (*Burniaux et al. 1998*).

kedtek az egyenlőtlenségek.⁶² A MHP adatai is a Gini-együttható emelkedését mutatják a kilencvenes évek első felében (ld. 5.2. táblázat), bár a Háztartási Költségvetési Felvételben ez az emelkedés határozottabbnak tűnik.⁶³

**5.1. táblázat: Ekvivalens háztartási jövedelem személyi eloszlása.
Gini-együtthatók és percentilis mutatók**

Év	Gini ¹	Gini ²	P90/P10	P90/P50	P50/P10
1987	0,22		2,61	1,62	1,61
1989	0,23	0,225	2,69	1,64	1,64
1991	0,21	0,209	2,45	1,58	1,55
1993	0,24	0,231	2,75	1,70	1,61
1995		0,242			
1997		0,254			

Forrás: Gini¹, percentilis mutatók: KSH, HKF, ekvivalens (e=0,73) havi nettó jövedelmek személyi eloszlása alapján (*Kattuman és Redmond 1997*). Gini²: egy főre jutó háztartási jövedelmek alapján (*Flemming és Micklewright 1999*).

Ugyanebben az időszakban a keresetek⁶⁴ egyenlőtlensége folyamatos növekedést mutatott és mindvégig meghaladta az összes jövedelem egyenlőtlenségét. A MHP adatai alapján a főmunkahelyi keresetek Gini-együtthatójának értéke az 1991/92-es 0,33-as értékről 1995-re 0,36-re emelkedett. A keresetekkel nagyságrendileg megegyező és ugyancsak növekvő egyenlőtlenségeket mutattak a különböző jövedelem-transzferok is ebben az időszakban. A vállalkozói jövedelmek egyenlőtlensége pedig az évtized közepére valamelyest mérséklődött, majd újra jelentősen megnőtt. A tőkejövedelmek eloszlása váltakozva, hol koncentráltabb, hol egyenlőbb eloszlást mutat.

5.2. táblázat: A különböző jövedelem-típusok Gini-együtthatói

	1991/92	1993/94	1995/96	1997/98
Összes háztartási jövedelmek	0,29	0,30	0,29	0,28
Főmunkahelyi keresetek	0,33	0,36	0,36	0,37
Tőkejövedelmek	0,67	0,71	0,64	0,71
Vállalkozói jövedelem, alkalmi munka, másodállás	0,65	0,66	0,64	0,72
Tb jövedelmek, szociális juttatások	0,36	0,36	0,39	0,37

Forrás: saját számítás a MHP és Háztartás Monitor alapján. Gini-együtthatók az adott jövedelemfajttával rendelkezők ekvivalens, éves, nettó jövedelmei (e=0,73) alapján.

Az aggregált egyenlőtlenségi statisztikák mellett az összes háztartási jövedelem ill. a keresetek *rétegeloszlásának* vizsgálata is igen informatív. Az MHP adatai alapján az ekvivalens háztartási jövedelem személyi deciliseit képez-

62 A jövedelem-eloszlás sűrűségfüggvényének becslésével *Kattuman és Redmond (1997)*, illetve *Spéder (1999)* ugyancsak kimutatta, az eloszlás tetején megnövekvő különbségek fontosságát.

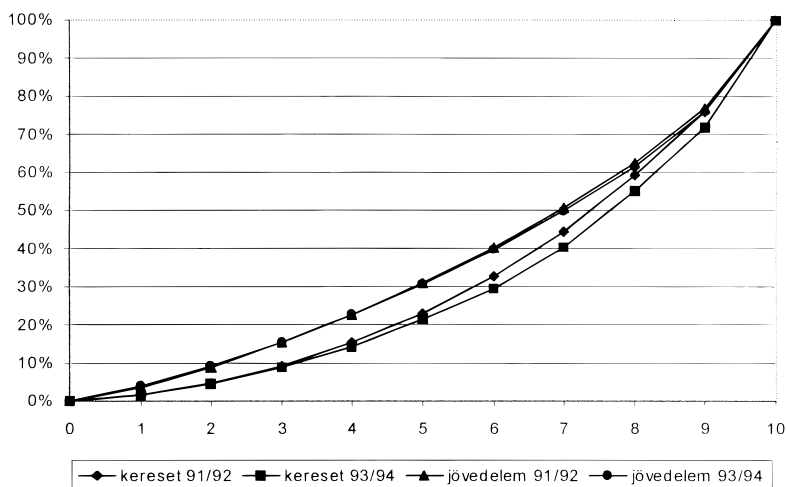
63 Az is látható, hogy a Háztartási Költségvetési Felvételét használó kutatások 0,20 és 0,24 között ingadozó Gini-együtthatót becsültek, míg a Háztartás Panel alapján magasabb, 0,28–0,29 közötti értékeket kapunk. Ez abból fakadhat, hogy a MHP-ben jobb az eloszlás tetejének a reprezentáltsága, mint a HKF-ben (*Andorka-Ferge-Tóth 1997*).

64 *Keresetek (Milanovic 1999)*: főmunkahelyi bér, munkaadói hozzájárulások (étkezési, gépkocsi, egyéb), kereset másodállásban. *Keresetek (Kattuman és Redmond 1997)*: főmunkahelyi bér, munkaadói hozzájárulások (étkezési, gépkocsi, egyéb), borrhataló, kereset másodállásban, bér és profit jogi személyiséggel rendelkező ill. nem rendelkező társaságból, alkalmi munkából származó kereset. *Keresetek (MHP)*: főmunkahelyi bér, munkaadói hozzájárulások (étkezési, gépkocsi, egyéb), főálláshoz kapcsolódó ritka jövedelmek (prémium, napi-díj, újtási díj, végkielégítés, egyéb).

tük és ezekben vizsgáltuk az összes jövedelem és az egyes jövedelem-típusok eloszlását. A Panel vizsgálat első hullámában az alsó három tizedben összpontosult a jövedelmek 15,4%-ka, a középső négy tized a jövedelmek 35,2%-át kapta, míg a felső három tized rendelkezett az összes jövedelem majdnem felével. Az 1993/94-es vizsgálati évben a tizedek ábrázolásával kapott Lorenz-görbe, bár nem túl nagy eltéréssel, de a negyedik decilistől kezdve a két évvel korábbi alatt húzódott, ami a jövedelmi egyenlőtlenség korábban is említett növekedését mutatja. Ebben az évben a felső három jövedelmi tizedbe tartozók több, mint az összes jövedelem felét kapták (50,3%), tehát részesedésük valamivel nagyobb volt, mint két évvel azelőtt.

A háztartási jövedelmeknél is markánsabb elmozdulás következett be a főmunkahelyi kereseteknek a jövedelmi tizedek szerinti eloszlásában. A felső három jövedelmi tized az összes kereset 55,5%-át kapta az 1991/92-es vizsgálati évben, 1993/94-re azonban ez az arány 59,8%-ra emelkedett. Az 1993/94-es kvázi Lorenz-görbe mindvégig az 1991/92-es alatt halad és az ötödik jövedelmi tizedtől felfelé már jelentősnek tűnik a két görbe közötti eltérés. A későbbi vizsgálatokban azonban nem látszik ilyen jellegű markáns különbség, a kvázi Lorenz-görbék egymáshoz közel húzódnak ill. metszik egymást. Összességében tehát úgy látszik, hogy a keresetek egyenlőtlensége 1987-től 1993-ig töretlenül és határozottan, 1993 után pedig kisebb mértékben emelkedett.

5.1. ábra: Jövedelmek és keresetek rétegeloszlása 1991/92-ben és 1993/94-ben



Forrás: MHP, saját számítás. Megjegyzés: ekvivalens háztartási jövedelmek és keresetek ($e=0,73$). A deciliseket a nem nulla ekvivalens háztartási jövedelmek alapján képeztük.

A jövedelmek szerkezete

A HKF adatai a keresetek arányának csökkenését mutatják. A nettó jövedelmeken belül *Kattuman és Redmond (1997)* szerint a nyolcvanas évek végén majdnem héttized volt a keresetek aránya, ami 1991-re 63,9%-ra, 1993-ra pedig 56,2%-ra csökkent. *Milanovic (1999)* szintén a HKF adatai alapján ezeknél alacsonyabb arányokat közöl. 1987-ben 60%-ra becsüli a bruttó keresetek arányát, 1993-ban pedig az MHP-hez nagyon hasonló, 50%-os arányt közöl.⁶⁵ A MHP adatai alapján a háztartások jövedelmi szerkezetében a kilencvenes évek elején a jövedelmek 48,8%-a volt főmunkahelyi kereset és ez az arány az évtized közepére tovább csökkent.

Ezzel párhuzamosan megnövekedett a társadalombiztosítási és szociális jövedelem aránya, amely az 1991/92-es vizsgálati évben a jövedelmek harminc százalékát tette ki, két évvel később viszont már 36,2%-át. A tőkejövedelmek, vállalkozói profitok aránya 6–8% körül mozgott a vizsgált időszakban és jelentősen nem változott.

5.3. táblázat: Háztartási jövedelmek szerkezete (folyó áron)

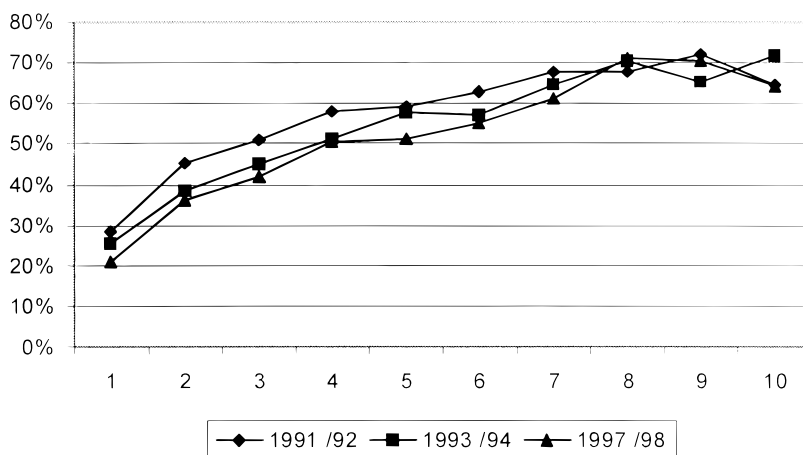
	1991/92		1993/94		1995/96	
	Forint	%	Forint	%	Forint	%
Főmunkahelyi jövedelem	160 443	48,8	195 744	45,9	270 721	46,3
Különmunka jövedelem	23 151	7,0	29 037	6,8	49 012	8,3
Mezőgazdasági kistermelés	21 462	6,5	16 110	3,7	23 294	4,0
Tőkejövedelem, nyereség	21 352	6,5	28 156	6,6	49 904	8,5
Társadalombiztosítási jövedelem	78 498	23,9	123 357	28,9	150 710	25,8
Szociális jövedelem	22 709	6,9	31 052	7,3	37 664	6,5
Privát transzfer	1 460	0,4	2 710	0,6	3 376	0,6
Összesen	329 075	100,0	426 166	100,0	584 681	100,0

Forrás: *Kolosi, Bedekovics és Szívós (1998)*. Éves, nettó háztartási jövedelmek.

Az MHP adatai alapján megvizsgáltuk a keresetek arányát a háztartási jövedelmeken belül az egyes jövedelmi decilisekben is. Az összes háztartás esetében a kilencvenes évtized eleje és vége között a jövedelemeloszlás negyedik és a nyolcadik decilise közötti részében csökkent a keresetek aránya. Ha csak az aktív korú háztartásfővel rendelkező háztartásokat tekintjük (lásd 5.2. ábra), akkor viszont a nyolcadik decilisig minden tizedben megfigyelhető a keresetek arányának csökkenése, ráadásul ez a csökkenés azonos mértékben érintett, úgy tűnik, minden decilist: az 5.2. ábra görbéi gyakorlatilag párhuzamosan haladnak.

65 E különbségnek valószínű oka, hogy *Kattuman és Redmond (1997)* a keresetek közé számította az egyén által alapított gazdasági társaságból származó bért ill. profitot.

5.2. ábra: Főmunkahelyi keresetek aránya az összes jövedelmen belül az aktív korú (18 és 60 év közötti) népességben



Forrás: MHP, saját számítás.

Megjegyzés: ekvivalens háztartási jövedelmek és keresetek ($e=0,73$). A deciliseket a nem nulla ekvivalens háztartási jövedelmek alapján képeztük.

A keresetek arányának csökkenése kétféle hatás eredménye lehet: egyfelől függ a keresetek és teljes jövedelem viszonyától, másfelől a keresők számától. Az átmenet időszakában Magyarországon nagymértékben visszaesett a foglalkoztatás. Ez felerősítheti a keresetek szóródásának növekedéséből adódó jövedelem-differenciáló hatást, amennyiben a kereseti eloszlás alján levőket érinti inkább. Még súlyosabb a helyzet, ha a munkahely elvesztése ill. a kereső korúak inaktivitása koncentráltan jelentkezik a háztartásokban (Flemming, Micklewright 1999). Ennek eredményeképpen megnő azon háztartások aránya, akik egy foglalkoztatottal sem rendelkeznek, vagyis polarizálódik a foglalkoztatottság háztartások közötti eloszlása. Az 5.4. táblázat az MHP alapján mutatja be a háztartások megoszlását az alkalmazottak száma szerint a kilencvenes években. Az összes háztartáson belül az 1991/92-es vizsgálati évre jellemző 42,1%-hoz képest 5 százalékponttal növekedett az alkalmazottal nem rendelkező háztartások aránya az évtized végére. Jól láthatóan azonban, hogy ez nemcsak a népesség öregedésének a következménye, hiszen a folyamat végbement az aktív korú háztartásfővel rendelkező háztartásokban is.

Az 5.4. táblázat adatai szerint az aktív korú háztartásfővel rendelkező háztartások (18 és 60 év közötti háztartásfő) 21,4%-ában nem volt alkalmazott háztartástag az évtized elején, és ez az arány folyamatosan növekedve 1997/98-ban 29,0%-ig emelkedett. Ezzel párhuzamosan mind az egykeresős, mind a kétkeresős háztartások aránya 4–5 százalékpontos csökkenést mutat. A három vagy több keresővel rendelkező háztartások aránya azon-

ban már nem csökkent. Elmondható, tehát, hogy egyre egyenlőtlenebbül oszlik meg a foglalkoztatottak száma a háztartások között. A személyek szintjén ez azt jelenti, hogy a teljes népességben 31,5-ről 35,3%-ra növekedett azoknak a személyeknek az aránya, akik alkalmazott nélküli háztartásban laknak, míg az aktív korú népességben 20,1%-ról 24,5%-ra nőtt az ilyen személyek aránya.

5.4. táblázat: Háztartások megoszlása az alkalmazottak száma szerint (%)

Alkalmazottak száma	1991/92		1993/94		1995/96		1997/98	
	Háztartásfő	Összes háztartás	Háztartásfő	Összes háztartás	Háztartásfő	Összes háztartás	Háztartásfő	Összes háztartás
Nincs	21,4	42,1	24,0	44,4	25,6	44,8	29,0	47,5
Egy	42,3	32,3	40,7	30,7	42,6	32,5	38,2	28,9
Kettő	31,0	22,1	30,5	21,3	27,4	19,5	26,0	18,9
3 vagy több	5,0	4,0	4,9	3,6	4,5	3,2	6,7	4,8
N	1356	2047	1311	1961	1275	1858	1329	1922

Forrás: saját számítás a MHP és a Háztartás Monitor alapján.

Az 5.5. táblázat a háztartások relatív jövedelmi helyzetét mutatja az alkalmazottak száma szerint képzett csoportokban. Látható, hogy bár arányuk nőtt az összes háztartáson belül, az alkalmazottal nem rendelkező háztartások relatív jövedelmi pozíciója nem romlott, sőt mind az összes háztartás, mind az aktív korú háztartásfővel rendelkező háztartások esetében javult.

5.5. táblázat: Relatív jövedelmek az alkalmazottak száma szerinti csoportokban

Alkalmazottak száma	1991/92		1993/94		1995/96		1997/98	
	Háztartásfő	Összes háztartás	Háztartásfő	Összes háztartás	Háztartásfő	Összes háztartás	Háztartásfő	Összes háztartás
Nincs	0,73	0,77	0,71	0,78	0,74	0,78	0,77	0,81
Egy	0,99	1,08	0,99	1,07	1,00	1,08	0,98	1,05
2 vagy több	1,17	1,27	1,19	1,28	1,16	1,25	1,16	1,24
Összesen	1,00	1,00	0,99	0,99	0,98	0,98	0,98	0,98

Forrás: saját számítás a MHP és a Háztartás Monitor alapján.

Megjegyzés: ekvivalens háztartási jövedelmek ($e=0,73$) alapján az összetétel-hatások kiszűrésével.⁶⁶

A háztartások foglalkoztatottság szerinti polarizációjának hatását az egyenlőtlenségnek a foglalkoztatottak száma szerinti felbontásával határozhatjuk meg. Ha a vizsgált népességet valamilyen ismérv szerint csoportokba rendezzük, akkor az MLD⁶⁷ jövedelmi egyenlőtlenségi index felírható a népes-

66 A háztartások alkalmazottak száma szerinti megoszlásának változásából eredő hatást úgy szűrték ki, hogy mindig az 1991/92-es vizsgálati évre vonatkozó megoszlást feltételeztük.

67 Az MLD (mean log deviation=átlagos logaritmus eltérés) index számítási módja: $MLD = (1/n) \sum_i \ln(\mu/y_i)$, ahol n a sokaság létszáma, és $i=1, \dots, n$, továbbá y_i az i -edik egyén jövedelme, és μ a jövedelmek átlaga. A mutató a többi indexnél inkább érzékeny a jövedelemeloszlás alján történő változásokra (Burniaux et al. 1998).

ség-csoportok közötti egyenlőtlenség (a csoportok átlagjövedelmei közötti eltérés) és a csoportokon belüli egyenlőtlenség súlyozott átlagának összegeként. Az összes egyenlőtlenségnek a csoportok közötti egyenlőtlenség által kiadott részét tekinthetjük az adott ismerv által megmagyarázott résznek. Ahogy az 5.6. táblázat is mutatja, a személyeknek a háztartásban lakó alkalmazottak száma szerint képzett csoportjai közötti egyenlőtlenség az MLD indexszel mért jövedelmi egyenlőtlenségeknek kb. egytizedét magyarázta. A legnagyobb részt 1993/94-es vizsgálatban mértünk, akkor mintegy 12% volt az alkalmazottak száma alapján képzett csoportok közötti egyenlőtlenség részaránya. A 5.6. táblázatból látszik, hogy az alkalmazottak számának a gyerekek számánál minden évben nagyobb, a háztartásfő iskolai végzettségénél azonban kisebb az egyenlőtlenséget magyarázó ereje.

5.6. táblázat: Az MLD indexnek az egyes ismérvek által magyarázott része (%)

Év	Alkalmazottak száma	Gyerekek száma	Háztartásfő iskolai végzettsége
1991/92	11	1	16
1993/94	12	3	25
1995/96	11	4	25
1997/98	10	6	18

Forrás: saját számítás az MHP és Háztartás Monitor alapján. Éves, nettó ekvivalens háztartási jövedelmek személyi eloszlása alapján ($e=0,73$).

Kattuman és Redmond (1997) azonban megjegyzi, hogy amikor csupán egyetlen ismerv hatását vizsgáljuk, figyelmen kívül hagyjuk, hogy a háztartások (egyének) különböző ismérvei nem függetlenek egymástól. Például amikor az iskolai végzettség által magyarázott részt számítottuk az előbbieken, nem vettük számításba, hogy a magasabb iskolai végzettségűek nagyobb valószínűséggel dolgoznak. Az 5.6. táblázatban látható arányok tehát összemoszák az iskolai végzettség és a foglalkoztatás (és még sok egyéb tényező) hatását. Ezért *Kattuman és Redmond (1997)* a *Fields (1997)* által javasolt módszert alkalmazzák, amely a jövedelmeket magyarázó többváltozós regressziós modellre épül, és amellyel így a magyarázó tényezők tiszta, a többi tényezőtől független hatása is számszerűsíthető.⁶⁸ Ez alapján úgy találják, hogy a háztartás inaktív tagjainak aránya egyre növekvő részét magyarázza az egyenlőtlenségeknek. 1987-ben a regressziós modell által magyarázott szóródás negyven százalékát a háztartásfő iskolai végzettsége okozta, továbbá a háztartásfő munkaerőpiaci státusa és kora is jobban magyarázta a jövedelmek változékonyságát, mint az eltartottak aránya. Ez utóbbi tényező szerepe 1993-ra azonban megnőtt, így az eltartottak aránya a háztartásfő iskolai végzettségével ill. munkaerőpiaci státusával egyenlő magyarázóerő-

68 Ez a felbontás tehát a jövedelmeket (Y) (ill. annak logaritmusát) különböző egyéni és háztartási jellemzőkkel magyarázó regressziós modellre épül. Egy magyarázó változó (x_j) hatása $s_j = \beta_j \sigma(x_j) \text{cor}(x_j, \ln Y) / \sigma(\ln Y)$, ahol β_j a j -edik magyarázó változó regressziós együtthatója, a szórást, és cor pedig a korrelációt jelenti (*Fields 1997*).

vel bírt. Az egyenlőtlenségek változását elemezve úgy találják, hogy az eltar-
tottak aránya erősen növelte az egyenlőtlenségeket 1987 és 1993 között,
igaz, ezt az iskolai végzettség és az életkor hatása kompenzálta (*Kattuman és
Redmond 1997*).

Kereseti szint és háztartási jövedelmek összefüggése

Ahogy már korábban is kifejtettük, egy adott jövedelem-típusnak az egyen-
lőtlenségekre gyakorolt hatása függ egyrészt saját eloszlásának egyenlőtlen-
ségétől, másrészt az összes jövedelmen belüli súlyától is. Az előzőekben lát-
hattuk, hogy a keresetek eloszlása egyenlőtlenebbé vált, ami növelőleg ha-
tott a jövedelmi egyenlőtlenségekre, ugyanakkor megfigyelhető, hogy a
munkajövedelmek aránya csökkent a háztartások jövedelmein belül. Kér-
dés, mi ennek a két folyamatnak az együttes hatása? Ez a fejezet azt tárgyal-
ja, hogy összességében a jövedelmi egyenlőtlenségek mekkora részéért fele-
lősek a keresetek *egy-egy időpontban*, illetve, hogyan hatottak a kereset-el-
oszlásban bekövetkezett *változások* a jövedelmi egyenlőtlenségek *változása-
ira*. E kérdés megválaszolására is dekompozíciós eljárások eredményeit fog-
juk bemutatni, amelyek azonban az összes jövedelem egyenlőtlenségét nem
népességcsoportok szerint, hanem jövedelem-típusok szerint bontják ré-
szekre. Jövedelem-típusok szerint felbontást a Gini-együttható⁶⁹ és a relatív
szórás⁷⁰ esetében végeznek leggyakrabban. Magyarország esetében az előbbi
Milanovic (1999), az utóbbi *Redmond és Kattuman (1997)* tanulmányában
található meg.

5.7. táblázat: A Gini-együttható és változásának felbontása (%)

	1987	1993	Változás: 1987-1993
Összetétel változása	-	-	-117
Kereset	72	75	239
Nem kereset jellegű privát	20	18	-26
Nyugdíj	13	17	61
Egyéb transzfer	-4	-10	-9
Interakció	-	-	-48
Összesen	100	100	100
Gini	20,7	23,0	2,3

Forrás: saját számítás *Milanovic (1999)* alapján. Egy főre jutó nettó háztartási jövedelem.

Megjegyzés: Nem kereset-jellegű privát jövedelem: vállalkozói bér, nyereség, tőkejövede-
lem, privát transzfer (*Milanovic 1999*).

Mindkét elemzés kimutatja a HKF adatai alapján, hogy a keresetek döntő
hatást gyakorolnak a jövedelmi egyenlőtlenségekre. Ahogy az 5.7. táblázat
mutatja, a Gini-együttható felbontása alapján, 1987-ben a háztartási jöve-

69 A háztartási jövedelem Gini-
együtthatója felírható az egyes
részjövedelmek koncentrációs
koefficienseinek súlyozott átlaga-
ként, ahol a súlyok az adott jöve-
delem-fajtának az összes jövedel-
men belüli arányát jelentik (*lásd
Shorrocks 1982, Milanovic 1999*).
A koncentrációs koefficiens az
adott jövedelem-típus Gini-
együtthatójának és egy, a részjö-
vedelem és az összes jövedelem
korrelációját kifejező tagnak a
szorzata. Ezzel a felbontási mód-
szerrel az a probléma, hogy a kon-
centrációs együtthatók nem
egyenlőtlenségi mérőszámok és a
további feltételezések nélkül nem
egyértelműen meghatározható az
egyes jövedelemfajták szerepe
(*Cowell 1998*).

70 A CV^2 (coefficient of varia-
tion) számítási módja:
 $CV^2 = 0,5 \text{var}(y_i) / \bar{y}^2$, ahol a var a
szórásnégyzetet jelöli, a többi je-
lölés a korábbiaknak megfelelő.
A CV^2 együttható tehát a relatív
szórás felével egyenlő. Az egysze-
rűség kedvéért ezentúl relatív szó-
ráson a CV^2 -et fogjuk érteni. Az
index a többi egyenlőtlenségi mé-
rőszámhoz viszonyítva inkább ér-
zékeny a jövedelemeloszlás tete-
jén történő változásokra. Az
összes jövedelem relatív szórása,
a variancia felbontásának jól is-
mert tulajdonságai alapján felír-
ható az egyes részjövedelmek
relatív szórásának, valamint az
egyes részjövedelmek korreláció-
ját kifejező tagok összegeként.
Amennyiben minden részjövede-
lemhez hozzá akarjuk rendelni,
hogy a teljes egyenlőtlenségből
mennyiért felelős, akkor ezt a kor-
relációs tagot fel kell osztanunk a
jövedelem-komponensek között,
amelyet a *Shorrocks (1982)* által
javasolt módon is megoldhatunk,
akkor k részjövedelem hozzájárú-
lása az összes egyenlőtlenséghez
a következőképpen számolható:
 $S_k = \text{cov}(Y, Y_k) / \mu^2$, ahol cov a ko-
varianciát jelöli, Y_k az adott rész-
jövedelem, μ pedig a jövedelmek
átlaga (*Burniaux et al. 1998*).

delem egyenlőtlenségének 72%-át, 1993-ban 75%-át írhattuk a kereseteloszlás számlájára. A relatív szórás felbontása (5.8. táblázat) alapján a bruttó keresetek jövedelmi egyenlőtlenséget generáló szerepe ennél erősebb: a vizsgált időszak elején és végén 100% volt a bruttó keresetek részesedése a teljes egyenlőtlenségből, 1989-ben és 1991-ben pedig még ennél is nagyobb. Amennyiben viszont a nettó kereseteket nézzük, tehát a bruttó keresetekből levonjuk a tb-hozzájárulás és a jövedelemadó értékét, alacsonyabb, a Gini-felbontásból származókhoz hasonló értékeket kapunk. A nettó keresetek szerepének alakulásával kapcsolatban azonban eltérő következtetések vonhatók le a két tanulmányból. Míg a Gini esetében csak kismértékű változás figyelhető meg a vizsgált időszak folyamán, addig a relatív szórás esetében határozottan csökkenő tendencia figyelhető meg: 1991 és 1993 között 82%-ról 69%-ra csökkent a nettó keresetek szerepe a háztartási jövedelmek egyenlőtlenségének meghatározásában (*Kattuman és Redmond 1997*). A különbség oka a korábban már említett eltérő kereset-definíció lehet (ld. 64. sz. lábjegyzet), hiszen elvileg az egyenlőtlenség részjövedelmek szerinti felbontásának a tárgyalt tanulmányok által használt módszere független a használt egyenlőtlenségi indextől (*Shorrocks 1982*).

5.8. táblázat: A relatív szórás és változásának felbontása (%)

	1987	1989	1991	1993	Változás: 1987-1993*
Bruttó kereset	98	111	124	96	89
Mezőgazdasági kereset	7	3	3	5	-2
Vállalkozói kereset	...	5	3	7	32
Tb, szociális jövedelem	-5	-5	-5	-2	9
Egyéb jövedelmek	11	11	13	27	83
Tb-hozzájárulás, jövedelemadó	-11	-26	-38	-33	-110
Nettó jövedelem	100	100	100	100	100
CV ²	0,098	0,115	0,087	0,126	0,028

* Saját számítás *Kattuman és Redmond (1997)* alapján. Ekvivalens havi háztartási jövedelem személyi eloszlása alapján ($e=0,73$). Egyéb jövedelmek: kamatok és osztalékok, privát transferek stb. (*Kattuman és Redmond 1997*).

Forrás: *Kattuman és Redmond (1997)*

A Gini-együttható felbontásánál látható, hogy a kereseti egyenlőtlenségek mellett a nem kereset jellegű privát jövedelem nagyjából az összes jövedelem egyenlőtlenségének egyötödéért felelős. A nyugdíjak egyre növekvő mértékben járulnak hozzá az összes egyenlőtlenséghez. Egyedül az egyéb transferek, döntően a szociális juttatások azok, amelyek csökkentik az egyenlőtlenségeket, mégpedig egyre markánsabban. A relatív szórás felbontása szintén jelzi a transferek egyenlőtlenségeket csökkentő hatását, de ennél is

fontosabbnak mutatja az adók hatását: míg a transzfer-jövedelmek csak 5%-kal, addig az adók 38%-kal csökkentették az egyenlőtlenségeket 1991-ben.

Megvizsgáltuk a kereseteknek a jövedelmi egyenlőtlenségek *változásában* játszott szerepét is. A Gini-együttható felbontása alapján látható, hogy a keresetek koncentrációs-együtthatójának növekedése önmagában a Gini-együttható több, mint kétszer akkora emelkedését idézte volna elő, mint amekkora valójában végbement. A differenciáló hatást mérsékelte a keresetek arányának csökkenése, a nem kereset jellegű privát jövedelmek és az egyéb transzferek egyenlőbb eloszlása, valamint az interakciós tag.⁷¹

A relatív szórásra vonatkozó számításokból az látható, hogy a keresetek a ténylegesen bekövetkezett jövedelmi egyenlőtlenség-növekedés kilenc tizedéért felelősek. Ugyancsak jelentős az egyéb jövedelmek egyenlőtlenséget növelő szerepe, a vállalkozói jövedelmek hatása valamivel gyengébb. Az adók és társadalombiztosítási hozzájárulások viszont jelentősen visszafogták a jövedelmi egyenlőtlenség növekedését.

Egyéni szinten is megvizsgáltuk az alkalmazottak keresete és a háztartásuk összjövedelme közötti kapcsolatot. A keresetek illetve háztartási jövedelmek alapján képzett kvintilis-besorolások között 1991/92-ben 0,36, az 1993/94-es vizsgálati évtől kezdve pedig ennél valamivel erősebb, 0,41 körüli korrelációs együtthatót mértünk. Megvizsgáltuk azokat az alkalmazottakat, akik kereseti pozíciójukhoz képest alacsonyabb jövedelmi kvintilisbe tartoznak: részarányuk az alkalmazottakon belül egyötöd körüli volt, végig a vizsgált időszakban.

71 A Gini-együttható változásának dekompozíciója háromféle tényezőre bontja az index változását. Először is a jövedelem szerkezetének módosulása, a részjövedelmek változatlan egyenlőtlensége mellett befolyásolja az index változását. A második hatást az egyes részjövedelmek egyenlőtlenségének változása jelenti, az egyes jövedelem-komponensek arányát fixnek véve. Lehetséges azonban, hogy egy jövedelem-fajta mind a részaránya, mind egyenlőtlensége változik, ilyenkor egy harmadik fajta tényezővel, ún. interakciós taggal kell szerepeltetni a részarány-változásra eső egyenlőtlenség-változást (Milanovic 1999).

5.9. táblázat: Keresetéhez képest alacsony háztartási jövedelemmel rendelkezők megoszlása a gyermekek száma szerint (%)

A háztartásban élő gyermekek száma	1992		1994		1996		1998	
	Kevés jövedelem	Összes kereső	Kevés jövedelem	Összes kereső	Kevés jövedelem	Összes kereső	Kevés jövedelem	Összes kereső
Nincs gyerek	15,3	43,6	16,8	45,7	13,2	46,1	22,4	54,2
Egy	29,3	26,0	26,7	23,9	28,8	22,1	34,7	25,3
Kettő vagy több	55,5	30,4	56,5	30,4	58,0	31,8	43,0	20,5
Összesen	100,1	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,1	100,0
N	458	2021	352	1669	319	1522	277	1357

Forrás: saját számítás a MHP és a Háztartás Monitor alapján.

Megjegyzés: ekvivalens háztartási jövedelem alapján ($e=0,73$).

Az 5.9. táblázat tanúsága szerint közöttük mind a négy vizsgálati évben jelentősen felülreprezentáltak voltak a kettő vagy több gyerekkel rendelkezők. A relatíve alacsony ekvivalens háztartási jövedelemmel rendelkező keresők között az átlagosnál több mint húsz százalékponttal magasabb a kettő vagy annál több gyerekes háztartásban élők aránya mind a négy vizsgált évben, sőt az egy gyermekes háztartásban élők aránya is növekszik ebben a csoportban. Ugyancsak felülreprezentáltak a keresetükhöz képest alacsony háztartási jövedelemmel rendelkező keresők csoportjában a 30 és 40 év közöttiek és a legfeljebb szakmunkásképzőt végzettek.

Összegzés

A jövedelmek eloszlását vizsgáló tanulmányok egyetértenek abban, hogy 1987-től 1993-ig tartó időszakban a keresetek eloszlása egyre egyenlőtlenebbé vált és a jövedelmek is koncentráltak. A jövedelmek eloszlása azonban a keresetekénél kisebb egyenlőtlenséget mutatott és az egyenlőtlenség a vizsgált időszak nem mindegyik részében emelkedett. 1993 és 1997 között nem figyelhető meg további növekedés a jövedelmi egyenlőtlenségekben, a keresetek egyenlőtlensége azonban csekély mértékben tovább nőtt. Az összes háztartási jövedelem egyenlőtlenségének növekedése a vizsgált időszak első felében azért volt mérsékeltebb, mert egyrészt csökkent a jövedelmeken belül a keresetek súlya, másrészt bizonyos jövedelemfajták (nem nyugdíj jellegű transzferek, nem kereset jellegű privát jövedelmek) egyenlőtlenség-növelő hatása is mérséklődött. A bruttó jövedelmek elemzése kimutatja az adók jelentős egyenlőtlenség-csökkentő hatását is. Összességében azonban az egész időszakban jellemző, hogy a jövedelmi egyenlőtlenségekre a jövedelem-típusok közül a keresetek eloszlása volt a legnagyobb hatással, a keresetek hatásának időbeli alakulását azonban különbözőképpen értékeli a tárgyalt tanulmányok.

5.2. Torzítás a béindexekben – a fogyasztás hatása

GERGELY ZSOMBOR

Ha a reálbér vagy reáljövedelem indexét úgy számítjuk, hogy a kívánt csoportosításban megbontott nominális indexeket a fogyasztói árindex-szel defláljuk, akkor azzal a feltételezéssel élünk, hogy a pénz mindenkinél azonos módon értékesül, az egyes emberek fogyasztása lényegében megegyező szerkezetű. Az alábbiakban az így elkövetett hiba lehetséges nagyságát vizsgáljuk, szem előtt tartva, hogy ez torzíthatja az egyenlőtlenségekről alkotott képünket.⁷²

A széles körben használt átlagos árindexen kívül a KSH további kétszer három társadalmi rétegre számított adatot közöl, melyeket az 5.10. táblázat mutat. Bár a fogalmak pontos definícióját nem ismerjük, látható, hogy az „alacsony” és „magas” jövedelmű háztartások árindexei között minden évben

72 Ez a rész nagyban támaszkodik *Gergely (1999)* írására, amely egyes társadalmi csoportok között vizsgálja a fogyasztói árindexek eltéréseinek lehetséges mértékét az 1990-es, 1992-es és 1994-es években.

pozitív eltérés adódik, ami csak 1993 után csökken 2%-pont alá, fél százalékpont közelébe. Több év együttes hatásaként a két szélső jövedelmi kategóriába tartozó (és a teljes időszak alatt ott is maradó) háztartás között 1993-tól 1997-ig a nominális jövedelmek változatlanóságát feltételezve 3,8 százalékos különbség adódik. Az aktív-inaktív relációban ez az érték 4,9 százalék.

5.10. táblázat: A KSH által számított rétegárindexek, 1990–1997

	1990	1993	1994	1995	1996	1997
Társadalmi réteg						
Aktív háztartások	128,8	122,3	118,5	127,7	123,6	118,2
– ebből: 3+ gyermekkel	129,4	123,2	119,0	127,4	123,4	118,4
Inaktív háztartások	129,5	123,4	119,8	130,4	123,8	118,8
Lakosság összesen	128,9	122,5	118,8	128,2	123,6	118,3
Jövedelmi csoport						
Alacsony jövedelmű	129,8	123,6	119,4	129,2	123,2	118,5
Közepes jövedelmű	128,8	122,7	119,0	128,5	123,7	118,5
Magas jövedelmű	127,8	121,6	118,1	127,5	123,6	117,9

Forrás: Magyar Statisztikai Évkönyv 1997

Az árindexek között jövedelmi helyzet szerint jelentkező különbségeket Gergely írásában a fentnél finomabb bontásban követhetjük nyomon. Eredményei a hármas felosztásból kitűnőnél nagyobb, időben csillapodó hatást mutatnak. Az első évben 3-, később már csak 1%-pontnál valamivel több az alsó és felső jövedelmi decilis árindexei közötti különbség. Kezdetben a jövedelmi különbségek önmagukban is jól magyarázzák az árindexek eltérését, 1994-re ez az összefüggés (az 1%-os különbség megmaradása ellenére) majdnem eltűnik.

Az árindex szóródása a fogyasztási szokások eltérésének következménye. Egy árindex akkor magas, ha a fogyasztási szerkezetben nagy súllyal szerepelnek a relatíve jobban dráguló cikkek. Az eltérések ezért időben nem állandók, és nem feltétlenül ugyanazt a szabályszerűséget mutatják. Az árindexet 1990, 1992 és 1994 alatt rendre az élelmiszerek, a háztartási energia és szolgáltatás, illetve az élelmiszerek és szolgáltatások fogyasztása növelte leginkább. Csökkentette viszont a tartós fogyasztási cikkek és élelmiszerek fogyasztása.

A fenti cikkek aránya a teljes fogyasztásban azonban nem csak a jövedelem függvénye. Egyes korosztályok vásárlása jellegzetesen eltérő (idősek például ritkán vásárolnak nagy értékű javakat), és más lehet a különböző környezetben élő emberek reakciója az árváltozásokra (a városi szegényember kiadásában a dráguló élelmiszer aránya egy idő után nő, hiszen tovább

nem csökkenthető, míg faluhelyen inkább dönthetnek saját termelés, több főzés mellett). E két kiválasztott ismerv nyers⁷³ hatását mutatja az X+1. tábla. Jól látható mind a korcsoportok, mind a városi és a falusi életmód közötti különbség. Fontos, itt nem megjelenő eredmény az is, hogy a megyék, régiók közötti különbségek kisebbek, mint amit a településtípusok között tapasztalunk (legfeljebb fél százalékpont mindhárom évben), és ami mégis megjelenik, az nem követi a regionális egyenlőtlenségek semmilyen ismert mintázatát.

5.11. táblázat: Árindex-eltérések az éves átlagtól lakóhely és a háztartásfő korcsoportja szerint

	1990	1992	1994
Településtípus			
Budapest	+0,3	-0,5	+0,7
Megyeközpont	0,0	-0,4	+0,4
Város	0,0	-0,1	+0,1
Község	-0,1	+0,3	-0,3
Életkor			
16-30	-0,4	-0,8	0,0
31-40	-0,2	-0,7	0,0
41-50	-0,1	-0,4	+0,1
51-65	+0,2	+0,3	+0,1
66-	+0,5	+0,6	+0,1

Forrás: *Gergely (1999)*

Az árindexek számításának alapja a háztartási költségvetés. Egyéni fogyasztási adatok nem állnak rendelkezésünkre, így egyes személyekre vonatkozó árindexeket sem számíthatunk. Ha a fenti indexeket alkalmazzuk az egyének bérének deflálásához, akkor feltesszük, hogy az egyén fogyasztása a háztartásának kicsinyített, arányos mása. Ezzel a túlzott megszorítással nem csak a változatosság egy részét, de az életkor és a nem, két olyan tényező hatását is elveszítjük, amely a bérek nagyságára, és változására is jelentős hatást gyakorol. A fenti eredmények tehát ezért a személyes árindexek különbségét alulbecsülik.

Egy-egy ismerv szerinti bontás helyett összetett fogyasztási-társadalmi csoportokat használva a fentieknél nagyobb eltéréseket tapasztalunk. A különbségek a gazdasági érvényesülés esélyei szerint (képzettség, kor, lakóhely, családi szerkezet) inkább „jó” és inkább „rossz” helyzetben levő csoportok között rendre minimum 3–3,8, 3–3,2 és 2,6–3,2 százalékpontot tesznek ki. Ezek a számok (különösen kumulálva az évek között) a reáljövedelmek jóval nagyobb divergenciáját eredményezik, mintha átlagos árindex-szel számolnánk.

73 A különbségek a mindkét ismervvel együtt mozgó jövedelem hatásának kiszűrése után is szignifikánsak maradnak, és sem irányt, sem nagyságrendet nem váltanak (a szerző szóbeli közlése).

6. FELZÁRKÓZNAK-E A BÉREK IS EURÓPÁHOZ?

FERENCZI BARNABÁS

Az európai integráció elmélyülését, Magyarország felvételének közeledését érzékelve sokan beszélnek a hazai bérszint európai szinthez való felzárkózásáról, sőt, felzárkóztatásáról. Kérdés, hogy lesz-e „autonóm”, alapvetően piaci folyamatok által meghatározott felzárkózás, és ha igen, az milyen okból és mechanizmusokon keresztül valósulhat meg. Az alábbiakban ezért a hazai bérek felzárkózásának lehetséges mozgatórugóit és csatornáit vesszük szemügyre.⁷⁴ A bér-konvergencia fogalmát tágan értelmezve egyaránt vizsgáljuk a jóléti szempontból releváns fogyasztói reálbérek, illetve a versenyképességi szempontból érdekes termékár-alapú reálbérek – reál-bérlétségek – várható alakulását. Mivel az elmúlt évtized, különösen a kilencvenes évek első felének hazai gazdasági folyamatait egyszeri, tranzíciós sokkok és nagyarányú strukturális változások dominálták, a múltbeli – sokszor hiányos és módszertani problémákkal terhelt – adatok kevés közvetlenül hasznosítható információt hordoznak a jövőben várható folyamatokat illetően. Ezért a rendelkezésünkre álló adatok vizsgálata helyett a felzárkózási folyamatok mozgatórugóinak és mechanizmusainak egy általános, stilizált elméleti modell keretében való bemutatására koncentrálnunk.⁷⁵

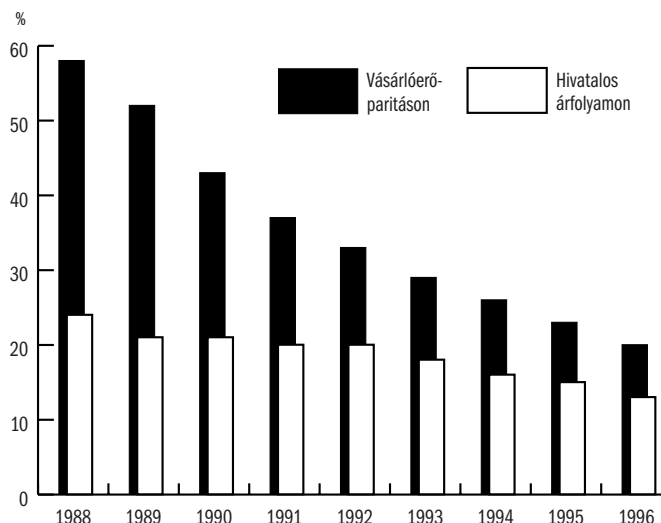
A kiinduló helyzet

Vizsgáljuk meg, honnan számíthatjuk a felzárkózást, azaz milyen volt a hazai bérszint a fejlett országokhoz képest a kilencvenes években. Az adatproblémák minimalizálása érdekében fókuszálunk a hazai feldolgozóipari bérek illetve bérlétségek külföldi valutában kifejezett értékének alakulására; fejlett országnak pedig tekintjük a szomszédos Ausztriát. Adataink szerint *hivatalos árfolyamon* a kilencvenes évek során a hazai feldolgozóipari bérszint az osztrák szint negyedéről annak hetedére esett. Az órabérlétségek tekintetében hasonló a helyzet: a kilencvenes évek végére 3 dollár körüli szintre emelkedő hazai feldolgozóipari bérlétségek még mindig csak az osztrák szint tizede körül volt. A hivatalos árfolyamokból eredő torzításokat *vásárlóerő-paritásos számolt árfolyam-mutatók* használatával lehet elkerülni. A Világbank által publikált vásárlóerő-paritásos árfolyamokat alapul véve a hazai és az osztrák bérszintek különbsége még mindig jelentős, bár a fentiekénél kisebb, mivel a forint leértékelt az „egyensúlyi”, vásárlóerő-paritásos szinthez képest. Vásárlóerő-paritáson a hazai órabérek a nyolcvanas évek vége óta az osztrák szint 60 százalékáról a kilencvenes években annak mintegy ötödére estek.

74 A fejezet anyagához fűzött előzetes észrevételeiért külön köszönet illeti Kovács Mihály Andrást (MNB).

75 A kilencvenes évek tranzíciós munkapiaci folyamatait mutatják be általában a *Commander és Coricelli (1995)* kötet tanulmányai. A bér-konvergencia kérdéseihez ld. a kötetbeli Blanchard et al. tanulmányt, továbbá *Havlik (1996)* és *Godfrey (1994)* munkákat.

6.1. ábra.: A magyar feldolgozóipari órabérek az osztrákhöz képest: hivatalos és vásárlóerő-paritásos árfolyamon



Forrás: International Statistical Yearbook, 1999, ENSZ-UNIDO adatbázis.

Magyarország relatív helyzetét egyéb, témánk szempontjából fontos dimenziókban mutatja a 6.1. táblázat.

6.1. táblázat: Magyarország gazdasági mutatói Ausztriához képest a kilencvenes években

Változó	Milyen időszakra	Magyarország relatív helyzete (%)
Egy főre jutó GDP ¹	1988–1998	44
Tőkeállomány/GDP	1998	49
Forint alulértékeltisége ²	1989–1997	49
Bérszint ^{1, 3}	1988–1996	36
Egyéb terhek / bruttó bérek aránya ^{1, 4}	1990–95	26
Egy alkalmazottra eső hozzáadott-érték ^{1, 3}	1988–1996	30
Teljes tényezőtermelékenység ³	1998	67
Egységnyi munkaerőköltség ^{1, 3}	1991–1996	21

1 Vásárlóerő-paritásos árfolyamon.

2 A hivatalos és a vásárlóerő-paritásos schilling/forint árfolyam hányadosa: a forint hivatalos árfolyama a vásárlóerő-paritásoshoz képest átlagosan 49%-kal alulértékelt volt.

3 Az adatok a feldolgozóiparra vonatkoznak.

4 Különbség százalékpontban. A foglalkoztatás közvetlen bérköltségen kívüli terhei a bérekhez képest. Magyarországon ez 44–53%, Ausztriában 23–24% körül ingadozott, a különbség tehát átlagosan 26 százalékpont volt.

Forrás: Darvas – Simon (1999) illetve OECD és Világbank adatok

Várakozások

Milyen mechanizmusok vezethetnek a hazai bérszint nyugati átlaghoz való felzárkózásához? Két megközelítés lehetséges. Egyfelől kiindulhatunk abból, hogy Magyarország a közeljövőben teljes mértékben integrálódni fog egy nagy európai szabadkereskedelmi övezetbe. Az Európai Unióhoz való csatlakozási folyamatot, és általában a fejlett országokhoz való közeledést tehát tekinthetjük úgy, mint egy erőteljes kereskedelmi nyitást ezen régiók felé. Ekkor a bérszintek konvergenciáját a kereskedelmi kapcsolatok, alapvetően az árucikkek mozgása határozza meg. Másfelől kiindulhatunk abból is, hogy a kilencvenes évek végére Magyarország külkereskedelmi integrációja a fejlett európai országok viszonylatában – egyes közgazdasági modell-számítások szerint (*Jakab et al. 2000*), a fejlett európai országoknak a magyar kereskedelemben játszott domináns súlya alapján – már elérte „egyensúlyi” szintjét. Ezt feltételezve a bérek konvergenciáját nem annyira a külkereskedelmi nyitáshoz, mint egyéb tényezőkhöz – a gazdasági növekedés, technológiai konvergencia illetve a tőkebeáramlás folyamataihoz – köthetjük.

Tekintsük át röviden a bérszintek konvergenciája mögött álló különböző elméleti megfontolásokat. A hagyományos külkereskedelmi érvelés szerint a fokozódó kereskedelmi integráció az árucikkek és/vagy a munkaerő szabad áramlásán keresztül vezet el a bérszintek konvergenciájához. Vegyük először az *árucikkek* áramlását. A *komparatív előnyök* Ricardo óta ismert tanából következik, hogy a szabadkereskedelem helyettesítheti a termelési tényezők, így a munkaerő nemzetközi mobilitását. A komparatív előnyök tétele szerint a szabadkereskedelem megteremtésével minden ország olyan termékekre specializálódik, melynek előállításában relatíve a többi országnál hatékonyabb. A külkereskedelmi integráció elmélyülése a Ricardo-féle modell modern változatában (Heckscher-Ohlin modell) bér-konvergenciához vezet: a fejletlen országban a relatíve alacsony bérszint a relatív tőkeszegénységgel függ össze, a szabadkereskedelem viszont előnyössé teszi a relatíve olcsóbb munkaerőben igényes termékek fokozott termelését, ami a munka iránti kereslet növekedésén keresztül emeli a bérszintet. Ugyanezen érvelés szerint a tőkében gazdag, magas bérszintű országokban csökkeni fog a bérszint, így a konvergencia – nemzetközileg immobil munkaerő mellett is – biztosított. A *munkaerő szabad áramlását* bekapcsolva látni kell, hogy az közvetlenül bér-konvergenciát eredményez, hiszen az alacsonyabb bérűből a magasabb bérszintű országba áramló munkaerő a tőkeszegény származási országban emeli, a tőkében gazdag célországban pedig csökkenti a termelés tőkeintenzitását, ami a bérkülönbségek eltűnéséhez vezet.

A hagyományos külkereskedelmi érvelés azonban nehezen egyeztethető össze egyes valóságban megfigyelt jelenségekkel. A termékárakon keresztül megvalósuló bér-konvergencia ugyanis immobil termelési tényezőket tételez fel, a munkaerő szabad áramlásán keresztüli érvelés pedig immobil tőke

és nemzetközileg mobil munkaerő feltételezésére épül. Magyarország és a fejlett világ integrációját ezzel szemben nemzetközileg nagymértékben im-mobil munkaerő és szabadon áramló tőke párosa jellemzi. A fent bemutatott mechanizmusoktól tehát nem várjuk, hogy pontosan leírják a bér-konvergenca lehetséges menetét.⁷⁶

Ha a külkereskedelmi érvelés nem igazít el a bér-konvergenca várható mechanizmusait illetően, forduljunk a nyitott gazdaságra vonatkozó neo-klasszikus növekedési, illetve a reál-árfolyam irodalomban közismert meg-gondolások felé.⁷⁷ A bérek nemzetközi konvergenciáját a közös valutában kifejezett nominális bérszintekre értelmezzük, ami megegyezik a belföldi reálbérszint reál-árfolyammal vett szorzatának:

$$1) \quad \frac{W/CPI}{W^*/CPI^*} \times \frac{CPI}{eCPI^*} = \frac{W}{eW^*} ,$$

ahol W a nominális bérszint, CPI a fogyasztói árszint, e a nominális árfolyam, és a változókhöz tett csillagok a külföldi országra utalnak. Fenti kifejezésünk a hazai és a külföldi *fogyasztói* reálbéreket veti össze, ami a bér-konvergenca jóléti megközelítésével áll összhangban. Emellett vizsgálhatjuk a versenyképességi összehasonlítást lehetővé tevő *termékar- (PPI-) alapú reálbéreket* is a (2.) kifejezés szerint:

$$2) \quad \frac{W/PPI}{W^*/PPI^*} \times \frac{PPI}{ePPI^*} = \frac{W}{eW^*} .$$

Látható, hogy megfelelő reálárfolyam-mutatókat választva mind a fogyasztói, mind a termelői reálbérek nemzetközi összevetése végső soron ugyanannak a – kifejezéseink jobb oldalán szereplő – hányadosnak a vizsgálatát jelenti. Így a bér-konvergenca – bizonyos egyszerűsítő feltevések után – három tényező függvénye. Ha feltesszük ugyanis, hogy a közös valutában kifejezett termelői árszintek viszonya, azaz a $(PPI/ePPI^*)$ hányados értéke állandó,⁷⁸ akkor a fennmaradó három vizsgálandó tényező a fogyasztói reálbérek, a termelői reálbérek és a fogyasztói ár alapú reálárfolyam várható alakulása.

Induljunk ki egy általános, stilizált modellből, amiben két terméket: kereskedelmi forgalomba kerülő jószágokat és kereskedelmi forgalomba nem kerülő jószágokat különböztetünk meg, továbbá csak belföldön – régiók illetve gazdasági szektorok között – mobil munkaerőt, illetve belföldön és nemzetközileg egyaránt tökéletesen mobil tőkét tételezünk fel.⁷⁹ Az egyszerűség kedvéért nevezzük a kétféle terméket – pontosabban: szektort – iparcikkeknek és szolgáltatásoknak.

76 Természetesen nem zárható ki, hogy az Európai Unióba integrálódó Magyarországról nagyarányú migráció indulna meg a fejlett országok felé. Az empirikus irodalom szerint azonban ez önmagában nem mindig járul hozzá a bérszintek konvergenciájához. A *Rappaport (1999)* által összefoglalt kutatások szerint a munkaerő áramlását csak kis részben magyarázzák a regionális bérkülönbségek. Fordítva, az is igaz, hogy a nagyvonalú különböző munkaerő-mobilitással jellemezhető régiók között is hasonlóan nagy volt a jövedelem-konvergenca sebessége, ami arra utal, hogy nem a munkaerő-mobilitás a kulcs a jövedelmi konvergenca megértéséhez.

77 Lásd *Obstfeld és Rogoff (1996)*, *Halpern és Wyplosz (1996)* és *Krajnyák és Zetzelmeier (1997)*.

78 Feltevésünk szerint a termelői árszintekre érvényes a vásárlóerő-paritás gyengített, azaz relatív formája, ami nem maguk az árszintek ("egy ár elve"), hanem az árváltozások – hosszabb távon teljesül – konvergenciáját fogalmazza meg.

79 A levezetést lásd *Obstfeld és Rogoff (1996)*, 4. fejezet.

A termelői bérköltségek konvergenciája

Ebben a világban a termelői reálbér (reál-bérköltség) konvergenciáját az iparcikkek előállításának technológiája határozza meg: a *teljes tényező-termelékenység*⁸⁰ és a technológia *tőkeintenzitása* (a tőke/munka arány) várható alakulása határozza meg:

$$3) \quad \frac{W/PPI}{W^*/PPI^*} = f\{TFP^T, TFP^{T^*}, k^T, k^{T^*}\},$$

ahol a *TFP* a teljes tényező-termelékenység (Total Factor Productivity), *k* a tőke/munka arány, a *T* pedig az iparcikkekre utal (Traded). A modellben a konvergenciát erősíti, ha a termelékenység-javulás üteme Magyarországon meghaladja a külföldét, illetve, ha emelkedik a hazai technológia tőkeintenzitása. Mit mondhatunk ezen folyamatok várható alakulásáról? Vegyük alapul *Darvas és Simon (1999)* becsléseit a hazai egy főre jutó nemzeti jövedelem osztrák szinthez való lehetséges felzárkózási pályáiról. A kiinduló állapotban, becslésük szerint, a kilencvenes évek végén a magyar *teljes tényező-termelékenység* az osztrák szint mintegy kétharmadát érte csak el, miközben az egy főre jutó GDP – vásárlóerő-paritáson – még a felét sem. Számításaik szerint ahhoz, hogy az egy főre jutó GDP 2030-ra az osztrák szint 70%-ára zárkózzon fel, a következő két évtizedben a hazai teljes tényező-termelékenység javulási ütemének évi 0,8–1 százalékponttal meg kell haladnia az osztrák ütemet. Ez a következő húsz évben mintegy évi 2,2–2,4% hatékonyság-javulást jelent (bizonyos feltevésekkel a várható osztrák folyamatokra). Annak fényében, hogy becslések szerint az elmúlt öt év átlagában a hazai hatékonyság-javulás évi üteme 3,4% körül volt, illetve hogy felzárkózó országok hosszabb időn is képesek a fejlett országokénál magasabb termelékenység-javulást produkálni, ez reálisnak tűnik.

A teljes tényező-termelékenység külföldet meghaladó ütemű javulása mellett a hazai termelésben a *tőke/munka arány* emelkedése vezet el a munka-termelékenység, majd a bérek konvergenciájához. A különböző országok, régiók gazdasági növekedését vizsgáló kutatások alapján mára elfogadottá vált, hogy a termelés tőke-intenzitásának emelkedése együtt jár a gazdasági felzárkózással. Magyarországon minden mutató szerint a termelésben a tőke-input/munka-input arány alatta van a fejlett országokban szokásosnak. A feldolgozóiparban a tőke-input részesedése a GDP előállításából 1996-os adatok szerint 27% alatt volt, amely arány a gazdaság többi részét tekintve 33%. Ez arra a meglepő tényre hívja fel a figyelmet, hogy miközben a nem-feldolgozóipari ágazatokban a tőke részesedése megfelel a szakirodalomban található egyharmados aránynak, a feldolgozóiparban a mutató értéke kisebb, azaz a feldolgozóipar a többi ágazatnál kevésbé tőkeigényes technológiát használ. Ezt átmeneti jelenségnek tartjuk, hiszen a

80 A teljes tényező-termelékenység "tisztá" mutatója kiszűri a munka vagy a tőke inputok fokozott igénybevételéből származó látszólagos hatékonyság-javulást. Mivel ezt a gyakorlatban nehéz mérni, inkább – a tőke/munka arány emelkedésének pozitív hatását is tartalmazó – munka-termelékenység mutatót szokták publikálni illetve elemezni.

feldolgozóipar – a szolgáltatásokhoz képest – a világ minden országában tőke-intenzív technológiát használ. A tőkeállomány/GDP arányok vizsgálata is megerősíti a hazai termelési technológiák tőke-intenzitásának várható, trendszerű emelkedésébe vetett hitünket. A *Darvas és Simon (1999)* által idézett kutatások szerint a fejlett országokban 3–4 körülire tehető a tőkeállomány/GDP arány, míg Magyarországra a szerzők 2 alatti mutatót becsültek.

Látható tehát, hogy Magyarország egyik komoly elmaradása a fejlett országoktól a tőke-intenzitásban van, így arra számítunk, hogy a felzárkózás során jelentős mértékben bővülni fog az ország tőke-ellátottsága. Ennek zárt gazdaságban egyedüli mechanizmusa a belföldi felhalmozás erőteljes emelkedése lenne; nyitott országban azonban külföldi források igénybevétele is lehetőség van. Minden mutató szerint az elmúlt évtizedben Magyarországra jelentős mértékű külföldi tőke áramlott. Adatainkból például kitűnik, hogy 1993–97 között hazánkba áramlott az összes Közép-Kelet-Európába érkező működőtőke (FDI) közel negyede. Az FDI termelési szerkezetre gyakorolt hatását mutatja, hogy a Világbank adatai szerint a csúcstechnológiát képviselő termékkör aránya a feldolgozóipari exportban az évtized elejét jellemző 20% alatti értékről 1997-re az osztrák szintet meghaladó közel 40%-ra ugrott. Egy másik mutató szerint 1993–1998. között megduplázódott a külföldi tulajdon súlya a magyarországi vállalkozásokban: a nemzetgazdaság egészét tekintve 15%-ról 40%-ra, a feldolgozóipart tekintve pedig 30%-ról közel 60%-ra emelkedett a külföldi tőke részesedése a jegyzett tőkéből. Ennek eredményeképp 1988–1995. között lendületesen emelkedett a hazai exportorientált ágazatok tőke- és K+F intenzitása (*Oszlay 1999*). Az erőteljes tőke-beáramlás hosszú távon a termelés tőke-intenzitásának erőteljes emelkedéséhez vezet. Ez a munka termelékenységének további javulásában jelentkezik majd, ami biztosítja a hazai reálbér-szint és reál-bérlétségek fokozatos közeledését a nyugati szintekhez.

A reálárfolyam és a fogyasztói reálbérek konvergenciája

Korábbi formuláinkból látható, hogy a fogyasztói reálbérek konvergenciája a termelői reálbérek konvergenciájából és a reálárfolyam alakulásából származtatható. A termelői reálbérek konvergenciáját a termelékenység-javulás külföldinél fokozottabb üteme és a tőke-intenzitás emelkedése biztosítja. A reálárfolyam várható alakulását illetően az alapvető tendenciákat az ún. *Balassa-Samuelson hatás* ismeretében vázolhatjuk. A Balassa-Samuelson hatás szerint amennyiben a külkereskedelmi forgalomba kerülő iparcikkek termelésében erőteljesebb a termelékenység-növekedés a szolgáltatásokhoz képest, ez a szolgáltatások iparcikkéhez vett relatív árának szisztematikus emelkedéséhez vezet; feltéve, hogy a bérek belföldön, a tőke-hozadékok pedig nemzetközi szinten is kiegyenlítődnek. Mivel a fogyasztói árindex

mind az iparcikkeket, mind a szolgáltatásokat tartalmazza, ezért a külkereskedelem által meghatározott árú iparcikkekhez képest dráguló szolgáltatások emelik a belföldi árszintet. Amennyiben a termelékenység-különbség az iparcikkek és a szolgáltatások között (az iparcikkek javára) nagyobb belföldön, mint külföldön, a hazai valuta reálárfolyama trendszerűen felértékelődik. A reálárfolyam a Balassa-Samuelson hatás egy általános modelljében az alábbi módon határozódik meg.⁸¹

$$4) \quad \frac{CPI}{eCPI^*} = (1-\gamma) \left[\frac{\mu^N}{\mu^T} (TFP^T - TFP^{T*}) - (TFP^N - TFP^{N*}) \right],$$

ahol γ a fogyasztói árindexben a külkereskedelmi forgalomba nem kerülő cikkek súlya, μ a termelés munka-intenzitásának a mértéke a két szektorban (T és N). A paraméterek hosszabb távon várható értékeit tekintve⁸² – és a formulát képzeletben differenciálva – adódik a következtetés, hogy reálárfolyamunk felértékelődik, ha Magyarország teljes tényező-termelékenységének *növekedési többlete* a fejlett országokhoz képest az iparcikkek terén legalább akkora, mint a szolgáltatásokban. Ez arra világít rá, hogy Magyarország felzárkózása a fejlett világhoz a nemzeti jövedelem mutatói tekintetében elsősorban a külkereskedelmi forgalomba kerülő jóságok termelésében való termelékenység-javulás függvénye.

A reálárfolyam tranzíciós irodalma⁸³ a klasszikus Balassa-Samuelson hatás mellett még további, ugyancsak tartós reál-felértékelődést implikáló tényezőket említ. Ezek közé tartozik a fogyasztói árindex jelentős felülbecslése új termékek bekerülése illetve a régiek javuló minősége miatt; a korábban mesterségesen visszafogott szolgáltatások expanziója, ami átlagnál magasabb bérnövekedéssel jár; a munka határtermékét meghaladó „többletbér-komponens” hamar piacosodó szolgáltatásokban gyorsabb leolvadása illetve az árliberalizáció. Noha a reálfelértékelődés pontos mechanizmusait és mértékét, azaz az egyensúlyi reálárfolyamot illetően nincs egyetértés, mind az általános – a gyorsan fejlődő országokban a Balassa-Samuelson hatásra épülő –, mind a tranzíciós országok sajátosságait explicit módon figyelembe vevő modellek a magyar reálárfolyam hosszú távon is várható felértékelődését vetítik előre. Valóban, 1989 óta fogyasztói ár alapú reálárfolyamunk mintegy 40%-kal értékelődött fel Ausztriához képest úgy, hogy egyetlen évet kivéve – 1995-öt – a felértékelődés folyamatos volt.

Korábbi formuláink szerint, a termelői árakra feltételezett relatív vásárlóerő-paritásból következően, ha a termelői reálbérek konvergálnak és felértékelődik a reálárfolyam, akkor a fogyasztói reálbérek is konvergálni fognak. Elemzésünk szerint tehát a jövőben a haza fogyasztói reálbérszint fejlett országokéhoz való konvergenciája várható. A konvergencia potenciális csatornái a teljes tényező-termelékenység és a tőkeintenzitás emelkedése

81 A formula levezetése megtalálható *Obstfeld és Rogoff (1996)*, 210–212. old.

82 A külkereskedelmi forgalomba nem kerülő jóságok fogyasztói kosárbeli súlyának értéke $(1-\gamma)$ definíció szerint egynél kisebb (Magyarországon a kilencvenes évek végén 0,7 körüli volt). A kulcs, hogy a relatív munka-intenzitásokról feltesszük, hogy hosszabb távon Magyarországon is teljesül az az összefüggés, hogy a szolgáltatások munkaigényesebb technológiát használnak, azaz a formulabeli relatív intenzitások értéke egynél nagyobb (nem pedig 0,91, mint ahogy az a hazai adatokból következik).

83 Elsősorban *Halpern és Wyplosz (1996)* és *(1998)*, *Grafé és Wyplosz (1997)* illetve *Krajnyák és Zettelmeyer (1997)*.

nyomán várható külföldinél gyorsabb termelékenység-növekedés illetve a reálárfolyam további felértékelődése.

Összességében stilizált modellünk szerint a gazdaság autonóm folyamatai önmagukban is a hazai bérszint fejlett országok szintjeihez való közeledésre mutatnak. A külföldi tőke beáramlása a termelékenység emelkedése, a tőkeintenzitás fokozása, az árszintek közeledése és általában a gazdasági növekedés mind oda vezetnek, hogy hosszabb távon számíthatunk a hazai és a nyugati bérszint közti hatalmas különbség csökkenésére. Ez a folyamat az erőteljes tőkebeáramlás, ipari fellendülés és a reálárfolyam tartós felértékelődése nyomán már megindult. Állami vagy más indíttatású beavatkozásra a konvergencia érdekében nincs szükség – a bérek és keresetek esetében a piac önműködése biztosítja a felzárkózást.

7. JEGYZETEK

J.1.1 A mérési hibát a legegyszerűbben a következőképpen közelíthetjük, ha x és x^* kapcsolatát lineárisnak feltételezzük (ez a valóságban nem áll, v.ö. *Kézdi [1998]*):

$$x = \gamma + \delta x^* + v, \text{ ahol } E[v|x^*] = 0 \text{ és } \text{Var}[v|x^*] = \sigma_v^2 \quad (1)$$

Tiszta mérési hiba esetén $\gamma = 0$ és $\delta = 1$. Általánosságban a várható érték és a variancia:

$$E[x] = \gamma + \delta E[x^*] \quad (2)$$

$$\text{Var}[x] = \delta^2 \text{Var}[x^*] + \delta_v^2 \quad (3)$$

A feltételes várható érték, ha x függő változó: $E[x|z]$ és $E[x^*|z]$. Az egyszerűség kedvéért a feltételes várható érték lineáris közelítését tekintjük. Az elméleti modell:

$$x^* = \alpha + \beta z + u, \text{ ahol } E[u|z] = 0 \text{ és } \text{Var}[u|z] = \sigma^2 \quad (4)$$

Ekkor, $E[\beta] = \text{Cov}(x^*, z) / \text{Var}(z)$. (4) helyett azonban a következő modellt becsüljük ha x és z lineáris regresszióját tekintjük:

$$x = a + bz + w \quad (5)$$

Célunk $E[b]$ és $E[\beta]$ viszonyának a vizsgálata. OLS becslés eredményeként $E[b] = \text{Cov}(x, z) / \text{Var}(z)$.

$$\begin{aligned} \text{Cov}(x, z) &= \text{Cov}(\gamma + \delta x^* + v, z) = E[(\gamma + \delta x^* + v)z] - E[\gamma + \delta x^* + v]E[z] = \\ &= \delta E[x^*z] + E[vz] - \delta E[x^*]E[z] = \delta \text{Cov}(x^*, z) + E[vz] \end{aligned} \quad (6)$$

Amennyiben $E[vz] = 0$, vagyis a mérési hiba véletlen (x^* -től független) komponense független z -től,

$$E[b] = \delta \text{Cov}(x^*, z) / \text{Var}(z) = \delta E[\beta] \quad (7)$$

A feltételes várható érték, ha x független változó: $E[y|x]$ és $E[y|x^*]$. Az elméleti modell:

$$y = \alpha + \beta x^* + u, \text{ ahol } E[u|x^*] = 0 \text{ és } \text{Var}[u|x^*] = \sigma^2 \quad (8)$$

Ekkor, $E[\beta] = \text{Cov}(y, x^*) / \text{Var}(x^*)$. (8) helyett azonban a következő modellt becsüljük, ha y és x lineáris regresszióját tekintjük:

$$y = a + bx^* + w \quad (9)$$

Célunk $E[b]$ és $E[\beta]$ viszonyának a vizsgálata. OLS becslés eredményeként $E[b] = \text{Cov}(y, x) / \text{Var}(x)$.

$$\begin{aligned}\text{Cov}(y, x^*) &= \text{Cov}(y, \gamma + \beta x^* + v) = E[y(\gamma + \delta x^* + v)] - E[y]E[\gamma + \delta x^* + v] = \\ &= \delta E[yx^*] + E[yv] - \delta E[y]E[x^*] = \delta \text{Cov}(y, x^*) + E[(\alpha + \beta x^* + u)v] = \\ &= \delta \text{Cov}(y, x^*) + E[uv]\end{aligned}\quad (10)$$

(3) alapján tudjuk, hogy $\text{Var}(x) = \delta^2 \text{Var}(x^*) + \sigma_v^2$. (9) OLS becslésének eredménye tehát:

$$\begin{aligned}E[b] &= \{\delta \text{Cov}(y, x^*) + E[uv]\} / \{\delta^2 \text{Var}(x^*) + \sigma_v^2\} \neq E[\beta] = \\ &= \text{Cov}(y, x^*) / \text{Var}(x^*)\end{aligned}\quad (11)$$

Amennyiben $E[vu] = 0$:

$$E[b] = \delta \text{Cov}(y, x^*) / \{\delta^2 \text{Var}(x^*) + \sigma_v^2\} = \delta E[\beta] \text{Var}(x^*) / \{\delta^2 \text{Var}(x^*) + \sigma_v^2\} \quad (12)$$

Amennyiben $E[vu] = 0$ és $\delta = 1$, vagyis tiszta véletlen hiba esetén:

$$E[b] = \text{Cov}(y, x^*) / \{\text{Var}(x^*) + \sigma_v^2\} = E[\beta] \text{Var}(x^*) / \{\text{Var}(x^*) + \sigma_v^2\} \quad (13)$$

A mérési hiba hozzávetőleges becslése az 1998. évi jövedelemfelvétel mintáján. Részletesebb elemzést Kézdi (1998) tartalmaz, bár ott a mérési hiba következményei helyett közvetlenül az önbevallás eltérésének az okai képezik a vizsgálat tárgyát. Magát a látens változót természetesen nem lehet megfigyelni, a becslés során ezt a munkahelyről származó adat helyettesíti. Mint a tanulmány bemutatja, (1) lineáris specifikációját nem tekinthetjük korrektnek, a legkisebb négyzetek módszerével készült becslés legfeljebb a nagyságrendek hozzávetőleges megállapítását teszi lehetővé. A becslés esetszáma 17 263, $R^2 = 0,78$. a legfontosabb paraméterek becslései: $\gamma = 1096$, $\delta = 0,65$, $\sigma_v = 1106$, $\text{Std}(x^*) = 3190$. Tehát, $\text{Var}(x^*) / \{\delta^2 \text{Var}(x^*) + \sigma_v^2\} \approx 1,85$.

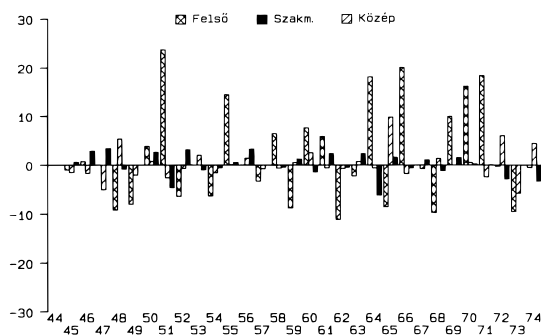
J.3.1 Az Országos Munkaügyi (Módszertani) Központ 1992-ig háromévente, azóta évente, általában májusban gyűjti az ún. Bértarifa-felvétel adatait. A minta kiterjed a 20 (1994 után a 10) fősnél nagyobb vállalkozásokra, valamint a költségvetési dolgozókra. A kvóta alapján kiválasztott vállalatokon illetve költségvetési intézményeken belül hozzávetőlegesen 10%-os véletlen mintát vesznek a teljes munkaidős alkalmazottakból. A szóban forgó dolgozók személyes és kereseti adatain kívül számos, a telephelyre illetve a vállalatra vonatkozó információ is ismert. Az MTA Közgazdaságtudományi Intézetében az OMMK megbízásából rendszeresen elemzett, a vállalati válassz megtagadást is figyelembe vevő, átsúlyozott minták 150–160 ezer esetet tartalmaznak.

A tanulmányban bemutatott táblák és ábrák jelentős része az ún. szűk vállalati szférára vonatkozik, nem tartalmazza a bankok és biztosítók adatait, elsősorban azért, mert a pénzügyi szférára vonatkozó vállalati szintű adatok egy része (például a termelékenység) nem mérhető a többi vállalattal azonos módon. Az eltéréseket jelezzük. Az 1993. évi hullámból csak a vállalati szféra adatai állnak rendelkezésünkre. Ha külön nem jelezzük, akkor a regressziós eredmények az alábbi specifikációból származnak. Függő változó a május havi bruttó kereset és az előző évi prémiumok 1/12 része, logaritmusbán. Függő változók: • férfi; • a munkaerőpiacon töltött idő években (a kor és iskolai végzettség alapján becslve) és ennek négyzete; • szakmunkás, középiskolát végzett, főiskolát vagy egyetemet végzett (referencia: általános iskolát végzett); • a telephely munkaügyi irodakörzetének második negyedévi regisztrált munkanélküli rátája loga-

ritmusban; a ráta nevezőjében a 170 irodakörzet 1990. évi aktív népessége szerepel; • Budapest, falu (referencia: a telephely városban van); • 27 ágazati dummy változó; • vállalatméret (11–20 fős, 21–50, 51–300, 1001–3000 és 3001 fős-nél nagyobb, referencia a 301–1000 fős vállalat); • termelékenységi: az egy dolgozóra eső anyag- és ELÁBÉ-mentes nettó árbevétel logaritmus; • tulajdon: többségi magán, többségi külföldi vagy vegyes tulajdonú a jegyzett tőke alapján (referencia: többségi állami, önkormányzati vagy szövetkezeti tulajdonú). A becslések a legkisebb négyzetek módszerével készültek. A tanulmányban közölt paraméterek szignifikánsak 0,0001 szinten heteroszkedaszticitásnak ellenálló standard hibák alapján, a kisszámú eltérést jelezzük. Az itt hivatkozott becslésekhez hasonló specifikációk eredményeit lásd például *Kertesi és Köllő (1997, 1998a, 1999a, 1999b)*.

J.3.2 A Heckman-modellben a függő változó a nettó órakereset természetes alapú logaritmus; 1992-es fogyasztói áron. A magyarázó változók: • életkor (kor-év); • iskolai végzettség: legfeljebb 8 (referencia), szakmunkásképző, középiskola, főiskola/egyetem; • beosztás: felső vezető, középvezető, alsó szintű vezető, beosztott diplomás szellemi, beosztott középfokú szellemi, beosztott egyéb szellemi, közvetlen termelésirányító, szakmunkás, betanított és segédmunkás (referencia); • vállalat tulajdonosi szerkezete: tisztán magán (referencia), tisztán állami, állami és magán; • ágazat: ipar, építőipar, mezőgazdaság, kereskedelem, közlekedés, pénzügyi szolgáltatás, egyéb szolgáltatás, egészségügy, kultúra és tudomány, állami közigazgatás, egyéb közigazgatás, egyéb ágazat (referencia); • lakóhely: Budapest (referencia), megyeszékhely, város, falu, tanya; • munkanélküliségi ráta: kistérségi, regisztrált, második negyedévi; • szelekciós korrekciós változó.

J.3.3 A simítási eljárás azon a feltevésen nyugszik, hogy a megfigyelt adatsor egy szisztematikus és egy zaj-komponens összege. A z_t sima tagot az eredeti x_t adatsorból, a t meghatározott környezetébe eső pontok mediánjának kiszámításával határozzuk meg. A simítást ismételten alkalmazhatjuk, egészen addig, amíg az egymást követő lépések hatására a sima tag már nem változik. Az adott esetben három eset szélességű, ismételt medián simítást alkalmaztunk, a végpontok simítás nélküli átvételével, lineáris Hanning-kiigazítással, a Stata 5.0. verzió „smooth 3RSSH” eljárását alkalmazva. (Lásd: *Stata, Release 6, Reference Manual P-St*, Stata Press, College Station, Texas, 1999, 332–341. oldal). Az 3.6. ábrán közölt sima részhez az alábbi zaj-komponensek tartoznak:



J.3.4 A becslések a Bértarifa-felvételben megfigyelt, az adott évben 300 főnél többet foglalkoztató vállalatokra vonatkoznak. Az egyes munkaerőcsoportok részarányát az egyéni súlyok csoportbeli és vállalati összegének hányadosa alapján határoztuk meg. A függő változó az egy dolgozóra eső, anyagköltség és ELÁBÉ-mentes nettó árbevételnek a logaritmus: $\ln(Y/L)$. A függő változók: $\ln(K/L)$, az egy dolgozóra eső nettó állóeszköztérték logaritmus; $\ln(L_2/L)$, az idős-iskolázott munkaerő részarányának logaritmus és $\ln(L_3/L)$, a fiatal-iskolázott munkaerő részarányának logaritmus. Az életkori határt a mindenkorin medián gyakorlati időnél (21–22 évnél) vontuk meg. A becsült standardizált paraméterek és a robosztus t-értékek:

	$\ln(K/L)$	$\ln(L_2/L)$	$\ln(L_3/L)$	aR2	Vállalatok száma
1986	0,3465 (12,1)	0,2129 (8,84)	0,2398 (11,02)	0,4549	1616
1989	0,3682 (14,09)	0,2132 (9,39)	0,1652 (7,55)	0,2440	1572
1992	0,2151 (8,61)	0,0609 (2,21)	0,2242 (7,36)	0,1311	1193
1993	0,3123 (8,76)	0,0860 (2,58)	0,2555 (3,20)	0,2329	861
1994	0,2777 (4,93)	0,0299 (0,88)	0,3317 (8,51)	0,2597	723
1995	0,3636 (9,00)	0,0903 (2,66)	0,2047 (6,10)	0,2632	720
1996	0,4422 (10,39)	0,0317 (0,86)	0,2716 (7,16)	0,3573	693
1997	0,4951 (12,34)	0,0339 (0,98)	0,2668 (6,90)	0,4308	656
1998	0,4601 (11,27)	0,0234 (0,75)	0,3110 (8,67)	0,4408	685

J.4.1 A becslések az alábbi modellel készültek. Függő változó a május havi bruttó kereset és az előző évi prémiumok 1/12 része, logaritmusban. Függő változók: • férfi; • fiatal-iskolázott (legalább középiskolát végzett, legfeljebb 22 évet dolgozhatott); • idős-iskolázott (legalább középiskolát végzett, 22 évet vagy többet dolgozhatott); • 16 régió-dummy (6 régió x 3 települési szint + Budapest); • 27 ágazati dummy változó; • vállalatméret (11–20 fős, 21–50, 51–300, 1001–3000 és 3001 fősnél nagyobb, referencia a 301–1000 fős vállalat); • termelékenység: az egy dolgozóra eső anyag- és ELÁBÉ-mentes nettó árbevétel, (mFt), logaritmusban; • tőkefelszereltség: az egy dolgozóra eső nettó tárgyi eszközérték (mFt), logaritmusban.

1992 előtt a vállalati tulajdonmegoszlásáról nincs információ. A J.3.1. jegyzetben ismertetett modellel való eltérést három megfontolás indokolta. (1) A belföldi és külföldi cégek tőkefelszereltségében meglévő nagy különbség, (2) Az iskolázottság és életkor számbavételénél a 3.2. alfejezetben ismertetett termelékenységi becslésekhez hasonló osztályozás kialakítása (3) A regionális elhelyez-

kedés pontosabb figyelembevétele. Hasonló specifikációt használó becslések részletes eredményeit közli *Kertesi és Köllő (1999a)*. Az itt ismertetett modell részletes eredményei a szerzőnél elérhetők.

J.4.2 Ellenőrkutatás. A kutatásban azok a szervezetek vettek részt, amelyeknek feladata az informális gazdaság valamely szeletének ellenőrzése. Ezek 1995-ben a Közterület-felügyelet, a Budapesti Csarnok- és Piac Igazgatóság, a megyei Munkaügyi Központok ellenőrzéssel foglalkozó csoportjai voltak. 1997-ben ezekhez csatlakozott a Fogyasztóvédelmi Felügyelőség, a Szerencsejáték Felügyelet, az Országos Egészségbiztosítási Pénztár és az APEH is. 1998-ban a Szerencsejáték Felügyelet kimaradt, viszont részt vett a VPOP, az ORFK, és a Nyugdíjbiztosító Ellenőrző szervezete. Ezen ellenőrző szervezetek terepen mozgó dolgozóit olyan szakértőknek tekintettük, akik az átlagos magyar állampolgárnál több információval rendelkeznek az informális gazdaságról – s nem csupán arról a területről, amelyen hivatásszerűen tevékenykednek. Az elemzés érvényességének legnagyobb korlátja az, hogy a kutatásban részt vevő ellenőrző szervezettől visszakapott több mint 1500 kérdőív ugyan sokkal több, mint az előző két hullám során kitöltött kérdőívek száma (kb. 5–600), ennek ellenére a kérdőívek nem reprezentálják az összes ellenőr véleményét, mivel az adatokat nem súlyoztuk a szervezetek nem-válaszolóinak számát és területi megoszlását „helyreállítandó”.

J.4.3 Polgármester-kutatás. 1998 tavaszán a Gazdaságvédelmi Koordinációs Bizottság és az Integrációs Stratégiai Munkacsoport felkérésére önkéntes kérdőívet juttatunk el az ország több mint háromezer polgármesteri hivatalához. Két célt tűztünk ki magunk elé: megtudni, hogy létezik-e kgst-piac, illetve emberpiac az önkormányzat területén, s ha igen, mi jellemzi az informális gazdaság ezen intézményeit.

Az adatfelvétel egy önkéntesre alkalmas egyszerű kérdőív volt, igen hasonló ahhoz, amit 1995-ben és 1997-ben már alkalmaztunk. A kérdőívet 1995-ben kb. nyolcszáz, 1997-ben ezerkétszáz, 1998-ban ezer önkormányzat küldte vissza. A visszakapott kérdőívek megoszlását régió, településtípus és a községek esetében az állandó lakosok száma szerint az 1995. évi (jelenlegi legfrissebb) hivatalos adatokkal összevetve azt látjuk, hogy az önkormányzatok 32%-áról (ezen belül a városok 48%-áról, a nagyközségek 38%-áról, a közepes, illetve a kisebb községek 35%-áról és 27%-áról) van információnk. A 32%-os visszaküldési arány önmagában sem rossz eredmény, de még fontosabb a városok és a nagyobb községek magas visszaküldési aránya, mivel ezeken a helyeken a legvalószínűbb a kgst- és emberpiacok előfordulása. Az elemzés első lépéseként a kapott válaszokból súlyozott mintát készítettünk, ami reprezentálja az 1995. évi magyarországi települések összességét.

J.4.4 Moszkva téri emberpiac kutatás. A kutatás technikája a nem-résztvevő megfigyelés volt. Ugyanaz a két képzett megfigyelő végezte egész évben az emberpiac megfigyelését, miután előzőleg maguk is részt vettek a megfigyelés előkészítésében és technikájának kidolgozásában.

A megfigyelések időpontjai (84 alkalom) 1995 áprilisa és 1996 márciusa között úgy voltak elosztva, hogy a reprezentatívak legyenek a megfigyelés napjára,

az évszakra és a napszakra. Ez utóbbit három csoportba soroltuk: hajnal (6 óra körül), reggel (8 óra körül) és délelőtt (10 óra körül). Egy-egy megfigyelés két órán keresztül tartott. A megfigyelés kezdeti és végső szakaszában (ezek legfeljebb öt-tíz percet vettek igénybe) a Moszkva téren található munkavállalók számát, illetve a megfigyelés körülményeit (időjárás, rendőrségi jelenlét) kellett rögzíteni. A közbülső több mint másfél óra alatt két további feladata volt a megfigyelőnek: a) 20–20 munkavállalót kellett véletlenszerűen kiválasztani és megfigyelhető jellemzőiket rögzíteni, b) minél több tranzakciót (ajánlattevés, alku, megállapodás, a tranzakcióban résztvevők jellemzői) kellett megfigyelnie.

J.5.1 A Háztartási Költségvetési Felvétel (HKF) 1987 és 1991 között 12 000 háztartásra, 1993-tól 8000 háztartásra kiterjedő kutatás, amely részletesen vizsgálja a háztartások jövedelmeit és fogyasztását. A mintavételnél 1987 és 1991 között nem arányos kiválasztást alkalmaztak, amelyet a súlyozás sem korrigált teljes mértékben, ezért *Kattuman és Redmond (1997)* újracsúlyozta a mintát, *Milanovic (1998, 1999)* azonban ezeknél a felvételeknél a KSH által publikált adatokból dolgozott. 1993-ban viszont a válaszmegtagadások miatti torzulást a KSH által készített súlyok korrigálták. A felvételben a háztartásoknak (1987 és 1991 között két hónapig, 1993-ban egy hónapig) részletes fogyasztási és jövedelmi naplót kellett vezetniük. 1989-től kezdve a kérdézt követő év elején a válaszadóknak összesíteniük kellett éves jövedelmeiket és az utánuk fizetett személyi jövedelemadót és TB hozzájárulást is megkérdezték tőlük, így a felvétel alapján lehetőség adódik bruttó és nettó jövedelmek vizsgálatára is. A TÁRKI és a BKE Szociológia Tanszéke által vezetett Magyar Háztartás Panel (ezenkívül MHP) kutatás fő célja az volt, hogy végigkövesse a munkaerőpiac, a jövedelmek eloszlásának és a szegénység alakulásának változásait az átmenet éveiben. Az induló minta 2600 háztartásból állt, amely a magyarországi (nem intézményi) háztartások reprezentatív mintája volt. Az induló panel minta négy lépcsős rétegzett mintavétellel jött létre. Az első kérdésre 1992 áprilisában-májusában került sor, a jövedelmi kérdések pedig az azt megelőző egy hónapra ill. egy évre vonatkoztak. A minta nagysága a panel-kopás jól ismert jelensége miatt folyamatosan csökkent, így a vizsgálatot 1997-ben be kellett fejezni. A következő évtől a Paneléhoz hasonló kérdőíven és módszertanon alapuló kutatásra kerül sor, azzal az egy (nem elhanyagolható) különbséggel, hogy keresztmetszeti és nem panel-kutatásról van szó. A MHP és az azt követő Háztartás Monitor vizsgálatban az egyéni kérdőívre válaszolóknak részletes jövedelemtáblát kellett kitölteniük, majd a háztartás legkompetensebb személye egy háztartás kérdőívre is válaszolt, amelyben külön kérdések szerepeltek a háztartás-szintű jövedelmekre vonatkozóan. Minden kérdés az adózás utáni, nettó jövedelemre vonatkozott.

8. HIVATKOZÁSOK

- ANDORKA R., FERGE Zs. és TÓTH I. Gy. (1997): Valóban Magyarországon a legkisebbek az egyenlőtlenségek? *Közgazdasági Szemle*, 44.
- BERKI E. (1996) Az eltűnt bértmegállapodások nyomában, *Munkaügyi Szemle*, 3.
- BERKI E. és LADÓ M. (1998): M. Moves towards free wage bargaining in Hungary, in Vaughan-Whitehead, D. (ed.) *Paying the price, the wage crisis in Central and Eastern Europe*, Macmillan Press, London.
- BLANCHFLOWER, D. és A. OSWALD (1994): *The wage curve*, MIT Press.
- BURDA, M. és C. M. SCHMIDT (1997): *Getting behind the East-West German wage differential*, Discussion Paper No. 250, Univ. Heidelberg
- BURNIAUX, J. M., T. DANG, D. FORE, FÖRSTER M., M. D'ERCOLE és M. OXLEY, H. (1998): *Income Distribution and Poverty in Selected OECD Countries*. Economics Department Working Papers No. 189, OECD, Paris.
- CALMFORS, L. és DRIFFILL, J. (1988) Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance, *Economic Policy*, 6.
- CHAMBERS, R., HOLMES, D. (1998): *Review of Methodology for the Average Earnings Index*, University of Southampton, Nagy Britannia, mimeo (www.ons.org).
- CHASE, S. R. (1997): *Markets for communist human capital: Returns to education and experience in the Czech Republic and Slovakia*, The Davidson Institute Working Paper Series, No. 109, Ann Arbor.
- COMMANDER, S. és F. CORICELLI, szerk. (1995): *Unemployment, Restructuring, and the Labor Market in Eastern Europe and Russia*, Világbank.
- COWELL, F. A. (1998): *Measurement of Inequality*. STICERD Discussion Paper No. DARP-36. LSE.
- CÖRVERS, F. és T. VAN VEEN (1995): On the measurement of corporatism, *Labour*, 9.
- DARVAS Zs. és SIMON A. (1999): A növekedés makrogazdasági feltételei. *Gazdaságpolitikai alternatívák, MNB Füzetek*, 1999/3.
- ÉLTETŐ, Ö. (1996): A keresetek színvonala és szóródása az 1990-es években Magyarországon, *Statisztikai Szemle*, 11.
- FERENCZI B. (1999): A hazai munkapiaci folyamatok monetáris politikai szemszögből. II. Rész, *Külgazdaság*, november.
- FIELDS, G. S. (1997): *Accounting for Income Inequality and It's Change*. Mimeo. Cornell University.
- FLANAGAN, R.J. (1998) Institutional Reformation in Eastern Europe, *Industrial Relations*, 3.
- FLEMMING, J. és J. MICKLEWRIGHT (1999): *Income Distribution, Economic Systems and Transition*. Innocenti Occasional Papers. Economic and Social Policy Series No. 70. UNICEF, Florence.
- FÖRSTER, M. és TÓTH I. Gy. (1997): Szegénység és egyenlőtlenségek Magyarországon és a többi Visegrádi országban. *TÁRKI Társadalompolitikai Tanulmányok*, 1. sz.
- FRANZ, W. és V. STEINER (1999): Wages in the East German transition process – Facts and explanations, *ZEW Discussion Paper* 99–40, Mannheim.
- GALASI P. (1995): *A jövedelemegyenlőtlenség változása Magyarországon 1992–94*, MTA Világgazdasági Kutatóközpont, Budapest.
- GALASI P. (1998): *Income Inequality and Mobility in Hungary, 1992–96*. Innocenti Occasional Papers, Economic and Social Policy Series, No. 64. UNICEF, Florence.
- GERGELY Zs. (1999): Az áremelkedés differenciáló hatásáról, *Közgazdasági Szemle*, 11.
- GM, SZOCSA (2000) Tájékoztató a kollektív szerződések nyilvántartási rendszerének tapasztalatairól, valamint az 1998-ban bejelentett és nyilvántartásba vett kollektív szerződések adatlapjainak értékeléséről.
- GODFREY, M. (1994): *Are Hungarian labour costs really so high?* ILO-Japan Project, Working Paper 9.
- GODFREY, M. (1994): Valóban olyan magasak a magyarországi munkaerőköltségek? *Munkaügyi Szemle*, június, 13–17. o.
- GRAFE, C. és WYPLOSZ, C. (1997): *The Real Exchange Rate in Transition Economies*, mimeo.

- GREENE, W. H. (1993): *Econometric Analysis*. Prentice Hall, 2nd Edition.
- HABICH, R. és SPÉDER Zs. (1999): Folytonos változás – eltérő változatok. A jövedelmek egyenlőtlensége és dinamikája három társadalomban. *Szociológiai Szemle* 1999/3.
- HALPERN L. és WYPLOSZ, C. (1996): *Equilibrium Exchange Rates in Transition Economies*, IMF Working Paper 1996/125.
- HALPERN L. és WYPLOSZ, C. (1998): *Equilibrium Exchange Rates in Transition Economies: Further Results*, mimeo.
- HAVLIK, P. (1996): Exchange Rates, Competitiveness and Labour Costs in Central and Eastern Europe, *WIIW*, no. 231.
- HECKMAN, J. (1979): Sample Selection Bias as a Specification Error, *Econometrica*, Vol.47, 153–161. old.
- HÉTHY L. (1995): Anatomy of a tripartite experiment: attempted social and economic agreement in Hungary, *International Labour Review*, 3.
- HÉTHY L. (1999): *Under pressure: workers and trade unions in Hungary during the period of transformation 1989–1998*, ILO, Budapest
- ILO (1997): *World Labour Report, Industrial relations, democracy and social stability, 1997–1998*, International Labour Office, Geneva
- ILO-CEET (1997): *Hungary, Employment and sustainable livelihood*, International Labour Office – Central and Eastern European Team, Budapest
- JAKAB M. Z., KOVÁCS M. A. és OSZLAY A. (2000): Hová tart a külkereskedelmi integráció? Becslések három kelet-közép-európai ország egyensúlyi külkereskedelmére, *MNB Füzetek*, 2000/1.
- KATTUMAN, P. és G. REDMOND (1997): *Income Inequality in Hungary, 1987–1993*. DAE Working Paper, no. 9726. Department of Applied Economics, University of Cambridge.
- KATZ, L. F., G. W. LOVEMAN és D. G. BLANCHLOWER (1995): Comparison in the changes in the structure of wages in four OECD countries, in: R. B. FREEMAN és L. F. KATZ (szerk.): *Differences and changes in wage structure*, The University of Chicago Press, Chicago.
- KERTESI G. és KÖLLŐ J. (1996): A bér alakulását meghatározó tényezők, in: HALPERN L. (szerk.): *Bérlétségi és versenyképesség*, MTA Közgazdaságtudományi Intézet, január.
- KERTESI G. és KÖLLŐ J. (1997): Reálbérek és kereseti egyenlőtlenségek, 1986–96, *Közgazdasági Szemle*, 7–8.
- KERTESI G. és KÖLLŐ J. (1998a): Regionális munkanélküliség és bérek az átmenet éveiben, *Közgazdasági Szemle*, 6.
- KERTESI G. és KÖLLŐ J. (1998b): *A vállalati bérnövekedés belső korlátai*, A Magyar Nemzeti Bank számára készült tanulmány, MTA Közgazdaságtudományi Intézet, január, kézirat
- KERTESI G. és KÖLLŐ J. (1999a): *Economic transformation and the return to human capital*, Budapest Working Papers on the Labour Market, 1999/6, MTA KTI-BKE, Budapest.
- KERTESI G. és KÖLLŐ J. (1999b): *Unemployment, wage push and the labour cost competitiveness of regions – the case of Hungary under economic transition*, Budapest Working Papers on the Labour Market, 1999/6, MTA KTI-BKE, Budapest
- KÉZDI G. (1998): Az önbevallásból származó kereseti adatok érvényességéről. *Közgazdasági Szemle*, 11.
- KÉZDI G. (1998): *Employment, Wages, and Incentives in the Public Sector in Hungary*. Budapest Working Papers on the Labour Market 1998/3. MTA Közgazdaságtudományi Intézet – BKE Emberi Erőforrások Tanszék, Budapest.
- KÉZDI G. (1999): *Foglalkoztatás és keresetek a közszférában*. Társadalmi Riport, 1998, Társi, Budapest.
- KÉZDI G. és KÖLLŐ J. (1999): Életkor szerinti kereseti különbségek a rendszerváltás előtt és után, in: *Racionalitás és méltányosság – Tanulmányok Augusztinovics Máriának*, szerk. KIRÁLY J., SIMONOVITS A. és SZÁZ J., Közgazdasági Szemle Alapítvány, Budapest.
- KILKENNY, M. (1998): Transport costs and rural development, *Journal of Regional Science*, (28), 2, 293–312.
- KLAUS, V. és D. TRISKA (1994): Kornai János és a poszt-szocialista átalakulás, *BUKSZ*, 480–483.
- KOLOSÍ T., BEDEKOVICS I. és SZIVÓS P. (1998): Munkaerőpiac és jövedelmek. Megj.: *Zárótanulmány, jelentés az MHP 6. Hullámának eredményeiről*. TÁRKI, Budapest 1998 február.
- KOLTAY J. (1986) Réforme économique et démocratie industrielle en Hongrie, *Revue d'Etudes Comparatives Est-Ouest*, 2.
- KOLTAY J. (1998) The minimum wage in Hungary: subsistence minimum and/or bargaining tool? in HALPERN, L. WYPLOSZ, C. (eds) *Hungary: towards a market economy*, Cambridge University Press
- KORNAI J. (1980): *A hiány*, Közgazdasági és Jogi Könyvtadó, Budapest.
- KOVÁCS M. A. (1998): Mit mutatnak? A különféle reálárfolyam-mutatók áttekintése és a magyar gazdaság ár- és költség-versenyképességének értékelése. *MNB Füzetek* 1998/8.
- KÖHEGYI K. (1995): Több szerep keres egy szerzőt: a társadalmi gazdasági megállapodás, *Európa Fórum*, 10.
- KÖLLŐ J. (1993): Megjegyzés a háromoldalú bértmegállapodások hatásságáról, *Közgazdasági Szemle*, 4.
- KÖLLŐ J. és NAGY Gy. (1995): Bérek a munkanélküliség előtt és után, *Közgazdasági Szemle*, 5.
- KÖVÁRI Gy. és SZIRÁCSKI Gy. (1985): Old and new forms of wage bargaining on the shop floor, in: GALASI P. és

- SZIRÁCSKI GY. (szerk.), *Labour market and second economy in Hungary*, Campus Verlag, Frankfurt a. M., New York.
- KRAJNYÁK K. és ZETTELMEYER, J. (1997): *Competitiveness in Transition Economies: What Scope for Real Appreciation?* IMF Working Paper 1997/149.
- KRUGMAN, P. (1991): Increasing returns and economic geography, *Journal of Political Economy*, 99, 483–499.
- KRUGMAN, P. (1994): Urban concentration: The role of increasing returns and transport costs, in: *Proceedings of the World Bank Annual Conference on Development Economics*, The World Bank.
- LADÓ M. és TÓTH F. (1999): Tripartizmus változó szerepben, in: *Magyarország évtizedkönyve, A rendszerváltás (1988–1998) I.*, Demokratikus Kutatások Magyar Központja Alapítvány.
- LAKI M. (1998): *Vállalatok a szocializmus után*, Közgazdasági Szemle Alapítvány, Budapest.
- LETTAU, M. K., LOEWENSTEIN, M. A. és CUSHNER, A. (1997): Is the ECI sensitive to the method of aggregation? *Monthly Labor Review*, június.
- MARKUSEN, A. (1994): Interaction between regional and industrial policies: Evidence from four countries, in: *Proceedings of the World Bank Annual Conference on Development Economics*, The World Bank.
- MEDGYESI M., SZIVÓS P. és TÓTH I. GY. (1998): A háztartások jövedelmi szerkezete, egyenlőtlenségek, szegénység és jóléti támogatások. Megj.: *Társadalmi tény-kép 1998*, TÁRKI Monitor Jelentések.
- MILANOVIC, B. (1998): *Income, Inequality and Poverty during the Transition from Planned to Market Economy*. World Bank Regional and Sectorial Studies. Washington DC.: World Bank.
- MILANOVIC, B. (1999): *Explaining the Growth in Inequality during the Transition*. Economics of Transition 7.
- MNB (1999a): *Jelentés az infláció alakulásáról*, Magyar Nemzeti Bank, március.
- MNB (1999b): *Jelentés az infláció alakulásáról*, Magyar Nemzeti Bank, június.
- MOENE, K. O. és M. WALLERSTEIN (1993): Bargaining structure and economic performance, in: R. FLANAGAN, K.O. MOENE és M. WALLERSTEIN: *Trade union behaviour, pay bargaining and economic performance*, Clarendon Press, Oxford.
- MUNICH, D., J. SVEJNAR és K. TERRELL (1999): *Returns to human capital from the communist wage grid to transition: Retrospective evidence from Czech micro data*, CERGE, Prague and The William Davidson Institute, Ann Arbor, mimeo.
- NERLOVE, M. és E. SADKA (1991): Von Thünen's model of the dual economy, *Journal of Economics*, (54), 97–123.
- NEUMANN L. (1998): A kollektív szerződések kiterjesztése, *Munkaiügyi Szemle*, 7–8.
- NEUMANN L. (1999): *A vállalati kollektív szerződéskötés trendjei, A munkaügyi kapcsolatok rendszere és a munkavállalók helyzete*, Az MTA Munkatudományi Bizottság és Közgazdaságtudományi Kutatóközpont konferenciája, Csopak, 1999. nov. 17–18. (előadás).
- NICKELL, S. (1995): *Labour market dynamics in OECD countries*, LSE Centre for Economic Performance Discussion Paper No. 255, August.
- OBSTFELD, M. és ROGOFF, K. (1996): *Foundations of International Macroeconomics*, MIT Press, 1996.
- OECD (1997): *OECD Economic Surveys 1996–1997, Hungary*.
- OSZLAY A. (1999): Elméletek és tények a külföldi működőtőke-befektetésről. *MNB Füzetek* 1999/11.
- PUHANI, P. (1997): All quiet on the wage front?, *ZEW Discussion Paper* 97–03 E, Mannheim.
- RAPPAPORT, J. (1999): *How does labor mobility affect income convergence?* Federal Reserve of Kansas City Research Working Papers 99–12.
- RITTER, J. A. (1996): Opening Pandora's Box: The measurement of average wages, *Federal Reserve of Saint Louis Review*, március-április.
- RUTKOWSKI, J. (1996a): *Changes in the wage structure during economic transition in Central and Eastern Europe*, World Bank Technical Paper No. 340, The World Bank, Washington D.C.
- RUTKOWSKI, J. (1996b): High skills pay off: The changing wage structure during economic transition in Poland, *Economics of Transition*, 4 (1), 89–112.
- RUTKOWSKI, J. (1997): Low wage employment in transitional economies of Central and Eastern Europe, *MOCT*, No 7, Moszkva
- RUTKOWSKI, J. (1999): Kereseti mobilitás a kilencvenes évek Magyarországon. *TÁRKI Társadalompolitikai Tanulmányok* 15. sz. Budapest, 1999. szeptember.
- SHORROCKS, A. F. (1982): Inequality Decomposition by Factor Components, *Econometrica*, Vol. 50, No.1.
- SÍK E. (1983): Egy alkalmi munkaerőpiac, *Szociológia*, 4 sz. 389–400 old.
- SÍK E. (1997): Kgst-piacok és emberpiacok a mai Magyarországon. *Társadalmi és területi folyamatok a 90-es évek Magyarországon* (szerk.: KÁRPÁTI Z.), MTA TKKI, Budapest.
- SÍK E. (1999a): Magyarok az osztrák munkaerőpiacon, Megj.: *Átmenetek*, szerk.: SÍK E. és TÓTH J., MTA PTI, Budapest, 123–172 old.
- SÍK E. (1999b): Emberpiac a Moszkva téren, Megj.: *Átmenetek*, szerk.: SÍK E. és TÓTH J., MTA PTI, Budapest, 81–108 old.

- SIK E. és TÓTH I. J. (1998): A rejtett gazdaság néhány eleme a mai Magyarországon, Megj.: *Társadalmi Riport* (szerk. KOLOSI T., TÓTH I. Gy. és VUKOVICH Gy.), TÁRKI, Budapest, 92–116. old.
- STEINER, V. és K. WAGNER (1997): East-West German wage convergence – How far have we got? *ZEW Discussion Paper* 97–25, Mannheim.
- SZIVÓS P., TÓTH I. Gy. (1998a): A háztartások jövedelmi szerkezete, egyenlőtlenségek, szegénység és jóléti támogatások. Megj.: *Zárótanulmány, jelentés az MHP 6. Hullámának eredményeiről*. TÁRKI, Budapest, 1998. február.
- SZIVÓS P., TÓTH I. Gy. (1998b): A jóléti támogatások és a szegénység Magyarországon, 1992–1997. *TÁRKI Társadalompolitikai Tanulmányok*, 5. sz.
- TÓTH G. (1995): Bérmeghatározási rendszer 95, *Munkaügyi Szemle*, 5.
- TÓTH I. Gy. (1997): A háztartások jövedelmi szerkezete: a munkaerőpiac és a szociálpolitika szerepe. Megj.: *Az ajtók záródnak (!), jelentés az MHP 6. hullámának eredményeiről*. TÁRKI, Budapest 1997. január.
- TÓTH I. J. és SEMJÉN A. (1996): Kis- és közepes vállalkozások adózással kapcsolatos magatartása, *Szociológiai Szemle*, 3–4. szám.
- TÓTH I. J. és SEMJÉN A. (1999): A magyar vállalkozások adózási magatartása és pénzügyi fegyelme, *Külgazdaság*, XLIII. évf. 1. szám 29–55. o.
- VARGA J. (1995): Az oktatás megtérülési rátái Magyarországon, *Közgazdasági Szemle*, 6.
- VARGA J. (1999): *Oktatás-gazdaságtan*, Közgazdasági Szemle Alapítvány, Budapest.
- VAUGHAN-WHITEHEAD, D. (ed.) (1995): *Minimum Wages in Central and Eastern Europe: from protection to destitution*, Central European University Press, Budapest.

JOGSZABÁLYOK ÉS INTÉZMÉNYEK

Írta
DR. BÁNSÁGI GYÖRGYI

- 1. A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény hatályba lépését megelőző időszak**
 - 1.1. A munkanélkülivé vált állampolgárok ellátása**
 - 1.2. Foglalkoztatást elősegítő támogatások**
 - 1.3. A munkanélküliekkel foglalkozó állami szervezet**
 - 1.4. A munkanélküliséggel kapcsolatos érdekegyeztetési mechanizmus**
 - 1.5. A munkanélküli-ellátások, valamint a munkanélküliség megelőzésére illetőleg csökkentésére irányuló támogatások finanszírozása**
- 2. A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény által létrehozott munkanélküli ellátórendszer, foglalkoztatást elősegítő támogatások, valamint intézményrendszer és annak változásai**
 - 2.1. A törvény által bevezetett munkanélküli ellátások rendszere**
 - 2.2. A foglalkoztatási törvény által létrehozott támogatási rendszer**
 - 2.3. A foglalkoztatási érdekegyeztetés szervezete**
 - 2.4. A foglalkoztatást elősegítő támogatások és a munkanélküli ellátások finanszírozása**
 - 2.5. A munkaerőpiaci szervezet változásai**
- 3. A munkanélküliség kezelése a szociális ellátórendszerben**
 - 3.1. Munkanélküliek jövedelempótló támogatása**
 - 3.2. Rendszeres szociális segély**

1. A FOGLALKOZTATÁS ELŐSEGÍTÉSÉRŐL ÉS A MUNKANÉLKÜLIEK ELLÁTÁSÁRÓL SZÓLÓ 1991. ÉVI IV. TÖRVÉNY HATÁLYBA LÉPÉSÉT MEGELŐZŐ IDŐSZAK

A munkanélküliség, mint társadalmi probléma megjelenése Magyarországon az 1980-as évek második felére tehető. Erre az időszakra vált nyilvánvalóvá, hogy az államnak jogi és pénzügyi megoldást kell találnia az olyan állampolgárok helyzetének megoldására, akik munkahelyüket rajtuk kívül álló, túlnyomórészt a munkáltató működési körében felmerült okból veszítik el. A kidolgozott eszközök egyrészt arra irányultak, hogy a munkaviszony – akár állami segítséggel is – minél tovább fenntartható legyen, még abban az esetben is, ha azt a munkáltató egyébként megszüntetné. Az eszközök egy másik köre azzal a céllal került bevezetésre, hogy a munkanélküliség időtartamára az állampolgárnak ellátást biztosítson. A 80-as évek végén pedig megkezdődött azoknak az eszközöknek a megjelenése, amelyek az ún. aktív foglalkoztatáspolitikára tekinthetők. Erre az időszakra ugyanis világossá vált, hogy szükség van olyan támogatásokra, amelyek egyrészt ösztönzik a munkáltatót arra, hogy munkanélkülieket vegyenek fel, másrészt pedig a munkanélkülivé vált állampolgár számára nyújtanak segítséget a munkaerőpiacon való könnyebb érvényesüléshez. A foglalkoztatáspolitikával kapcsolatos jogi és intézményrendszer alapvetően öt kérdéskör vizsgálatával jellemezhető:

- 1) A munkanélkülivé vált állampolgárok ellátása
- 2) A munkanélküliség megelőzésére, illetve csökkentésére irányuló támogatások
- 3) A munkanélküliekkel foglalkozó állami szervezet
- 4) A munkanélküliséggel kapcsolatos érdekegyeztetési mechanizmus
- 5) A munkanélküliség megelőzésére, illetve csökkentésére irányuló támogatások valamint a munkanélküliek ellátásának finanszírozása

1.1. A MUNKANÉLKÜLIVÉ VÁLT ÁLLAMPOLGÁROK ELLÁTÁSA

A foglalkoztatási törvény hatályba lépését megelőzően a munkanélkülivé vált állampolgárok részére a következő ellátások jártak:

A foglalkoztatáspolitikai jogi intézményi rendszere a foglalkoztatási törvényt megelőző időszakban

A munkanélküliek ellátása

- a) felmondási idő meghosszabbítása, elhelyezkedési támogatás,
- b) munkanélküli segély,
- c) átmeneti munkanélküli járadék.

a) Felmondási idő meghosszabbítása, elhelyezkedési támogatás

Első olvasatra talán furcsának tűnik, hogy ezt az ellátási, illetve a támogatási formát a munkanélküli ellátások között ismertetjük. Ennek az a magyarázata, hogy a támogatás egyrészt arra irányult, hogy a megszűnés alatt álló munkaviszonyt minél tovább fenntartsa addig, amíg a munkavállaló számára új munkahelyet nem tudnak biztosítani, illetőleg a munkanélkülivé váló, munkahelyet kereső állampolgár számára megélhetést biztosítson. A támogatási forma bevezetésére 1986. szeptember 1. napjától, a felmondási idő meghosszabbításáról és az elhelyezkedési támogatásról szóló 28/1986. (V. 11.) MT rendelettel került sor.

A támogatási forma azokra a munkavállalókra terjedt ki, akiknek munkaviszonyát a munkáltató működési körében felmerült okból szüntette meg, szervezett elhelyezkedésük nem volt biztosítható, és vállalták, hogy elhelyezkedésük érdekében az akkori munkaerő-közvetítő szervvel együttműködnek. Ezeknek a munkavállalóknak kétféle támogatás járt:

- a) A felmondási idejüket köteles volt a munkáltató meghosszabbítani. A felmondási idő a meghosszabbítással együtt nem haladhatta meg a hat hónapot. Erre az időtartamra a munkavállalót átlagkeresete illette meg, amelyet a munkáltató részére, az állami költségvetés terhére megtérítettek. A felmondási idő meghosszabbításához az állami munkaerő-közvetítő szerv hozzájárulására volt szükség, amelyet köteles volt megadni, ha nem tudott a munkavállaló részére a jogszabályi feltételeknek megfelelő munkahelyet felajánlani.
- b) Amennyiben a munkavállaló elhelyezésére a meghosszabbított felmondási idő elteltével sem került sor, az akkor már munkanélkülivé váló munkavállalót elhelyezkedési támogatás illette meg további hat hónapra. Az elhelyezkedési támogatás mértéke a támogatás első három hónapjában az átlagkereset 75%-a, a második hónapjában 60%-a volt. Természetesen nem voltak jogosultak elhelyezkedési támogatásra azok a munkavállalók, akik valamilyen más ellátásban (pl. nyugdíjban) részesültek, sorkatonai szolgálatra vonultak be, vagy nem vállalták a munkaerő-közvetítő szervvel való együttműködést. Az előbb ismertetett támogatási formák 1989. január 1-jéig álltak fenn.

Felmondási idő meghosszabbítása

Elhelyezkedési támogatás

Munkanélküli segély

b) Munkanélküli segély

A mai értelemben klasszikusnak mondható munkanélküli ellátás, munkanélküli járadék előzményének Magyarországon a munkanélküli segély te-

kinthető, amelynek bevezetésére 1989. január 1-jétől került sor. Ebben az ellátási formában már fellelhetők a későbbi munkanélküli járadék egyes jellemzői, azonban rányomta a bélyegét az akkor hatályban lévő jogszabályi környezet is.

Az ellátásra az a munkanélküli volt jogosult, aki

- az utolsó munkaviszonya megszűnését megelőző három éven belül legalább 18 hónap munkaviszonnyal, illetőleg azzal egy tekintet alá eső jogviszonnyal (munkavégzési kötelezettséggel járó szövetkezeti tagsági viszonnal, biztosított bedolgozói jogviszonnyal) rendelkezett, és utolsó munkaviszonyának megszűnése óta egy évnél hosszabb idő nem telt el, és
- az illetékes munkaerő-közvetítő szerv nem tudott részére megfelelő munkahelyet biztosítani.

Az ellátásból a jogszabály kizárta azokat az állampolgárokat, akik nem voltak munkanélküliek, az illetékes munkaerő-közvetítő szervvel az együttműködést nem vállalták, öregségi, rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjra voltak jogosultak.

Meg kellett szüntetni a munkanélküli segély folyósítását, ha az előbb ismertetett okok az ellátás folyósítása alatt következtek be.

Szüneteltetni kellett a munkanélküli segély folyósítását a terhességi-gyermekágyi segély alatt, továbbá ha a munkanélküli előzetes letartóztatásba került, szabadságvesztés büntetését töltötte, valamint ha sorkatonai szolgálatot teljesített.

A munkanélküli segély összege a korábbi átlagkeresethez igazodott és függött attól, hogy a munkanélküli munkaviszonya milyen módon szűnt meg, illetőleg, hogy mi volt a munkaviszony megszűnésének munkakönyvi bejegyzése. A munkanélküli segélyt összesen 360 napra folyósították. A segély mértéke a folyósítás 180. napjától csökkent. Így a segély mértéke:

- a) „munkaviszony megszűnt” munkakönyvi bejegyzés esetében az átlagkereset 70, illetőleg 60%-a,
- b) a „felmondás a dolgozó részéről” munkakönyvi bejegyzés esetén 65, illetőleg 55%-a,
- c) „kilépett” munkakönyvi bejegyzés esetén 60, illetőleg 50%-a volt.

A jogszabály kezdetben a segély összegének csak felső határát határozta meg, később azonban az alsó határa is meghatározásra került. A segély összegének alsó határa a mindenkori legkisebb munkabér összegének 80%-a, felső határa pedig a legkisebb munkabér összegének háromszorosa volt. A segélyt három éven belül 365 napra lehetett folyósítani. Ezt az ellátást 1991. március 1-jétől a munkanélküli járadék váltotta fel.

c) Átmeneti munkanélküli járadék

1990. január 1-jétől új munkanélküli ellátás került bevezetésre Magyarországon. A bevezetést az indokolta, hogy számos esetben a munkanélküliség

*Átmeneti munkanélküli
járadék*

időtartama meghaladta a munkanélküli segély folyósításának időtartamát. Ezért szükségessé vált egy új munkanélküli ellátás bevezetése.

Az átmeneti munkanélküli járadékra azok a munkanélküliek voltak jogosultak, akik a munkanélküli segély folyósítása időtartamának kimerítését követően nem tudtak munkaviszonyt létesíteni, vagy létesítettek ugyan munkaviszonyt, azonban annak megszűnése után nem váltak jogosulttá munkanélküli segélyre. Az átmeneti munkanélküli járadéknak is feltétele volt a munkanélküli együttműködése az állami munkaerő-közvetítő szervvel, továbbá az, hogy a munkaerő közvetítő szerv ne tudjon a munkanélkülinek megfelelő munkahelyet felajánlani.

Erre az ellátásra sem voltak jogosultak azok, akik öregségi nyugdíjra jogosultságot szereztek, illetve akik részére rokkantsági nyugdíjat állapítottak meg. Az átmeneti munkanélküli járadék megszüntetésének és szüneteltetésének okait a jogszabály a munkanélküli segélyre vonatkozó szabályokkal hasonló módon szabályozta.

Az átmeneti munkanélküli járadék folyósításának időtartama 365 nap volt, mértéke a 181. naptól folyósított munkanélküli segély 75%-ának felelt meg. A jogszabály az átmeneti munkanélküli járadék alsó határát a munkabérek legkisebb összege 80%-ában, felső határát a munkabérek legkisebb összege kétszeresében állapította meg. Ha a munkanélküli segély összege az alsó határnál alacsonyabb volt, az átmeneti munkanélküli járadék összege a munkanélküli segéllyel egyezett meg.

Foglalkoztatást elősegítő támogatások

1.2. FOGLALKOZTATÁST ELŐSEGÍTŐ TÁMOGATÁSOK

Az 1980-as évek második felétől kezdődően bevezetésre kerültek olyan támogatási lehetőségek, amelyek célja a munkanélküliek munkához jutásának elősegítése, a munkanélküliség megelőzése, hátrányos következményeinek enyhítése volt. A foglalkoztatási törvényt megelőző időszakban a következő támogatási formák jelentek meg:

- a) átképzések támogatása,
- b) munkahelyteremtés támogatása,
- c) újrakezdők, pályakezdők vállalkozói kölcsöne,
- d) a Foglalkoztatási Alapból támogatott gyakornoki foglalkoztatás,
- e) a Foglalkoztatási Alapból támogatott közhasznú foglalkoztatás,
- f) foglalkoztatási szempontból kritikus körzetekben nyújtott támogatások.

Átképzések támogatása

a) Átképzések támogatása

A foglalkoztatási gondok megelőzése érdekében legkorábban ennek a támogatásnak a bevezetésére került sor. Az átképzési támogatás első formája

már 1983-ban megjelent. Figyelemmel azonban arra, hogy ebben az időszakban a munkanélküliség a munkáltatón belül jelentkezett, az átképzési támogatásnak az 1983-ban majd 1985-ben bevezetett változata a munkanélküliség e munkáltatón belüli megjelenési formájának kezelését szolgálta. A támogatás ekkor az olyan munkavállalóknak volt megállapítható, akik munkakörük megszűnése miatt új munkakörbe kerültek, vagy a szakképzettségük megszerzését követően kénytelenek voltak nem a szakképzettségüknek megfelelő munkahelyen elhelyezkedni, és az illetékes munkaügyi szakigazgatási szerv nem tudott részükre a szakképzettségüknek megfelelő munkahelyet biztosítani. Ebbe a körbe tartoztak azok is, akik hiányszakmának minősülő munkakörbe kerültek, vagy munkakörük az elektronizáció következtében változott meg. Az átképzési támogatás a keresetcsökkenést volt hivatva ellensúlyozni. Mértékét kezdetben a korábbi munkakörökben és az új munkakörben elért átlagkereset különbözetében állapította meg a jogszabály. A folyósítás időtartama meghaladta az átképzés időtartamát. A munkavállaló ugyanis arra az időtartamra is támogatást kapott, amikor az átképzésben még nem vett részt. Ez a támogatott időszak azonban nem haladhatta meg a három hónapot.

Az átképzési támogatásnak az a formája, amely a tényleges – nem a munkáltatón belül – munkanélküliség kezelésére is szolgált, 1988. január 1-jén került bevezetésre. Ettől az időponttól kezdődően a támogatottak köre kibővült, és támogatásban a meghosszabbított felmondási idejüket töltő, a közhasznú munkavégzésben részt vevő, a munkanélkülivé váló munkavállalók is részesülhettek. Az idő múlásával az alanyi kört illetően hangsúlytolódást is észre lehet venni. Az 1988-ban bevezetett szabályozásban a hangsúly még mindig a munkaviszonyban állók átképzésén volt, amellett, hogy természetesen lehetőséget biztosított a munkanélkülivé váló munkavállalók átképzésére is. Az 1990. januárjában bevezetett szabályozás szerint az átképzési támogatás elsődleges célja már a munkanélkülivé vált vagy a közhasznú foglalkoztatásban részt vevő munkavállalók átképzésének biztosítása. Emellett lehetőségként fogalmazta meg a jogszabály olyan munkaviszonyban álló munkavállalók támogatását is, akinek rendszeres foglalkoztatása képzés nélkül nem biztosítható. Az 1988-ban, valamint az 1990-ben bevezetett szabályozás esetén az átképzés támogatásának feltétele volt, hogy az illetékes munkaerő-közvetítő szerv útján a munkaviszonyban nem álló munkavállaló ne tudjon elhelyezkedni.

Az 1988. január 1-jén bevezetett szabályozás átképzési támogatásként csupán a munkabér-különbözet megtérítését ismerte. Mértéke a munkaviszonyban állók esetében vagy a munkavállaló korábbi munkakörében elért átlagkeresete és a munkáltató által a munkavállaló tényleges teljesítménye alapján a tárgy hónapban kifizetett munkabér (díjazás) különbözete, vagy pedig a tanulandó szakmában, munkakörben az azonos vagy hasonló munkát

Átképzési támogatásra jogosultak körének kibővítése

végző hasonló begyakorlottságú munkavállalók által elérhető átlagbér és az átképzés időtartama alatt elért teljesítmény alapján kifizetett munkabér különbözete volt. A munkaviszonyban nem állók, a meghosszabbított felmondási idejüket töltők és a közhasznú munkavégzésben részt vevők esetén a jogszabály a támogatás mértékét a tanulandó szakmában, munkakörben várhatóan elérhető országos szintű szakmai munkaköri átlagbér 75–90%-ában határozta meg. A tényleges összeget – a megyei átlagbér figyelembevételével – a munkaügyi szakigazgatási szerv állapította meg.

Az 1990 januárjától bevezetett szabályozásban, mint korábban említettük, a fő hangsúlyt azoknak az átképzése jelentette, akik munkaviszonyban nem állnak és egyéb kereső foglalkozást sem folytatnak, vagy munkaviszonyuk várhatóan 1 év múlva megszűnik, vagy közhasznú foglalkoztatásban vesznek részt. A munkaviszonyban állók közül azoknak az átképzése volt támogatható, akiknek rendszeres foglalkoztatása képzés nélkül nem volt biztosítható. Ez a szabályozás az átképzési támogatás rendszerét a korábbiánál differenciáltabb módon állapíthatta meg.

A keresetvesztés megtérítésén kívül lehetőséget biztosított az oktatási, az utazási, a szállás- és az étkezési költségek megtérítésére is. Az átképzési támogatásnak a megélhetést szolgáló részét a jogszabály a munkanélküliek és a munkaviszonyban állók, illetőleg a tankötelezettség fennállása esetén különböző módon szabályozta. A támogatás mértéke a munkaviszonyban nem állók esetében az elsajátítandó szakmában elérhető országos átlagbér 75–90%-a, a munkanélküli segélyre jogosultak esetében – választása szerint – vagy az előző összeg, vagy a munkanélküli segély 110%-ának megfelelő összeg volt. A tanköteles átképzésben részt vevő az átképzés időtartamára a legkisebb munkabér 10%-ának megfelelő támogatásban részesült.

Az átképzési támogatást a munkaügyi szakigazgatási szerv állapította meg. Munkaviszonyban álló munkavállalók esetében a támogatást a munkáltató fizette ki, amelyet részére a munkaügyi szakigazgatási szerv megtérített. A munkaviszonyban nem állók, a közhasznú munkavégzésben részt vevők, a meghosszabbított felmondási idejüket töltők esetében a támogatást a munkaerő-közvetítő szerv fizette ki.

Munkahelyteremtési támogatás

b) Munkahelyteremtés támogatása

1988 februárjától lehetőség nyílt munkahelyteremtés támogatására olyan területeken, ahol a munkaerő foglalkoztatása helyben, vagy napi ingázással nem volt megoldható, vagy az elhelyezkedési lehetőségek nagymértékben romlottak. A támogatást visszatérítendő vagy vissza nem térítendő formában lehetett nyújtani pályázati eljárás alapján. A pályázati eljárásban jogi személyek, magánszemélyek, valamint magánszemélyek jogi személyiséggel nem rendelkező társasága vehetett részt.

A pályázatokat az illetékes területi munkaügyi szakigazgatási szervhez kellett benyújtani, amelyet az továbbított az Állami Bér- és Munkaügyi Hivatalhoz. A pályázatokról az Országos Tervhivatal, a Pénzügyminisztérium, a Magyar Gazdasági Kamara, a Szakszervezetek Országos Tanácsa, az Állami Fejlesztési Intézet, valamint az Állami Bér- és Munkaügyi Hivatal képviselőiből álló, az Állami Bér- és Munkaügyi Hivatal elnöke által vezetett bizottság döntött. A későbbiek során 10 millió Ft-nál kevesebb beruházási érték, vagy 5 millió Ft-nál kevesebb támogatási igény esetében az Állami Bér- és Munkaügyi Hivatal elnöke a pályázatok elbírálását a megyei tanács végrehajtó bizottságának hatáskörébe utalhatta. A pályázatok elbírálása során az adott térség tényleges és várható munkaerőpiaci helyzetét, valamint a gazdaság és foglalkoztatás szakmai és területi szerkezetének átalakulására vonatkozó országos és helyi terveket vették figyelembe.

c) Újrakezdők, pályakezdők vállalkozói kölcsöne

1988 júniusától olyan támogatási forma bevezetésére került sor, amelynek célja a munkanélküliek vállalkozóvá válását volt hivatva elősegíteni. Azok az állampolgárok, akik munkaviszonyának megszüntetésére sor került, illetőleg mezőgazdasági szövetkezeti tagsági viszonya megszűnt, igénybe vehették az újrakezdők, pályakezdők vállalkozói kölcsönét. A kölcsön igénylésére való jogosultságot az illetékes munkaügyi szakigazgatási szerv, illetőleg megbízásából az illetékes munkaerő-közvetítő szerv igazolta. A kölcsönt a bankok folyósították. A kölcsön összege kezdetben 300 ezer Ft, később 400 ezer Ft volt. A kölcsön kamatának megfizetése alól az azt igénybevevő személy mindaddig mentesült, amíg a vállalkozási tevékenységét főfoglalkozásként folytatta. A kamatot a pénzügyminisztérium részére a Foglalkoztatási Alap megtérítette. A támogatás szabályozása ugyan 1989 áprilisától pontosításra került, azonban a gyakorlatban a támogatással összefüggésben igen sok visszaélés fordult elő. Ezért 1990 júliusától a jogosultság-igazolások kiadását felfüggesztették. A kölcsön igénybevételének lehetősége 1991. január 1-jétől meg is szűnt.

*Újrakezdők, pályakezdők
vállalkozói kölcsöne*

d) A Foglalkoztatási Alapból támogatott gyakornoki foglalkoztatás

1989-re világossá vált, hogy szükség van egy olyan támogatási formára, amely a pályakezdők munkához jutását segíti elő. A munkaerőpiacon ugyanis megjelentek azok a pályakezdők, akik az iskola elvégzése után nem tudtak a szakképzettségüknek megfelelő munkahelyen elhelyezkedni. Az pedig mindenki számára nyilvánvaló volt, hogy pályakezdő számára nincs visszariadó több annál, mint ha szakmai pályafutását munkanélküliséggel kezdi.

Az előbbiekben ismertetett indokok alapján ezért 1989 szeptemberétől gyakornoki foglalkoztatást kérhettek bármely megyei (fővárosi) munkaerő-

*Gyakornoki
foglalkoztatás*

közvetítő szervtől azok a pályakezdők, akik oklevelüket felsőfokú oktatási intézmény nappali tagozatán egy évnél nem régebben szerezték, kereső tevékenységet nem folytattak, és részükre a közvetítő szerv a jelentkezését követő 30 napon belül nem tudott megfelelő munkahelyet felajánlani. A kérelem alapján a közvetítő szerv köteles volt a pályakezdők részére, gyakornoki foglalkoztatás céljából megfelelő munkahelyet felajánlani, vagy a munkáltatók részére ilyen célból pályázatot kiírni. A gyakornoki foglalkoztatás határozott időtartamra, hat hónapra szólt, és ez idő alatt a munkaerő-közvetítő szerv a munkáltató részére a gyakornok személyi alpbérének megfelelő összeget negyedévenként, indokolt esetben havonta utólag megtérítette. A támogatás havonta nem haladhatta meg a felsőfokú végzettségű pályakezdő szakemberek alpbérére akkoriban megállapított alsó bérhatárnak 20%-kal növelt összegét.

A pályakezdő a gyakornoki foglalkoztatás utolsó hónapjában köteles volt együttműködni a munkaerő-közvetítő szervvel végleges elhelyezkedése érdekében. Erre az időre a munkáltató a gyakornok részére szabadidőt biztosított. Ha a gyakornoki foglalkoztatás fentebb ismertetett feltételei a későbbiekben is fennállottak, új munkáltatói pályázat elfogadása esetén a közvetítő szerv újabb támogatást állapított meg. A gyakornoki foglalkoztatás időtartama nem haladhatta meg a 18 hónapot.

*Közhasznú
foglalkoztatás*

e) A Foglalkoztatási Alapból támogatott közhasznú foglalkoztatás

Az 1990 januárjában bevezetett támogatás célja a munkanélküliek foglalkoztatásának elősegítése volt olyan munkavégzés keretében, amely a lakosság vagy település általános szükségleteit elégítik ki. A foglalkoztatás a munkanélkülivé vált munkavállaló számára ideiglenes foglalkoztatást jelentett. A lakosság vagy a település általános szükségleteit kielégítő szolgáltató tevékenységet ellátó szervezet a Foglalkoztatási Alapból kérhette a foglalkoztatás költségei egy résznek megtérítését, ha önhibáján kívül elhelyezkedni nem tudó munkavállalót foglalkoztatott. A Foglalkoztatási Alapból a közhasznú foglalkoztatás költségeinek legfeljebb 70%-a volt megtéríthető. A megyék területén foglalkoztatható személyek számáról és foglalkoztatóknak nyújtható támogatás összegéről az Állami Bér- és Munkaügyi Hivatal és a megyei tanács végrehajtó bizottsága nevében eljáró munkaügyi feladatot ellátó szakigazgatási szerv állapodott meg. E megállapodás figyelembevételével a szakigazgatási szerv állapodott meg a foglalkoztatóval és folyósította részére a támogatást.

*Kritikus foglalkoztatási
körzetekhez kapcsolódó
támogatások*

f) Kritikus foglalkoztatási körzetben nyújtott támogatások

Az 1980-as évek végére a munkanélküliség az ország egyes régióiban nem azonos mértékben jelentkezett. Egyes gazdasági ágazatok visszafejlődése,

átalakulása következtében pedig új fogalom jelent meg a foglalkoztatáspolitikában, amelyet a szakértők csoportos vagy tömeges létszámleépítésnek neveztek. A munkáltatók ugyanis különböző, általában gazdasági okokból viszonylag rövid idő alatt, nagy létszámú munkavállaló munkaviszonyának megszüntetésére kényszerültek. Az ilyen létszámleépítések következtében egyes körzetekben rövid idő alatt számottevően megnőtt a munkanélküliek száma, tartósan nagyarányú munkanélküliség alakult ki. Ezek a helyzetek az esetek túlnyomó többségében a 80-as évek végére kialakult támogatási rendszerrel nem voltak kezelhetők. Ezért – az akkor hatályos jogszabályokban meghatározott támogatásokon kívül – szükség volt egy olyan támogatáscsomagra, amellyel a kritikus foglalkoztatási körzetekben a munkanélkülivé vált munkavállalók munkához jutását segítette elő.

A kritikus foglalkoztatási körzetekben a következő támogatások bevezetésére kerülhetett sor:

- fa) állami végkielégítés,
- fb) áttelepülési kölcsön,
- fc) vállalkozóvá válást elősegítő juttatás,
- fd) egyéb támogatások,
- fe) korengedményes nyugdíjazás költségeinek átvállalása.

fa) Állami végkielégítés

Az állami végkielégítés egy nagyobb összegű kárpótlást jelentett az egy munkahelyen hosszabb időt (legalább 10 évet) eltöltött olyan munkavállalók részére, akiknek munkaköre megszűnt, részükre az illetékes munkaerő-közvetítő szerv nem tudott megfelelő munkahelyet felajánlani és öregségi nyugdíjra nem szereztek jogosultságot. A végkielégítés összege az ellátott munkakörtől, a munkaviszonyban töltött időtől függően a munkavállaló 24 havi átlagkeresetéig terjedhetett.

E juttatásnak a kárpótláson kívül az volt a másik célja, hogy egy nagyobb összegű pénzbeli támogatással a munkavállalót hozzásegítse ahhoz, hogy a munkaviszony megszűnését követően foglalkoztatását (akár vállalkozás útján, akár más módon) saját maga oldja meg. Éppen ezért az a munkavállaló, aki állami végkielégítésben részesült, annyiszor három hónapig nem részesülhetett a Foglalkoztatási Alapból más juttatásban, ahány havi átlagkeresetének az állami végkielégítés megfelelt. E szabály alól csupán az újrakezdők, pályakezdők vállalkozási kölcsöne utáni kamattámogatás, az átképzési költségterítés – vagy az elhelyezkedés megghiúsulása esetén – a közhasznú foglalkoztatásban való részvétel volt kivétel.

fb) Áttelepülési kölcsön

Ez a támogatási forma a munkaerő mozgékonyosságát volt hivatva elősegíteni. Áttelepülésre ösztönözték azt a munkavállalót, akinek munkaköre meg-

Végkielégítés

Áttelepülési kölcsön

Vállalkozóvá válás támogatása

Egyéb támogatások

szűnt, az illetékes munkaerő-közvetítő szerv nem tudott megfelelő munkahelyet felajánlani, a háromórás ingázási körzeten kívül munkaviszonyt létesített és az áttelepülést vállalta. Az áttelepülési kölcsön legfeljebb 500 ezer Ft-ig terjedő, a munkáltatói lakástámogatásban és az általános szabályok szerint folyósítandó lakáskölcsönön felül járó kamatmentes kölcsön volt, amelyet az új munkáltató lakástámogatási alapjába kellett átutalni. A támogatást az új munkáltató nyújtotta a munkavállalónak. A törlesztést legkésőbb három hónapon belül meg kellett kezdeni, és a munkavállaló által visszafizetett összegeket a munkáltató minden év végén a Foglalkoztatási Alapba visszautalta. A kölcsönt legfeljebb 10 év alatt kellett visszafizetni.

fc) Vállalkozóvá válást elősegítő támogatás

Az újrakezdők, pályakezdők vállalkozói kölcsönére jogosultságot szerzett munkavállalók a kritikus foglalkoztatási körzetekben 200 ezer Ft-ot meg nem haladó többletjuttatásban voltak részesíthetők. Ez a többletjuttatás általában természetbeni juttatás volt. Ezt a támogatási formát csak a vállalkozás céljára lehetett felhasználni.

fd) Egyéb támogatások

A kritikus foglalkoztatási körzetekben a korengedményes nyugdíjazás költségei az általános szabályokban meghatározott mértéken felül is átvállalhatók voltak a Foglalkoztatási Alap terhére.

A munkáltató által fizetendő társadalombiztosítási járulék legfeljebb egy éves időtartamra átvállalható volt, ha olyan munkavállaló foglalkoztatását vállalta, akinek korábbi munkaviszonya munkakörének megszűnése miatt szűnt meg, és az illetékes munkaközvetítő szerv nem tudott a részére megfelelő munkahelyet felajánlani.

A kritikus foglalkoztatási körzetekben bevezetett támogatási lehetőségek kapcsán jelentek meg Magyarországon a foglalkoztatási érdekegyeztetés csírái. Egyrészt a kritikus foglalkoztatási körzetté nyilvánításról az előzetes érdekegyeztetési tárgyalásokat követően az Országos Érdekegyeztető Tanács határozott, egyben javaslatot tett a kritikus foglalkoztatási körzetben a támogatásokra felhasználható összeg mértékére. A felhasználható összegről a Minisztertanács (az akkori kormány) döntött. Az összeg legésszerűbb felhasználására az illetékes megyei (fővárosi) tanács elnöke helyi érdekegyeztető testületet hozott létre, amelyben a munkáltatók és a munkavállalók helyi érdekképviselői szervei, a tanács szervek, valamint az ügyben érdekelt központi államigazgatási szervek vettek részt. Ez a testület döntött többlettámogatások felhasználásának részletes szabályairól. Ha az így megállapított szabályok alapján a keret túllépése volt várható, az Állami Bér- és Munkaügyi Hivatal elnöke képviselője úján vétót emelhetett. A többlettámogatás folyósítása az illetékes munkaerő-közvetítő szerv feladata volt.

*fe) Korengedményes nyugdíjazás költségeinek átvállalása**Korengedményes nyugdíjazás költségeinek átvállalása*

Már 1990 előtt is nyilvánvalóvá vált, hogy egy bizonyos életkoron túl a munkavállalók nehezebben tudnak érvényesülni a munkaerőpiacon. A nyugdíjkorhatárhoz közel álló munkavállalók munkanélküliségtől való megóvását szolgálta a foglalkoztatáspolitikai célú korengedményes nyugdíjazás lehetőségének bevezetése 1987-ben, amely kisebb változtatásokkal 1991-ig fennmaradt.

Ilyen nyugdíjazásra annak a munkavállalónak volt lehetősége, aki az öregségi nyugdíjkorhatárnál legfeljebb öt évvel volt fiatalabb, elhelyezése nem volt biztosítható és legalább 25 évi, férfi esetében legalább 35 évi szolgálati idővel rendelkezett. A korengedményes nyugdíjazást a munkáltató székelye szerint illetékes megyei (fővárosi) tanács elnöke engedélyezte. A korengedményes nyugdíjazás költségeit vagy a munkáltató vállalta, vagy az Állami Bér- és Munkaügyi Hivatal elnöke vállalta át a Foglalkoztatási Alap terhére. Ez utóbbi esetben az átvállalás mértéke nem haladhatta meg a költségek 50%-át.

Az előzőekben ismertetett támogatások közül az A), B), E) pont alatti támogatást megújult formában az 1991. április 1-jén hatályba lépett törvényi szabályozás is átvette. Természetesen az azokat szabályozó jogszabályok az új törvény hatályba lépésével hatályon kívül helyezésre kerültek.

1.3. A MUNKANÉLKÜLIEKKEL FOGLALKOZÓ ÁLLAMI SZERVEZET*A munkanélküliekkel foglalkozó állami szervezet*

1990 előtt tanácsrendszer működött Magyarországon. Az államigazgatás különböző szintjein (megye, város, község) tanácsok működtek. Az államigazgatási ügyekben e rendszeren belül működő szakigazgatási szervek jártak el.

A munkaügyi igazgatás szervei a fővárosi (megyei tanács) végrehajtó bizottságának munkaügyi feladatot ellátó osztályai, az előbbi szervek irányítása alatt álló munkaügyi szolgáltató irodák, a megyei városi, városi tanács munkaügyi osztályai voltak. Egyes esetekben munkaügyi igazgatási feladatokat ellátott az egységes községi szakigazgatási szerv, valamint a szolgáltató iroda kirendeltsége is.

A munkaügyi igazgatási szervezet feladata többértű volt. A különböző szintű tanácsok végrehajtó bizottságának munkaügyi osztályai figyelemmel kísérték az illetékességi területük munkaügyi folyamatait. A szolgáltató irodák, valamint azok kirendeltségei ellátták az állami munkaközvetítéssel kapcsolatos feladatokat. Ebben az időszakban munkaközvetítést csak állami szervek végezhettek. Ugyancsak a munkaügyi igazgatási szervek feladata volt a munkanélküli ellátások és az egyes foglalkoztatást elősegítő támogatások megállapítása.

A munkaügyi igazgatási szervek központi irányítását az Állami Bér- és Munkaügyi Hivatal látta el. E szerv feladata körébe tartozott a munkaügyi jogszabályok előkészítése, az állami foglalkoztatáspolitikával kapcsolatos kormányzati tevékenység, a később kialakuló érdekegyeztetési mechanizmus szervezése és bonyolítása.

A munkaügyi igazgatás új szervezetének létrejötte megelőzte a törvényi szabályozás hatályba lépését. Ennek az volt az indoka, hogy a munkaügyi igazgatás új szervezetrendszerének kialakulása Magyarországon egybeesett a tanácsrendszer megszűnésével, az önkormányzatok kialakulásával. A tanácsrendszeren belül működő szakigazgatási szervek által ellátott feladatok közül pedig nem valamennyi feladat került az önkormányzati szervhez. Egyes feladatokat, így pl. a munkaügyekkel, a foglalkoztatáspolitikával kapcsolatos igazgatási feladatokat is az önkormányzati rendszeren kívül működő, az illetékes szakminisztérium irányítása alatt álló szakmai szervezetek, ún. dekoncentrált szervek láttak el. Így jött létre 1991. január 1-jétől a munkaerőpiaci szervezet. Az újonnan létrejövő szervezet a következő módon épült fel.

Munkaügyi Minisztérium feladatai

Munkaügyi Minisztérium

Az 1990-ben létrejött új kormányzati struktúra változást hozott a munkaügyi igazgatás központi szervét illetően. A munkaügyi igazgatás legfelsőbb irányítása 1990-től – 7 év szünet után – újból minisztériumi szintű szervezet, a Munkaügyi Minisztérium feladata lett. E helyen – figyelemmel az ismertetés tárgyára – az új minisztériumnak csak a foglalkoztatáspolitikával kapcsolatos feladatait soroljuk fel. Ezek a következők voltak:

- a) kidolgozza a kormány foglalkoztatási koncepcióját és érvényesíti azt a kormányzati koncepciók és programok kialakításánál,
- b) figyelemmel kíséri a foglalkoztatás folyamatait, gondoskodik az erre vonatkozó adatok rendszeres nyilvánosságra hozataláról,
- c) elkészíti a munkaerő-keresletre és -kínálatra vonatkozó prognózisokat,
- d) kidolgozza a foglalkoztatás eszközrendszerét és programját, elemzi és ellenőrzi azok működését illetve végrehajtását,
- e) tervezi és kezeli a Foglalkoztatási Alapot,
- f) közreműködik a munkaerőpiaci szolgáltatást nyújtó szervek országos hálózatának működésében és felettük szakmai irányítást gyakorol,
- g) részt vesz a foglalkozási rehabilitáció fejlesztésében és megvalósításában,
- h) irányítja a munkaerőpiaci szolgáltatás keretében működő pályaválasztási tanácsadást.

Az Országos Munkaügyi Központ feladatai

Országos Munkaügyi Központ

A munkaerőpiaci szervezet központi szerve, amely közreműködött a munkaügyi miniszter foglalkoztatási feladatainak ellátásában. Ennek keretében:

- a) irányította a megyei (fővárosi) munkaügyi központokat, elbírálta a megyei (fővárosi) munkaügyi központok határozata ellen benyújtott fellebbezéseket,
- b) létrehozta és működtette a munkaerőpiaci és munkaügyi folyamatok informatikai és számítógépes rendszerét,
- c) szakmai és közérdekű tájékoztatást nyújtott a munkaügyi folyamatokról,
- d) központi adatgyűjtést és információszolgáltatást végzett,
- e) gondoskodott a megyei (fővárosi) munkaügyi központok dolgozóinak szakmai képzéséről,
- f) ellátott egyes munkaügyi szolgáltatási tevékenységet,
- g) meghatározta a munkaadó munkaerőigényére és annak megszűnésére vonatkozó tájékoztatás módját.

Az Országos Munkaügyi Központ élén a főigazgató állt, akit a Munkaügyi Minisztérium közigazgatási államtitkárának javaslatára a munkaügyi miniszter nevezett ki és mentett fel. Az Országos Munkaügyi Központ 1997. január 1-jéig állt fenn.

Megyei (fővárosi) Munkaügyi Központ

A munkaerőpiaci szervezet helyi szerve, a helyi önkormányzattól független szakhatóság. Illetékességi körében ellátja:

- a) a munkanélküliség megelőzését; a foglalkoztatás elősegítését szolgáló támogatások és a munkanélküli ellátások megállapításával, folyósításával kapcsolatos feladatokat, ingyenes munkaerő-közvetítést, tanácsadást végez,
- b) irányítja a kirendeltségeit,
- c) folyamatos információt nyújt a megye (a főváros) munkaerőpiaci folyamatáról, helyzetéről, prognózisokat készít a várható változásokról,
- d) a munkaerőpiaci szolgáltatás keretében pályaválasztási tanácsadó tevékenységet végez,
- e) segíti a szakképző iskolákat a képzési struktúra, a beiskolázás mértékének meghatározásában,
- f) elősegíti a jelentős létszámleépítések által okozott foglalkoztatási problémák megoldását,
- g) ellátja a jogszabály által hatáskörébe utalt egyéb feladatokat.

A megyei (fővárosi) munkaügyi központ élén az igazgató állt, akit a Munkaügyi Minisztérium közigazgatási államtitkárának javaslatára a munkaügyi miniszter nevezett ki és mentett fel.

A településeken a munkaügyi központ kirendeltségeket hozott létre, amelyek a munkaügyi központ nevében jártak el. A munkaügyi központok és kirendeltségek – lényegesen kibővült hatáskörrel – jelenleg is működnek.

Megyei (fővárosi) Munkaügyi Központok feladatai

Munkaerőpiaci érdekegyeztetés

Országos Érdekegyeztető Tanács

1.4. A MUNKANÉLKÜLISÉGGEL KAPCSOLATOS ÉRDEKEGYEZTETÉSI MECHANIZMUS

1990 előtt kifejezetten a foglalkoztatáspolitikai érdekegyeztetésre szakosodott érdekegyeztető testület nem létezett. Szükségessége az 1980-as évek második felétől egyre nyilvánvalóbbá vált. Az egyre növekvő munkanélküliség kezeléséhez ugyanis szükség volt a munkaerőpiacon megjelenő különböző érdekek összehangolására.

Az első olyan testület, amely kifejezetten érdekegyeztetési feladatokkal jött létre Magyarországon, az Országos Érdekegyeztető Tanács volt. Az Országos Érdekegyeztető Tanácsot három oldal (a kormány, a munkáltatói érdekképviselők, valamint a munkavállalói érdekképviselők) képviselőiből állt. Az Országos Érdekegyeztető Tanács szerepet vállalt a 80-as évek végén egyre gyakrabban jelentkező foglalkoztatási válsághelyzetek megoldásában.

Első, jogszabályban is megfogalmazott foglalkoztatáspolitikát érintő jogszabályát a Foglalkoztatási Alap létrehozásáról és a foglalkoztatáspolitikai célú korengedményes nyugdíjazásról szóló 52/1987. (X. 15.) Mt. rendelet módosításáról rendelkező 32/1989 (IX. 15.) Mt. rendelet fogalmazta meg. Eszerint az Országos Érdekegyeztető Tanács a Foglalkoztatási Alap felhasználása főbb arányainak éves tervét, a támogatási célok közötti évközi jelentősebb átcsoportosításokat előzetesen véleményezte.

Az Országos Érdekegyeztető Tanács további feladatait határozta meg a Foglalkoztatási Alapról és annak a kritikus körzetekben való felhasználásáról szóló 143/1989. (XII. 22.) MT. rendelet. Ezeket a feladatokat a kritikus körzetekben nyújtott támogatásoknál ismertettük.

1990 augusztusában az országos szintű érdekegyeztetésben az Országos Érdekegyeztető Tanácsot az Érdekegyeztető Tanács váltotta fel. Ezt követően ebben a testületben bonyolódott a foglalkoztatáspolitikával kapcsolatos érdekegyeztetés is.

Érdekegyeztető Tanács

Munkaerőpiaci Bizottság

Az Érdekegyeztető Tanács a foglalkoztatáspolitikával kapcsolatos érdekegyeztetés bonyolítására hozta létre a Munkaerőpiaci Bizottságot. Ez olyan országos bizottság volt, amely illetékes volt minden olyan, a foglalkoztatásra, a munkafeltételekre és a szakképzésre vonatkozó intézkedés és megállapodás megtárgyalására, amely elősegíti a munkáltatók és a munkavállalók munkaerőpiaci alkalmazkodását.

A Munkaerőpiaci Bizottság foglalkoztatáspolitikával kapcsolatos feladatai jogszabályi szinten is megfogalmazódtak a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény hatályba lépésekor. Általában nem létezett helyi megyei (fővárosi) szintű érdekegyeztető testület e törvény hatályba lépését megelőzően. A kritikus foglalkoztatási körzetek hatályba lépéséről szóló, már korábban említett minisztertanácsi

rendelet alapján kerültek létrehozásra olyan testületek, amelyeket a helyi foglalkoztatás politikai érdekegyeztetés csíráinak lehetett nevezni.

1.5. A MUNKANÉLKÜLI-ELLÁTÁSOK, VALAMINT A MUNKANÉLKÜLISÉG MEGELŐZÉSÉRE ILLETŐLEG CSÖKKENTÉSÉRE IRÁNYULÓ TÁMOGATÁSOK FINANSZÍROZÁSA

*Foglalkoztatáspolitikai
célú támogatások
finanszírozása*

Kezdetben minden olyan támogatást és ellátást, amely a munkanélküliség kezelését szolgálta, az állami költségvetés finanszírozott. Ezek a pénzeszközök először nem voltak az állami költségvetésben céljuk megnevezésével elkülönítve. 1988. január 1-jétől a Minisztertanács – szintén költségvetési pénzeszközökből – létrehozta a Foglalkoztatási Alapot. Ebből került finanszírozásra az átképzési támogatás; az elhelyezkedési támogatás; a meghosszabbított felmondási időre a munkavállalót megillető átlagkereset; a munkaviszonyban nem állók átképző tanfolyamainak költségei; a közhasznú foglalkoztatás költségei; a foglalkoztatáspolitikai célú korengedményes nyugdíjazás többletköltségei; egyes munkahelyteremtő beruházások költségei; továbbá egyéb más támogatások.

1991. január 1-jétől nem csupán az állami költségvetésből, hanem a privatizációs bevételekből is kerültek pénzeszközök a Foglalkoztatási Alapba. Felhasználásért kezdetben az Állami Bér- és Munkaügyi Hivatal elnöke, később a munkaügyi miniszter felelt.

1991 januárjában létrejött a Szolidaritási Alap. Ezzel elkülönültek egymástól a foglalkoztatást elősegítő támogatások, illetőleg a munkanélküliek részére járó ellátások finanszírozására szolgáló pénzeszközök. Az előbbi kiadások a Foglalkoztatási Alap, az utóbbiak pedig a Szolidaritási Alapot terheltek.

2.

A FOGLALKOZTATÁS ELŐSEGÍTÉSÉRŐL ÉS A MUNKANÉLKÜLIEK ELLÁTÁSÁRÓL SZÓLÓ 1991. ÉVI IV. TÖRVÉNY ÁLTAL LÉTREHOZOTT MUNKANÉLKÜLI ELLÁTÓRENDSZER, A FOGLALKOZTATÁST ELŐSEGÍTŐ TÁMOGATÁSOK, VALAMINT AZ INTÉZMÉNY- RENDSZER ÉS ANNAK VÁLTOZÁSAI

*A Foglalkoztatási
Törvény jelentősége*

A TÖRVÉNYI SZABÁLYOZÁS JELENTŐSÉGE

A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény elfogadása és hatályba lépése mindenképpen egy új fejlődési szakasz kezdetét jelentette a foglalkoztatáspolitikai tárgyú jogi szabályozásban.

Az 1980-as évek végére nyilvánvalóvá vált, hogy az ellátásokat és támogatásokat szabályozó, többségében alacsonyabb szintű, részben elavult jogszabályok helyett szükség van egy korszerűbb, egységes, az állam, valamint a munkaerőpiac közvetlen résztvevőinek feladatait, szereposztását továbbá a foglalkoztatáspolitikai eszközrendszer korszerűsítését tisztázó törvényi szabályozásra. A törvényi szabályozásnak erre az időszakra nemcsak a szükségessége merült fel, hanem a feltételei is megteremtődtek. Egyrészt a politika és a szakma tisztázta azokat a kérdéseket, amelyek törvényi szabályozást igényeltek, másrészt a munkaerőpiac, a politika szereplőiben is megfogalmazódott az igény a foglalkoztatáspolitikai jogi kérdéseinek törvényi szintű szabályozása iránt.

A törvényi szabályozásra az előbb ismertetett általános indokokon túlmenően a következők miatt is szükség volt:

A gazdasági válság az 1990-es évek elején csak erőteljes szerkezetváltással és számottevő munkanélküliség felvállalásával volt leküzdhető. A munkanélküliség növekedésétől viszont a társadalmi konfliktusok kiéleződése volt várható, amelyek kezelése tisztázott szereposztást, megfelelő eszközrendszer és döntési mechanizmus mielőbbi kiépítését igényelte.

Ebben az időszakban felgyorsult a privatizáció. Ez a tulajdonviszonyok teljes átalakulását eredményezte, amelyben a munkaadók és a munkavállalók között a korábbiakhoz képest teljesen új típusú kapcsolatok jöttek létre. Éppen ezért a létrejött új törvényi szabályozás igyekezett követni a munka-

erőpiac feltételeinek előzőekben vázolt módosulását oly módon is, hogy mind a munkaadók, mind a munkavállalók számára garanciákat biztosított a szerkezetváltás következtében szükségessé váló létszámleépítések lebonyolításában; a munkavállalók számára pedig arra, hogy munkanélkülivé válásuk esetén megfelelő segítséget kapjanak az újraelhelyezkedéshez.

A törvény tág teret engedett az egyes munkaerőpiaci szereplők önálló döntéseinek. Lényeges változást jelentett az is, hogy megszüntette az állami munkaközvetítés monopóliumát. A szabályozás céljának megvalósulását általában nem szankciókkal, hanem inkább arra ösztönző eszközökkel igyekezett elérni. Kevés kivételtől eltekintve a támogatások tekintetében keretjellegű szabályokat tartalmazott, tág teret engedve a helyi szintű, a munkaadók és a munkavállalók érdekeit is figyelembevevő döntéseknek.

A törvény a szabályozás szétszórtsága helyett a szabályozás egységességét valósította meg azzal, hogy a foglalkoztatáspolitikai jogi szabályozásban egységes fogalomrendszert vezetett be. Ez azt jelentette, hogy a törvény és a felhatalmazása alapján kiadott alacsonyabb szintű jogszabályok azonos fogalomrendszerre épültek fel. A törvényt igen magas, 91,2%-os szavazati aránnyal fogadta el az akkori parlament.

A törvény szerkezete elfogadásának időpontjában a következő volt:

Az „Általános rendelkezések” című első fejezet tartalmazza a munkaerőpiac on történő részvételre, a foglalkoztatási feszültségek feloldására vonatkozó azon alapvető jellegű rendelkezéseket, amelyek a törvény értelmezését és alkalmazását segítik elő. Itt található továbbá az egységes állami munkaerőpiaci szervezet általános ismertetésére, a munkaközvetítő tevékenység gyakorlására, valamint a külföldiek magyarországi munkavállalására vonatkozó általános szabályok.

„A foglalkoztatási érdekegyeztetés szervezete” című második fejezetben a törvény a munkaerőpiac különböző szereplői érdekeinek összehangolása érdekében felállítandó foglalkoztatási érdekegyeztető szervezetre vonatkozó szabályokat tartalmazza.

A „Foglalkoztatást elősegítő támogatások” című harmadik fejezet szabályozza azokat a támogatásokat, amelyek a helyi foglalkoztatási feszültségek feloldását, a helyi munkaerőhelyzet javítását szolgálják. Itt található továbbá a juttatások odaítélésére vonatkozó szabályok.

A „Létszámleépítések szabályai” című negyedik fejezet tartalmazta a munkaadónak az általa tervezett és lefolytatott létszámleépítés esetén követendő eljárásra vonatkozó kötelezettségeit.

A „Munkanélküliek ellátása” című ötödik fejezetben található egyrészt a különféle munkanélküli-ellátásokra, juttatásokra, másrészt a pályakezdők munkanélküli segélyére vonatkozó szabályok.

A „Munkanélküli ellátások és foglalkoztatást elősegítő támogatások fedezete” című hatodik fejezet tartalmazta a munkaadói és a munkavállalói járulékra,

*A Foglalkoztatási
Törvény szerkezete*

a Munkanélküliek Szolidaritási Alapjára, valamint a Foglalkoztatási Alapra vonatkozó szabályokat.

A „*Munkaerőpiaci szervezet*” című hetedik fejezetben a Javaslat a munkaerőpiaci szervezetbe tartozó egyes szervek jogállását és feladatait szabályozza.

Az „*Eljárási szabályok és záró rendelkezések*” című nyolcadik fejezetben a törvényben szabályozott jogok gyakorlásával és kötelezettségek teljesítésével összefüggő eljárási szabályok találhatók, valamint a törvény hatályba lépésével kapcsolatos átmeneti szabályok és a törvény által használt fogalmak értelmezése.

Az ellátási, a támogatási és az intézményrendszert azonban e tanulmányban nem a törvény szerkezete szerint ismertetjük. Ennek egyrészt az az indoka, hogy a „*Létszámléépítések szabályai*” című fejezet rendelkezései más – az európai jogi szabályozáshoz igazodó – tartalommal ma már a munkajogi szabályozás (Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény, a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény, a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény) tárgyát képezi. Másrészt álláspontunk szerint a törvény és a hatályba lépését megelőző szabályozási rendszer különbsége jobban érzékelhető, ha az ismertetés azonos szempontrendszer szerint történik.

2.1. A TÖRVÉNY ÁLTAL BEVEZETETT MUNKANÉLKÜLI ELLÁTÁSOK RENDSZERE

Pályakezdők munkanélküli segélye

A törvény által bevezetett munkanélküli ellátási rendszer elsősorban az olyan munkanélkülivé vált munkavállalók ellátását biztosította és biztosítja ma is, akik munkanélküliségüket megelőzően bérből és fizetésből éltek. Ez alól kivételt egyrészt a pályakezdők köre képezett. A pályakezdő munkavállalók számára ugyanis a törvény egy új ellátást, a pályakezdők munkanélküli segélyét vezette be. Ennek az ellátási formának a bővebb ismertetésére a későbbiekben kitérünk, bár az erre vonatkozó rendelkezések már hatályukat veszítették. A másik kivételt az előzőekben ismertetett szabályozási elv alól a nem bérből és fizetésből élő személyek munkavállalói járulékfizetési lehetőségének megteremtése jelentette. A törvény ugyanis lehetővé tette e személyek számára, hogy a munkaügyi központtal történő megállapodás alapján fizethessenek járulékot és részesülhessenek munkanélküli ellátásban. A fizetendő járulék és az annak alapján járó munkanélküli ellátás kiszámítása szabályainak meghatározása a Munkaerőpiaci Bizottság feladata volt. A törvény ezen rendelkezését a későbbiekben hatályon kívül helyezték anélkül, hogy ez a megoldás megvalósult volna. Ennek oka a szabály biztosítási szempontból történő megvalósíthatatlansága volt. Ez azt jelentette, hogy a szabály által érintett személyi körnek túl nagy összegű járulékot, és túl hosszú

ideig kellett volna fizetnie ahhoz, hogy egészen minimális mértékű ellátásban részesülhessen.

A törvény által bevezetett munkanélküli ellátórendszer biztosítási elemeket is tartalmazott. Amelyek a következők voltak:

- A munkavállalónak ahhoz, hogy munkanélküli ellátási rendszer alapelátásában, a munkanélküli járadékban részesülhessen, legalább a törvény által előírt minimális időtartamig munkavállalói járulékot kellett fizetnie, illetőleg a törvény szerint munkaviszonynak minősülő jogviszonyban kellett állnia.
- A munkanélküli járadék folyósítási időtartamának hosszúsága attól függött, hogy a munkavállaló a munkanélkülivé válását megelőző négy éven belül milyen hosszú ideig fizetett munkavállalói járulékot, illetőleg állt munkaviszonynak minősülő jogviszonyban.

A törvény által bevezetett munkanélküli ellátások a következők voltak:

- a) munkanélküli járadék,
- b) az előnyugdíj,
- c) nyugdíj előtti munkanélküli segély
- e) a pályakezdők munkanélküli segélye,
- e) a költségtérítés.

A későbbiekben az előnyugdíjat a nyugdíj előtti munkanélküli segély váltotta fel, ezért mindkét ellátási forma ismertetésére kitérünk.

a) Munkanélküli járadék

A munkanélküli járadékra a törvény hatályba lépésének időpontjában az volt jogosult, aki

- munkanélküli
- járulékfizetési kötelezettségének a törvény által meghatározott legkisebb időtartamig eleget tett, és
- az öregségi nyugdíjkorhatárt nem töltötte be, illetőleg rokkantsági vagy baleseti rokkantsági nyugdíjra nem jogosult, és
- munkát akart vállalni, de számára az illetékes munkaügyi központ nem tudott megfelelő munkahelyet felajánlani, és
- elhelyezkedése érdekében a munkaügyi központtal együttműködik.

A munkanélküli fogalma

Figyelemmel arra, hogy a törvény ellátási rendszerének alanya a munkanélkülivé vált személy, illetőleg támogatási rendszere a munkanélküliek foglalkoztatását volt hivatva elősegíteni, a törvény meghatározta a munkanélküli fogalmát.

Eszerint munkanélküli az a személy, aki a munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel rendelkezik, nem áll munkaviszonyban, egyéb kereső te-

*Munkanélküli
járadékra való jogosultság
kritériumai*

*A munkanélküli ellátásra
való jogosultság
meghatározása*

vékenységet nem folytat és az illetékes munkaügyi központ munkanélküliként nyilvántartásba vette. A munkanélküli fogalmában 1991. december 29-től kizáró feltételként szerepel tanulmányok folytatása oktatási intézmény nappali tagozatán. Az e körbe tartozó személyeknek büntetőjogi felelősségük tudatában kellett nyilatkozniuk arról, hogy munkaviszonyban nem állnak és egyéb kereső tevékenységet nem folytatnak. A későbbiekben bevezetett jogszabályváltozásoknak megfelelően nem kizáró feltétel, ha a munkanélküli alkalmi foglalkoztatásnak minősülő munkaviszonyban áll.

• *Járulékfizetési kötelezettségének a törvényben meghatározott legalább legkisebb időtartamig eleget tett.*

Ez a törvényi feltétel az évek során többször módosult. Ennek az az indoka, hogy a törvény eredeti szövege is előírta, hogy járulékfizetési idő gyanánt a hatályba lépést követően négy évig – figyelemmel arra, hogy a munkavállaló járulékfizetési idővel 1991. július 1-jét megelőzően nem rendelkezhetett – a munkanélkülivé válást megelőző négy éven belüli munkaviszony időtartamát kell figyelembe venni. A későbbiekben ez a szabály a törvényi szabályozásban fő szabályként érvényesült. Ennek az volt az oka, hogy a munkavállalói járulékot a munkaadó állapította meg, vont le és fizette be, és ennek megtörténtétől vagy elmulasztásától nem lehetett a munkanélküli járadékra való jogosultságot függővé tenni.

• *Az öregségi nyugdíjkorhatárt nem töltötte be, illetőleg rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjra nem jogosult;*

E feltétel az évek során szintén többször módosult. A módosítások részletes ismertetésétől eltekintünk, figyelemmel arra, hogy azok célja az esetek túlnyomó többségében a jogszabályszöveg pontosítása volt. E feltétel tekintetében a tartalmi változást az öregségi nyugdíjkorhatár lépcsőzetes emelése és a nyugdíj-jogszabályok változása jelentette. Ez szükségessé tette e feltétel pontosítását, amelynek *hatályos szövege* a következő:

- öregségi rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjra nem jogosult, továbbá táppénzben nem részesül;

(A törvény meghatározza, hogy alkalmazásában ki minősül öregségi nyugdíjra jogosult személynek. Eszerint az, aki a reá háruló öregségi nyugdíjkorhatárt – a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló jogszabályok által egyes munkakörökben biztosított kordedvezmény figyelembevétel – elérte, és rendelkezik az öregségi nyugdíjkorhatárhoz szükséges szolgálati idővel, továbbá az is, aki előrehozott öregségi nyugdíjban, korengedményes nyugdíjban, bányásznyugdíjban, egyes művészeti tevékenységet folytatók öregségi nyugdíjában, a Magyar Alkotóművészeti Közalapítványtól öregségi nyugdíjban, valamint szolgálati nyugdíjban részesül.)

- munkát akar vállalni, de számára az illetékes munkaügyi központ nem tud megfelelő munkahelyet felajánlani.

A megfelelő munkahely fogalmát a törvény a következőképpen határozta meg:

- a) megfelel a munkanélküli képzettségi szintjének vagy a munkaügyi központ által felajánlott és a képzettségi szintnek megfelelő képzési lehetőség figyelembevételével megszerezhető képzettségének, illetőleg az általa utoljára legalább hat hónapig betöltött munkakör képzettségi szintjének,
- b) egészségi állapota szerint a munkanélküli a munka elvégzésére alkalmas,
- c) a várható kereset a munkanélküli járadék összegét eléri,
- d) a munkahely és a lakóhely között naponta – tömegközlekedési eszközzel – történő oda és visszautazás ideje a három órát, illetve tíz éven aluli gyermeket nevelő nő és tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő férfi munkanélküli esetében a két órát nem haladja meg.

A későbbiekben a megfelelő munkahely fogalma tekintetében a törvény speciális szabályokat állapított meg a megváltozott munkaképességű személyek vonatkozásában. Ebben az esetben ugyanis figyelembe kellett venni a megváltozott munkaképességű személy által igénybe vehető közlekedési eszközöket. A megváltozott munkaképességű személy esetében többi, az a)–c) pontban felsorolt feltétel fennállása esetén a hatályos szabályok szerint a munkahely akkor megfelelő, ha az általa igénybe vehető közlekedési eszközzel történő oda- és visszautazás ideje két órát nem haladja meg.

A munkanélküli járadék mértéke

A munkanélküli járadék mértéke is többször változott az évek során. A munkanélküli járadék kiszámításának alapjául a munkanélküli korábban elért átlagkeresete szolgált és szolgál ma is. Az átlagkereset kiszámítása a munkajogi szabályok alapulvételével történt és történik ma is. Ennek részletes ismertetésétől azonban annak szakmai közgazdasági módszere miatt most eltekintünk.

A munkanélküli járadék mértéke az évek során többször változott. Először a törvény két szakaszra bontotta a járadékfolyósítás időtartamát. A szakaszok és azok változásainak ismertetésére a munkanélküli járadék folyósításának időtartama című részben kerül sor.

- a) 1991. március 1-jén hatályba lépett módosítás

A munkanélküli járadék mértéke a járadékalap függvényében	
I. szakasz	II. szakasz
70%	50%

A munkanélküli járadék alsó határa: a kötelező legkisebb munkabér, felső határa a kötelező legkisebb munkabér háromszorosa volt. Ha a munkanélküli átlagkeresete az előbb említett alsó határnál alacsonyabb volt, a munkanélküli járadék az átlagkeresetnek megfelelő összeggel egyezett meg.

*A munkanélküli
járadék mértéke*

b) 1991. december 29-én hatályba lépett módosítás

Ettől az időponttól kezdődően a járadékalap kiszámítása a munkanélkülinek a munkanélkülivé válását megelőző négy naptári negyedévben elért átlagkeresete alapján történik. A személyi alapbért a kifizetés időpontjában érvényes összeggel kell figyelembe venni. Ha a munkanélküli több munkaadóval állt munkaviszonyban, valamennyi munkaadónál elért keresetet figyelembe kell venni.

A munkanélküli járadék mértéke a járadékalap függvényében	
I. szakasz	II. szakasz
70%	50%

A mérték felső határa változott, ugyanis azt a törvény nem az alsó határ háromszorosában, hanem a kétszeresében határozta meg.

c) 1993. január 1-jétől bekövetkezett változások

A munkanélküli járadék alsó határa	
I. szakasz	II. szakasz
18.000 Ft	15.000 Ft

d) 1997. január 1-jétől bekövetkezett változások

Megszűnt a járadékfolyósítás időtartamának két szakasza. A munkanélküli járadék mértéke a járadékalap 65%-a. A járadék alsó határa az öregségi nyugdíjminimum 90%-a, felső határa annak kétszerese. Ez a jelenleg is hatályos szabályozás.

*A munkanélküli járadék
folyósítási időtartama*

A munkanélküli járadék folyósítási időtartamának változásai

A munkanélküli járadék folyósítási időtartama attól függött és függ ma is, hogy a munkanélküli a munkanélkülivé válását megelőző négy évben mennyi munkaviszonnyal rendelkezett. A munkanélkülivé válást megelőző négy évet bizonyos időtartamok meghosszabbítják. Ez azt jelenti, hogy ha a törvényben meghatározott körülmények a munkanélküli részéről felmerülnek, akkor a munkanélkülivé válást megelőzően fennálló munkaviszony időtartamát az azt megelőző négy évben plusz ezen időtartamokkal meghosszabbított időszak alatt kell vizsgálni. Ha tehát a munkanélkülivé vált állampolgár a munkanélkülivé válását megelőzően gyermekgondozási segélyben részesült, és a gyermekgondozási segély folyósítása vagy annak egy része alatt munkaviszonyban nem állt, a munkanélküli járadék folyósításához szükséges munkaviszony időtartamát a négy év és a gyermekgondozási segély folyósításának időtartama alatt kell vizsgálni. A törvénynek ez a rendelkezése többször módosult. A módosítások részletes ismertetésétől azért tekintünk el, mert ezek lényege a legtöbb esetben az volt, hogy a törvény által tartal-

mazott felsorolás újabb és – méltánylást érdemlő – újabb időtartamokkal bővült. Ezért e helyen a törvény hatályos szövegének ismertetésére szorítkozunk. Eszerint a négyéves időtartam meghosszabbodik a következő időtartamokkal, vagy azok egy részével, ha ezen időtartamok alatt munkaviszony nem állt fenn:

- a) sor-, valamint tartalékos katonai szolgálat, továbbá polgári szolgálat,
- b) keresőképtelenséggel járó betegség,
- c) beteg gyerek ápolására táppénzes állományba helyezés,
- d) terhességi-gyermekágyi segély, a gyermekgondozási díj, a gyermekgondozási segély folyósítása,
- e) rokkantsági és a baleseti rokkantsági nyugdíj, a rendszeres szociális járadék, az átmeneti járadék, továbbá a bányászok egészségkárosodási járadéka folyósítása,
- f) az előzetes letartóztatás, a szabadságvesztés, a javító-nevelő munka és az elzárás büntetés,
- g) az ápolási díj és a gyermeknevelési támogatás folyósítása időtartamával, továbbá
- h) a munkánélküli járadék folyósításának a munkaadótól kapott végkielégítés miatt történő elhalasztása időtartamával, feltéve, hogy a munkánélküli állapot ezen időtartam alatt is fennállt.

A törvény 1997. január 1-jén hatályba lépett módosítása szerint a munkánélküli járadékra való jogosultság alapjául szolgáló munkaviszonyba nem számítható be a munkaviszonynak az az időtartama, amely alatt a munkánélküli járadékban részesült. (E rendelkezésnek az a magyarázata, hogy a foglalkoztatási törvény a kereső tevékenységet, az egyes módosításokkal bekövetkezett kisebb-nagyobb változtatásokkal megengedte.)

A munkánélküli járadék folyósításának időtartama a következőképpen alakult:

a) 1991. március 1-jétől

	I. szakasz	II. szakasz
360-479 nap járulékfizetési idő esetén	90 nap	90 nap
480-599 nap járulékfizetési idő esetén	120 nap	120 nap
600-719 nap járulékfizetési idő esetén	150 nap	150 nap
720-839 nap járulékfizetési idő esetén	180 nap	180 nap
840-959 nap járulékfizetési idő esetén	210 nap	210 nap
960-1079 nap járulékfizetési idő esetén	240 nap	240 nap
1080-1199 nap járulékfizetési idő esetén	270 nap	270 nap
1200-1319 nap járulékfizetési idő esetén	300 nap	300 nap
1320-1439 nap járulékfizetési idő esetén	330 nap	330 nap
1440 nap járulékfizetési idő esetén	360 nap	360 nap

b) 1991. december 29-től

	I. szakasz	II. szakasz
360-479 nap járulékfizetési idő esetén	90 nap	45 nap
480-599 nap járulékfizetési idő esetén	120 nap	60 nap
600-719 nap járulékfizetési idő esetén	150 nap	75 nap
720-839 nap járulékfizetési idő esetén	180 nap	90 nap
840-959 nap járulékfizetési idő esetén	210 nap	105 nap
960-1079 nap járulékfizetési idő esetén	240 nap	120 nap
1080-1199 nap járulékfizetési idő esetén	270 nap	135 nap
1200-1319 nap járulékfizetési idő esetén	300 nap	150 nap
1320-1439 nap járulékfizetési idő esetén	330 nap	165 nap
1440 nap járulékfizetési idő esetén	360 nap	180 nap

c) 1993. január 1-jétől

	I. szakasz	II. szakasz
360-479 nap járulékfizetési idő esetén	23 nap	67 nap
480-599 nap járulékfizetési idő esetén	30 nap	90 nap
600-719 nap járulékfizetési idő esetén	38 nap	112 nap
720-839 nap járulékfizetési idő esetén	45 nap	135 nap
840-959 nap járulékfizetési idő esetén	53 nap	157 nap
960-1079 nap járulékfizetési idő esetén	60 nap	180 nap
1080-1199 nap járulékfizetési idő esetén	68 nap	202 nap
1200-1319 nap járulékfizetési idő esetén	75 nap	225 nap
1320-1439 nap járulékfizetési idő esetén	83 nap	247 nap
1440 nap járulékfizetési idő esetén	90 nap	270 nap

d) 1997. január 1-jétől*

360-479 nap munkaviszony esetén	90 nap
480-599 nap munkaviszony esetén	120 nap
600-719 nap munkaviszony esetén	150 nap
720-839 nap munkaviszony esetén	180 nap
840-959 nap munkaviszony esetén	210 nap
960-1079 nap munkaviszony esetén	240 nap
1080-1199 nap munkaviszony esetén	270 nap
1200-1319 nap munkaviszony esetén	300 nap
1320-1439 nap munkaviszony esetén	330 nap
1440 nap és a feletti munkaviszony esetén	360 nap

* megszűnt a munkanélküli járadék folyósítási idejének két szakasza

e) A törvény 2000. február 1-jén hatályba lépett módosítása

A foglalkoztatási törvényt módosította az egyes munkaügyi és szociális törvények módosításáról szóló 1999. évi CXXII. törvény. 2000. február 1-jétől kezdődően a munkanélküli járadékra való jogosultsághoz – több más feltétel egyidejű fennállása esetén – a munkanélkülinek a munkanélkülivé válást megelőző négy éven belül – a korábbi 360 nappal ellentétben – legalább 200 nap munkaviszonnal kell rendelkeznie. Ez a módosítás azzal függ össze, hogy ettől az időponttól kezdődően a munkanélküli járadék folyósításának leghosszabb időtartama 360 napról 270 napra csökken. Ugyanakkor változás következett be a munkanélküli járadék folyósítási ideje számításában is. Megszűnik az a számítási mód, miszerint az alsó- és felső határok közé tartozó jogosultsági idővel rendelkező munkanélküliek részére azonos folyósítási időre jár munkanélküli járadék. Ettől az időponttól kezdődően a munkanélküli járadék folyósítási idejét úgy kell kiszámítani, hogy öt nap jogosultsági idő egy nap járadéknak felel meg.

Ugyanakkor a törvénymódosítás ösztönzi a munkanélküli járadékban részesülőket arra, hogy képzésben vegyenek részt. Annak részére ugyanis, aki a munkaügyi központ által támogatott képzést a munkanélküli járadék folyósításának ideje alatt kezdi meg, és a képzés időtartama alatt a járadék folyósítási idejét kimeríti, a munkanélküli járadékot a képzés hátralévő időtartamára – legfeljebb azonban a képzés megkezdésétől számított 365 napig – tovább kell folyósítani.

1997. január 1-jétől kezdődően azonban a munkanélküli járadék folyósítási idejét kimerített munkanélküliekre vonatkozóan a törvény egy kedvezőbb szabállyal bővült. Annak a munkanélkülinek ugyanis, aki a munkanélküli járadék folyósítási idejét kimerítette és ismételten rendelkezik a munkanélküli járadékra való jogosultság feltételeivel – az általános szabály által előírt 360 nappal szemben – csupán 180 nap munkaviszony szükséges ahhoz, hogy ismételten jogosult legyen munkanélküli járadékra. Ebben az esetben a munkanélküli járadék folyósításának időtartama 180 naptól 359 napig terjedő munkaviszony esetén 45 nap.

A foglalkoztatási törvénynek az 1991. december 29-én hatályba lépett módosítása a törvényt egy olyan rendelkezéssel bővítette, amely a munkaadótól kapott végkielégítést figyelembe vette a munkanélküli járadék folyósításánál. E szabály szerint, ha a munkanélküli utolsó munkaviszonyának megszűnésekor a munkaadótól végkielégítésben részesült, munkanélküli járadék részére a munkaviszony megszűnését követő annyi hónap elteltével folyósítható, ahány havi átlagkeresetének megfelelő végkielégítésben részesült. A törvénynek ez a szabálya a gyakorlati alkalmazás során számtalan problémát okozott. Ezért többszöri módosítás után 1998. január 1-jétől hatályon kívül helyeztetett.

*Munkanélküli járadékra
való jogosultság*

*Időtartam, folyósítási
idő kiszámítása*

Már a törvény első évben elfogadott szövege is tartalmazott olyan rendelkezést, amely szerint a munkanélküli járadék folyósítását későbbi időpontban kell megkezdeni azok esetében, akinek munkanélkülivé válását megelőző utolsó munkaviszonya a saját kezdeményezésére szűnt meg. Az évek folyamán ez a rendelkezés számos esetben módosult. Egyrészt a jogszabály előkészítői számára idővel nyilvánvalóvá lett, hogy az ellátásra való jogosultságot megalapozó szabályokat nagyon pontosan kell megfogalmazni, és a lehető legritkább esetben lehet a megfogalmazásuknál általános fogalmakat használni. Másrészt a törvény egyes fogalmai szorosan kapcsolódtak más jogterületekhez, így például a munkajog szabályaihoz is. A munkajogi szabályozás rendszere pedig 1992-ben átalakult. A törvény e szabályának módosításai tehát nem tartalmi, hanem pontosító jellegűek, illetőleg azt a célt szolgálták, hogy a rendelkezést összhangba hozzák a hatályos szabályokkal. Az előzőekben ismertetett okok alapján ezért szintén a hatályos szabály ismertetésére térünk ki. Eszerint ha a munkaviszonyt a munkanélkülivé válást megelőző 90 napon belül a munkavállaló rendes felmondással, továbbá a munkáltató rendkívüli felmondással szüntette meg, a munkanélküli részére munkanélküli járadék az előbbiekben meghatározott módon megszüntetett munkaviszony megszűnését követő 90 nap elteltével folyósítható, tekintet nélkül arra, hogy a munkanélküli járadékhoz szükséges feltételekkel rendelkezik. (Természetesen a törvény értelmező rendelkezései meghatározzák azt, hogy alkalmazásában, az egyes munkajogi területeken mit kell érteni rendes felmondás, illetőleg rendkívüli felmondás alatt.)

A munkanélküli járadék folyósítása megszüntetésének esetei

A munkanélküli járadék folyósítása megszüntetésének esetei

A munkanélküli járadék folyósításának megszüntetése esetén, ha a munkanélküli ismételt kérelmet nyújt be munkanélküli járadék iránt, az ellátást megállapító szerv a jogosultság valamennyi feltételét vizsgálja, és újból megállapítja a folyósítás időtartamát a legutóbbi munkanélkülivé válást megelőző négy éven belüli munkaviszony függvényében. A munkanélküli járadék folyósításának megszüntetési okai szintén többször módosultak az évek során. Ez a módosítás a legtöbb megszüntetési ok vonatkozásában szintén pontosítás jellegű volt.

Tartalmi szempontból a legtöbb változáson a munkanélküli járadék folyósításának a kereső tevékenység folytatása miatt történő megszüntetésére vonatkozó szabály ment át. A szabályozás kezdetén a munkanélküli járadék megszüntetésére kereső tevékenység miatt akkor került sor, ha az abból származó jövedelem a mindenkori kötelező legkisebb munkabért elérte. 1994. december 31-től a munkanélküli járadék folyósítása mellett kereső tevékenységet csak megbízási jogviszony keretében lehetett folytatni, és az abból származó jövedelem nem haladhatta meg havonta a kötelező legkisebb munkabér 50%-át. Ekkor került bevezetésre a munkanélküli járadék folyó-

sításának rövid időtartamú, legfeljebb 90 napig tartó szünetelése. Az előbbi rendelkezés 1997. január 1-jétől úgy módosult, hogy a törvény a munkanélküli járadék folyósítása melletti kereső tevékenységet nem csupán megbízási jogviszony keretében engedte meg. A módosítások során változott a törvényben a kereső tevékenység fogalma is. A változások indoka az volt, hogy más az egyéni vállalkozókra, a gazdasági társaságokra vonatkozó szabályok módosultak, új fogalmak jelentek meg, amelyekhez hozzá kellett igazítani a törvényi szabályozást.

A hatályos szabályozás szerint a munkanélküli járadék folyósítását akkor kell megszüntetni, ha a munkanélküli:

- a) kéri
- b) a munkaügyi központ által felajánlott megfelelő munkahelyet, vagy térítési kötelezettséggel nem járó képzési lehetőséget nem vállalja el, illetve a munkaviszony létrejötté neki felróható okból meghiúsul,
- c) öregségi, rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjra válik jogosulttá,
- d) kereső tevékenységet folytat (az alábbiakban meghatározott kivételektől eltekintve),
- e) olyan képzési lehetőséget fogad el, amelynek során a mindenkori kötelező legkisebb munkabér összegét elérő rendszeres támogatásban részesül.

Kereső tevékenység miatt nem szüntethető meg a munkanélküli járadék folyósítása, ha a munkanélküli

- a) munkaviszony, megbízási jogviszony alapján végez olyan kereső tevékenységet, amelyből származó munkabére (illetménye) díjazása nem haladja meg a kötelező legkisebb munkabére 50%-át, és
- b) a törvény által előírt bejelentési kötelezettségének eleget tett, és
- c) a törvény által előírt együttműködési kötelezettségét változatlanul teljesíti.

A kereső tevékenységet folytatók tekintetében eltérő szabály vonatkozik a mezőgazdasági őstermelői tevékenységet folytatókra. A mezőgazdasági őstermelői tevékenységet folytatók esetében ugyanis az abból származó jövedelemként az éves bevételének a személyi jövedelemadóra vonatkozó szabályokban meghatározott költséghányaddal csökkentett összeget kell figyelembe venni. Ha az így megállapított éves jövedelem egy hónapra jutó összege meghaladja a kötelező legkisebb munkabér 50%-át, köteles az adóévben felvett munkanélküli járadékot visszafizetni.

A kereső tevékenységnek kellett tekinteni a törvény szerint kezdetben minden olyan tevékenységet, amelyért díjazás jár. Ez a fogalom is rengeteg problémát okozott a gyakorlati alkalmazása során. Legfőbb hiányossága az volt, hogy nem vette figyelembe az egyes díjazás ellenében végzett tevékenységek sajátosságait. A törvény későbbiekben bekövetkezett módosításai megpróbálták ezt a tökéletlenséget kiküszöbölni. A törvény 1995. július

*A munkanélküli járadék
rövid időtartamú
szüneteltetése*

1-jén hatályba lépett módosítása szerint az előzőekben foglaltakon kívül kereső tevékenységet folytatónak tekintette azt a személyt is, aki vállalkozói igazolvánnyal rendelkezik, továbbá gazdasági társaságnak személyesen közreműködő tagja.

A törvénynek a kereső tevékenységre vonatkozó – jelenleg is hatályos – szövegét az 1998. január 1-jén hatályba lépett módosítása vezette be. Eszerint kereső tevékenység minden olyan munkavégzés, amelyért díjazás jár, továbbá kereső tevékenységet folytatónak kell tekinteni azt a személyt is, aki vállalkozói igazolvánnyal rendelkezik, valamint aki gazdasági társaságnak személyes közreműködésre jogosult, vagy köteles tagja. Az olyan munkavégzés, amelyért jogszabály alapján tiszteletdíj jár, akkor minősül kereső tevékenységnek, ha a havi tiszteletdíj mértéke a kötelező legkisebb munkabér 30%-át meghaladja. A mezőgazdasági őstermelői igazolvánnyal folytatott tevékenység akkor minősül kereső tevékenységnek, ha az abból származó bevétel naptári évenként a 250 ezer Ft-ot meghaladja.

A munkanélküli járadék folyósításának szüneteltetése

A munkanélküli járadék folyósításának szünetelése

Ha a munkanélküli járadék folyósítása szünetel, az ellátást megállapító szerv a folyósítás ismételt megkezdésekor a korábban megállapított munkanélküli járadékot folyósítja tovább, tehát nem vizsgálja, hogy a munkanélküli az ismételt folyósítás megkezdését megelőző négy évben mennyi munkaviszonnyal rendelkezett.

A szünetelésre vonatkozó szabályok módosításának célja elsősorban a pontosítás volt. Az eredeti szöveghez képest az egyetlen tartalmi jellegű módosítást az 1994. december 31-én hatályba lépett azon rendelkezés jelentette, amely a munkanélküli járadék szünetelését tette lehetővé a rövid ideig, legfeljebb 90 napig tartó kereső tevékenység folytatása esetén, ha a munkanélküli a bejelentési kötelezettségének eleget tett.

A munkanélküli járadék folyósítása – a hatályos szabályozás szerint – akkor szünetel, ha a munkanélküli

- a) a munkaügyi központtal való együttműködési kötelezettségének nem tesz eleget – kivéve ha a megfelelő munkahelyet, vagy térítési kötelezettséggel nem járó képzési lehetőséget nem vállalja el, illetve a munkaviszony létrejötte neki felróható okból megghiúsul (ezekben az esetekben ugyanis a munkanélküli járadék folyósítása nem szünetel, hanem megszüntetésre kerül) –, a mulasztás időtartamára,
- b) terhességi, gyermekágyi segélyben, gyermekgondozási díjban, illetőleg gyermekgondozási segélyben részesül, az ellátás folyósításának időtartamára,
- c) előzetes letartóztatásban van, szabadságvesztés, szigorított javító-nevelő munka, javító-nevelő munka, elzárás büntetését tölti, kivéve ha a szabadságvesztést pénzbüntetés átváltatása miatt állapították meg,

- d) sor- vagy tartalékos katonai szolgálatot, továbbá polgári szolgálatot teljesít,
- e) rövid időtartamú, legfeljebb 90 napig tartó kereső tevékenységet folytat, feltéve, hogy bejelentési kötelezettségének eleget tett.

b) Előnyugdíj

Előnyugdíj

A törvény által bevezetett előnyugdíj intézménye az életkoruk szerint a nyugdíjkorhatárhoz közel álló munkanélküliek ellátását szolgálta. Az a megfontolás tette indokolttá a bevezetését, hogy az ilyen korú munkanélküliek elhelyezkedésének lehetőségei a többi munkavállalóhoz képest a munkaerőpiacon lényegesen szűkebbek voltak, mint ahogy szűkebbek ma is.

A törvénynek az előnyugdíjra vonatkozó szabályai többnyire szintén pontosító jelleggel módosultak. Kodifikációs szempontból érdekességet tulajdonképpen az intézmény megszüntetésének módja, azaz az előnyugdíjra vonatkozó rendelkezések hatályon kívül helyezése jelentett, amelyre a későbbiekben kitérünk.

Előnyugdíj megállapítását a munkanélküli akkor kérhette, ha

- a) az öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséhez legfeljebb három éve hiányzott, és
- b) legalább 180 napja munkanélküli járadékban részesül, vagy legalább 180 napon át munkanélküli járadékban részesült, és a munkanélküli járadék folyósítási időtartamának lejárátát követő 1 éven belül az a) pont szerinti életkort betöltötte, és a törvény alapján más munkanélküli ellátásra nem volt jogosult,
- c) rendelkezett az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel, és
- d) részére a képzés lehetőségét is beszámítva nem volt kilátás.

Bár az előnyugdíjra a munkanélküli – közvetve – a kötelező járulékfizetés alapján szerzett jogosultságot, kiszámítására nem a munkanélküli járadékra vonatkozó, hanem a társadalombiztosítási szabályok voltak irányadók.

Az előnyugdíj intézményének elsődleges célja az volt, hogy az öregségi nyugdíjkorhatár eléréséig megfelelő ellátást biztosítson az ahhoz közel álló életkorú munkanélküliek számára. Figyelemmel arra, hogy az ellátás bevezetésére éppen az öregségi nyugdíjkorhatárhoz közelálló személyek beszűkült munkaerőpiaci lehetőségei miatt volt szükség az előnyugdíj megállapításának nem volt feltétele, hogy a munkanélküli a munkaügyi központtal való együttműködést az ellátás folyósítása alatt is vállalja.

A törvény eredeti szövege az előnyugdíj szüneteltetésének csupán egy esetét szabályozta. Eszerint szüneteltetni kellett az előnyugdíj folyósítását, ha a munkanélküli olyan kereső tevékenységet folytatott, amelyből származó jövedelem havi átlagban elérte a mindenkor minimális (kötelező legkisebb) munkabér összegét.

A törvénynek az 1995. július 1-jén hatályba lépett módosítása vezetett be differenciáltabb szabályozást oly módon, hogy külön szabályozta az előnyugdíj folyósítása szüneteltetésének és megszüntetésének eseteit. Ezzel egyidejűleg szigorítottuk az előnyugdíj folyósítása melletti kereső tevékenység folytatásának lehetőségét. E szabályok szerint az előnyugdíj folyósítását szüneteltetni kellett:

- a) a kereső tevékenység időtartamára, ha az abból származó jövedelem havi összege meghaladja a kötelező legkisebb munkabér 50%-át,
- b) 90 napra, ha a munkanélküli a törvény által előírt bejelentési kötelezettségének nem tett eleget.

Meg kellett szüntetni az előnyugdíj folyósítását, ha a munkanélküli

- a) kérte,
- b) öregségi, rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjra jogot szerzett.

Az előnyugdíj, mint ellátás megszüntetésére vonatkozó szándék már a törvénynek az 1995. július 1-jén hatályba lépett módosításából is kiderült. Ugyanis a törvénymódosítás már tartalmazta az előnyugdíjat felváltó munkanélküli ellátás, a nyugdíj előtti munkanélküli segélyre vonatkozó szabályokat. Ezek a szabályok azonban a törvénymódosítással együtt nem léptek hatályba, a hatálybalépés időpontjának meghatározását a módosító törvény egy másik törvény feladatává tette. E megoldásnak az volt a magyarázata, hogy az előnyugdíj megszüntetésére vonatkozó elképzelés az ún. „Bokros csomag” része volt. Az azonnali megszüntetés ellen azonban szakmai körökben komoly alkotmányossági kifogások merültek fel. Ugyanakkor a szabályozás tartalma szorosan összefüggött az öregségi nyugdíjrendszer reformjával is. Ezért, bár a „Bokros csomag”-ra jellemző szigorítási szándék már ebből a törvénymódosításból is kiderült, azonban az előnyugdíj megszüntetésére és a nyugdíj előtti munkanélküli segély bevezetésére csak egy későbbi időpontban került sor. Az idő igazolta a szakértők álláspontját, mert a foglalkoztatási törvénynek ezt a módosítását alkotmányossági kifogás nem érte.

Végül is az előnyugdíj megszüntetésére és a nyugdíj előtti munkanélküli segély bevezetésére 1998. január 1-jétől került sor. A bevezetést megelőzően – a még hatályba nem lépett – a nyugdíj előtti munkanélküli segélyre vonatkozó szabályok – a társadalombiztosítási jogszabályok időközben bekövetkezett változásai miatt – módosításra kerültek. Ezért a hatályba lépett szabályokat ismertetjük.

*Nyugdíj előtti
munkanélküli segély*

c) Nyugdíj előtti munkanélküli segély

Az ellátás az előnyugdíjhoz hasonlóan az öregségi nyugdíjkorhatárhoz közel álló munkanélküliek ellátását szolgálja. A nyugdíj előtti munkanélküli segélyt munkanélküli kérelmére akkor kell megállapítani, ha

- a) a kérelem benyújtásának időpontjában a reá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséhez legfeljebb öt év hiányzik, és

- b) legalább 180 napon át munkanélküli járadékban részesült, és a munkanélküli járadék folyósítási időtartamát kimerítette, és
- c) a munkanélküli járadék kimerítését követően betöltötte az a) pont szerinti életkort, és
- d) rendelkezik az öregségi nyugdíjkorhatárhoz szükséges szolgálati idővel.

Az előzőekben leírtakból látszik, hogy a nyugdíj előtti munkanélküli segélyre való jogosultsághoz az előnyugdíjhoz képest szigorúbb feltételt ír elő a törvény. A nyugdíj előtti munkanélküli segélyt az előnyugdíjjal ellentétben csak annak részére lehet megállapítani, aki a munkanélküli járadék folyósítási idejét kimerítette.

2000. február 1-jétől – figyelemmel arra, hogy változik a munkanélküli járadék folyósításának leghosszabb időtartama – a nyugdíj előtti munkanélküli segélyre való jogosultsághoz 140 nap járadékfolyósítás szükséges.

A nyugdíj előtti munkanélküli segély összege megegyezik az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegének 80%-ával. A nyugdíj előtti munkanélküli segély folyósítását szüneteltetni kell:

- a) a kereső tevékenység időtartamára, kivéve a mezőgazdasági őstermelői tevékenységet, továbbá az olyan munkaviszony, megbízási jogviszony alapján végzett tevékenységet, amelyből származó jövedelem havi összege nem haladja meg a kötelező legkisebb munkabér 50%-át,
- b) 90 napra, ha a munkanélküli a törvény által előírt, a kereső tevékenységre vonatkozó bejelentési kötelezettségét elmulasztotta,
- c) ha a munkanélküli nem tett eleget a munkaügyi központtal való együttműködési kötelezettségének.

Ez utóbbi szabályból látszik, hogy a törvény szerint – az előnyugdíjjal szemben – a nyugdíj előtti munkanélküli segély folyósítása alatt a munkanélkülinek együtt kel működnie a munkaügyi központtal. A munkaügyi központ tehát ebben az esetben az ellátás folyósítása alatt is vizsgálja, hogy van-e a munkanélküli számára megfelelő munkahely.

A nyugdíj előtti munkanélküli segély folyósítását akkor kell megszüntetni, ha a munkanélküli

- a) kéri,
- b) öregségi, rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjra jogosultságot szerzett.

A nyugdíj előtti munkanélküli segély folyósítása is – az általános szabály szerint – a nyugdíjjogosultság megszerzéséig tart.

d) Pályakezdők munkanélküli segélye

A törvény a pályakezdők számára pályakezdők munkanélküli segélye elnevezéssel új munkanélküli ellátást vezetett be. Ez az ellátás kivételt jelentett a törvény biztosítási elven alapuló ellátási rendszere alól. Az ellátás bevezeté-

*Pályakezdők
munkanélküli segélye*

sét a pályakezdő munkavállalók helyzetének javításához fűződő állami érdeke indokolta.

A pályakezdők munkanélküli segélyére az a munkanélküli volt jogosult, aki

- a) oklevelét felső- vagy középfokú oktatási intézmény nappali tagozatán két évnél nem régebben szerezte,
- b) a munkaügyi központ a jelentkezését követő három hónap alatt nem tudott számára első munkaviszonyba lépéséhez megfelelő munkahelyet felajánlani, és
- c) elhelyezkedése érdekében a munkaügyi központtal együttműködött.

Az a) pontban megállapított kétéves határidőbe bizonyos időtartamok nem számítottak be, így pl. a sorkatonai, valamint a tartalékos katonai szolgálat, továbbá a polgári szolgálat, a gyermekgondozási díj, illetőleg a segély folyósítása, a 30 napot meghaladó betegség időtartama.

Az előbb ismertetett feltételrendszer 1991. december 29-től módosult. Ettől az időponttól kezdődően a törvény pályakezdőnek tekintette nemcsak a nappali tagozaton, hanem az esti, levelező tagozaton végzőket, és az eredetileg előírt kétéves időtartamot másfél évre csökkentette le. Pályakezdőnek minősültek azok is, akik első szakképesítésüket iskolarendszeren kívüli szakmai oktatásban másfél évnél nem régebben szereztek. További feltételként írta elő a törvény a munkanélküli járadékra való jogosultság hiányát. Ettől az időponttól változást jelentett az is, hogy nem csupán az első munkaviszonyt létesíteni szándékozók tartoztak a pályakezdők körébe.

Eredetileg a törvény a pályakezdők munkanélküli segélyét a mindenkori minimális (kötelező legkisebb) munkabér 75%-ában állapította meg. A folyósítási időtartam 6 hónap volt. A folyósítási időre vonatkozó szabályt – az 1991. december 29-én hatályba lépett módosítás szerint – abban az esetben is alkalmazni kellett, ha a pályakezdő az eltelt másfél év alatt többször vált munkanélkülivé. Ilyen esetben a pályakezdők munkanélküli segélye összesen 6 hónapig volt folyósítható.

A pályakezdők munkanélküli segélyének havi összege 1995. július 1-jétől változott, és megegyezett az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegének 80%-ával.

A pályakezdők munkanélküli segélye folyósításának megszüntetésére és szüneteltetésére megfelelően alkalmazni kellett a munkanélküli járadék megszüntetésére és szüneteltetésére vonatkozó szabályokat.

A pályakezdők munkanélküli segélye, mint munkanélküli ellátás, rendkívül sok vitát váltott ki a szakemberek körében. A legtöbb kifogás ezzel szemben az volt, hogy a pályakezdőknek nem ellátásra, hanem munkahelyre van szüksége. Az ellátás pedig ellenérdekelte teszi a pályakezdőket abban, hogy munkahelyet keressenek. Ebből a megfontolásból végül is ez a munkanélküli ellátás 1996. július 1-jétől, a pályakezdők foglalkoztatásának

elősegítését célzó támogatási rendszer bevezetésével egyidejűleg megszüntetésre került.

e) Költségtérítés

A törvény már a hatályba lépés időpontjában előírta, hogy a munkanélküli számára meg kell téríteni a munkahelykereséssel (ideértve a lakóhelyétől a munkaügyi központhoz történő oda- és visszautazást is) kapcsolatos indokolt helyközi utazási költségek megtérítését. A későbbiekben ez a rendelkezés inkább pontosító jellegű módosításokon ment keresztül, amely a munkahelykereséssel kapcsolatos költségek körének tágítását eredményezte. Ennek eredményeként a munkaügyi központhoz történő oda- és visszautazáson kívül ebbe a körbe kellett érteni a foglalkozás-egészségügyi szakvélemény beszerzéséhez szükséges utazási költségeket is.

Utazási költségtérítés

A munkanélküli ellátások visszafizetési és megtérítési kötelezettsége

A törvény rendelkezik a jogalap nélkül felvett ellátások visszafizetéséről, valamint a jogalap nélküli felvételért felelő szervek megtérítési kötelezettségéről. A törvény szerint aki ellátást jogalap nélkül vett fel, köteles azt visszafizetni, ha erre az általa meghatározott határidőn belül írásban kötelezték. Ezt a határidőt a törvény először 90 napban, majd az 1995. július 1-jén hatályba lépett módosítást követően 180 napban határozta meg. A határidő elteltével a jogalap nélkül felvett ellátás akkor követelhető vissza, ha a jogalap nélküli kifizetést az ellátásra jogosult vétkes magatartása idézte elő.

A munkaadót és az egyéb szervet az ellátás tekintetében akkor terheli megtérítési kötelezettség, ha az ellátás jogalap nélkül történő kifizetése mulasztásának, vagy a valóságtól eltérő adatszolgáltatásának következménye és az ellátást a munkanélkülitől visszakövetelni nem lehet. Ha a jogalap nélküli kifizetésért az ellátásra jogosultat a munkaadót illetőleg az egyéb szervet is felelősség terheli, a jogalap nélküli ellátás megtérítésére közrehatásuk arányában – amennyiben ez nem állapítható meg – egyenlő arányban kötelesek.

1995. július 1-jétől a visszafizetésre vonatkozó rendelkezések kiegészültek egy új szabállyal. A rendelkezés a bíróságok gyakorlatában szerzett tapasztalatok alapján került a törvénybe. A bíróságok ugyanis levonták a munkavállaló által kapott munkanélküli járadék összegét a munkaviszonyt jogellenesen megszüntető munkaadó által a munkavállalónak fizetendő kártérítés összegéből. A munkaadó tehát a saját jogellenes magatartása folytán került előnyösebb helyzetbe. A törvény ezért – a módosítás hatályba lépésétől kezdődően – úgy rendelkezik, hogy ilyen esetben a munkaadó köteles a bírósági határozatának megfelelően a határozat jogerőre emelke-

Visszafizetési és megtérítési kötelezettség

*A Foglalkoztatási Törvény
által létrehozott támoga-
tások általános jellemzői*

déséig az érintett részére kifizetett munkanélküli járadék összegét a Munkaerőpiaci Alapba – korábban a Szolidaritási Alapba – befizetni.

Az ellátások visszafizetésére és megtérítésére vonatkozó rendelkezések az előbbiekben ismertetetteken kívül nem változtak.

2.2. A FOGLALKOZTATÁSI TÖRVÉNY ÁLTAL LÉTREHOZOTT TÁMOGATÁSI RENDSZER

A foglalkoztatási törvény tartalmazta és ma is tartalmazza azokra a támogatásokra vonatkozó szabályokat, amelyek a munkaerőpiaci szervezet eszközét jelentik a munkanélküliség megelőzésében és kezelésében. Ezért hívja ezeket a támogatásokat a szakirodalom ún. aktív munkaerőpiaci eszközöknek. Ez az eszköz-szerep a támogatásokra vonatkozó jogi szabályozás jelleghében is megnyilvánul. Addig, amíg a munkanélküli ellátások esetében a törvény által előírt feltételek fennállása és arra irányuló kérelem esetén a munkaerőpiaci szerv köteles az ellátást megállapítani és folyósítani, a foglalkoztatást elősegítő támogatások vonatkozásában más a helyzet. A munkaerőpiaci szerv ugyanis mindig az adott munkaerőpiaci probléma és a rendelkezésre álló anyagi erőforrások ismeretében dönti el, hogy a kérelmezőt támogatásban részesíti-e vagy sem. Ez azt jelenti, hogy a legtöbb támogatás esetében a kérelmező – bár lehet, hogy rendelkezik a támogatás igénybevételéhez szükséges jogszabályi feltételekkel – nem biztos, hogy támogatásban részesül. Ezt a szakirodalom úgy fogalmazza meg, hogy a támogatások tekintetében a munkaerőpiaci szerv ún. mérlegelési jogkörben dönt. Ilyen döntések ellen egyébként a törvény a jogorvoslatot is kizárja. A támogatások tárgyában hozott döntések ellen a törvény csak akkor engedi meg a jogorvoslatot, ha az arra irányuló kérelmet az államigazgatási szerv jogszabályi feltételek hiányára való hivatkozással utasította vissza.

A foglalkoztatási törvény előkészítésekor az volt a szakmai elképzelés, hogy a törvény a támogatásokra vonatkozóan keretjellegű szabályokat tartalmazzon. A részletes rendelkezéseket alacsonyabb szintű jogszabály tartalmazza, de mind a törvény, mind pedig az alacsonyabb szintű jogszabály engedjen tág teret a munkaerőpiaci szerv mérlegelésének. Ennek az volt az indoka, hogy helyi szinten lehet igazán eldönteni, hogy a munkanélküliséget milyen támogatások nyújtásával lehet megelőzni vagy kezelni. Ez az elv azonban az évek során módosítás következtében némi törést szenvedett. Ha megfigyeljük a törvény jelenleg hatályos szabályait, azt tapasztaljuk, hogy egyes támogatásokat a törvény részletesen, más támogatásokat keretjelleggel szabályoz. A részletes szabályozás pl. a képzési támogatásnál indokolt, figyelemmel arra, hogy az bizonyos összefüggést mutat a munkanélküli ellátások folyósításával is, ezért pl. a keresetpótló juttatásokra vonatkozó szabályok törvényi szabályozást igényelnek. Igazából azonban szakmailag az lenne az elfogadható, ha a törvény valamennyi támogatást csak keretjelleggel szabá-

lyozna és a részletes feltételeket az alacsonyabb szintű jogszabály tartalmazná. Ez az egységes szabályozási elv azonban már csak egy új foglalkoztatási törvény keretében valósítható meg.

A foglalkoztatási törvény az elfogadása idején a következő támogatásokat tartalmazta:

- a) képzések elősegítése,
- b) munkanélküliek vállalkozóvá válásának elősegítése,
- c) foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatások,
- d) közhasznú foglalkoztatás támogatása,
- e) munkahelyteremtés támogatása,
- f) részmunkaidős foglalkoztatás támogatása,
- g) a munkahelymegőrzés támogatása,
- h) korengedményes nyugdíj átvállalása.

Ez a támogatási rendszer az évek során óriási változáson ment keresztül. Egyrészt egyes támogatások megszűntek: ilyen pl. a „részmunkaidős foglalkoztatás támogatása”, valamint a „korengedményes nyugdíjazás átvállalása”. Természetesen röviden ezen támogatási formák rövid ismertetésére is kitérünk. Ugyanakkor új támogatási formák is megjelentek. A törvény megalkotása idején a közhasznú foglalkoztatásra vonatkozó szabályokat a „Foglalkoztatás bővítését célzó támogatásokra vonatkozó rendelkezések” tartalmazták. A későbbiekben a közhasznú foglalkoztatás kérdései a törvényben külön alcím alatt, önálló szabályozást nyertek. Ezért ismertetésükre is önálló alcím alatt kerül sor.

Ugyanakkor az évek során nyilvánvalóvá vált, hogy a munkanélküliek egyes speciális rétegei tekintetében speciális támogatási szabályokra is szükség van. Így a törvényben ezek a speciális támogatási formák is megjelentek. A hatályba lépést követően megjelent támogatási formák a következők:

- i) megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának támogatása,
- j) pályakezdő munkanélküliek elhelyezkedésének támogatása,
- k) a foglalkoztatáshoz kapcsolódó járulékok átvállalása,
- l) intenzív álláskeresés támogatása.

Az ún. aktív munkaerőpiaci eszközök köre nem merült ki az előbbieken felsorolt támogatásokkal. A törvény ugyanis már a hatálybalépésének idején felhatalmazta a kormányt, hogy rendeletben új támogatási formákat határozzon meg.

Így került bevezetésre:

- m) a termőfölddel rendelkező munkanélküliek vállalkozóvá válásának támogatása,
- n) a munkába járással összefüggő terhek csökkentését célzó támogatások, Úgyszintén említést érdemel:
- o) foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatás,

*A Foglalkoztatási Törvény
által létrehozott
támogatások fajtái*

- p) a csoportos létszámleépítés hátrányos következményeinek enyhítését szolgáló támogatás,
- q) közhasznú szervezetek támogatása.

Az utóbb felsorolt támogatási formák közül a termőfölddel rendelkező munkanélküliek vállalkozóvá válásának támogatása, és a foglalkoztatási válsághelyzetek kezelését célzó támogatás szintén megszűnt.

A következőkben a támogatások rövid ismertetésére térünk ki.

a) A képzések elősegítése

A támogatás célja, hogy a munkanélküli vagy a munkanélküliséggel veszélyeztetett személy képzését elősegítse annak érdekében, hogy a munkaerőpiacon jobban érvényesüljön, azaz könnyebben találjon megfelelő munkahelyet.

A hatályba lépése idején a törvény a képzési támogatásnak két (egy mérlegelés alapján adható és egy kötelező) formáját szabályozta. A törvény alapján támogatható volt annak a képzése, aki

- a) munkanélküli, vagy
- b) a munkaviszonya várhatóan egy éven belül megszűnik, és ezt a munkaadó a munkavállalóval és a munkaügyi központtal előzetesen írásban közölte, vagy
- c) közhasznú munkavégzésben vesz részt, vagy rendszeres foglalkoztatása képzés nélkül nem biztosítható.

A képzési támogatásnak az előbbiekben felsorolt feltételei tulajdonképpen az évek során nem változtak. A törvény azonban tartalmazta a képzési támogatásnak egy kötelezően adandó formáját is. A törvény hatálybalépésének idején és azt követően támogatni kellett a felajánlott vagy elfogadott képzését annak a 18. életévét be nem töltött munkanélkülinek, aki az általános iskolát három évnél nem régebben fejezte be vagy hagyta abba, a dolgozók iskolájába nem jár, illetve aki egy évnél nem régebben hagyta abba a középiskolai tanulmányait. A képzési támogatásnak ez a kötelező formája 1997. január 1-jétől megszűnt.

A képzési támogatásnak a következő módjait tartalmazta a törvény és tartalmazza ma is:

- a) keresetkiegészítés vagy keresetpótló juttatás,
- b) költségterítés.

A keresetkiegészítés – a munkaviszonyban állók képzésének támogatása esetén – a korábbi keresethez képest a képzés alatt elért kereset csökkenését volt hivatva ellensúlyozni.

A keresetpótló juttatás a képzésben részt vevő munkanélküliek juttatása. Mértéke kezdetben a folyósítás első szakaszában járó munkanélküli járadék 110%-a, illetőleg pályakezdő munkanélküli esetében a pályakezdők munkanélküli segélyének 110%-a, tanköteles korú munkanélküli esetében pe-

dig a mindenkori minimális bér 15%-a volt. 1997. január 1-jétől a keresetpótló juttatás összege a munkanélküli járadék alsó határa, pályakezdő munkanélküli esetében pedig a munkanélküli járadék alsó határának 20–40%-a között állapítható meg. Ha a munkanélküli átlagkeresete az alsó határnál alacsonyabb volt, a keresetpótló juttatás összege az átlagkeresettel megegyező összeg. Ettől az időponttól lépett életbe az a módosítás is, miszerint a munkanélküli járadékban részesülő munkanélküli részére keresetpótló juttatás nem állapítható meg. Ilyen esetben a munkanélküli járadékot kell tovább folyósítani. Amennyiben a képzésben részt vevő személy a munkanélküli járadék folyósítási időtartamát kimeríti a képzés alatt, részére a képzés hátralévő időtartamára keresetpótló juttatást kell megállapítani.

A költségtérítés a képzési költség, az azzal kapcsolatos étkezési, szállás- és egyéb költségek egészen vagy részben történő megtérítésére terjedhetett ki. A támogatásokra (így a képzések támogatására vonatkozó szabályozással kapcsolatban) az állapítható meg, hogy a törvény és a végrehajtására kiadott miniszteri rendelet – a keretjellegű szabályozás miatt – nagyon sok lényeges kérdést nem rendezett. Így az évek során a szabályozást állandóan módosítani kellett. A szabályozási hiányosság abból fakadt, hogy az újonnan létrejövő munkaerőpiaci szervezet valamint a jogszabályelőkészítők számára nem álltak rendelkezésre a szükséges gyakorlati tapasztalatok.

A gyakorlati tapasztalatok alapján egészült ki a törvény azzal a szabállyal, miszerint nem folyósítható munkanélküli járadék illetve keresetpótló juttatás azokra a napokra, amelyeken a képzésben részt vevő személy neki felróható okból óralátogatási kötelezettségének nem tett eleget.

A képzési támogatás kapcsán kell azt is leszögeznünk, hogy a törvénynek a foglalkoztatást elősegítő szabályai végrehajtására kiadott 4/1991. (IV. 13.) MüM rendelet szintén nem szabályozott a támogatásokkal – így a képzési támogatással – kapcsolatban minden kérdést. A képzési támogatással összefüggésben például hiányoztak a munkaügyi központ által támogatott képzési folyamatra vonatkozó rendelkezések. Ebben a tekintetben változást jelentett a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerőpiaci Alapból foglalkoztatási válságkezelésre nyújtható támogatásról szóló 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet hatályba lépése. Ez a rendelet ugyanis – igazodva a szakképzésre vonatkozó szabályozáshoz – részletesen szabályozza, hogy milyen képzésekhez nyújtható támogatás; másrészt a munkaügyi központ eljárását azoknak a képzéseknek a nyilvánosságra hozatalával kapcsolatban, amelyhez mérlegelési jogkörben támogatást nyújt; továbbá a képző intézményekkel szemben támasztott követelményeket. Szabályozza a jogszabály a képzéseket szervező intézmény és a munkaügyi központ által kötendő megállapodás tartalmát, valamint azt a folyamatot, ahogy a képzésre igényt tartó személy a képző intézményhez eljut, és a képzésben részt vesz. Ezen túlmenően rendelkezik a jogszabály a munkaviszonyban állók képzéséről.

Munkanélküliek vállalkozóvá válásának elősegítése

b) Munkanélküliek vállalkozóvá válásának elősegítése

Ez a támogatási forma több résztámogatást foglal magában. Célja, hogy a munkanélkülivé vált személyt arra ösztönözze, hogy megélhetését, foglalkoztatását vállalkozás útján oldja meg.

A támogatásban az a személy részesíthető, aki munkanélküli járadékban részesül és a munkaügyi központ nem tud részére megfelelő munkahelyet felajánlani. Az ilyen személy vállalkozóvá válása esetében a következő támogatásokat kérhet és kérheti ma is:

- a) munkanélküli járadék összegének megfelelő támogatás folyósítását legfeljebb további 6 hónapig, ha a vállalkozói tevékenységre vonatkozó hatósági igazolást bemutatja,
- b) a vállalkozói tevékenység igazolásával igénybe vett, a munkaügyi központ által ajánlott szaktanácsadás költségei legfeljebb 50%-ának megtérítését,
- c) a vállalkozói tevékenység gyakorlásához szükséges tanfolyami képzés költségeinek legfeljebb 50%-os megtérítését,
- d) hitel felvétele esetén a hitelfedezeti biztosítás költségeinek legfeljebb 50%-os megtérítését legfeljebb 1 évre.

A törvénynek ezek a szabályai lényegében az évek során nem változtak. Erről a szabályozásról annyit el kell mondanunk, hogy ezek a támogatások nem csupán az egyéni vállalkozás keretében történő munkavégzést ösztönzik, hanem minden olyan esetben nyújthatók, amikor a munkanélküli valamilyen vállalkozási jellegű tevékenységgel (gazdasági társaságba történő belépéssel) kívánja foglalkoztatását megoldani.

Foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatások

c) Foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatások

Ez a támogatási forma a munkaadót kívánja ösztönözni arra, hogy munkanélkülit alkalmazzon. A támogatásban az a munkaadó részesült, aki a munkaügyi központ nyilvántartása szerint hat hónapja, pályakezdő esetében három hónapja munkanélküli tartós foglalkoztatását vállalja. A támogatásnak az is feltétele volt, hogy a munkaadó a vállalat megelőző hat hónapban ne hajtson végre hasonló munkakörben létszámleépítést, és kötelezettséget vállaljon arra, hogy az azt követő három hónapban sem bocsát el senkit ilyen munkakörben. A támogatás összege a munkabér vagy az azt terhelő járulékok, illetőleg ezek együttes, de legfeljebb 50%-ig terjedő átvállalása volt.

Ez a támogatási forma is sok változáson ment keresztül az évek során. A módosítások egy része pontosító jellegű volt. A tartalmi változást egyrészt az jelentette, hogy a munkabér járulékainak átvállalási lehetőségét külön fogalmazta meg a törvény, másrészt megváltozott a támogatás mértéke is. A munkabér átvállalásának lehetősége ma már 50–100%-ig terjedhet. A szabályozás gyakori pontosítását a gyakorlatban gyakran előforduló visszaélés-

sek tették szükségessé. Tapasztalható volt ugyanis, hogy a munkanélküli gyakran azért szüntette meg korábbi munkaviszonyát, hogy későbbi munkaadója ezt a támogatást megkapja.

d) Közhasznú foglalkoztatás támogatása

A közhasznú foglalkoztatás támogatása kezdetben nem önálló támogatási formaként jelent meg a foglalkoztatási törvényben, hanem a foglalkoztatást bővítő támogatás egyik formájaként.

E támogatási formának az a lényege, hogy segítse elő a munkanélküliek foglalkoztatását oly módon, hogy a foglalkoztatás egyben a köz érdekét szolgálja, vagy a település általános szükségleteit elégítse ki. A közhasznú foglalkoztatás másik ismérve, hogy az ilyen tevékenységet szervező munkaadó más keretből a tevékenység által megvalósított szolgáltatásért nem részesülhet.

E támogatás szabályozása is rengeteg változáson ment keresztül az évek során. A módosítások túlnyomó többsége pontosító jellegű volt. A pontosítás egyrészt azoknak a feladatoknak a meghatározását érintette, amelyek ellátására irányuló foglalkoztatáshoz a támogatás igénybe vehető. Kezdetben a foglalkoztatási törvény „a település általános szükségleteit érintő” kifejezést használta, amely a gyakorlatban nehezen volt értelmezhető. Ugyanakkor a támogatás nem csupán a kifizetett munkabér egy részének megfizetésére terjed ki, hanem alapjául szolgál a foglalkoztatás kapcsán felmerülő valamennyi költség. Az egyes módosítások – a gyakorlatban felmerülő igények alapján – e költségek meghatározását is érintették. A hatályos szabályozásban foglalt feltételrendszer az elmúlt évek gyakorlata alapján kristályosodott ki. Ennek megfelelően a közhasznú munkavégzés támogatása keretében a foglalkoztatásból eredő közvetlen költség 70%-áig terjedő mértékű támogatás nyújtható a munkaadó részére, ha

- a) lakosságot vagy települést érintő közfeladat ellátása érdekében,
- b) a munkaügyi központ által kiközvetített munkanélküli foglalkoztatását vállalja munkaviszony keretében úgy, hogy
- c) ezzel a foglalkoztatással a foglalkoztatottainak számát a foglalkoztatás megkezdését megelőző havi átlagos statisztikai állományi létszámhoz képest bővíti, és
- d) a foglalkoztatással nyújtott szolgáltatás ellenértékeként más szervtől díjazásban nem részesül. A támogatás egy munkavállaló foglalkoztatásához legfeljebb 1 évi időtartamra nyújtható.

A foglalkoztatás költségei között a támogatás szempontjából a munkavállaló munkabére, annak járuléka, a munkaruha- és egyéni védőeszközök költségei, a munkaadót terhelő utazási költségek, a munkásszállítás költségei, a munkaalkalmassági vizsgálat költségei, a többletlétszám foglalkoztatásából eredően az irányításban felmerülő többletköltségek stb. számolhatók el.

Közhasznú foglalkoztatás támogatása

2000. február 1-jétől kezdődően a közhasznú foglalkoztatás támogatása nemcsak közfeladat, hanem az önkormányzat által önként vállalt feladat ellátására irányuló tevékenység; valamint közhasznú tevékenység ellátása esetén is meg lehet állapítani a munkaadó részét.

A támogatott közhasznú foglalkoztatásban részesített munkavállaló ezen munkaviszonya megszűnését követően ugyanennek a munkavállalónak a foglalkoztatásához 2 év elteltével nyújtható ilyen jellegű támogatás. Ez alól kivételt jelent, ha a közhasznú munkára történő kiközvetítés időpontjában nem jogosult munkanélküli járadékra.

e) A munkahelyteremtés támogatása

A munkahelyteremtés támogatására vonatkozóan mind a törvény, mind pedig a végrehajtási jogszabály keretjellegű szabályozást tartalmazott. Ez a támogatási forma nem kérelem, hanem pályázati eljárás alapján nyújtható. Olyan programok megvalósítását szolgálta, amelyek segítik a munkaerőpiacról tartósan kiszoruló rétegek foglalkoztatását. Ezt a támogatást sok kritika érte a tág szabályozás miatt. A keretszabályozás ugyanis azt eredményezte, hogy igen nagy támogatási összegekben részesültek olyan munkahelyteremtések, amelyek jövője bizonytalan volt.

E támogatási formában jelentős változás 1997. január 1-jén következett be. Ettől az időponttól kezdődően a támogatási forma ugyanis kiegészült az ún. önfoglalkoztatóvá válás támogatásával. Ebben a támogatási formában az részesülhetett és részesülhet, aki munkaviszonyon kívüli tevékenységgel gondoskodik önmaga foglalkoztatásáról, ideértve azt is, aki vállalkozást indít, vagy vállalkozáshoz csatlakozik; továbbá aki a törvény alapján vállalkozóvá válást elősegítő támogatásban részesül. Ez utóbbi támogatás részletes szabályait a 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet 1997. július 1-jén hatályba lépett módosítása tartalmazta. E szabály alapján személyenként 500 ezer Ft-ig terjedő visszatérítendő kamatmentes tőkejuttatás adható támogatásként, valamint a tevékenység megkezdéséhez és folytatásához szükséges szaktanácsadás költsége téríthető meg. A támogatást legkésőbb a folyósítást követő 19 hónap kezdetétől számított, legfeljebb 60 hónap alatt, a munkaügyi központ által meghatározott egyenlő részletekben kell visszafizetni.

1998. január 1-jétől kezdődően a támogatás új támogatási formával egészült ki, és pedig ún. korszerű munkahelyek teremtéséhez nyújtható támogatással. Ez a támogatás olyan korszerű munkahelyek teremtéséhez nyújtható, ahol megfelelő piaci háttérrel rendelkező korszerű termékek előállításával, új szakmakultúrák meghonosításával, jelentős számú – legkevesebb háromszáz – új munkavállaló alkalmazásával a munkaadó – elsősorban gazdaságilag elmaradott, magas munkanélküliséggel küzdő térségekben – hozzájárul a munkaerőpiaci feszültségek enyhítéséhez.

Ez a támogatási forma szakított a foglalkoztatási törvényben és végrehajtási szabályaiban érvényesülő alapelvvvel, amely egyrészt a munkanélküliség megelőzése, illetőleg csökkentése érdekében, vagy a munkanélküli támogatását tartja célszerűnek a munkaerőpiacon történő könnyebb érvényesülés reményében, vagy a munkaadót támogatja azért, hogy ösztönözze arra, hogy munkanélkülit alkalmazzon. A korszerű munkahelyek támogatási lehetőségének megteremtése azon az elven alapul, hogy nagy létszámú munkavállaló alkalmazását vállaló, korszerű termékeket gyártó munkaadó támogatása is hozzájárulhat egy térség fejlesztéséhez és az ott lévő munkanélküliség csökkentéséhez.

2000. január 1-jétől kezdődően a foglalkoztatási törvénynek a munkahelyteremtés támogatására vonatkozó rendelkezéseit – az önfoglalkoztatóvá válás támogatása kivételével – az 1999. új CXXII. törvény hatályon kívül helyezte.

f) A részmunkaidős foglalkoztatás támogatása

A részmunkaidős foglalkoztatás támogatásának bevezetésére abból a célból került sor, hogy a munkaadó – a nála keletkezett foglalkoztatási feszültség enyhítése érdekében – megoldásként ne a létszámleépítést válassza, hanem részmunkaidőben foglalkoztassa a teljes munkaidőben alkalmazott munkavállalóit. Természetesen ehhez a munkavállalóval kötött munkaszerződés módosítására volt szükség. A támogatásnak feltétele volt, hogy a munkaidőcsökkentés a teljes munkaidő egyharmadát elérje. Ebben az esetben a munkaadó kérhette az érintett munkavállalók emiatt kieső munkaidejére járó személyi alapbére legfeljebb 50%-ának 1 évre történő megtérítését. Az a munkaadó, aki – a munkaügyi központtal kötött megállapodástól eltérően – létszámleépítést hajtott végre, köteles volt a kapott támogatás visszafizetésére. A kapott támogatást a munkaadó a munkavállalónak bérkiegészítésként fizette ki. Ez a támogatási forma is igen sok vitát váltott ki a szakemberek körében. A szakemberek egy része ugyanis vitatta a foglalkoztatás részmunkaidős jellegét. Álláspontjuk szerint ebben az esetben nem részmunkaidős, hanem csökkentett munkaidős foglalkoztatásról van szó, amelyet a munkaadó egyoldalú akarattal rákényszerít a munkavállalóra. Ugyanakkor a támogatás a gyakorlatban sem volt igazán népszerű. Ezért 1997. január 1-jétől kezdődően új támogatási forma, a „Munkahelymegőrzés támogatása” váltotta fel.

g) A munkahelymegőrzés támogatása

A munkahelymegőrzés támogatása olyan munkaadók részére nyújtható, akik átmeneti likviditási gonddal küzdenek. Célja a foglalkoztatottak létszámának megtartása.

Részmunkaidős foglalkoztatás támogatása

Munkahelymegőrzés támogatása

Ugyanakkor ez a támogatási forma megváltozott formában tartalmazza a részmunkaidős foglalkoztatás támogatását, de csak egyes munkavállalói rétegek részmunkaidős foglalkoztatásának elősegítéséhez. A likviditási gondok leküzdését célzó támogatás annak a munkaadónak nyújtható, aki

- a) nem költségvetési szervként működik,
- b) nem áll felszámolási vagy végelszámolási eljárás alatt,
- c) a létszámleépítési szándékát, annak kezdő időpontját megelőzően bejelentette a munkaügyi központnak,
- d) a leépítendő létszám megtartását is biztosító tervet készít, amelyben legalább a támogatás folyósításának időtartamával megegyező időtartamú továbbfoglalkoztatási kötelezettséget vállal, valamint
- e) rendelkezik anyagi biztosítékkal a támogatás visszafizetéséhez.

Az előzőekben foglalt feltételekkel rendelkező munkaadó részére a következő támogatások nyújthatók:

- a) visszatérítendő vagy vissza nem térítendő támogatásként a tervezett létszámleépítéssel érintett munkavállalók részére ténylegesen kifizetett munkabér és annak járulékai, legfeljebb 50%-ának megfelelő összeg folyósítható legfeljebb 1 éves időtartamra,
- b) vissza nem térítendő támogatásként – ha a munkaidő rövidítése a teljes munkaidő egynegyedét eléri – megtéríthető a munkáltató egyoldalú döntése alapján munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló kieső munkaidejére járó munkabérnek és járulékainak 65%-a, legfeljebb 6 hónapi időtartamra.

A munkahelymegőrzés támogatásának másik formájában a költségvetési szervként működő munkaadók is részesíthetők. E támogatásnak is feltétele, hogy a munkaadó a kérelem benyújtását megelőzően legalább 2 évig működjön; ne álljon felszámolási és végelszámolási eljárás alatt; a létszámleépítésre irányuló szándékát a munkaügyi központnak bejelentse. További feltétele a támogatásnak, hogy a munkaadó vállalja, hogy a munkaügyi központtal közös tervet készít a támogatás alapjául szolgáló munkavállalói kör részmunkaidőben történő továbbfoglalkoztatását is biztosítandó. E támogatási forma keretében az a munkavállaló támogatható a teljes munkaidő felét, legfeljebb háromnegyedét elérő foglalkoztatással, aki

- a) saját háztartásában egy vagy több kiskorú gyermeket nevel, és a legfiatalabb gyermek a 10. életévét még nem töltötte be,
- b) aki legfeljebb 5 évvel áll a reá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár előtt,
- c) akinek a munkaképesség-romlása legalább a 40%-ot eléri, és nem részesül más ellátásban.

E támogatási formában vissza nem térítendő támogatásként legfeljebb a munkavállaló részére kieső munkaidőre fizetett bérkiegészítés összege, annak járulékai vagy azok egy része téríthető meg. Ez a támogatás legfeljebb 1 évig folyósítható. Ez a támogatási forma a közeljövőben megszűnik.

h) Korengedményes nyugdíj átvállalása

*Korengedményes
nyugdíj átvállalása*

Már az 1990 előtti hatályos jogszabály is tartalmazta a munkavállaló korengedményes nyugdíjazásának lehetőségét. A jogi szabályozás lehetővé tette és lehetővé teszi ma is, hogy a munkaadó és a munkavállaló megállapodjon a munkavállaló korengedményes nyugdíjazásáról, ha a jogszabályban meghatározott feltételek fennállnak. Egyik ilyen feltétel többek között, hogy a munkaadó a korengedményes nyugdíjazás költségeit a társadalombiztosítási szervek számára befizesse. E költségek egy részének vagy teljes egészének átvállalását biztosította a foglalkoztatási törvény.

A munkaadó az öt terhelő költségek 50%-ának átvállalását kérhette, ha jelentős létszámleépítést valósított meg, és az előző évi eredménye nulla vagy negatív volt. A költségek teljes összegű átvállalására pedig akkor volt lehetőség, ha a munkaadó jogutód nélkül megszűnt vagy felszámolták. Jelentős létszámleépítésnek az minősült, ha a munkaadó egy intézkedés keretében az előző évi átlagos állományi létszám legalább 25%-ának vagy legalább 300 főnek szünteti meg a munkaviszonyát. A törvény a korengedményes nyugdíj folyósításának szüneteltetését írta elő, ha a nyugdíjas a korengedmény ideje alatt kereső foglalkozást létesít és az abból származó jövedelem havi átlagban a mindenkori minimálbért meghaladja. Ezzel az intézménnyel igen sok gyakorlati probléma merült fel. Egyrészt ösztönözte a munkáltatókat arra, hogy létszámleépítés estén az öregségi nyugdíjkorhatárhoz közel álló életkorú munkavállalóik munkaviszonyát szüntessék meg elsősorban, másrészt az ilyen korengedményes nyugdíjban részesülők kereső tevékenysége nehezen volt ellenőrizhető. Így gyakran fordult elő, hogy a munkaadó megállapodott a munkavállalóval annak korengedményes nyugdíjazásáról, igénybe vette a törvény által biztosított támogatást, azt követően pedig ismételten alkalmazta a munkavállalót nyugdíjasként.

Az előzőekben felsorolt indokok alapján ez a támogatási forma 1995. július 1-jével megszűnt.

i) Megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának támogatása

Megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának támogatása

1996. január 1-jétől jött létre több elkülönült állami pénzalapból a Munkaerőpiaci Alap. Ebbe az alapba került az akkori Népjóléti Minisztérium által kezelt Rehabilitációs Alap is, amely ezt követően a Munkaerőpiaci Alap rehabilitációs része lett. Az összevonás eredményeként a korábban a Rehabilitációs Alapból nyújtott támogatást ettől az időponttól kezdődően a foglalkoztatási törvény szabályozta. Ennek megfelelően a Munkaerőpiaci Alap rehabilitációs alaprészből támogatás nyújtható a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását elősegítő beruházáshoz, valamint külön

rendeletben meghatározott beruházásnak nem minősülő bővítéshez, egyéb fejlesztési célú kifizetéshez.

E támogatás alkalmazásában megváltozott munkaképességű személynek azt a személyt kellett tekinteni, aki testi vagy szellemi fogyatékos, vagy aki-nek az orvosi rehabilitációt követően munkavállalási és munkahelymegtartói esélyei testi vagy szellemi károsodása miatt csökkentek. A támogatás visszatérítendő vagy vissza nem térítendő formában nyújtható, erre irányuló pályázat alapján.

A munkaügyi központok gyakorlatában gyakran volt tapasztalható, hogy a munkanélküliek elhelyezkedését egészségi állapotuk gátolta. Ezért szükségessé vált, hogy a munkaügyi központ számára lehetővé váljon, hogy speciális szakértelemmel rendelkező szakemberek segítségével felderítse a munkanélküliek egészségi állapotát érintő azon körülményeket, amelyek a munkaerőpiacon való érvényesülést gátolják. Ezért a foglalkoztatási törvény 1998. január 1-jén hatályba lépett módosítása felhatalmazta az akkori munkaügyi minisztert – jelenleg a felhatalmazás a szociális és családtügyi miniszter részére szól –, hogy a megváltozott munkaképességű személyek foglalkozási rehabilitációjának elősegítése érdekében a foglalkoztatásuk támogatására törvényben foglaltaknál kedvezőbb szabályokat állapítson meg, továbbá meghatározza a támogatások és szolgáltatások nyújtásával kapcsolatos eljárást. Az erről szóló miniszteri rendelet 1998 május közepén lépett hatályba. A miniszteri rendelet által szabályozott új támogatásokat 1998. július 1-jétől vezették be.

A miniszteri rendelet módosított a megváltozott munkaképességű személy korábban ismertetett fogalmán. Eszerint megváltozott munkaképességű személy az,

- a) akinél a munkaképesség-csökkenés mértéke – az Országos Egészségbiztosítási Pénztár Országos Orvosszakértői Intézetének igazolása szerint – legalább a 40%-ot eléri, vagy
- b) aki munkaképesség-csökkenésének mértékéről az a) pontban meghatározott szerv igazolásával nem rendelkezik – de az erről szóló szakvélemény alapján megállapítható, hogy munkavállalási és munkahely megtartási esélyei testi vagy szellemi károsodása miatt csökkentek.

A módosítástól kezdődően e személyi kör foglalkoztatásának elősegítésére szolgál a korábban ismertetett támogatási forma. Ugyanakkor a jogszabály e személyi kör vonatkozásában speciális eljárást ír elő a munkaügyi központok számára. Az eljárás a munkanélküli egészségügyi állapotával összefüggő elhelyezkedést gátló körülmények felderítésére, valamint annak vizsgálatára irányul, hogy a munkanélküli foglalkoztatása milyen szolgáltatás és támogatás nyújtásával segíthető elő.

A módosítással új – a törvényi szabályozásnál kedvezőbb – speciális támogatási formák is megjelentek. Ezek:

- a) rehabilitációs foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatás,
- b) megváltozott munkaképességű munkanélküliek képzése,
- c) megváltozott munkaképességű személy vállalkozóvá válásának támogatása.

Ez utóbb említett támogatások a Munkaerőpiaci Alap foglalkoztatási alap részéből kerülnek finanszírozásra. A támogatások szabályainak részletes ismertetésére – figyelemmel a feltételek erőteljes szakmai jellegére – nem térünk ki.

j) Pályakezdő munkanélküliek elhelyezkedésének támogatása

1996. július 1-jétől megszűnt a pályakezdő munkanélküliek munkanélküli ellátása, a pályakezdők munkanélküli segélye. Megszüntetését – mint azt korábban leírtuk – az a megfontolás indokolta, hogy a pályakezdők számára a cél nem a munkanélküli ellátás biztosítása kell legyen, hanem annak elősegítése, hogy részükre megfelelő munkahelyet találjanak. Ezért az ellátás megszűnésének időpontjától a pályakezdők foglalkoztatásának elősegítése érdekében egy speciális támogatási rendszert vezetett be a kormány. A jogszabály egyrészt rendelkezik arról az eljárásról, amelynek keretében a munkaügyi központ és a pályakezdő együttműködik annak érdekében, hogy a pályakezdő el tudjon helyezkedni. E cél érdekében speciális – a törvényi szabályozásnál kedvezőbb – támogatási formák bevezetésére is sor került. Ezek a következők:

a) Munkatapasztalatszerzés támogatása

Ez a támogatási forma azt a célt szolgálja, hogy a szakképzettséggel nem rendelkező pályakezdő munkanélküli foglalkoztatását legalább napi négy órás munkaidőben és legalább 360 napi időtartamra elősegítse annak érdekében, hogy munkatapasztalatot szerezzen. A támogatás a foglalkoztatás időtartamára, de legfeljebb 360 napra szól, mértéke a pályakezdő részére járó munkabér 50–100%-a. Ez a mérték azonban szakképzetlen pályakezdő esetében nem haladhatja meg havonta a kötelező legkisebb munkabér másfélszeresét, középfokú szakképzettségű pályakezdő esetében kétszeresét, felsőfokú szakképzettségű pályakezdő esetében két és félszeresét.

b) Foglalkoztatást elősegítő képzés

A jogszabály a pályakezdő képzésben történő részvétele esetében a képzési költség kötelező megtérítését írja elő. Ezen túlmenően természetesen – mérlegelési jogkörben – a pályakezdő részére keresetpótló juttatás, keresetkiegészítés is adható.

Pályakezdő munkanélküliek elhelyezkedésének támogatása

Munkatapasztalatszerzés támogatása

Foglalkoztatást elősegítő képzés

*Foglalkoztatási támogatás**c) Foglalkoztatási támogatás*

Ez a támogatás azt a célt szolgálja, hogy a munkaadó legalább napi hatórás időtartamban tovább foglalkoztassa a szakmunkásképző iskola, szakiskola, speciális szakiskola befejezését követően azt a pályakezdőt, aki nála legalább egy tanéven keresztül gyakorlati képzésben vett részt. A támogatást 270 napra kell megállapítani. Megállapításának feltétele, hogy a munkaadó a pályakezdőt a támogatás folyósításának lejártát követően legalább három hónapig tovább foglalkoztassa. A támogatás mértéke az adott munkaadóra érvényes kötelező legkisebb havi munkabér fele.

A pályakezdők foglalkoztatását elősegítő támogatási formák abban különböznek a törvény által megállapított egyéb támogatási formáktól, hogy azokat a jogszabályban előírt feltételek fennállása esetén kötelezően kell megállapítani.

*A foglalkoztatáshoz kapcsolódó járulékok átvállalása***k) A foglalkoztatáshoz kapcsolódó járulékok átvállalása**

1997. január 1-jétől a munkabért terhelő járulékfizetési kötelezettség átvállalásának lehetősége önálló szabályként jelenik meg a foglalkoztatási törvényben. Ez a lehetőség kezdetben a keresetet terhelő egészség- és nyugdíjbiztosítási, valamint munkaadói járulék egészben vagy részben történő átvállalására terjedt ki legfeljebb egy évi időtartamra. A jogszabályváltozások következtében azonban a későbbiekben átvállalható lett a munkaadót terhelő egészségügyi hozzájárulás is. Bár a törvény a munkabér járulékainak átvállalását egy évre teszi lehetővé, a végrehajtásáról szóló miniszteri rendelet az átvállalás legnagyobb időtartamát hat hónapban állapítja meg.

Ugyanakkor a törvény alapján támogatás nyújtható annak a magánszemély munkaadónak, aki alkalmi munkavállalói könyvvel rendelkező, jövedelempótló támogatásban részesülő személy vagy olyan munkanélküli személy foglalkoztatását vállalja, akinek jövedelempótló támogatását a folyósítás időtartamának lejártá miatt szüntették meg. Annak a személynek a foglalkoztatása is támogatható, akinek a jövedelempótló támogatás folyósítása kereső tevékenység miatt szünetel. Ezekben az esetekben a támogatás összege az adott foglalkoztatáshoz kapcsolódó közteherjegy értékének 50%-a.

*Intenzív álláskeresés támogatása***l) Intenzív álláskeresés támogatása**

A gyakorlat nyilvánvalóvá tette, hogy a munkanélküli munkaerőpiacon történő érvényesüléséhez elengedhetetlenül szükséges, hogy saját maga keresen magának állást. Ehhez viszont a törvénynek is kell tartalmaznia megfelelő ösztönző eszközöket. E megfontolás eredményeként került a törvénybe 1999. január 1-jétől az intenzív álláskeresés támogatásának lehetősége.

Az intenzív álláskeresés megjelölés tulajdonképpen egy folyamatot jelent, melynek során a munkanélküli a munkaügyi központtal közösen készített

együttműködési terv alapján vesz részt az intenzív álláskeresésben. Ez az együttműködési terv tartalmazza, hogy a munkanélküli milyen módon vesz részt az intenzív álláskeresésben, ennek keretében milyen tevékenységeket folytat, továbbá a tevékenységekhez a munkaügyi központ milyen szolgáltatásokat nyújt.

Az előbbieken említett intenzív álláskeresés támogatásaként a munkanélküli részére megteríthető:

- a) munkahelyek felkereséséhez, továbbá a szolgáltatások igénybevételéhez kapcsolódó helyi tömegközlekedés költsége, továbbá
- b) a rövid időtartamú, (legfeljebb öt napig tartó) álláskeresési módszerek elsajátítását célzó szolgáltatások igénybevételéhez kapcsolódóan felmerült szállás és étkezési költség.

Az intenzív álláskeresés támogatásának időtartama naptári évenként legfeljebb három hónap lehet. Az egy álláskeresőnek nyújtott támogatás havi összege nem haladhatja meg az úti költséggel kapcsolatos támogatás esetében a munkanélküli járadék alsó határának 30%-át, a szállás- és étkezési költséggel kapcsolatos támogatás esetében a munkanélküli járadék alsó határának felét.

m) Termőfölddel rendelkező munkanélküliek vállalkozóvá válásának támogatása

1993-ban igény merült fel arra, hogy az akkori Földművelésügyi Minisztérium által kezelt Mezőgazdasági Fejlesztési Alap és a Reorganizációs kormányprogram keretében nyújtható támogatások, valamint a Foglalkoztatási Alap támogatási rendszerének összekapcsolásával elő kell segíteni, hogy a munkanélküliek mezőgazdasági tevékenységgel oldják meg foglalkoztatásukat. Ennek megtakarítása érdekében a kormány 1993 októberében új támogatási formára hozott rendeletet.

Ezt a támogatást az a személy igényelhetette, aki

- a) munkanélküli járadékra jogosult, és
- b) a Mezőgazdasági Fejlesztési Alap vagy Reorganizációs kormányprogram keretében a kormányrendelet hatályba lépését követően hozott döntés alapján támogatásban részesült,
- c) tulajdonában vagy használatában lévő termőföldön főfoglalkozásban egyéni és társas vállalkozásba kezd, és
- d) legalább a támogatás összegét elérő forgalomképes termőföld vagy más ingatlan tulajdonosa, amire a jelzálogjog ingatlan nyilvántartásba történő bejegyzéséhez hozzájárul.

Támogatást kérhetett az a munkanélküliként nyilvántartott személy is, akinek a munkanélküli járadékra való jogosultsága azért nem áll fenn, mert folyósításának időtartamát kimerítette.

Termőfölddel rendelkező munkanélküliek vállalkozóvá válásának támogatása

Támogatásként a Foglalkoztatási Alap terhére egyszeri kamatmentes kétszázezer Ft összegű hitel volt adható. A hitelt a folyósítást követő harminchetedik hónap kezdetétől negyvennyolc hónap alatt háromhavonta egyenlő részletekben kellett visszafizetni. A két támogatási rendszer összekapcsolása nem volt problémamentes. A mezőgazdasági támogatások iránti pályázatok elbírálása gyakran időben elhúzódott és egy, a Foglalkoztatási Alapból nyújtott támogatást sem lehetett igénybe venni. A támogatások felhasználásának ellenőrzése is nehezen volt megoldható.

A fentiekben vázolt okok alapján ez a támogatási forma végül is 1995. május 5-től megszűnt.

Munkába járással kapcsolatos terhek csökkentését célzó támogatások

n) A munkába járással kapcsolatos terhek csökkentését célzó támogatások

Ennek a támogatási rendszernek a kialakulásához az a gyakorlati tapasztalat vezetett, hogy a munkaadók gyakran azért zárkoztak el a munkanélküli alkalmazásától, mert nem vállalták a messzebb lakó munkavállalók oda- és visszautazásával kapcsolatos rájuk háruló utazási költségek megtérítését.

Utazási költségtérítés

na) Utazási költségtérítések

A kormány 1994 januárjában rendeletben megteremtette a lehetőséget az olyan munkaadó támogatásának, aki olyan személy foglalkoztatását vállalta, aki legalább hat hónapja, pályakezdő esetben legalább három hónapja a megyei (fővárosi) munkaügyi központ által nyilvántartott munkanélküli, és hasonló munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyát a kérelem benyújtását megelőző hat hónapon belül – működésével összefüggő okból – nem szüntette meg.

A munkaadó támogatásával egyidejűleg a munkavállaló is támogatásban részesülhetett. Támogatásként mind a munkaadó, mint pedig a munkavállaló számára az öt külön jogszabály alapján terhelő utazási költség téríthető meg egyéves időtartamra. Ez a támogatás ma is létezik, de a rendszer 1998 március közepén kiegészült három új támogatási formával. Ezek a következők:

- nb) csoportos személyszállítás támogatása,
- nc) lakhatási hozzájárulás megtérítése,
- nd) munkaerőtoborzás támogatása.

Csoportos személyszállítás támogatása

nb) Csoportos személyszállítás támogatása

Ez a támogatás annak a munkaadónak adható, aki munkavállalóinak lakóhelyük és a munkahelyük közötti oda- és visszautazását csoportos személyszállítás útján oldja meg. A támogatás feltétele, hogy a csoportos személyszállítással érintett munkavállalók lakóhelye olyan településen legyen, hogy a lakóhely és a munkahely között tömegközlekedési eszközzel történő oda- és visszautazás nem, vagy csak aránytalan nehézséggel oldható meg. Ez a

körülmény akkor áll fenn, ha annak ideje tömegközlekedési eszközzel a két órát meghaladja. Ennek a támogatási formának nem feltétele, hogy a munkaadó olyan munkavállalók utaztatását oldja meg ilyen módon, akik korábban munkanélküliek voltak. Előnyben részesül azonban az a munkaadó, aki nagyobb arányban oldja meg olyan személyek lakóhely és munkahely közötti oda- és visszautazását, akik megváltozott munkaképességűek, vagy alkalmazásukat közvetlenül megelőzően a munkaügyi központ által nyilvántartott munkanélküliek voltak.

E támogatás szempontjából csoportos személyszállításnak az minősül, ha a munkaadó saját vagy bérelt autóbusszal, mikrobusszal, személygépkocsival, vagy erre a célra igénybe vett szolgáltatás útján a munkaadóhoz vezető útvonalon egy vagy több településről legalább négy munkavállaló szállításáról gondoskodik.

A támogatás legfeljebb egy évig adható, mértéke a csoportos személyszállításban érintett munkavállalók lakóhelyétől a munkahelyéig tartó útvonalra vonatkozó autóbusszbérletek árának a munkaadót terhelő részéig terjedhet.

nc) Lakhatási hozzájárulás támogatása

Ez a támogatás annak a munkaadónak nyújtható, aki

- ca) munkaügyi központ által nyilvántartott munkanélküli foglalkoztatását vállalja, és
- cb) az előbbieken meghatározott munkavállalók által igénybevett lakásbérlet, albérlet, fizető vendégszolgálat díjának megfizetéséhez hozzájárul, illetőleg ezeknek a munkavállalóknak az elhelyezését munkásszállítás útján oldja meg, és
- cc) hasonló munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyát a kérelem benyújtását megelőző hat hónapon belül – a működésével összefüggő okból – nem szüntette meg. Támogatásként a munkaadónak a cb) pont alatt felsorolt kiadásai téríthetők meg, legfeljebb egy évi időtartamra. A támogatás mértéke munkavállalónként nem haladhatja meg a munkanélküli járadék – a kérelem benyújtásának időpontjában hatályos – alsó határát.

nd) Munkaerő-toborzás támogatása

Ez a támogatási forma arra ösztönzi a munkaadókat, hogy szervezzenek munkaerő toborzást a munkaügyi központ által meghatározott olyan településen, ahol a munkanélküliségi mutató az országos átlagot meghaladja. A munkaerő toborzásnak valós munkaerő igény kielégítésére kell irányulnia.

Támogatásként megtéríthetők a munkaadónak a munkaerő-toborzás szervezésével kapcsolatos költségei, a munkaügyi központ által elfogadott költségvetés alapján. A támogatás mértéke alkalmanként legfeljebb 500 ezer Ft lehet.

Lakhatási hozzájárulás támogatása

Munkaerő-toborzás támogatása

Foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésének támogatása

o) Foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatás

Ez a támogatási forma az ország kedvezőtlen foglalkoztatási helyzetben lévő térségeiben a foglalkoztatási feszültségek mérséklését, illetőleg újabb foglalkoztatási feszültségek kialakulásának megelőzését volt hivatva szolgálni. A támogatás annak a munkáltatónak volt nyújtható,

- a) akinek a telephelye olyan foglalkoztatási körzetben van, ahol a kérelem benyújtást megelőző három hónapban a munkanélküliségi mutató elérte az országos mérték másfélszeresét, és
- b) akinek az a) pontban meghatározott telephelyén a kérelem benyújtását megelőző hónapban számított átlagos statisztikai állományi létszáma legalább kétszáz fő volt, és a támogatás hiányában a működésével összefüggő ok miatt, legalább ötven fő munkaviszonyát szüntetné meg rendes felmondással, és
- c) aki vállalja, hogy a támogatás odaítélése esetén a b) pontban megjelölt állományi létszámát legalább a támogatás folyósításának befejezésétől számított egy évig megtartja.

Támogatásként a tovább foglalkoztatott (egy későbbi módosítás szerint már nemcsak a tovább foglalkoztatott) munkavállalók munkabérének és járulékainak 50 százaléka volt megtéríthető legfeljebb egy évi időtartamra.

Ez a támogatási forma 1999. január 1-jétől megszűnt. A támogatás rendkívül sok vitát váltott ki a gyakorlatban. A támogatás odaítéléséről az akkori munkaügyi miniszter döntött mérlegelési jogkörben. Általában igen sok munkaadói kérelem érkezett az akkori Munkaügyi Minisztériumhoz. A korlátozott pénzügyi források miatt igen nehéz volt a döntéshozatal abban a tekintetben, hogy a jogszabályi feltételeknek megfelelő munkaadók közül mely munkaadók részesülhessenek támogatásban. Ugyanakkor a támogatási forma hatékonysága is megkérdőjelezhető volt. Általában az volt a tapasztalat, hogy a támogatással csupán későbbre tolódott el a munkáltató gazdasági problémáinak valódi megoldása.

A csoportos létszámleépítés hátrányos következményeinek enyhítése

p) A csoportos létszámleépítés hátrányos következményeinek enyhítését célzó támogatás

A korábbiakban már említés történt arról, hogy a létszámleépítések bejelentésére vonatkozó szabályok a foglalkoztatási törvényből átkerültek a munkajogi szabályok közé. E szabályokat a törvényben egy olyan támogatásra vonatkozó rendelkezés váltotta fel, amely a munkaadókat ösztönzi arra, hogy különböző intézkedéseket hozzanak az általuk végrehajtandó csoportos létszámleépítés hátrányos következményeinek enyhítésére. A törvény a támogatásnak csak a lehetőségét fogalmazza meg, a támogatás részletes szabályait miniszteri rendelet tartalmazza.

A támogatás arra ösztönzi a munkaadót, hogy a létszámleépítés ideje alatt az azzal érintett telephelyein a létszámleépítéssel érintett munkavállalói munkába helyezését elősegítő bizottságot hozzon létre és működtessen. A támogatásban az a munkaadó részesíthető, aki

- a) intézkedett annak a konzultációnak a megkezdése érdekében, amelyet a csoportos létszámleépítésre vonatkozóan a törvény előír, és
- b) az előzőekben említett Munkába Helyezést Elősegítő Bizottságot hoz létre és működtet, és
- c) nyilatkozik arról, hogy a Bizottság működéséhez milyen módon járul hozzá, és
- d) vállalja, hogy a munkaügyi központtal kötött megállapodás alapján a Bizottság működése alatt valamint a tevékenység befejezésekor a támogatás felhasználásáról elszámolást és értékelést készít.

Támogatásként a munkaadó részére a csoportos létszámleépítéssel érintett telephelyen (telephelyeken) létrehozandó Bizottság működéséhez, legfeljebb tizenkét hónapra történő felhasználásra, bizottságonként legfeljebb egymillió Ft adható. A támogatást a munkaügyi központ attól függően határozza meg, hogy milyen a térség munkaerőpiaci helyzete, hány munkavállaló érintett a csoportos létszámleépítésben, a bizottságok támogatására mekkora pénzügyi keret áll rendelkezésére. A támogatást a munkaadó a Bizottság működésével kapcsolatos kiadásokra használhatja fel. Ilyen pl. a bizottság vezetőjének a tiszteletdíja, a szakértők, oktatók, előadók díjazása, az e díjazások után fizetendő társadalombiztosítási járulékok, utazási költségek, tájékoztatók szervezésének költségei, kiadványok előállítása, terjesztése stb.

q) Közhasznú szervezetek támogatása

1998. január 1-jén hatályba lépett a közhasznú szervezetekről szóló 1997. évi CLVI. törvény. E jogszabály a közhasznú tevékenységek között sorolja fel a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű rétegek képzésének, foglalkoztatásának elősegítését és az ahhoz kapcsolódó szolgáltatásokat.

Ehhez kapcsolódóan 1998. január 1-jétől a foglalkoztatási törvény is lehetőséget biztosított a Munkaerőpiaci Alap foglalkoztatási alaprészeinek decentralizált keretéből a közhasznú szervezetek támogatására.

A támogatás pályázati eljárás alapján történik. Ez a támogatás azoknak a közhasznú szervezeteknek nyújtható, amelyek tevékenysége (létesítő okiratuk, alapszabályuk szerint) elsősorban tartós munkanélküliek, megváltozott munkaképességű személyek, pályakezdő munkanélküliek foglalkoztatásának elősegítésére, munkanélküliségük megelőzésére, valamint a munkanélküliségükből származó hátrányos követelmények enyhítésére irányul.

E támogatásra vonatkozó részletes szabályokat szintén a miniszteri rendelet tartalmazza. A miniszteri rendelet szerint ez a támogatás egyrészt a köz-

Közhasznú szervezetek támogatása

hasznú szervezet olyan programjaihoz nyújtható, amelyeket a munkanélküliek valamint a munkanélküliséggel veszélyeztetettek számára szerveztek, és állskeresést, pálya- és szakmaválasztást segítik, illetőleg munkaerőpiaci szolgáltatást nyújtanak. Támogatás nyújtható másrészt a foglalkoztatási programokat szervező, irányító szakértők díjazásaihoz.

Az ismertetett támogatások közül ez az egyetlen támogatási forma, amelynél a jogszabály nem határozza meg konkrétan a támogatás mértékét, hanem azt a pályázati felhívásban a munkaügyi központnak kell meghatároznia.

A támogatás nyújtásánál a (fővárosi) munkaügyi központnak meg kell kérnie a megyei (fővárosi) munkaügyi tanács, valamint az igényelt támogatás felhasználási helye szerint illetékes települési önkormányzatok véleményét.

A munkaerőpiaci programok támogatása

Az 1999. évi CXXII. törvény új támogatási formát vezetett be. Ennek keretében olyan programok támogatására nyílik lehetőség, amelyek térségi foglalkoztatási célok megvalósítására, munkaerőpiaci folyamatok befolyásolására, valamint a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévő rétegek foglalkoztatásának elősegítésére irányulnak. E programok keretében a munkaerőpiaci szolgáltatások és foglalkoztatást elősegítő támogatások egyidejűleg és egymásra épülve nyújthatók.

Munkaerőpiaci szolgáltatások támogatása

Az 1999. évi CXXII. törvény a foglalkoztatási törvény III. fejezetét kiegészítette a munkaerőpiaci szervezet munkaerőpiaci szolgáltatásainak szabályozásával. A munkaerőpiaci szolgáltatások formái a következők:

- a) munkaerőpiaci és foglalkozási információ nyújtása,
- b) munka-, pálya-, állskeresési, rehabilitációs, helyi(térségi) foglalkoztatási tanácsadás,
- c) munkaközvetítés.

A törvény egyrészt megteremtette azok támogatásának lehetőségét, akik a „munkaerőpiaci és foglalkozási információ nyújtása” szolgáltatást, valamint a „munka-, pálya-, állskeresési, rehabilitációs, helyi(térségi) foglalkoztatási tanácsadás” szolgáltatást nyújtják. Ezen túlmenően lehetőséget biztosított a munkaerőpiaci szervezet számára, hogy a szolgáltatásban részt vevők részére keresetpótló juttatást állapítson meg. Az egyes munkaerőpiaci szolgáltatásokra, azok szakmai követelményeire, valamint a szolgáltatások igénybevételeének időtartama alatt a keresetpótló juttatás megállapítására, továbbá a szolgáltatásokat nyújtók támogatására vonatkozó részletes szabályokat a szociális és családügyi miniszter előkészítés alatt álló rendelete fogja tartalmazni.

2.3. A FOGLALKOZTATÁSI ÉRDEKEGYEZTETÉS SZERVEZETE

A foglalkoztatási törvény megteremtette a foglalkoztatási érdekegyeztetés intézményes kereteit. A törvény a foglalkoztatási érdekegyeztetési feladatok ellátására országos és megyei (fővárosi) szerveket hozott létre. A törvény hatálybalépésével az országos szintű érdekegyeztető tevékenységet a Munkaerőpiaci Bizottság, a megyei (fővárosi) szintű érdekegyeztető tevékenységet a megyei (fővárosi) munkaügyi tanács látja el.

A későbbiekben a legtöbb változáson a foglalkoztatási érdekegyeztetés országos szintű szerve megy keresztül. A foglalkoztatási érdekegyeztetés feladatait a Munkaerőpiaci Bizottságtól átveszi az Országos Munkaügyi Tanács, majd annak megszűnése után az Érdekegyeztető Tanács és a Munkaerőpiaci Alap Irányító Testülete.

A foglalkoztatási érdekegyeztetés szervezete

Foglalkoztatási érdekegyeztetés országos szinten

Munkaerőpiaci Bizottság

Ez a testület látta el a törvény hatályba lépésével az országos szintű érdekegyeztetési tevékenységet. A Munkaerőpiaci Bizottság a munkavállalók, a munkaadók és a kormány képviselőiből álló testület. Bár a törvény ma már nem fogalmaz meg számára feladatokat, ma is működik, mint az Országos Munkaügyi Tanács egyik szakbizottsága.

A törvény nem tartalmazott iránymutatást arra vonatkozóan, hogy a munkaerőpiac különböző szereplőit a Munkaerőpiaci Bizottságban képviselő személyek kiválasztása milyen módon történik. Ez abból a megfontolásból történt, hogy a piaczgazdaságok gyakorlata szerint ez a munkaerőpiaci szereplők belső ügye.

A Munkaerőpiaci Bizottság a törvény szerint a foglalkoztatási érdekegyeztetés keretében két különböző típusú feladatot látott el:

- a) A törvény bevezette a munkanélküliség kezelésének többpartneres finanszírozását. Ennek megfelelően a Munkaerőpiaci Bizottság részére döntési hatáskört biztosított az olyan pénzeszközök felhasználására, amelyek az alanyi jogon járó juttatások kifizetésén túlmenően a Munkanélküliek Szolidaritási Alapjában maradnak.
- b) A Munkaerőpiaci Bizottság a foglalkoztatási érdekegyeztetés országos szintű fóruma volt. E feladatának végrehajtásához a törvény döntési, véleményezési és beszámoltatási jogkört biztosított. Ennek megfelelően:
 - meghatározta a Foglalkoztatási Alap felhasználásának elveit és fő arányait,
 - figyelemmel kísérte a Foglalkoztatási Alap felhasználását,
 - hozzájárult a Foglalkoztatási Alapból foglalkoztatási célú alapítvány létrehozásához,

Munkaerőpiaci Bizottság

A Munkaerőpiaci Bizottság feladatai

- előzetesen véleményezte a kormánynak illetve tagjainak a foglalkoztatást közvetlenül érintő jogszabálytervezeteit,
- állást foglalt a tagok által előterjesztett foglalkoztatáspolitikai tárgyú rövid és hosszú távú programok tekintetében, figyelemmel kíséri azok végrehajtását,
- véleményezte a munkaerőpiaci szervezet működését, erről beszámoltatta az Országos Munkaügyi Központ főigazgatóját.

A foglalkoztatási törvény 1991. december 29-én hatályba lépett módosítása a foglalkoztatási érdekegyeztetés feladatai mellett képzési érdekegyeztetési feladatokat is megfogalmazott. Így törvényi szabályozást nyert a képzési érdekegyeztetési feladatokat ellátó Országos Képzési Tanács, amely szintén a munkaadók, a munkavállalók, valamint a kormány képviselőiből állt. E módosítástól kezdődően a Munkaerőpiaci Bizottság a Foglalkoztatási Alap felhasználásának elveit és fő arányait – a képzések tekintetében az Országos Képzési Tanács véleményének meghallgatásával – határozta meg.

A Munkaerőpiaci Bizottság feladatköre kiegészült ugyanakkor egy új feladattal, amely szerint értékeli a Foglalkoztatási Alap és a Munkanélküliek Szolidaritási Alapja felhasználására vonatkozó ellenőrzések tapasztalatait.

1995. július 1-jétől módosult a Munkaerőpiaci Bizottság feladatköre. Megszűnt a döntési hatásköre az olyan pénzeszközök elhasználása tekintetében, amelyek az alanyi jogon járó juttatások kifizetésén túlmenően Munkanélküliek Szolidaritási Alapjában maradtak. E feladat helyett, ettől az időponttól kezdődően a Munkaerőpiaci Bizottság határozta meg a Munkanélküliek Szolidaritási Alapjából az Országos Munkaügyi Központ, valamint a megyei (fővárosi) munkaügyi központnak működésére fordítható pénzüsszeg mértékét.

A foglalkoztatási érdekegyeztetés országos feladatait 1996. január 1-jétől a Munkaerőpiaci Bizottság helyett az Érdekegyeztető Tanács és az Országos Munkaerőpiaci Tanács látta el.

Érdekegyeztető Tanács

Érdekegyeztető Tanács

A foglalkoztatáspolitikai országos érdekegyeztetés keretében 1996. január 1-jétől az Érdekegyeztető Tanács a következő feladatokat látta el:

- a) véleményezte a Munkaerőpiaci Alap költségvetésére, valamint alaprészekre történő felosztására vonatkozó javaslatot;
- b) előzetesen véleményezte a foglalkoztatást közvetlenül érintő jogszabálytervezeteket;
- c) évente beszámoltatta az Országos Munkaerőpiaci Tanácsot.

A törvény felhatalmazta az Érdekegyeztető Tanácsot, hogy az előbbi a) és b) pontban megjelölt jogköreit alapszabályában a bizottságaira átruházza.

1997. január 1-jétől a Munkaerőpiaci Alap Irányító Testületeinek létrejöttéből az Érdekegyeztető Tanács előzőekben felsorolt jogkörei is módo-

sultak. Ettől az időponttól az Érdekegyeztető Tanács nem minden jogszabálytervezetet véleményezett, csak a törvénytervezeteket. Megszűnt az Érdekegyeztető Tanácsnak a Munkaerőpiaci Alap költségvetésére valamint alaprészekre történő felosztására vonatkozó javaslatokkal kapcsolatos véleményezési joga.

Országos Munkaerőpiaci Tanács

A foglalkoztatáspolitikai érdekegyeztetés fő színhelyévé 1996. január 1-jétől az Országos Munkaerőpiaci Tanács vált. Az Országos Munkaerőpiaci Tanácsra vonatkozó jogi szabályozásban megszüntetésre kerültek azok a hiányosságok, amelyek a Munkaerőpiaci Bizottságra vonatkozó szabályokban észlelhetők voltak. A törvény részletesen szabályozta az Országos Munkaerőpiaci Tanács tagjainak számát, összetételét, valamint a tagokat megbízó szerveket. Az Országos Munkaerőpiaci Tanácsnak 9 tagja volt, a munkavállalókat, a munkaadókat és a kormányt azonos számú tag képviselte. A munkavállalói képviselőket az Érdekegyeztető Tanács munkavállalói, a munkaadói képviselőket pedig a munkaadói oldala jelölte. A kormányoldal egy képviselőjét a pénzügyminiszter jelölte. Az Országos Munkaerőpiaci Tanács tagjait a munkaügyi miniszter bízta meg és hívta vissza.

Az Országos Munkaerőpiaci Bizottság feladat és hatáskörét is részletesebben szabályozta a törvény, mint a Munkaerőpiaci Bizottságét.

Az Országos Munkaerőpiaci Tanácsot

- döntési
- javaslattevési,
- véleményezési,
- értékelési,
- beszámoltatási jogkör illette meg.

Az Országos Munkaerőpiaci Tanács

- a) *Döntött:* aa) a Munkaerőpiaci Alap foglalkoztatási alaprésze központi és decentralizált pénzeszközeinek arányáról, felosztásának elveiről; ab) a Munkaerőpiaci Alap alaprészeinek átcsoportosításáról; ac) a foglalkoztatási alaprész pénzeszközeinek megyék közötti átcsoportosításáról; ad) foglalkoztatási és képzési célú alapítványok, közalapítványok támogatásáról.
- b) *Javaslatot tett:* ba) a Munkaerőpiaci Alap költségvetése maradványának jóváhagyására, az áthúzódó kötelezettségek figyelembevételével a foglalkoztatási és képzési célú programok indítására; bb) a munkaerőpiaci szervezet fejlesztését szolgáló hitelfelvételre; bc) valamint a területfejlesztést szolgáló központi pénzeszközökkel megvalósítandó együttműködésre.
- c) *Véleményezte:* ca) a munkaügyi miniszter egyedi (a foglalkoztatási válsághelyzetek kezelését szolgáló) keret elosztására vonatkozó tervezetét

*Országos Munkaerőpiaci
Tanács*

*Az Országos
Munkaerőpiaci Tanács
jogköre*

(ezt a jogkörét előzetesen gyakorolta); cb) a kormány által készített foglalkoztatási koncepciót és irányelveket.

d) *Évente értékelte* a Munkaerőpiaci Alap pénzeszközeinek felhasználását, valamint a munkanélküli ellátások, foglalkoztatást elősegítő támogatások és a munkaerőpiaci szervezet ellenőrzése során szerzett tapasztalatokat és mindezekről tájékoztatta a nyilvánosságot.

e) *Beszámoltatta* az Országos Munkaerőpiaci Központ főigazgatóját.

Munkaerőpiaci Alap Irányító Testülete

Munkaerőpiaci Alap Irányító Testülete

1997. január 1-jétől az Országos Munkaerőpiaci Tanácsot egy olyan testület váltotta fel, amelynek tevékenységében ugyan érdekegyeztetési elemek mutatkoztak, azonban fő funkciójának mégsem az érdekegyeztetés tekinthető. A Munkaerőpiaci Alap Irányító Testületében (a továbbiakban MAT) a kormány, a munkaadók és a munkavállalók képviselői vesznek részt. A MAT szerepéből adódóan az összetételben jelentősége van a munkaadói és munkavállalói járulékfizetés szervezetek közötti arányának. A MAT tagjait ugyanis a munkaadók képviselői tekintetében az ÉT-ben képviselettel rendelkező országos munkaadói szövetségek, a munkavállalók képviselői tekintetében az ÉT-ben képviselettel rendelkező országos munkavállalói szövetségek jelölik, egyéb megegyezés hiányában az általuk képviseltek részéről teljesített munkaadói illetve munkavállalói járulékfizetés arányának figyelembevételével.

A MAT feladatköre

A MAT tagjait korábban a munkaügyi miniszter bízta meg és hívta vissza. A kormány képviseletét ellátó egy-egy tag megbízása, illetve visszahívása a népjóléti miniszter és a pénzügyminiszter javaslata alapján történt. Az 1998-as kormányváltást követően a MAT tagjait a szociális és családügyi miniszter bízta meg, valamint hívja vissza. A kormány képviseletét ellátó tagok közül a megbízásra illetőleg a visszahívásra két tag esetében a gazdasági miniszter, egy-egy tag esetében az oktatási miniszter, illetve a pénzügyminiszter tesz javaslatot.

A MAT feladatköre a Munkaerőpiaci Tanács feladatkörétől abban különbözött és különbözik ma is, hogy az abba tartozó feladatok elsősorban nem a foglalkoztatási érdekegyeztetéssel, hanem a Munkaerőpiaci Alap felhasználásával és működtetésével függnek össze.

A Munkaerőpiaci Alap – mint ahogyan a későbbiekben ismertetésre kerül – elkülönített állami pénzalap, amely felett a rendelkezési jogot korábban a munkaügyi miniszter gyakorolta, jelenleg a szociális és családügyi miniszter gyakorolja azzal, hogy bizonyos részjogosítványok a gazdasági minisztert és az oktatási minisztert is megilletik. Ezen túlmenően a rendelkezési jog gyakorlásában a MAT is részt vesz. Ez abban nyilvánul meg, hogy a MAT döntési, javaslattételi, véleményezési jogosultsággal rendelkezik a Munkaerőpiaci Alap felhasználásával és működtetésével kapcsolatban. Ezen

jogosítványok részletes ismertetésétől – figyelemmel azok bonyolult, összetett jellegére – eltekintünk, csupán példálózó jelleggel sorolunk fel néhányat. Így a MAT dönt például a Munkaerőpiaci Alap egyes alaprészei közötti átcsoportosításról – a Munkaerőpiaci Alap foglalkoztatási és rehabilitációs alaprésze tekintetében – a központi és a decentralizált keret arányáról, a decentralizálás elveiről valamint az átcsoportosításról. Véleményezi a kormány foglalkoztatási koncepciójának és irányelvének tervezetét, a munkanélküli ellátásokra, foglalkoztatást elősegítő támogatásokra, a Munkaerőpiaci Alappal való gazdálkodásra vonatkozó jogszabálytervezeteket. Javaslatot tesz a Munkaerőpiaci Alap éves költségvetésére, rendszeresen, de legalább negyedévenként értékeli a Munkaerőpiaci Alap pénzeszközeinek felhasználását, a Munkaerőpiaci Alap éves beszámolóját, tájékoztatást kérhet a megyei (fővárosi) munkaügyi tanácsoktól.

Foglalkoztatási érdekegyeztetés regionális szinten

Megyei (fővárosi) Munkaügyi Tanács

A foglalkoztatási törvény létrehozta a foglalkoztatási érdekegyeztetés megyei (fővárosi) szintű testületeit a megyei (fővárosi) munkaügyi tanácsokat (a továbbiakban: munkaügyi tanács). A munkaügyi tanácsokban a munkaadók, a munkavállalók és az önkormányzatok képviselői vettek részt. A résztvevők pontos körét a törvény kezdetben nem határozta meg. A foglalkoztatási törvény 1997. január 1-jétől hatályos módosításának eredményeként részletes szabályokat tartalmaz a munkaügyi tanács összetételére, tagjainak számára vonatkozóan, ugyanakkor rendezi az összeférhetetlenségi kérdéseket is.

A munkaügyi tanácsnak a munkaadók képviselőtét ellátó tagjait (munkaadói oldalát) az Érdekegyeztető Tanácsban képvisellel rendelkező országos munkaadói szövetségek megyei szintű szervezetei; munkavállalói képviselőtét ellátó tagjait (munkavállalói oldalát) az Érdekegyeztető Tanácsban képvisellel rendelkező országos munkavállalói szövetségek megyei szervezetei jelölik, illetve vonják vissza a jelölést. A helyi önkormányzatok képviselőtét ellátó tagokat (önkormányzati oldalt) a megyei (fővárosi) közgyűlés, valamint a megye területén lévő megyei képviselőtestület választja illetőleg hívja vissza. A választás illetve a visszahívás alapján a tagok részére a megbízáselelet a munkaügyi központ igazgatója adja át illetve vonja vissza. A törvény meghatározza a munkaügyi tanácsban a tagok létszámát. Eszerint a munkaügyi tanácsban a munkaadók, a munkavállalók és az önkormányzatok képviselőtét oldalanként legalább három, de legfeljebb hat tagnak kell ellátnia.

A munkaügyi tanácsnak nem lehet tagja az a személy, aki olyan szervezet tulajdonosa, vezető tisztségviselője, vezető állású munkavállalója, amely a

*Megyei (fővárosi)
Munkaügyi Tanács*

munkaügyi központ által közvetített személyek részére rendszeres szolgáltatást (képzést), munkaközvetítést nyújt. További összeférhetetlenségi szabályt a munkaügyi tanács tagjai tekintetében megállapíthat.

A munkaügyi tanács tekintetében a törvény rendelkezik a határozathozatal módjáról is. Eszerint a munkaügyi tanács a munkavállalók, a munkaadók és az önkormányzatok képviselőinek megegyezésével határoz. A határozathozatal során mindhárom oldalt egy-egy szavazat illeti meg. Megegyezés hiányában a munkaügyi tanács a MAT-hoz fordulhat, amelynek képviselője közvetíti a felek között és javaslatot tesz a megállapodásra.

A munkaügyi tanács feladatait a törvény első ízben a következők szerint határozta meg:

- a) dönt a megyében foglalkoztatási célra rendelkezésre álló pénzügyi eszközök felhasználásának elveiről és arányairól,
- b) figyelemmel kíséri a Foglalkoztatási Alap megyei szintű felhasználását,
- c) kezdeményezi és véleményezi a megye foglalkoztatási helyzetével kapcsolatos rövid és hosszú távú programokat és figyelemmel kíséri azok végrehajtását,
- d) véleményezi a megyei munkaerőpiaci szervezet működését,
- e) beszámoltatja a munkaügyi központ vezetőjét a Foglalkoztatási Alap megyei szintű felhasználásáról és a munkaerőpiaci szervezet működéséről,
- f) előzetes véleményezési jogot gyakorol a munkaügyi központ vezetőjének kinevezésénél,
- g) ellátja más jogszabályban meghatározott feladatait.

A foglalkoztatási törvény 1991. december 29-én hatályba lépett módosítása kibővítette a munkaügyi tanács feladatait képzési-érdekegyeztetési feladatokkal. Ezt az 1997. január 1-jétől hatályba lépett módosítás munkaerőpiaci képzési érdekegyeztetési feladatokra pontosította.

A munkaügyi tanács feladatai jelenleg a következők:

- a) dönt a Munkaerőpiaci Alap foglalkoztatási alaprészének a megyében rendelkezésre álló eszközei felhasználásának elveiről és egyes támogatásának arányáról,
- b) figyelemmel kíséri a Munkaerőpiaci Alap decentralizált pénzeszközeinek megyei szintű felhasználását,
- c) véleményezi a munkaerőpiaci Alap rehabilitációs alaprészének a megyében felhasználható pénzügyi keretéből nyújtható támogatásokra kiterjedő pályázatok tervezetét,
- d) kezdeményezi és véleményezi a megye foglalkoztatási helyzetével kapcsolatos rövid és hosszú távú programokat és figyelemmel kíséri azok végrehajtását,
- e) véleményezi a megyei munkaerőpiaci szervezet működését,
- f) beszámoltatja a megyei (fővárosi) munkaügyi központ igazgatóját a Munkaerőpiaci Alap decentralizált pénzeszközeinek felhasználásáról, a

- megye foglalkoztatási helyzetével kapcsolatos rövid és hosszú távú programokról valamint a megyei munkaerőpiaci szervezetről,
- g) előzetes véleményezési jogot gyakorol a munkaügyi központ vezetőjének kinevezésénél, valamint
 - h) ellátja más jogszabályokban meghatározott feladatait.

2.4. A FOGLALKOZTATÁST ELŐSEGÍTŐ TÁMOGATÁSOK ÉS A MUNKA-NÉLKÜLI ELLÁTÁSOK FINANSZÍROZÁSA

*A foglalkoztatást elősegítő
ellátások és támogatások
finanszírozása*

A foglalkoztatási törvény a foglalkoztatást elősegítő támogatások és munkanélküli ellátások finanszírozására két elkülönített állami pénzalapot hozott létre. Ennek a megoldásnak az volt a célja, hogy biztosítsa a meghatározott feladatra elkülönített pénzeszközök a célnak megfelelő felhasználását.

A foglalkoztatási törvény a következő két elkülönített állami pénzalapról rendelkezett:

- a) Foglalkoztatási Alap,
- b) Munkanélküliek Szolidaritási Alapja.

a) Foglalkoztatási Alap

Foglalkoztatási Alap

Ennek az elkülönített alkalmi pénzalapnak a célja az ún. aktív munkaerőpiaci eszközök, a foglalkoztatást elősegítő támogatások finanszírozása volt. A Foglalkoztatási Alap pénzeszközei tekintetében a törvény kezdetben csak a megyei (fővárosi) munkaügyi központok által felhasználható keretről rendelkezett. A megyei (fővárosi) munkaügyi központok által felhasználható keret a megyei (fővárosi) munkaügyi központok által nyújtott támogatások finanszírozása. Az egyes megyékben felhasználható keret nagysága az adott megye foglalkoztatási helyzetétől, különösen a munkanélküliek számától, a munkanélkülieknek a munkavállalók létszámához viszonyított arányától, a munkanélküliek munkába állításának lehetőségeitől, a várható létszámleépítésektől függött. A kiszámítás módszerét akkoriban a Munkaerőpiaci Bizottság határozta meg.

A Foglalkoztatási Alap bevételeit a költségvetés és a privatizációs bevételek jelentették. A törvény 1991. december 29-én hatályba lépett módosításával a foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére a Foglalkoztatási Alapon belül pénzügyi keret különült el. Ennek mértékét szintén a Munkaerőpiaci Bizottság határozta meg.

A törvény – a Magyar Köztársaság 1993. évi költségvetéséről szóló 1992. évi LXXX. törvénnyel történt – 1993. január 1-jén hatályba lépett módosítása felhatalmazta a Munkaerőpiaci Bizottságot arra, hogy döntsön a Foglalkoztatási Alapban maradt azokról a pénzeszközökről, amelyek nem tartoznak a megyei (fővárosi) munkaügyi központok által felhasználható, illetőleg a foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére szolgáló, vagy az alapítvá-

nyok támogatását célzó pénzügyi keretbe. Ez a rendelkezés gyakorlatilag a Foglalkoztatási Alap központi pénzügyi kerete létrehozása előzményének tekinthető.

A Foglalkoztatási Alapot az akkori Munkaügyi Minisztérium kezelte. Pénzeszközei azonban a törvényben meghatározott célokon túlmenően csak az akkori Munkaerőpiaci Bizottsággal egyetértésben kiadott kormányrendeletben meghatározott célokra volt felhasználható.

b) Munkanélküliek Szolidaritási Alapja

A Munkanélküliek Szolidaritási Alapja (a továbbiakban Szolidaritási Alap) biztosította a munkanélküli ellátások anyagi fedezetét, és ebből történt a munkanélküliekkel foglalkozó munkaerőpiaci szervezet működésének finanszírozása is.

A Munkanélküliek Szolidaritási Alapjának bevételeit a munkaadói és munkavállalói járulék-befizetések képezték. A munkanélküli ellátások finanszírozására ugyanis a foglalkoztatási törvény mind a munkaadó, mind pedig a munkavállalók részére járulékfizetési kötelezettséget írt elő. A törvény előírása szerint a Szolidaritási Alapban a munkanélküli ellátások valamint a munkaerőpiaci szervezet fenntartásának és fejlesztésének költségei teljesítése után fennmaradó pénzeszközökről a Munkaerőpiaci Bizottság döntött.

A Szolidaritási Alapot más szerv kezelte, mint a Foglalkoztatási Alapot, ugyanis a Szolidaritási Alapot kezelő szervként a törvény az Országos Munkaügyi Központot jelölte meg. A törvény 1993. január 1-jétől hatályos módosítása az Országos Munkaügyi Központ mellett a Szolidaritási Alapot kezelő szervként jelöli meg a megyei (fővárosi) munkaügyi központokat is.

Az előzőekben ismertetett szabályozásból kitűnik, hogy az elkülönített állami pénzalapokra vonatkozó szabályozás ekkor volt kialakulóban. Ugyanakkor az is látszik, hogy a gyakorlat még ebben az időben nem vetette fel azoknak a kiadásoknak a szükségességét, amelyek finanszírozására megfelelő pénzügyi választ kellett találni. A törvény eredeti szövegében valamint az első módosításoknál látszik, hogy mind a Foglalkoztatási Alap, mind pedig a Szolidaritási Alap igen kevés számú célra volt felhasználható. Ennek oka – mint ahogy azt már korábban megjegyeztük –, hogy a gyakorlat a maihoz képest még egyszerűbb volt és nem jelentek meg azok a kiadási célok, amelyekre megoldást kellett találni.

**A munkaadói és munkavállalói járulékfizetési kötelezettség mértéke
1991-től napjainkig**

A munkaadói és munkavállalói járulék nagysága

	Munkaadói járulék	Munkavállalói járulék
1991. júliustól	1,5%	0,5%
1991. december 29-től	5%	1%
1993. január 1-jétől	7%	2%
1994. áprilistól	5%	2%
- a versenyszférába tartozó szervezetek	5,3%*	2%
1994. december 31-től	4,2%**	
1996. január 1-jétől	4,2%	1,5%
- a versenyszférába tartozó szervezeteknél	4,5%	
1998. február 1-jétől		
a versenyszférába tartozó szervezetek	4,2%	
1998. július 1-jétől (minden munkaadó)	4%	
1999. január 1-jétől	3%	

* ebből 0,3%-ot a Bérgarancia Alap javára el kellett különíteni

** amelyet a központi költségvetés egyösszegben folyósít a költségvetési szervek számára

A munkaadói és a munkavállalói járulék alapja

Munkaadói és munkavállalói járulék alapja

Időszak	Munkaadói járulék	Munkavállalói járulék
1991. július 1-jétől	a munkavállaló részére adott nyugdíjjárulék-alapot képező bruttó kereset	a főfoglalkozású munkaviszony alapján kapott, nyugdíjjárulék-alapot képező bruttó kereset
1993. január 1-jétől	munkaviszonyból származó bruttó kereset	a főfoglalkozású munkaviszony alapján kapott bruttó kereset
1996. január 1-jétől	a munkaadó által bérköltségként elszámolt, a munkavállaló részére kifizetett bruttó munkabér, illetmény	a munkaadótól kapott bruttó munkabér, illetmény
1998. január 1-jétől	a munkaviszony alapján kifizetett társadalombiztosítási járulékfizetési kötelezettség alá eső jövedelem	
1999. január 1-jétől	a munkavállaló részére, munkaviszonya alapján kifizetett és elszámolt bruttó munkabér, illetmény, kereset, végkielégítés, jubileumi jutalom, betegszabadság idejére adott díjazás, személyi természetbeni juttatás, üdülési hozzájárulás és munkaviszony keretében biztosított cégautó adójának 25%-a	

A Munkaerőpiaci Alap létrejötte

A Munkaerőpiaci Alap

A Munkaerőpiaci Alap létrejötte

1995 második felében egy olyan kormányzati döntés született, hogy le kell csökkenteni az államháztartásban lévő elkülönített állami pénzalapok számát. Ennek a törekvésnek az eredményeként jött létre több elkülönített állami pénzalap összevonásával a Munkaerőpiaci Alap.

A Munkaerőpiaci Alap a következő alapok összevonásának eredményeként jött létre:

- a) a Munkanélküliek Szolidaritási Alapja,
- b) a Foglalkoztatási Alap,
- c) a Szakképzési Alap,
- d) a Rehabilitációs Alap, valamint
- e) a Bérgarancia Alap.

Ennek megfelelően a Munkaerőpiaci Alap célját is igen összetetten fogalmazta meg a törvény. A Munkaerőpiaci Alap célja a munkaerő alkalmazkodásának, a munkanélküliek munkához jutásának, a felszámolás alatt álló gazdálkodó szervezetek munkavállalói szociális biztonságának, a szakképzés továbbfejlesztésének, a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának hatékony elősegítése, a munkaerőpiaci szervezet működési feltételeinek biztosítása a foglalkoztatáshoz, a munkanélküliséghez, a szakképzéshez kapcsolódó pénzeszközök összevonásával.

A Munkaerőpiaci Alap összetett céljának megfelelően több alaprészre tagolódik:

- a) szolidaritási alaprész: a munkanélkülieket a foglalkoztatási törvény alapján megillető ellátások (munkanélküli járadék, pályakezdők munkanélküli segélye, előnyugdíj, nyugdíj előtti munkanélküli segély, költségtérítés), valamint az ezek juttatásával kapcsolatos postaköltség, továbbá a kifizetett ellátásokat terhelő, társadalombiztosítási szabályokban meghatározott járulék és külön törvényben meghatározott egészségügyi hozzájárulás finanszírozására. Ezt az alaprészt terheli továbbá a munkanélküli járadékban részesülők részére 1999-ben fizetett kiegészítő segély is.
- b) jövedelempótló támogatási alaprész
 - 1) a munkanélküliek jövedelempótló támogatása, valamint azt a külön törvény szerint terhelő egészségügyi hozzájárulás hetvenöt százalékának; hajléktalan munkanélküli esetben teljes összegének, továbbá
 - 2) a munkanélküliek jövedelempótló támogatására jogosult személy közhasznú munkavégzés keretében történő foglalkoztatása és a szociális igazgatásról és szociális ellátásról szóló 1993. évi III. törvény 36. §-ában meghatározott jövedelempótló támogatás összeg hetvenöt százalékának finanszírozására,

A Munkaerőpiaci Alap célja

A Munkaerőpiaci Alap felépítése

- c) foglalkoztatási alaprészt a foglalkoztatás elősegítését, a munkanélküliség megelőzését, hátrányos következményeinek enyhítését szolgáló támogatások nyújtására, valamint a képzésben részt vevők keresetpótló juttatásával kapcsolatos postaköltség finanszírozására,
- d) bérgarancia-alaprészt, a Bérgarancia Alapról szóló 1994. évi LXVI. törvényben meghatározott támogatás finanszírozására,
- e) szakképzési alaprészt a szakképzési hozzájárulásról és a szakképzés fejlesztésének támogatásáról szóló 1996. évi LXXVIII. törvényben meghatározott támogatások, programok finanszírozására,
- f) a rehabilitációs alaprészt, a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának külön jogszabályban meghatározott módon történő elősegítésére, továbbá foglalkozási rehabilitációt elősegítő közalapítványok támogatására,
- g) működési alaprészt, a megyei (fővárosi) munkaügyi központok, valamint az Országos Munkaügyi Módszertani Központ törvényben meghatározott alapfeladatai ellátására, továbbá fejlesztésére, valamint a Munkaerőpiaci Alap pénzeszközeit kezelő szervezet működtetésére és fejlesztésére, a MAT működtetésére, a megyei (fővárosi) munkaügyi tanácsok működéséhez való hozzájárulása, továbbá a könyvvizsgálat díjának biztosítására.

A Munkaerőpiaci Alappal korábban a munkaügyi miniszter rendelkezett. Ez a jog jelenleg a szociális és családügyi minisztert illeti meg. A rendelkezési jogot a foglalkoztatási alaprész központi kerete tekintetében a gazdasági miniszterrel, a szakképzési alaprész tekintetében az oktatási miniszterrel megosztva gyakorolja.

A rendelkezési jog gazdasági miniszterrel történő megosztásának az az indoka, hogy a foglalkoztatáspolitikai országos elvi jelentőségű koordinálásért a gazdasági miniszter a felelős. Ennek megfelelően rendeletben határozza meg a Munkaerőpiaci Alap foglalkoztatási alaprészének központi keretéből nyújtható, a munkahelyteremtést, munkahelymegőrzést, foglalkoztatási szerkezetátalakítást elősegítő programok és támogatások szabályait.

Az oktatási miniszter jogköre a Munkaerőpiaci Alap szakképzési alaprésze vonatkozásában áll fenn. Ennek megfelelően a szakképzési alaprész tekintetében:

- a) előkészíti, illetőleg a szociális és családügyi miniszterrel kiadja a szakképzési hozzájárulásról és a szakképzés fejlesztésének támogatásáról szóló jogszabályokat,
- b) felelős a szakképzési alaprész
 - ba) központi pénzeszközei felhasználásának jogszerűségéért és ellenőrzéséért;
 - bb) bevételi beszédésének elrendeléséért;

*A Munkaerőpiaci Alap
feletti rendelkezés
megosztása*

- bc) követeléseinek behajtásáért (ideértve a pénzügyi garanciák érvényesítését),
- c) dönt a szakképzési alaprész központi és decentralizált keretre történő elhasználásáról, a megyei (fővárosi) munkaügyi központok által felhasználható pénzügyi keret nagyságáról, a szakképzési alaprészen belüli átcsoportosításról és ezekről tájékoztatja a Szociális és Családügyi Minisztériumot;
- d) tájékoztatja a MAT-ot az Országos Szakképzési Tanács javaslatairól.

A Munkaerőpiaci Alap létrejöttének és felépítésének előbbi ismertetésén látszik, hogy a törvény foglalkoztatást elősegítő támogatások, valamint munkanélküli ellátások finanszírozására vonatkozó szabályai az évek során egyre bonyolultabbá váltak. Ennek indoka egyrészt, hogy a törvény alkalmazása során maga a gyakorlat is vetett fel olyan kérdéseket, amelyek megoldásához részletesebb szabályozásra volt szükség. Ugyanakkor az évek során az államháztartás alrendszerait szabályozó rendelkezések is bővültek, módosultak, amelyekhez hozzá kellett igazítani a törvény pénzügyi tárgyú rendelkezéseit. A rendelkezések bonyolultsága miatt a törvény Munkaerőpiaci Alapra vonatkozó pénzügyi tárgyú rendelkezései közül csak a hatályos szabályok vázlatos ismertetésére térünk ki.

A korábbiakban ismertettük a munkaadói és munkavállalói járulékfizetési kötelezettség változását. A következőkben kitérünk még a Munkaerőpiaci Alap többi bevételének ismertetésére.

A Munkaerőpiaci Alap bevételei

A Munkaerőpiaci Alap bevételei

Miután a Munkaerőpiaci Alap több elkülönített állami pénzalap összevonásával jött létre, ezért bevételei is szélesebb körből származnak, mint pl. a korábbi Szolidaritási Alap bevételei.

A Munkaerőpiaci Alap bevételei a következők:

- a) munkaadói járulék,
- b) munkavállalói járulék,
- c) rehabilitációs hozzájárulás,
- d) a szakképzési hozzájárulásról és a szakképzés fejlesztésének támogatásáról szóló 1996. évi LXXVII. törvényben meghatározott szakképzési hozzájárulás,
- e) a központi költségvetési támogatás,
- f) a privatizációból származó bevételek,
- g) egyéb bevételek: a Munkaerőpiaci Alap javára teljesített visszafizetések, a hatósági eljárás alapján befolyt bevételek, bírságok, kamatbevételek, a Munkaerőpiaci Alap javára teljesített önkéntes befizetések, támogatások, valamint a működésével összefüggő bevételek.

A felsorolásból korábban már ismertettük a munkaadói és munkavállalói járulékot, további részletes ismertetésre a rehabilitációs hozzájárulás szorul.

*Rehabilitációs hozzájárulás**Rehabilitációs hozzájárulás*

A rehabilitációs hozzájárulást a munkaadó a megváltozott munkaképességű személyek foglalkozási rehabilitációjának elősegítése érdekében köteles fizetni. Ez a kötelezettsége a munkaadónak akkor áll fenn, ha az általa foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek száma nem éri el a létszám 5%-át. A létszám megállapítása során nem lehet figyelembe venni a közhasznú munkavégzés, valamint a közmunka keretében foglalkoztatott munkavállalókat, továbbá a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény hatálya alá tartozó munkavállalókat.

A rehabilitációs hozzájárulás éves összege a kötelező foglalkoztatási szintből hiányzó létszám, valamint a rehabilitációs hozzájárulás szorzata. A rehabilitációs hozzájárulás összege 1998-ban tizenegyezer Ft volt, az ezt követő időszakban mértéke a tárgyévet megelőző második év – Központi Statisztikai Hivatal által közzétett – nemzetgazdasági éves bruttó átlagkeresetének 3 százaléka.

*A Munkaerőpiaci Alap egyes alaprészeinek felhasználása**A Munkaerőpiaci Alap egyes alaprészeinek felhasználása*

A Munkaerőpiaci Alap három alaprésze a foglalkoztatási, a szakképzési, valamint a rehabilitációs alaprész felosztható központi és a megyei (fővárosi) munkaügyi központok által felhasználható pénzügyi keretre (decentralizált keret). A foglalkoztatási alaprész központi kerete felhasználható:

- a) központi foglalkoztatási, képzési és munkaerőpiaci integrációs programok és kutatások támogatására,
- b) foglalkoztatási és képzési célú közalapítványok támogatására,
- c) a Magyar Köztársaság költségvetéséről szóló törvényben megnevezett forrásból
 - a gazdasági miniszter rendeletében meghatározott munkahelyteremtést, munkahelymegőrzést, foglalkoztatási szerkezetátalakítást elősegítő támogatások és programok finanszírozására,
 - foglalkoztatást elősegítő támogatások továbbfejlesztésére vonatkozó kutatások és programok támogatására,
 - érdekegyeztetés működési feltételeinek biztosításához történő hozzájárulásra,
- d) a kormány által kiadott foglalkoztatáspolitikai irányelvek végrehajtását elősegítő, továbbá az Európai Unióhoz való csatlakozást előkészítő programok támogatására,
- e) a munkaerő-fejlesztő és -képző központok létrehozásának támogatására,
- f) 1996. január 1-je előtt a Foglalkoztatási Alap terhére vállalt kötelezettségek teljesítéséből adódó kifizetésekre.

A rehabilitációs alaprész központi kerete felhasználható:

- a) a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának külön jogszabályban meghatározott módon történő elősegítésére,
- b) foglalkozási rehabilitációs elősegítő programok támogatására,
- c) foglalkozási rehabilitációs képzést, rehabilitációs foglalkoztatást elősegítő közalapítványok támogatására.

A munkaerőpiaci szervezet változásai

2.5. A MUNKAERŐPIACI SZERVEZET VÁLTOZÁSAI

Figyelemmel arra, hogy a munkaerőpiaci szervezet nem a foglalkoztatási törvény hatálybalépésével, hanem 1991. január 1-jétől jött létre, ezért a munkaerőpiaci szervezet létrejöttkori állapotát az 1986–1991-ig terjedő időszak bemutatásánál már ismertettük. A törvény hatályba lépésével a munkaerőpiaci szervezetet létrehozó kormányrendelet ugyan hatályát veszítette, azonban szabályait a törvény változtatás nélkül átvette. Ezért a törvény első, a munkaerőpiaci szervezetre vonatkozó szabályait ismételtelen nem ismertetjük. A következőkben csupán a törvény hatálybalépését követő legfontosabb változtatásokra térünk ki.

Az 1991. december 29-én hatályba lépett módosítás

A Foglalkoztatási Alapból és a Szolidaritási Alapból való kifizetések központi ellenőrzése

A módosítás egyik legnagyobb jelentőségű változtatása az volt, hogy megteremtette a Foglalkoztatási Alapból, valamint a Munkanélküliek Szolidaritási Alapjából történt kifizetésekkel összefüggésben a központi ellenőrzés lehetőségét. Ennek megfelelően a törvény hatályosulásának elősegítése érdekében felhatalmazta a Munkaügyi Minisztériumot, hogy ellenőrizze a Foglalkoztatási Alapból nyújtott támogatások felhasználását. A Szolidaritási Alapból nyújtott kifizetésekkel összefüggésben ezt a feladatot az Országos Munkaügyi Központ látta el. A munkaügyi központ ellenőrzési jogköre annyiban módosult, hogy a munkanélküli ellátásokra vonatkozó jogosultság valamint a munkanélküliség megelőzését, a foglalkoztatás elősegítését szolgáló támogatások felhasználásának ellenőrzése számára nemcsak lehetőség, hanem ezt követően kötelessége is.

Munkaerő-fejlesztő és képző központok

A törvénynek ez a módosítása a munkaerőpiaci szervezetet kiegészítette a munkaerő-fejlesztő és -képző központokkal. A törvény megfogalmazta a lehetőségét (bár korábban is működtek ilyen szervezetek) a munkaerő-fejlesztő és -képző központok létesítésének, amelyek alapszintű működési költségeit az állami költségvetés biztosította.

A munkaerő-fejlesztő és -képző központ feladatkörét a törvény a következőkben fogalmazta meg:

- a) szakmai képzést folytat, szervez,
- b) képzési programokat, tananyagot fejleszt ki,
- c) elvégzi a képzésben részt vevő személyek szakmai alkalmassági vizsgálatát, tudásszint felmérését,

- d) az elhelyezkedés elősegítése érdekében személyiségfejlesztést, valamint kisvállalkozóvá válást elősegítő képzést és tanácsadást végez.

Az 1995. július 1-jén hatályba lépett módosítás

Ez a módosítás kibővítette a munkaügyi központ ellenőrzési jogkörét. Ettől az időponttól kezdődően a munkaügyi központ ellenőrzési jogköre

- a) a munkanélküli ellátásokra való jogosultságra,
- b) a munkanélküliség megelőzését, a foglalkoztatás elősegítését szolgáló támogatások felhasználására,
- c) a törvényben meghatározott járulékfizetési kötelezettség teljesítésére, továbbá
- d) a külföldi személyek Magyarországon történő foglalkoztatására terjedt ki.

A törvény ezen ellenőrzési jogosultság kapcsán felhatalmazta a munkaügyi központ képviselőjét arra, hogy

- a) társadalombiztosítási célra vezetett nyilvántartásokba betekintszen,
- b) személyazonosság megállapítására alkalmas okmány (személyi igazolvány, útlevél, jogosítvány stb.) felmutatására szólítsa fel azt a személyt, akinek személyazonosságát meg kell állapítania.

A törvény meghatározta azon intézkedéseket is, amelyeket munkaügyi központ az ellenőrzés eredményeként köteles megtenni. Így

- a) a jogszabályban foglalt feltételek fennállása esetén a munkanélküli ellátás, valamint a foglalkoztatást elősegítő támogatás folyósításának megszüntetése,
- b) az ellenőrzött személy vagy szerv figyelmének felhívása a tapasztalt jogszabálysértésre, más szerv intézkedés végett történő megkeresése,
- c) fegyelmi, szabálysértési, illetőleg bírósági eljárás kezdeményezése,
- d) külföldi engedély nélküli foglalkoztatása esetén a munkaadó kötelezése a foglalkoztatási törvényben szabályozott fizetési kötelezettségének teljesítésére.

*Munkaügyi központok
ellenőrzési jogköre*

1997. január 1-jén hatályba lépett módosítás

A törvény e módosítása átalakította a munkaerőpiaci szervezetet. Ennek egyik leglényegesebb eleme az volt, hogy megszűnt az Országos Munkaügyi Központ. Ettől az időponttól kezdődően a munkaerőpiaci szervezet a következő szervekből épül fel:

- a) az Országos Munkaügyi Módszertani Központ,
- b) megyei (fővárosi) munkaügyi központok,
- c) munkaerő-fejlesztő és -képző központok

A) Az Országos Munkaügyi Módszertani Központ foglalkoztatáspolitikai feladatai körében:

*Országos Munkaügyi és
Módszertani Központ
felépítése*

*Országos Munkaügyi és
Módszertani Központ
feladatai*

- a) módszertani segítséget nyújt a munkaerőpiaci szolgáltatásokhoz, a munkaerőpiaci szervezet köztisztviselőinek és közalkalmazottainak szakmai képzéséhez,
- b) működteti és fejleszti a munkaerőpiaci és munkaügyi folyamatok informatikai és számítógépes rendszerét,
- c) szakmai és közérdekű tájékoztatást nyújt a munkaügyi folyamatokról,
- d) végzi a Munkaügyi Minisztérium (most Szociális és Családügyi Minisztérium) által elrendelt adatgyűjtést,
- e) ellát egyéb a munkaügyi miniszter (most szociális és családügyi miniszter) által meghatározott tevékenységeket.

Az Országos Munkaügyi Központ megszűnésével annak egyes feladatait az Országos Munkaügyi Módszertani Központ, más feladatait a Munkaügyi Minisztérium (most a Szociális és Családügyi Minisztérium) vette át. Egyes módszertani, szakmai, informatikai feladatok az Országos Munkaügyi Módszertani Központhoz, más igazgatási, hatósági feladatok a Munkaügyi minisztériumhoz, illetőleg jelenleg a Szociális és Családügyi Minisztériumhoz kerültek.

*Megyei (fővárosi) munka-
ügyi központok felépítése*

A módosítás változást hozott a megyei (fővárosi) munkaügyi központok szervezetében is. A megyei (fővárosi) munkaügyi központ szervezete kiegészült a megyei (fővárosi) munkabiztonsági és munkaügyi felügyelőségekkel. Ezt követően a megyei (fővárosi) munkaügyi központok felépítése a következő.

A megyei (fővárosi) munkaügyi központ

- a) központi szervezeti egységekből,
- b) kirendeltségekből,
- c) munkaügyi és munkabiztonsági felügyelőségből áll.

*Megyei (fővárosi) munka-
ügyi központok feladatai*

A központi szervezeti egységek látják el a megyei (fővárosi) munkaügyi központnak

- a) a Munkaerőpiaci Alap pénzeszközeinek megyei szintű működtetésével,
- b) a külföldiek magyarországi munkavállalásának engedélyezésével, valamint a polgári szolgálattal,
- c) a munkaügyi tanács titkársági teendőivel,
- d) a kirendeltségek irányításával,
- e) megyei (fővárosi) munkaerőpiaci folyamatairól, helyzetéről történő információgyűjtéssel,
- f) a kirendeltségek irányításával,
- g) a rehabilitációs munkacsoport létrehozásával, működtetésével,
- h) a csoportos létszámleépítések által okozott foglalkoztatáspolitikai problémák megoldásával,
- i) a hatósági ellenőrzéssel,
- j) a rendbíróság kiszabásával kapcsolatos feladatait.

A munkaügyi központ kirendeltségei

- a) a munkanélküliek nyilvántartásba vételével,
- b) a munkaközvetítéssel, a munka- és pályatanácsadással,
- c) munkanélküli ellátások, továbbá egyes foglalkoztatást elősegítő támogatások megállapításával, megszüntetésével és visszakövetelésével kapcsolatos, valamint
- d) a munkaügyi központ igazgatója által hatáskörébe utalt feladatokat lát el.

Az Országos Munkaügyi Központ megszűnésével és a munkaügyi központok elépítésének megváltozásával módosult a munkaerőpiaci szervezet jogorvoslati rendszere is. A munkaügyi központ kirendeltsége által hozott államigazgatási határozat elleni fellebbezést a munkaügyi központ igazgatója, a munkaügyi központ központi szervezeti egysége által hozott államigazgatási határozat elleni fellebbezést a Szociális és Családügyi Minisztérium bírálja el.

A megyei (fővárosi) munkabiztonsági és munkaügyi felügyelőség feladatai:

- a) hatósági ellenőrzést végez a munkanélküli ellátások melletti munkavégzés szabályszerűsége, a munkaadói és munkavállalói járulékfizetési kötelezettség teljesítése, továbbá a külföldi személyek Magyarországon történő foglalkoztatása tekintetében,
- b) ellátja a külön jogszabályban meghatározott munkabiztonsági, munkaügyi és egyéb ellenőrzési feladatokat,
- c) kezdeményezi munkanélküli ellátás jogalap nélküli igénybevétele esetén az ellátás szüneteltetését illetve megszüntetését,
- d) kötelezi a munkaadót külföldi engedély nélküli foglalkoztatása esetén fizetési kötelezettségének teljesítésére,
- e) gyakorolja a rendbíráság kiszabásával kapcsolatos jogosítványokat.

A munkaerőpiaci szervezet jogorvoslati rendszere

A megyei (fővárosi) munkabiztonsági és munkaügyi felügyelőség feladatai

Az 1998-ban hatályba lépett módosítás

1998-ban bekövetkezett kormányváltás eredményeként megszűnt a Munkaügyi Minisztérium. Egyes feladatait a Gazdasági Minisztérium, a szakképzés tekintetében az Oktatási Minisztérium, illetőleg más feladatokat a Szociális és Családügyi Minisztérium vett át. A Munkaerőpiaci Alappal és a munkaerőpiaci szervezet irányításával kapcsolatos feladatokat jelenleg a Szociális és Családügyi Minisztérium látja el.

A foglalkoztatáspolitikai minisztériumi irányítása 1998-tól

3.

A MUNKANÉLKÜLISÉG KEZELÉSE A SZOCIÁLIS ELLÁTÓRENDSZERBEN

*Munkanélküli ellátások
Szociális ellátások*

*Munkanélküli és
szociális ellátások első
összekapcsolása*

1992-ig a munkanélküli ellátórendszer és a szociális ellátások rendszere élesen elkülönült egymástól. A munkanélküli ellátások a munkájukat elvesztett állampolgárok megélhetését hivatottak elősegíteni. Az ilyen típusú ellátásokra való jogosultság egyik feltétele, hogy a munkanélküli a munkanélkülivé válását megelőzően bizonyos – a törvény által előírt – időtartamot munkaviszonyban töltsön, és a folyósítás időtartama is függ a munkaviszonyban töltött idő hosszától. Az ellátás mértékét pedig a munkaviszony alatt elért átlagkereset határozza meg.

A szociális ellátórendszer célja kizárólag azoknak az állampolgároknak az ellátása, akik saját és családjuk anyagi helyzetéből adódóan nem tudják megélhetésüket biztosítani. A szociális ellátásoknak általában nem feltétele bizonyos időtartamú munkaviszony megléte. Az ellátásra való jogosultságnál azonban – a munkanélküli ellátásokkal ellentétben – vizsgálni kell az ellátást kérő és családja jövedelmi viszonyait. A szociális ellátásoknak korábban nem volt feltétele a munkaügyi szervezettel való együttműködés sem.

Az első olyan ellátás bevezetésére, amelyben fellelhető a munkanélküli és a szociális ellátórendszer egyes elemeinek összekapcsolása, 1992. márciusában került sor. Ekkor lépett hatályba ugyanis a munkanélküli ellátásban nem részesülő egyes munkanélküliek szociális támogatásának átmeneti rendszeréről szóló 43/1992. (III. 11.) kormányrendelet. Ez a jogszabály egy szociális támogatási formát vezetett be olyan munkanélküliek számára, akik munkanélküli ellátásban nem részesülnek, és

- a) a foglalkoztatási törvény által szabályozott munkanélküli járadék folyósítási időtartamát kimerítették, más munkanélküli ellátásra pedig nem jogosultak, vagy
- b) a munkanélküli ellátások folyósítását követően újabb munkaviszonyt létesítettek, de munkanélküli ellátásra nem szereztek jogosultságot.

A támogatásra való jogosultságnak mindkét esetben feltétele volt, hogy a munkanélküli családjában az egy főre jutó jövedelem ne haladja meg a mindenkori özvegyi nyugdíjminimumot.

A támogatásnak – bár szociális ellátásnak minősül – feltétele volt, hogy a munkanélküli az illetékes munkaügyi központtal együttműködjön. A támogatásra való jogosultságot kizárta, ha a munkanélküli valamilyen más

ellátásra (öregségi, rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíj, terhességi, gyermekágyi segély, gyermekgondozási díj, gyermekgondozási segély) jogosultságot szerzett vagy abban részesült, sor-, tartalékos katonai szolgálatot, polgári szolgálatot teljesített, vagy olyan képzésben vett részt, amelynek során – a szociális támogatás összegét elérő – támogatásban részesült.

A szociális támogatás mértéke 4000 forint volt. A folyósítás leghosszabb időtartamát a jogszabály nem határozta meg. A folyósítására mindaddig sor került, amíg a jogosultsági feltételek fennálltak, vagy valamilyen megszűnési ok be nem következett.

A támogatásra való jogosultságot a települési önkormányzat jegyzője állapította meg, a támogatást a munkaügyi központok folyósították. Ez a szociális támogatás a munkanélküliek jövedelempótló támogatásának bevezetéséig állt fenn.

3.1. MUNKANÉLKÜLIEK JÖVEDELEMPÓTLÓ TÁMOGATÁSA

Az előzőekben ismertetett szociális támogatást a munkanélküliek jövedelempótló támogatása váltotta fel, amelyet a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi II. törvény vezetett be 1993. február 1. napjától.

A munkanélküliek jövedelempótló támogatásának jogosultsági feltételei részben hasonlítottak az előbbieken ismertetett szociális támogatás jogosultsági feltételeihez.

A jövedelempótló támogatásra az a munkanélküli volt jogosult, aki

- a) a munkanélküli járadékban részesült, és a munkanélküli járadék folyósítási időtartamának lejártát követően más munkanélküli ellátásra nem szerzett jogosultságot, vagy
- b) aki a munkanélküli járadék folyósítását követően újabb munkaviszonyt létesített, és annak megszűnése után más munkanélküli ellátásra nem szerzett jogosultságot.

Az ellátásra való jogosultságnak mindkét esetben feltétele volt, hogy a munkanélküli családjában az egy főre jutó jövedelem ne haladja meg az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegének 80 százalékát.

A munkanélküliek jövedelempótló támogatásának időtartamát a törvény kezdetben nem határozta meg. A törvény rendelkezett a jövedelempótló támogatás megállapítását kizáró körülményekről. Így például nem lehetett munkanélküliek jövedelempótló támogatását megállapítani annak, aki valamilyen rendszeres pénzellátásra (öregségi, nyugdíj, előnyugdíj, táppénz, terhességi gyermekágyi segély) vált jogosulttá vagy abban részesült, aki az illetékes munkaügyi központtal az együttműködést nem vállalta, vagy olyan képzésben vett részt, amelynek során a mindenkori öregségi nyugdíj legkisebb összegét elérő támogatásban részesült.

Jövedelempótló támogatás

Jogosultság

Időtartam

Támogatás megszüntetése

A törvény szabályozta a jövedelempótló támogatás megszüntetésének okait. Eszerint a folyósítást meg kellett szüntetni, ha a munkanélküli

- a) a munkaügyi központtal nem működött együtt,
- b) oktatási intézmény nappali tagozatán kezdte meg tanulmányait,
- c) keresőtevékenységet folytatott.

Támogatás összege

A jövedelempótló támogatás összegét attól függően kellett megállapítani, hogy a munkanélküli rendelkezett-e jövedelemmel vagy sem. A jövedelempótló támogatás havi összegét úgy kellett megállapítani, hogy

- a) jövedelemmel nem rendelkező munkanélküli jogosult esetén érje el,
- b) jövedelemmel rendelkező munkanélküli jogosult esetén az egyéb jövedelmekkel együtt érje el az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegének 80 százalékát.

A munkanélküliek jövedelempótló támogatását a települési önkormányzat állapította meg.

Módosítások

A szociális törvénynek a munkanélküliek jövedelempótló támogatását szabályozó rendelkezései az évek során többször módosultak.

A módosítások egy része pontosítás jellegű volt, és a gyakorlatban felmerült tapasztalatok alapján változtatott a törvény rendelkezésein. Így például az 1994. évi VI. törvény a jövedelempótló támogatás jogosultsági feltételeire vonatkozó rendelkezéseket úgy módosította, hogy az ellátásra az is jogosultságot szerzett, akinek a munkanélküli járadék vagy jövedelempótló támogatás folyósítását kereső tevékenység, vagy képzésben történő részvétel miatt szüntették meg és munkanélküli ellátásra nem szerzett jogosultságot. Úgy szintén ez a törvény egészítette ki a szociális törvényt az ún. együttműködést nem vállaló munkanélküli fogalmával. Ilyen munkanélkülinek az a személy minősült, aki

Együttműködést nem vállaló munkanélküli

- az illetékes megyei (fővárosi) munkaügyi központtal a foglalkoztatási törvényben szabályozott együttműködést nem vállalta, vagy neki felróható okból a munkaügyi központtal nem működött együtt, vagy
- az önkormányzat által felkínált közhasznú munkát, vagy az önkormányzat közreműködésével felajánlott egyéb munkahelyet nem fogadta el, vagy
- aki szakképzettségének, illetve iskolai végzettségének megfelelő, vagy eggyel alacsonyabb szintű iskolai végzettséget igénylő munkahelyet nem fogadta el, feltéve, hogy a munkahely megfelelt bizonyos – a foglalkoztatási törvényben szabályozott – feltételeknek, és a várható kereset elérte az öregségi nyugdíj legkisebb összegét.

Kizárás a támogatásból

Az együttműködést nem vállaló munkanélkülit a törvény bizonyos szankcióval sújtotta. Eszerint az az együttműködést nem vállaló munkanélküli – bizonyos feltételektől eltekintve – a felajánlott munkahely, illetőleg a közhasznú munka visszautasításától, valamint a munkaügyi központtal való

együttműködés megszüntetésétől számított hat hónapig jövedelempótló támogatásban nem részesülhetett.

Az 1994. évi VI. törvény a jövedelempótló támogatásban részesülőkkel kapcsolatban egy igen vitatott és később meg is szüntetett jogintézményt vezetett be, az úgynevezett közösségi munkát. Eszerint a települési önkormányzat a legalább hat hónapja jövedelempótló támogatásban részesülő munkanélkülit a lakosság vagy a település általános szükségleteinek kielégítése érdekében közösségi munkavégzés keretében legalább havi 40 óra időtartamban foglalkoztathatta. A foglalkoztatás időtartama nem lehetett kevesebb napi egy óránál, és nem haladhatta meg a napi 8 órát. A közösségi munka díjazásának mértéke nem lehetett kevesebb, mint a kötelező legkisebb munkabér és a jövedelempótló támogatás különbségének időarányos része. Ez az intézmény azonban – a vele szemben felmerült alkotmányossági kifogások miatt – a későbbiekben megszűnt.

Közösségi munka

A gazdasági stabilizációt szolgáló törvénymódosításokról szóló 1995. évi XLVIII. törvény, az ún. Bokros csomag jelentős mértékben szigorította a munkanélküliek jövedelempótló támogatásának feltételeit. Így például a – korábbi szabályozással ellentétben – meghatározta a munkanélküliek jövedelempótló támogatásának leghosszabb időtartamát, amely 24 hónap volt. Azt is előírta, hogy az időtartam megállapításánál a korábban folyósított jövedelempótló támogatás időtartamát figyelembe kell venni. Jelentős szigorításnak lehetett tekinteni azt is, hogy a törvény 1996. szeptember 30-át követően – a jogosultsági feltételek fennállása esetén is – a korábban jövedelempótló támogatásban részesülő személynek csak akkor tette lehetővé a jövedelempótló támogatás további folyósítását, ha 1995. július 1. és 1996. szeptember 30-a között legalább 90 nap (a foglalkoztatási törvényben szabályozott) munkaviszonnyal rendelkezett.

A jövedelempótló támogatás feltételeinek szigorítása

Az 1996. évi XXII. törvény pontosította a szociális törvény jövedelempótló támogatásra vonatkozó rendelkezéseit. Így például meghatározta azokat a körülményeket, amelyek fennállása esetén a jövedelempótló támogatás folyósítását szüneteltetni kellett, valamint a szüneteltetést legfeljebb 24 hónap időtartamig tette lehetővé. Ettől eltérően a szüneteltetés időtartama hat hónap volt, ha arra az együttműködés hiánya miatt került sor. A jövedelempótló támogatás folyósításának megszüntetéséről és szüneteltetéséről szintén a települési önkormányzat döntött.

A jövedelempótló támogatás szüneteltetése

Az 1996. évi CXXVIII. törvény meghatározta a jövedelempótló támogatás iránti kérelem benyújtásának határidejét. Eszerint a jövedelempótló támogatás iránti kérelem a jogosultsági feltételek keletkezésétől számított 12 hónapon belül volt benyújtható. E határidő elmulasztása jogvesztő volt. Az 1999. évi LXXIII. törvény szintén pontosította a jövedelempótló támogatásra vonatkozó rendelkezéseket.

A jövedelempótló támogatás intézményének megszüntetése

A munkanélküliek jövedelempótló támogatását végül az egyes munkaügyi és szociális törvények módosításáról szóló 1999. évi CXXII. törvény 2000. május 1-jei hatállyal megszüntette. Ettől az időponttól kezdődően annak lehet jövedelempótló támogatást megállapítani, akinek erre az ellátásra való jogosultsága 2000. május 1-jét megelőzően keletkezett és az ellátás megállapítására irányuló kérelmét 2000. április 30-áig benyújtotta.

A munkanélküliek jövedelempótló támogatásának megszüntetése részét képezte a munkanélküliek ellátórendszere átalakítását célzó jogszabálycsomagnak. Erre abból a megfontolásból került sor, hogy a munkanélküliek számára elsősorban munkát kell biztosítani, és az ellátórendszert úgy kell átalakítani, hogy a munkanélkülit ne az ellátás igénybevételére, hanem munkahelykeresésére ösztönözze. Ezért került sor a munkanélküli járadék leghosszabb időtartamának 360 napról 270 napra való csökkentésére és a munkanélküliek jövedelempótló támogatása megszüntetésére. Ezzel egyidejűleg szigorodtak az 1996. évi CXXVIII. törvénnyel bevezetett ún. rendszeres szociális segély igénybevételének feltételei is.

Rendszeres szociális segély feltételei

3.2. RENDSZERES SZOCIÁLIS SEGÉLY

Az 1996. évi CXXVIII. törvény új szociális ellátást, rendszeres szociális segélyt vezetett be – többek között – az aktív korú nem foglalkoztatott személyek számára, feltéve, ha megélhetésük más módon nem volt biztosított. Ez a szociális ellátás is függött az azt kérelmező, illetőleg családjának jövedelmi, vagyoni viszonyától. Az ellátást az aktív korú nem foglalkoztatott személyek esetében annak lehetett megállapítani, akinek havi jövedelme nem haladta meg az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegének 70 százalékát, valamint családjában az egy főre jutó jövedelem nem haladta meg mindenkori legkisebb összegének 80 százalékát és létfenntartást biztosító vagyona sem neki, sem családjának nincs.

Aktív korú nem foglalkoztatott személy

A jogszabály alkalmazásában aktív korú nem foglalkoztatott személynek az minősült, aki a jövedelempótló támogatás folyósításának időtartamát kimerítette, illetőleg igazolja, hogy a rendszeres szociális segély iránti kérelem benyújtását megelőző három évben az illetékes munkaügyi központtal együttműködött, és rendszeres kereső tevékenységet nem folytat.

Az 1999. évi CXXII. törvény nem csupán a munkanélküliek jövedelempótló támogatását szüntette meg, hanem módosította a rendszeres szociális segélyre vonatkozó rendelkezéseket is.

Az önkormányzat foglalkoztatási kötelezettsége

2000. május 1-jétől ugyanis a rendszeres szociális segély megállapítására az aktív korú nem foglalkoztatott személy részére csak akkor kerülhet sor, ha a kérelmező foglalkoztatása nem biztosítható. Az önkormányzat a rendszeres szociális segélyt kérelmező igényjogosult, aktív korú nem foglalkoztatott személy részére harminc munkanap időtartamú foglalkoztatás meg-

szerzésére köteles. Ez a foglalkoztatás történhet közmunka, közhasznú munka, vagy a települést érintő közfeladat ellátása céljából szervezett egyéb munka keretében. Az aktív korú nem foglalkoztatott személy akkor köteles a települési önkormányzat vagy a munkaügyi központ kirendeltsége által felajánlott munkakört elfogadni, ha

- a) a munka a szakképzettségének illetőleg iskolai végzettségének, vagy annál eggyel alacsonyabb szintű végzettségének megfelel,
- b) egészségi állapota szerint a munka elvégzésére alkalmas,
- c) a munkahely és a lakóhely között naponta – tömegközlekedési eszközzel – történő oda- és visszautazás ideje a három órát, illetve tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő nő, és a tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő férfi munkanélküli esetében a két órát nem haladja meg,
- d) a várható kereset eléri a mindenkori kötelező legkisebb munkabér összegét, részmunkaidős foglalkoztatás esetén az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegét.

Ha az önkormányzat a kérelmező foglalkoztatását harminc napon belül biztosítja, akkor a rendszeres szociális segély iránti kérelem benyújtása és a foglalkoztatás megkezdése közötti időtartamra a rendszeres szociális segély időarányos része jár. Ha az önkormányzat a segélyre irányuló kérelem benyújtásától számított harminc napon belül a kérelmező foglalkoztatását nem tudja biztosítani – és fennállnak a rendszeres szociális segélyre való jogosultság feltételei –, a kérelem benyújtásának időpontjától rendszeres szociális segélyt állapít meg részére.

A törvénymódosítás a korábbi szabályozással analóg módon – az Szt. 37/B. §-ának újraszabályozásával – rendelkezik az ellátásra való jogosultságról, illetve a segély megszüntetésének eseteiről. E szabályok ugyanakkor kiegészülnek az ellátás szüneteltetésének jogintézményével, melyre abban az esetben kerül sor, ha a segélyezett az önkormányzat által szervezett, valamint alkalmi munkavállalói könyvvvel történő foglalkoztatásában vesz részt.

Új elem a szabályozásban, hogy az aktív korú nem foglalkoztatott személy a rendszeres szociális segély megállapításának, folyósításának feltételként köteles együttműködni a települési önkormányzattal, továbbá az általa kijelölt szervvel. Ez az együttműködés azt jelenti, hogy

- a) a települési önkormányzattal nyilvántartásba véteti magát,
- b) együttműködik a segélyre való jogosultság feltételeinek felülvizsgálatában, továbbá
- c) elfogadja a települési önkormányzat, illetőleg a munkaügyi központ kirendeltsége által felajánlott és számára megfelelő munkalehetőséget,
- d) részt vesz az önkormányzat rendeletében szabályozott, a szociális helyzetéhez és mentális állapotához igazodó programban.

Tehát a munkavégzési kötelezettség mellett a továbbiakban is lehetőség van együttműködési programok szervezésére és az ezekben történő részvé-

Jogosultság feltételei

tel előírására. A rendszeres szociális segély az Szt. 37/E. §-ában meghatározott havi összege változatlanul az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegének 80 százaléka, aktív korú nem foglalkoztatott személy esetén 70 százaléka, illetőleg erre az összegre kell kiegészíteni a jogosult más forrásból származó jövedelmét. Abban az esetben, ha a segély folyósítása szünetel vagy a jogosult alkalmi munkát végez, az adott hónapra a segély időarányos része jár.

A törvénymódosítás a korábbiakkal megegyezően rendelkezik a hajléktalan személyek rendszeres szociális segélyére vonatkozó speciális szabályokról. A hajléktalan személyek esetében a többes igénybevétel elkerülése érdekében az ellátás folyósítása centralizáltan, a fővárosi főjegyző által történik. Az együttműködési kötelezettségre vonatkozóan pedig – az egyértelmű jogalkalmazás érdekében – a tartózkodási helynél pontosabb meghatározás szerepel. A hajléktalan személy azzal az önkormányzattal köteles együttműködni, amelynek határozata alapján az ellátást számára folyósítják.

Módosulnak a települési önkormányzatnak a munkanélküliek foglalkoztatásában történő szerepváltozásához kapcsolódóan – a finanszírozási rendelkezések is. A munkanélküliek jövedelempótló támogatására jogosultak közhasznú foglalkoztatásának speciális támogatása megszűnik, míg az önkormányzat foglalkoztatási feladatainak ellátását önálló, új költségvetési támogatás segíti. Ez a foglalkoztatási támogatás kötött felhasználású előirányzatként működik az éves költségvetési törvény által szabályozott keretek között.

*A támogatás
finanszírozása*

STATISZTIKAI ADATOK

(STATISTICAL DATA WITH ENGLISH SUBTITLES)

Összállította (*Edited by*)

FAZEKAS KÁROLY

KÖLLŐ JÁNOS

LAKATOS JUDIT

LÁZÁR GYÖRGY

SZÉKELY JUDIT

1. Alapvető gazdasági mutatók (*Basic economic indicators*)
2. Népeség (*Population*)
3. Munkaerőpiaci részvétel (*Labour market participation*)
4. Foglalkoztatás (*Employment*)
5. Munkanélküliség (*Unemployment*)
6. Inaktivitás (*Inactive population*)
7. Bérek (*Wages*)
8. Oktatás (*Education*)
9. Munkaerő-keresleti jelzőszámok (*Labour demand indicators*)
10. Regionális különbségek (*Regional inequalities*)
11. Migráció és ingázás (*Migration and commuting*)
12. Nemzetközi adatok (*International comparison*)

Források jegyzéke (*Data Sources*)

KSH	Rendszeres kiadványokból összeállított tábla (<i>Table compiled from regular publications</i>)
KSH IMS	KSH intézményi munkaügyi statisztika (<i>CSO institution-based labour statistics</i>)
KSH MEF	KSH Munkaerő-felvétel (<i>CSO Labour Force Survey</i>)
KSH MEM	KSH Munkaerő-mérleg (<i>CSO Labour Force Accounting Census</i>)
NSZ	Népszámlálás (<i>Census</i>)
MC	Mikrocenzus (<i>Microcensus</i>)
MNB	Magyar Nemzeti Bank (<i>Hungarian National Bank</i>)
NYUFIG	Nyugdíjfolyósító Igazgatóság (<i>Pension Administration</i>)
OM STAT	Oktatásügyi Minisztérium, Oktatásstatisztika (<i>Ministry of Education, Educational Statistics</i>)
OMMK BT	OMMK Bértarifa-felvétel (<i>NLC Wage Survey</i>)
OMMK REG	OMMK munkanélküli regiszter (<i>NLC unemployment register</i>)
OMMK SREG	OMMK munkanélküli járadékregiszter (<i>NLC unemployment benefit register</i>)
OMMK PROG	OMMK Rövid Távú Munkaerőpiaci Prognózis (<i>NLC Short-term Labour Market Forecast Survey</i>)
TB	Társadalombiztosítás (<i>Social security records</i>)

1.1. táblázat: Alapvető gazdasági mutatók 1.
(*Main economic indicators 1.)* *

Év	GDP	Ipari termelés	Kivitel	Behozatal	Reál- kereset	Foglalkoztatás
Year	GDP	Industry production	Exports	Imports	Real earnings	Employment
1989	100,7	95,0	100,3	101,1	99,7	98,2
1990	96,5	90,7	95,9	94,8	94,3	97,2
1991	88,1	81,6	95,1	105,5	93,0	92,6
1992	96,9	84,2	101,0	92,4	98,6	90,3
1993	99,4	103,9	86,9	120,9	96,1	93,8
1994	102,9	109,7	116,6	114,5	107,2	98,0
1995	101,5	104,6	108,4	96,1	87,8	98,1
1996	101,3	103,2	104,6	105,5	95,0	99,1
1997	104,6	111,1	129,9 ²	126,4 ²	104,9	100,1
1998	104,9 ¹	112,5	122,1 ²	124,9 ²	103,6	101,4

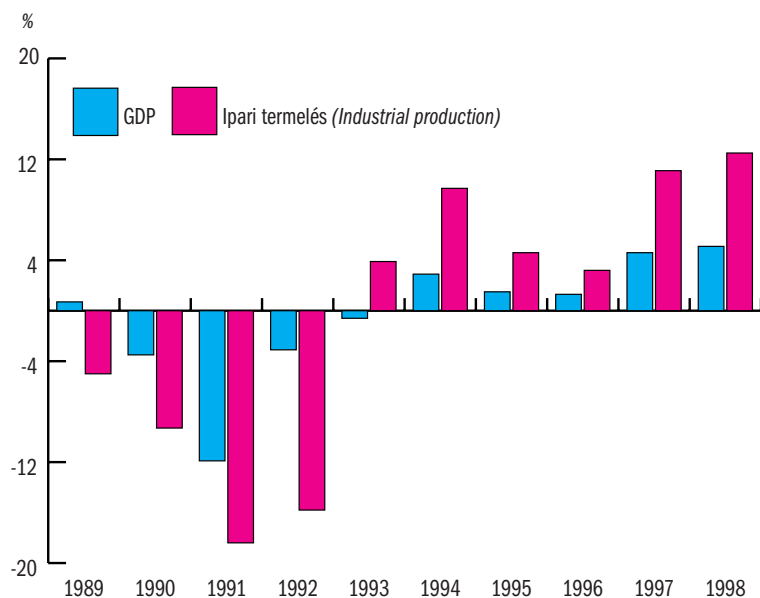
* Előző év=100 (*Previous year=100*)

1 Előzetes adat (*Preliminary*)

2 Vámzabadterülettel együtt (*Including free trade zones*)

Forrás (*Source*): Foglalkoztatás (*Employment*): 1989–91: KSH MEM, 1992–98: KSH

MEF. Egyéb adatok (*Other data*): KSH



1.1. ábra: A GDP és az ipari termelés változása
(*Annual changes of GDP and industrial production*)

1.2. táblázat: Alapvető gazdasági mutatók 2. (Main economic indicators 2.)*

Év	GDP deflator index	Fogyasztói árindex	Külkereskedelmi mérleg ⁵ /GDP	Folyó fizetési mérleg ³ /GDP	Államháztartási hiány ⁴ /GDP	Bruttó külföldi adósság/GDP ²
Year	GDP deflator	Consumer price indexes	Trade balance ⁵ / /GDP	Balance of current account ³ /GDP	General government deficit ⁴ /GDP	Gross foreign debt/GDP ²
1989	118,8	117,0	2,8	...
1990	125,7	128,9	+2,6	+0,4	0,0	64,3
1991	125,4	135,0	-1,0	+0,8	2,1	67,8
1992	121,5	123,0	-0,3	+0,9	6,0	57,6
1993	121,3	122,5	-8,2	-9,0	4,2	63,7
1994	119,5	118,8	-6,5	-9,4	3,9	68,4
1995	125,6	128,2	-1,3	-5,5	6,6	70,9
1996	121,2	123,6	-1,1	-3,7	3,1	61,0
1997	118,5	118,3	-0,5	-2,1	4,8	51,9
1998	113,6 ¹	114,3	-2,1 ¹	-4,8 ¹	6,5 ¹	56,1

* Előző év=100 (Previous year=100)

1 Előzetes adat (Preliminary)

2 Tulajdonosi hitellel együtt (Including owner credit)

3 1989–94: konvertibilis devizában; 1995–98: konvertibilis és nem konvertibilis devizában (1989–94: in convertible currency; 1995–98: in convertible and non-convertible currency)

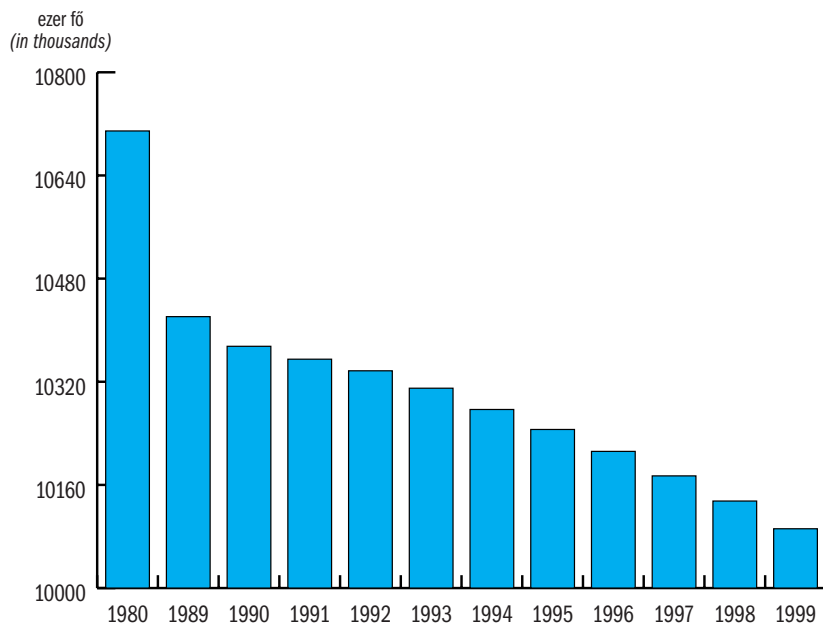
4 1995–98: privatizációs bevétel nélküli államháztartási hiány (1995–98: excluding revenues from privatization)

5 Áruk és szolgáltatások (Goods and services)

Forrás (Source): KSH. Folyó fizetési mérleg (Balance of current account): MNB

2.1. táblázat: Népesség (Population)*

Év <i>Year</i>	Ezer fő <i>In thousands</i>	1992=100 <i>1992=100</i>	Éves változás <i>Annual changes</i>
1980	10 709	103,6	-
1989	10 421	100,8	-
1990	10 375	100,4	99,8
1991	10 355	100,2	99,8
1992	10 337	100,0	99,7
1993	10 310	99,7	99,7
1994	10 277	99,4	99,7
1995	10 246	99,1	99,6
1996	10 212	98,8	99,6
1997	10 174	98,4	99,6
1998	10 135	98,0	99,6
1999	10 092	97,6	99,6

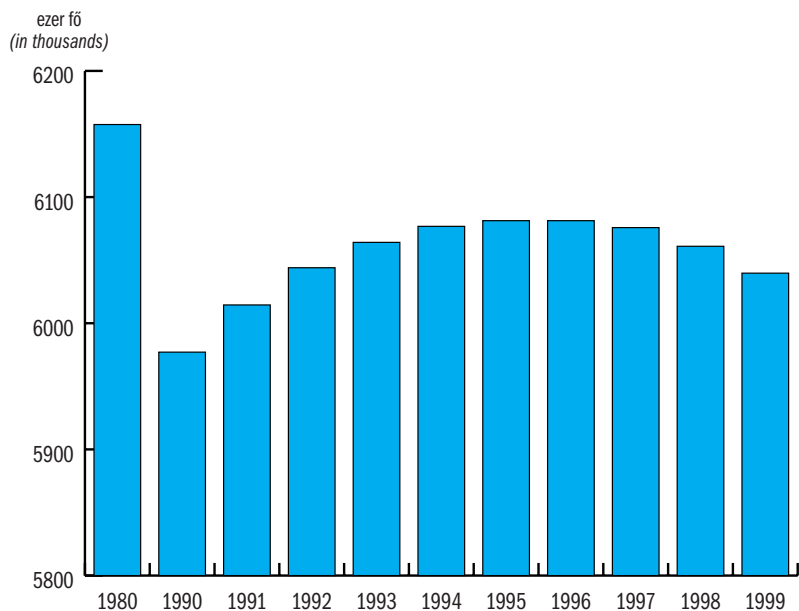
* Január 1. (*1st January*)Jegyzet (*Note*): Továbbvezetett népességszám (*Updated population census*)Forrás (*Source*): NSZ2.1. ábra: Január 1-jei népesség (Population on 1st January)

2.2. táblázat: Munkavállalási korú népesség
(Population of working age)*

Év <i>Year</i>	Ezer fő <i>In thousands</i>	1992=100 <i>1992=100</i>	Éves változás <i>Annual changes</i>
1980	6157,5	101,9	...
1990	5977,1	98,9	...
1991	6014,5	99,5	0,6
1992	6044,0	100,0	0,5
1993	6064,1	100,3	0,3
1994	6076,8	100,5	0,2
1995	6081,3	100,6	0,1
1996	6081,3	100,6	0,0
1997	6075,8	100,5	-0,1
1998	6061,0	100,3	-0,2
1999	6039,7	99,9	-0,4

* Férfiak: 15–59 év; nők: 15–54 év (*Male: 15–59 years; female: 15–54 years*)

Forrás (*Source*): KSH, Továbbvezetett népességszám (*Updated census figures*)



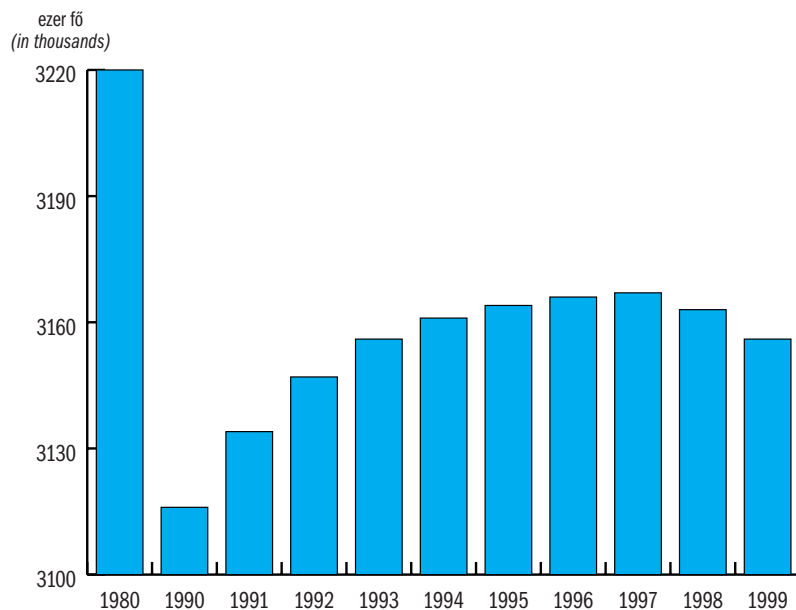
2.2. ábra: Munkavállalási korú népesség, összesen
(Population of working age)

2.3. táblázat: Munkavállalási korú férfiak
(Males of working age)*

Év <i>Year</i>	Ezer fő <i>In thousands</i>	1992=100 <i>1992=100</i>	Éves változás <i>Annual changes</i>
1980	3219,7	102,3	...
1990	3116,3	99,0	...
1991	3133,6	99,6	0,6
1992	3147,2	100,0	0,4
1993	3156,0	100,3	0,3
1994	3161,4	100,5	0,2
1995	3164,1	100,5	0,1
1996	3166,1	100,6	0,1
1997	3166,9	100,6	0,0
1998	3163,0	100,5	-0,1
1999	3155,9	100,3	-0,2

* 15–59 év (15–59 years.)

Forrás (Source): 1980–91: KSH MEM; 1992–99: KSH MEF



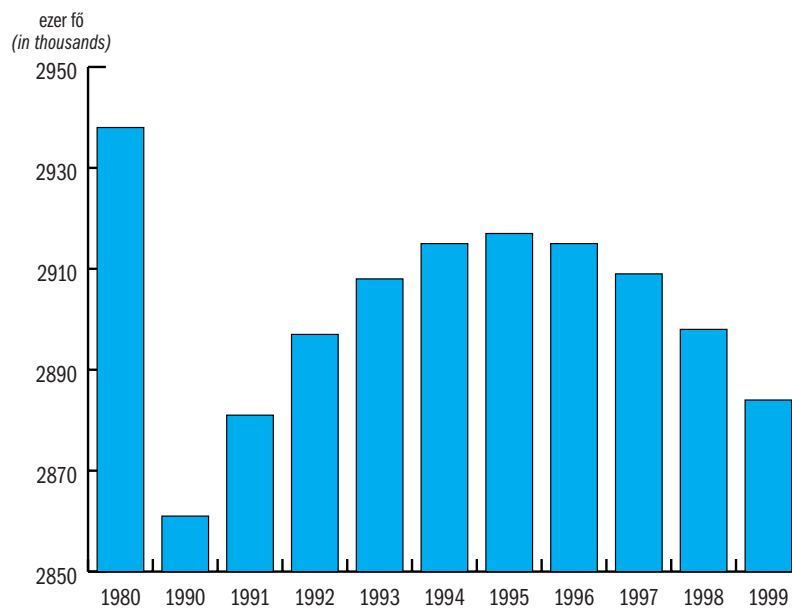
2.3. ábra: Munkavállalási korú népesség, férfiak
(Population of working age, male)

2.4. táblázat: Munkavállalási korú nők
(Females of working age)*

Év <i>Year</i>	Ezer fő <i>In thousands</i>	1992=100 <i>1992=100</i>	Éves változás <i>Annual changes</i>
1980	2937,8	101,4	...
1990	2860,8	98,8	...
1991	2880,9	99,4	0,7
1992	2896,9	100,0	0,6
1993	2908,1	100,4	0,4
1994	2915,4	100,6	0,3
1995	2917,2	100,7	0,1
1996	2915,2	100,6	-0,1
1997	2908,9	100,4	-0,2
1998	2898,0	100,0	-0,4
1999	2883,8	99,5	-0,5

* 15–54 év (15–54 years.)

Forrás (Source): 1980–91: KSH MEM; 1992–99: KSH MEF



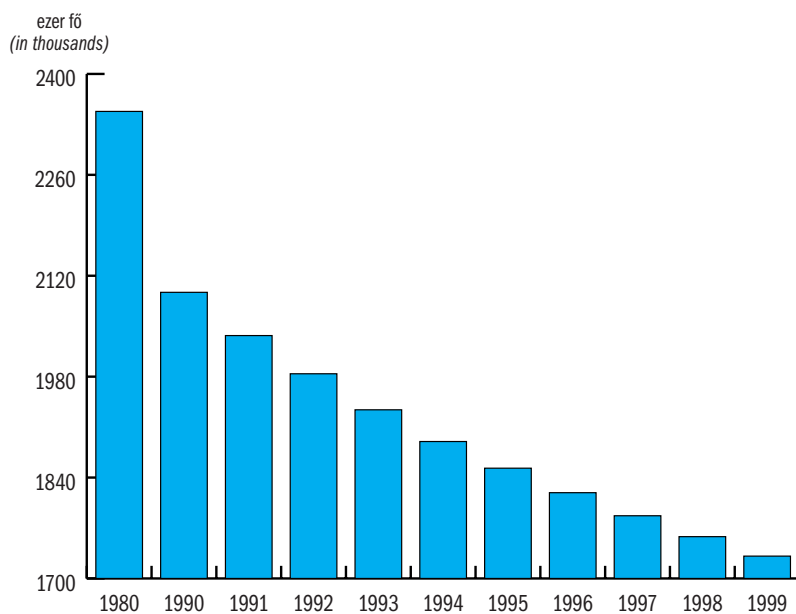
2.4. ábra: Munkavállalási korú népesség, nők
(Population of working age, female)

2.5. táblázat: Munkavállalási kornál fiatalabbak
(Population below working age)*

Év <i>Year</i>	Ezer fő <i>In thousands</i>	1992=100 <i>1992=100</i>	Éves változás <i>Annual changes</i>
1980	2347,6	118,3	...
1990	2097,1	105,7	...
1991	2036,8	102,7	-2,9
1992	1983,9	100,0	-2,6
1993	1934,4	97,5	-2,5
1994	1890,4	95,3	-2,3
1995	1853,2	93,4	-2,0
1996	1819,3	91,7	-1,8
1997	1786,9	90,1	-1,8
1998	1758,2	88,6	-1,6
1999	1731,1	87,3	-1,5

* 0–15 év (0–15 years.)

Forrás (Source): 1980–91: KSH MEM; 1992–99: KSH MEF



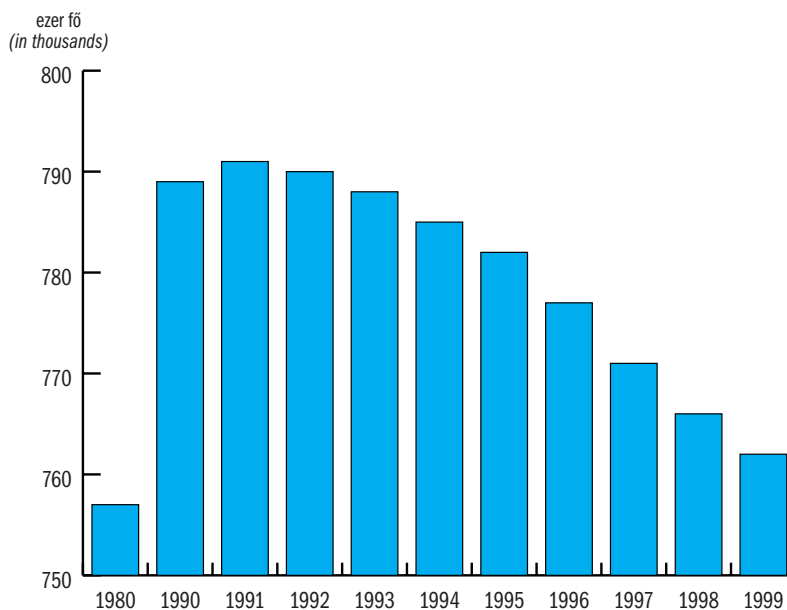
2.5. ábra: 15 évesnél fiatalabbak, összesen
(Population below working age [0–14 years])

2.6. táblázat: Munkavállalási kornál idősebb férfiak
(Males above working age)*

Év <i>Year</i>	Ezer fő <i>In thousands</i>	1992=100 <i>1992=100</i>	Éves változás <i>Annual changes</i>
1980	757,1	95,79	...
1990	789,2	99,85	...
1991	791,1	100,09	0,24
1992	790,4	100,00	-0,09
1993	788,1	99,71	-0,29
1994	785,4	99,37	-0,34
1995	781,8	98,91	-0,46
1996	776,5	98,24	-0,68
1997	770,9	97,53	-0,72
1998	766,3	96,95	-0,60
1999	762,3	96,44	-0,52

* 60 éves vagy idősebb (60 or older)

Forrás (Source): 1980–91: KSH MEM; 1992–99: KSH MEF



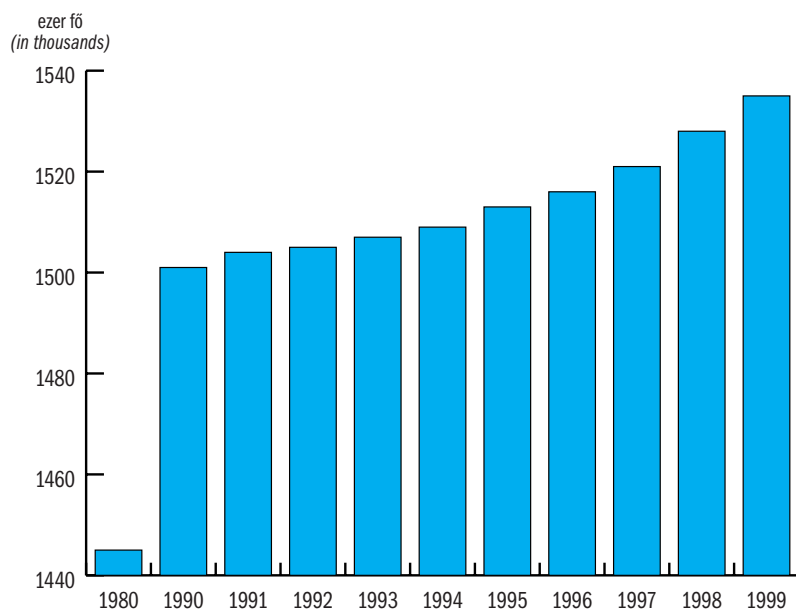
2.6. ábra: 60 éves és idősebb férfiak (Males above 59 years)

2.7. táblázat: Munkavállalási kornál idősebb nők
(Females above working age)*

Év <i>Year</i>	Ezer fő <i>In thousands</i>	1992=100 <i>1992=100</i>	Éves változás <i>Annual changes</i>
1980	1445,3	96,01	...
1990	1501,4	99,73	...
1991	1503,6	99,88	0,15
1992	1505,4	100,00	0,12
1993	1506,9	100,10	0,10
1994	1508,7	100,22	0,12
1995	1512,7	100,48	0,27
1996	1516,3	100,72	0,24
1997	1521,1	101,04	0,32
1998	1528,1	101,51	0,46
1999	1534,8	101,95	0,44

* 55 éves vagy idősebb (55 or older)

Forrás (Source): 1980–91: KSH MEM; 1992–99: KSH MEF



2.7. ábra: 55 éves és idősebb nők (Females above 54 years)

3.1. táblázat: Munkaerőpiaci részvétel (*Labour force participation*)*

Év Year	0-14 éves <i>Below working age</i>		15-59 éves férfi, 15-54 éves nő <i>Population at working age</i>						55+ nő, 60+ férfi <i>Population above working age</i>			Összesen <i>Total</i>
	Összes foglalkoztatott	ebből: egyéni vállalkozó és segítő családtag	Munka-nélküli		Nyugdíjas		Tanuló	Gyes, gyed (gyet)	Egyéb inaktív	Foglalkoztatott és egyéb inaktív		Munka-nélküli
			Un-employed	Pensioner	Student	On child care leave				Employed	Pensioner and other inactive	
	Em- ployed	of which: self- employed and family members	Un- em- ployed					Other inactive				Un- employed
1980	2347,6	4887,9	170,6	0,0	300,8	370,1	259,0	339,7	570,3	1632,1	0,0	10 707,5
1990	2097,1	4534,3	260,2	62,4	284,3	548,9	249,7	297,5	345,7	1944,9	0,0	10 364,8
1991	2036,8	4270,5	280,0	253,3	335,6	578,2	259,8	317,1	249,5	2045,2	0,0	10 346,0
1992	1983,9	3898,4	301,0	434,9	392,7	620,0	262,1	435,9	184,3	2101,7	9,8	10 323,7
1993	1934,4	3689,5	319,3	502,6	437,5	683,9	270,5	480,1	137,5	2141,2	16,3	10 293,5
1994	1890,4	3633,1	342,0	437,4	476,5	708,2	280,9	540,7	118,4	2163,8	11,9	10 261,3
1995	1853,2	3571,3	366,2	410,0	495,2	723,4	285,3	596,1	107,5	2180,6	6,4	10 229,0
1996	1819,3	3546,1	388,9	394,0	512,7	740,0	289,2	599,3	102,1	2184,6	6,1	10 193,4
1997	1786,9	3549,5	389,6	342,5	542,9	752,0	289,0	599,9	96,9	2189,0	6,3	10 154,9
1998	1758,2	3608,5	375,0	305,5	588,8	697,0	295,5	565,7	89,3	2197,6	7,5	10 113,6
1999	1731,1	3701,0	411,5	283,3	534,7 ¹	675,6	285,3 ¹	559,8	110,4	2185,2	1,4	10 067,8

* Ezer fő (*In thousands*). Éves átlagos értékek (*Annual average figures*)1 Előzetes adat (*Preliminary*)

Megjegyzés (*Note*): A foglalkoztatottakra vonatkozó adat tartalmazza a sorkatonák és a nyugdíj mellett foglalkoztatottak számát. A tanulókra vonatkozó 1995–97. évi adatok újrabecsültek. Az egyéb inaktív kategóriát kivonással határoztuk meg. (*'Employed' includes conscripts and persons receiving pension. Data on students for 1995–97 have been reestimated using protected population weights. 'Other inactive' is a residual category.*)

Forrás (*Source*): Nyugdíjasok (*Pensioners*): 1980–92: NYUFIG, 1992–99: KSH MEF. Gyes, gyed, gyet (*Child care recipients*): TB. Munkanélküliség (*Unemployment*): 1990–91: OMMK REG, 1992–99: KSH MEF. 1980–91: KSH MEM, 1992–99: KSH MEF.

3.2. táblázat: Munkaerőpiaci részvétel – Férfiak (*Labour force participation – Males*)*

Év Year	0-14 éves <i>Below working age</i>		15-59 éves <i>Men at working age</i>						60+ éves <i>Men above working age</i>		Összesen <i>Total</i>	
	Összes foglalkoztatott	ebből: egyéni vállalkozó és segítő családtag	Munka nélküli	Nyugdíjas	Tanuló	Gyes, gyed (gyet)	Egyéb inaktív	Foglalkoztatott	Nyugdíjas és egyéb inaktív	Munka nélküli		
	<i>Employed</i>	<i>of which: self-employed and family members</i>	<i>Unemployed</i>	<i>Pensioner</i>	<i>Student</i>	<i>On child care leave</i>	<i>Other inactive</i>	<i>Employed</i>	<i>Pensioner and other inactive</i>	<i>Unemployed</i>		
1980	1208,2	2750,5	85,6	0,0	173,8	196,3	0,0	99,1	265,3	491,8	0,0	5185,0
1990	1073,1	2524,3	168,9	37,9	188,4	284,2	1,2	80,3	123,7	665,5	0,0	4978,6
1991	1041,7	2351,6	179,8	150,3	218,7	296,5	1,5	115,0	90,4	700,7	0,0	4966,4
1992	1014,4	2153,1	195,6	263,2	252,0	302,4	1,7	174,8	65,1	722,1	3,2	4952,0
1993	989,1	2029,1	207,8	311,5	263,2	346,9	2,0	203,3	47,9	735,7	4,5	4933,2
1994	966,5	2013,4	222,5	270,0	277,6	357,1	3,7	239,6	41,6	740,0	3,8	4913,3
1995	947,9	2012,5	243,0	259,3	282,2	367,4	4,9	237,8	37,1	742,6	2,1	4893,8
1996	931,0	2007,4	266,4	242,4	291,9	372,8	3,3	248,3	28,9	746,3	1,3	4873,6
1997	914,8	2018,0	268,5	212,2	306,0	377,6	1,5	251,6	25,5	743,5	1,9	4852,6
1998	900,3	2015,5	256,7	186,5	345,4	350,4	1,0	264,2	26,2	737,3	2,8	4829,6
1999	886,8	2068,4	283,3	170,3	312,7 ¹	338,8	4,2 ¹	261,5	34,7	727,2	0,4	4805,0

* Lásd a 3.1. táblázat jegyzeteit! (*See the notes to Table 3.1.*)¹ Előzetes adat (*Preliminary*)

3.3. táblázat: Munkaerőpiaci részvétel – Nők (Labour force participation – Females)*

Év Year	0–14 éves <i>Below working age</i>			15–54 éves <i>Women at working age</i>					55+ éves <i>Women above working age</i>			Összesen <i>Total</i>
	Összes foglalkoztatott	ebből: egyéni vállalkozó és segítő családtag		Munka-nélküli	Nyugdíjas	Tanuló	Gyes, gyed (gyet)	Egyéb inaktív	Foglalkoztatott	Nyugdíjas és egyéb inaktív	Munka-nélküli	
	Em- ployed	of which: self- employed and family members		Un- em- ployed	Pensioner	Student	On child care leave	Other inactive	Employed	Pensioner and other inactive	Un- employed	
1980	1139,4	2137,4	85,0	0,0	127,0	173,8	259,0	240,6	305,0	1140,3	0,0	5522,5
1990	1024,1	2010,0	91,3	24,5	95,8	264,7	248,5	217,3	222,0	1279,4	0,0	5386,3
1991	995,1	1918,9	100,2	103,1	116,9	281,8	258,3	201,9	159,1	1344,5	0,0	5379,6
1992	969,5	1745,3	105,4	171,7	140,8	317,6	260,4	261,1	119,2	1379,6	6,6	5371,8
1993	945,3	1660,4	111,5	191,1	174,3	337,0	268,5	276,8	89,6	1405,5	11,8	5360,3
1994	923,7	1619,7	119,5	167,4	198,9	351,1	277,2	301,1	76,8	1423,8	8,1	5347,8
1995	905,3	1558,8	123,2	150,7	213,0	356,0	280,4	358,3	70,4	1438,0	4,3	5335,2
1996	888,3	1538,7	122,5	151,6	220,7	367,2	285,9	351,1	73,2	1438,3	4,8	5319,8
1997	872,1	1531,5	121,1	130,3	236,9	374,4	287,5	348,3	71,4	1445,3	4,4	5302,1
1998	857,9	1593,0	118,3	119,0	243,4	346,6	294,5	301,5	63,1	1460,3	4,7	5284,0
1999	844,3	1632,6	128,2	113,0	222,0 ¹	336,8	281,1 ¹	298,3	75,8	1458,0	1,0	5262,9

* Lásd a 3.1. táblázat jegyzeteit! (See the notes to Table 3.1)

¹ Előzetes adat (Preliminary)

3.4. táblázat: Munkaerőpiaci részvétel, százalék (*Labour force participation, per cent*)*

Év Year	0-14 éves <i>Below working age</i>		15-59 éves férfi, 15-54 éves nő <i>Population at working age</i>						55+ nő, 60+ férfi <i>Population above working age</i>			Összesen <i>Total</i>
	Összes foglalkoztatott	ebből: egyéni vállalkozó és segítő családtag	Munka-nélküli	Nyugdíjas	Tanuló	Gyes, gyed (gyet)	Egyéb inaktív	Foglalkoztatott	Nyugdíjas és egyéb inaktív	Munka-nélküli		
	<i>Em-ployed</i>	<i>of which: self-employed and family members</i>	<i>Un-em-ployed</i>	<i>Pensioner</i>	<i>Student</i>	<i>On child care leave</i>	<i>Other inactive</i>	<i>Employed</i>	<i>Pensioner and other inactive</i>	<i>Un-employed</i>		
1980	21,9	45,6	1,6	0,0	2,8	3,5	2,4	3,2	5,3	15,2	0,0	100,0
1990	20,2	43,7	2,5	0,6	2,7	5,3	2,4	2,9	3,3	18,8	0,0	100,0
1991	19,7	41,3	2,7	2,4	3,2	5,6	2,5	3,1	2,4	19,8	0,0	100,0
1992	19,2	37,8	2,9	4,2	3,8	6,0	2,5	4,2	1,8	20,4	0,1	100,0
1993	18,8	35,8	3,1	4,9	4,3	6,6	2,6	4,7	1,3	20,8	0,2	100,0
1994	18,4	35,4	3,3	4,3	4,6	6,9	2,7	5,3	1,2	21,1	0,1	100,0
1995	18,1	34,9	3,6	4,0	4,8	7,1	2,8	5,8	1,1	21,3	0,1	100,0
1996	17,8	34,8	3,8	3,9	5,0	7,3	2,8	5,9	1,0	21,4	0,1	100,0
1997	17,6	35,0	3,8	3,4	5,3	7,4	2,8	5,9	1,0	21,6	0,1	100,0
1998	17,4	35,7	3,7	3,0	5,8	6,9	2,9	5,6	0,9	21,7	0,1	100,0
1999	17,2	36,8	4,1	2,8	5,3 ¹	6,7	2,8 ¹	5,6	1,1	21,7	0,0	100,0

* Lásd a 3.1. táblázat jegyzeteit! (*See the notes to Table 3.1*)1 Előzetes adat (*Preliminary*)

3.5. táblázat: Munkaerőpiaci részvétel – Férfiak, százalék
(Labour force participation – Males, per cent)*

Év Year	0–14 éves <i>Below working age</i>		15–59 éves <i>Men at working age</i>						60+ éves <i>Men above working age</i>			Összesen <i>Total</i>
	Összes foglalkoztatott	ebből: egyéni vállalkozó és segítő családtag	Munka-nélküli	Nyugdíjas	Tanuló	Gyes, gyed (gyet)	Egyéb inaktív	Foglalkoztatott	Nyugdíjas és egyéb inaktív	Munka-nélküli		
	<i>Em-ployed</i>	<i>of which: self-employed and family members</i>	<i>Un-em-ployed</i>	<i>Pensioner</i>	<i>Student</i>	<i>On child care leave</i>	<i>Other inactive</i>	<i>Employed</i>	<i>Pensioner and other inactive</i>	<i>Un-employed</i>		
1980	23,3	53,0	1,7	0,0	3,4	3,8	0,0	1,9	5,1	9,5	0,0	100,0
1990	21,6	50,7	3,4	0,8	3,8	5,7	0,0	1,6	2,5	13,4	0,0	100,0
1991	21,0	47,4	3,6	3,0	4,4	6,0	0,0	2,3	1,8	14,1	0,0	100,0
1992	20,5	43,5	3,9	5,3	5,1	6,1	0,0	3,5	1,3	14,6	0,1	100,0
1993	20,0	41,1	4,2	6,3	5,3	7,0	0,0	4,1	1,0	14,9	0,1	100,0
1994	19,7	41,0	4,5	5,5	5,6	7,3	0,1	4,9	0,8	15,1	0,1	100,0
1995	19,4	41,1	5,0	5,3	5,8	7,5	0,1	4,9	0,8	15,2	0,0	100,0
1996	19,1	41,2	5,5	5,0	6,0	7,6	0,1	5,1	0,6	15,3	0,0	100,0
1997	18,9	41,6	5,5	4,4	6,3	7,8	0,0	5,2	0,5	15,3	0,0	100,0
1998	18,6	41,7	5,3	3,9	7,2	7,3	0,0	5,5	0,5	15,3	0,1	100,0
1999	18,5	43,0	5,9	3,5	6,5 ¹	7,1	0,1 ¹	5,4	0,7	15,2	0,0	100,0

* Lásd a 3.1. táblázat jegyzeteit! (*See the notes to Table 3.1*)

1 Előzetes adat (*Preliminary*)

3.6. táblázat: Munkaerőpiaci részvétel – Nők, százalék
(Labour force participation – Females, per cent)*

Év Year	0–14 éves <i>Below working age</i>		15–54 éves <i>Women at working age</i>						55+ éves <i>Women above working age</i>			Összesen <i>Total</i>
	Összes foglalkoztatott	ebből: egyéni vállalkozó és segítő családtag	Munka nélküli	Nyugdíjas	Tanuló	Gyes, gyed (gyet)	Egyéb inaktív	Foglalkoztatott	Nyugdíjas és egyéb inaktív	Munka nélküli		
	<i>Employed</i>	<i>of which: self-employed and family members</i>	<i>Unemployed</i>	<i>Pensioner</i>	<i>Student</i>	<i>On child care leave</i>	<i>Other inactive</i>	<i>Employed</i>	<i>Pensioner and other inactive</i>	<i>Unemployed</i>		
1980	20,6	38,7	1,5	0,0	2,3	3,1	4,7	4,4	5,5	20,6	0,0	100,0
1990	19,0	37,3	1,7	0,5	1,8	4,9	4,6	4,0	4,1	23,8	0,0	100,0
1991	18,5	35,7	1,9	1,9	2,2	5,2	4,8	3,8	3,0	25,0	0,0	100,0
1992	18,0	32,5	2,0	3,2	2,6	5,9	4,8	4,9	2,2	25,7	0,1	100,0
1993	17,6	31,0	2,1	3,6	3,3	6,3	5,0	5,2	1,7	26,2	0,2	100,0
1994	17,3	30,3	2,2	3,1	3,7	6,6	5,2	5,6	1,4	26,6	0,2	100,0
1995	17,0	29,2	2,3	2,8	4,0	6,7	5,3	6,7	1,3	27,0	0,1	100,0
1996	16,7	28,9	2,3	2,8	4,1	6,9	5,4	6,6	1,4	27,0	0,1	100,0
1997	16,4	28,9	2,3	2,5	4,5	7,1	5,4	6,6	1,3	27,3	0,1	100,0
1998	16,2	30,1	2,2	2,3	4,6	6,6	5,6	5,7	1,2	27,6	0,1	100,0
1999	16,0	31,1	2,4	2,1	4,2 ¹	6,4	5,3 ¹	5,7	1,4	27,8	0,0	100,0

* Lásd a 3.1. táblázat jegyzeteit! (*See the notes to Table 3.1*)

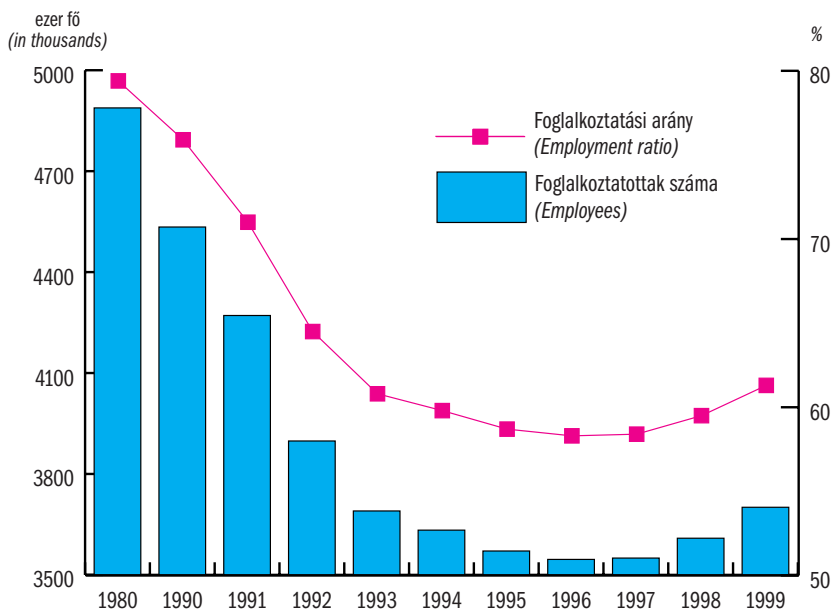
1 Előzetes adat (*Preliminary*)

4.1. táblázat: Munkavállalási korú foglalkoztatottak
(*Employed of working age*)

Év <i>Year</i>	Ezer fő <i>1000 prs</i>	1992=100 <i>1992=100</i>	Éves változás <i>Annual change</i>	Foglalkoztatási arány ¹ <i>Empl. ratio¹</i>
1980	4887,9	125,4	...	79,4
1990	4534,3	116,3	...	75,9
1991	4270,5	109,5	-5,8	71,0
1992	3898,4	100,0	-8,7	64,5
1993	3689,5	94,6	-5,4	60,8
1994	3633,1	93,2	-1,5	59,8
1995	3571,3	91,6	-1,7	58,7
1996	3546,1	91,0	-0,7	58,3
1997	3549,5	91,1	0,1	58,4
1998	3608,5	92,6	1,7	59,5
1999	3701,0	94,9	2,6	61,3

1 A munkavállalási korúak százalékában (*Per cent of the working age population*)

Forrás (*Source*): 1980–91: KSH MEM, 1992–99: KSH MEF



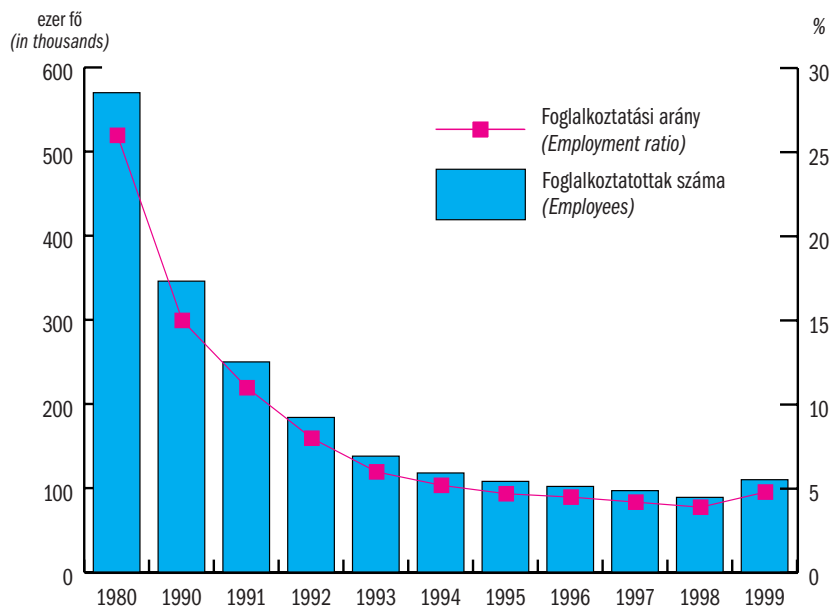
4.1. ábra: Munkavállalási korú foglalkoztatottak
(*Employed of working age*)

4.2. táblázat: Munkavállalási koron felül foglalkoztatott
(Employed above working age)

Év <i>Year</i>	Ezer fő <i>1000 prs</i>	1992=100 <i>1992=100</i>	Éves változás <i>Annual change</i>	Foglalkoztatási arány ¹ <i>Empl. ratio¹</i>
1980	570,3	309,4	...	25,9
1990	345,7	187,6	...	15,1
1991	249,5	135,4	-27,8	10,9
1992	184,3	100,0	-26,1	8,0
1993	137,5	74,6	-25,4	6,0
1994	118,4	64,2	-13,9	5,2
1995	107,5	58,3	-9,2	4,7
1996	102,1	55,4	-5,0	4,5
1997	96,9	52,6	-5,1	4,2
1998	89,3	48,5	-7,8	3,9
1999	110,4	59,9	23,6	4,8

1 A munkavállalási kor feletti népesség százalékában (*Per cent of the population above working age*)

Forrás (*Source*): 1980–91: KSH MEM, 1992–99: KSH MEF



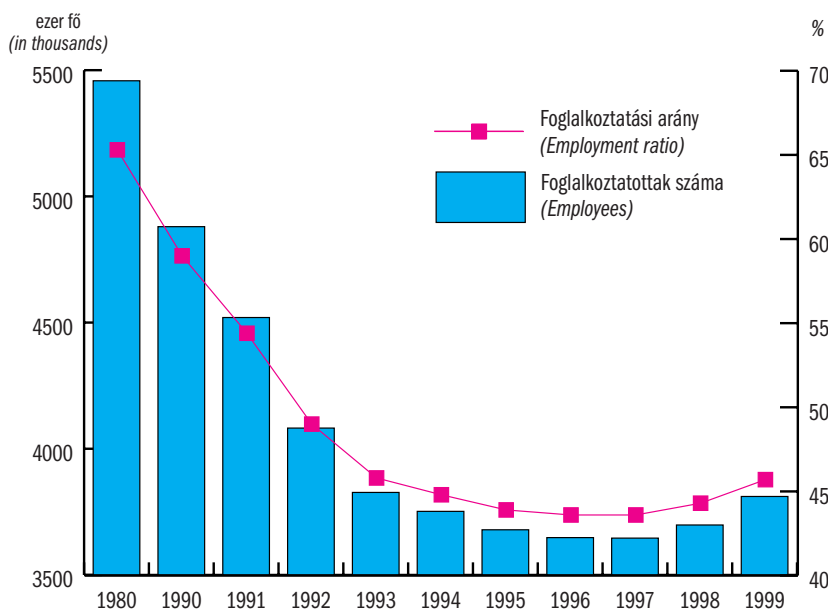
4.2. ábra: Munkavállalási koron felül foglalkoztatott
(Employed above working age)

4.3. táblázat: Összes foglalkoztatott (*Employed*)*

Év <i>Year</i>	Ezer fő <i>1000 prs</i>	1992=100 <i>1992=100</i>	Éves változás <i>Annual change</i>	Foglalkoztatási arány ¹ <i>Empl. ratio¹</i>
1980	5458,2	133,7	...	65,3
1990	4880,0	119,5	...	59,0
1991	4520,0	110,7	-7,4	54,4
1992	4082,7	100,0	-9,7	49,0
1993	3827,0	93,7	-6,3	45,8
1994	3751,5	91,9	-2,0	44,8
1995	3678,8	90,1	-1,9	43,9
1996	3648,2	89,4	-0,8	43,6
1997	3646,4	89,3	0,0	43,6
1998	3697,8	90,6	1,4	44,3
1999	3811,4	93,4	3,1	45,7

1 A 15 év feletti népesség százalékában (*Per cent of the population above 15 year*)

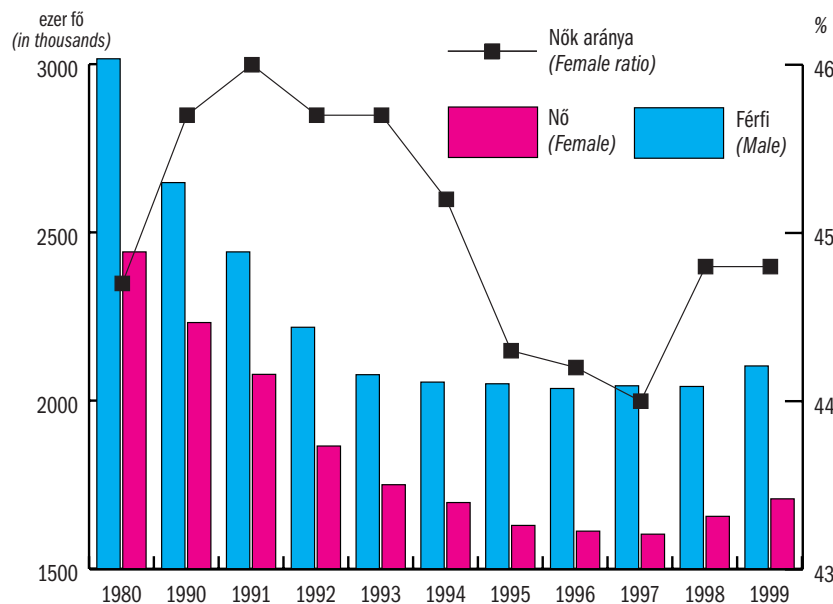
Forrás (*Source*): 1980–91: KSH MEM, 1992–99: KSH MEF

4.3. ábra: Összes foglalkoztatott (*Employed*)

4.4. táblázat: Összes foglalkoztatott nemek szerint (*Employed by gender*)*

Év Year	Férfiak Males		Nők Females		Nők aránya Ratio of females
	ezer fő 1000 prs	1992=100 1992=100	ezer fő 1000 prs	1992=100 1992=100	% per cent
1980	3015,8	136,0	2442,4	131,0	44,7
1990	2648,0	119,4	2232,0	119,7	45,7
1991	2442,0	110,1	2078,0	111,5	46,0
1992	2218,2	100,0	1864,5	100,0	45,7
1993	2077,0	93,6	1750,0	93,9	45,7
1994	2055,0	92,6	1696,5	91,0	45,2
1995	2049,6	92,4	1629,2	87,4	44,3
1996	2036,3	91,8	1611,9	86,5	44,2
1997	2043,5	92,1	1602,9	86,0	44,0
1998	2041,7	92,0	1656,1	88,8	44,8
1999	2103,1	94,8	1708,4	91,6	44,8

Forrás (*Source*): 1980–91: KSH MEM, 1992–99: KSH MEF

4.4. ábra: Összes foglalkoztatott nemek szerint (*Employed by gender*)

4.5. táblázat: A foglalkoztatottak kor szerinti megoszlása – Férfiak, százalék
(Employed by age – Males, per cent)

Év <i>Year</i>	15-19	20-24	25-49 <i>éves (years old)</i>	50-54	55-59	60+	Összesen <i>Total</i>
1980	5,1	12,6	55,4	10,2	8,0	8,7	100,0
1990	5,0	10,8	64,1	8,6	6,8	4,7	100,0
1991	4,5	10,9	65,3	8,9	6,7	3,7	100,0
1992	3,3	10,9	67,2	9,1	6,5	2,9	100,0
1993	2,9	11,1	68,3	9,2	6,1	2,3	100,0
1994	2,9	11,3	68,7	9,5	5,5	2,0	100,0
1995	2,8	11,3	68,8	9,7	5,6	1,8	100,0
1996	2,5	11,6	69,3	9,6	5,6	1,4	100,0
1997	2,3	12,3	68,9	9,9	5,4	1,2	100,0
1998	2,3	13,4	67,6	10,3	5,1	1,3	100,0
1999	1,9	13,2	67,1	10,5	5,6	1,6	100,0

Forrás (Source): 1980–91: szakértői becslés a népszámlálás alapján (*census based estimates*)
 1992–99: KSH MEF

4.6. táblázat: A foglalkoztatottak kor szerinti megoszlása – Nők, százalék
(Employed by age – Females, per cent)

Év <i>Year</i>	15-19	20-24	25-49 <i>éves (years old)</i>	50-54	55+	Összesen <i>Total</i>
1980	5,3	9,7	61,8	10,7	12,5	100,0
1990	5,2	8,6	66,2	10,0	10,0	100,0
1991	4,6	9,1	68,8	9,8	7,7	100,0
1992	3,4	9,9	70,2	10,1	6,4	100,0
1993	3,3	9,9	71,4	10,3	5,1	100,0
1994	3,2	10,2	71,8	10,4	4,5	100,0
1995	2,7	10,2	72,2	10,6	4,3	100,0
1996	2,4	9,9	72,2	11,0	4,5	100,0
1997	2,0	10,8	72,2	10,5	4,5	100,0
1998	2,3	12,2	71,2	10,5	3,8	100,0
1999	1,7	12,1	70,2	11,6	4,4	100,0

Forrás (Source): 1980–91: szakértői becslés a népszámlálás alapján (*census based estimates*)
 1992–99: KSH MEF

4.7. táblázat: A foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti megoszlása – Férfiak, százalék (*Employed by highest educational attainment – Males, per cent*)

Év	Általános iskola 8 osztály és kevesebb	Szaktanács- képző, Szakiskola	Gimnáziumi és egyéb érettségi	Főiskola, egyetem	Összesen
<i>Year</i>	<i>8 grades of primary school or less</i>	<i>Vocational school</i>	<i>Secondary school</i>	<i>College, University</i>	<i>Total</i>
1980	40,8	32,3	18,2	8,7	100,0
1990	37,6	30,5	20,1	11,8	100,0
1992	25,9	35,2	24,1	14,7	100,0
1993	24,0	36,2	25,1	14,7	100,0
1994	22,5	38,1	25,2	14,2	100,0
1995	21,3	38,5	25,5	14,7	100,0
1996	20,2	39,3	25,3	15,2	100,0
1997	20,1	39,4	26,5	14,1	100,0
1998	20,3	39,4	25,7	14,7	100,0
1999	20,2	38,2	26,7	14,9	100,0

Forrás (*Source*): 1980–91: szakértői becslés a népszámlálás alapján (*census based estimates*).
1992–98: KSH MEF. 1999: KSH MEF, becsült adat (*estimated*)

4.8. táblázat: A foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti megoszlása – Nők, százalék (*Employed by highest educational attainment – Females, per cent*)

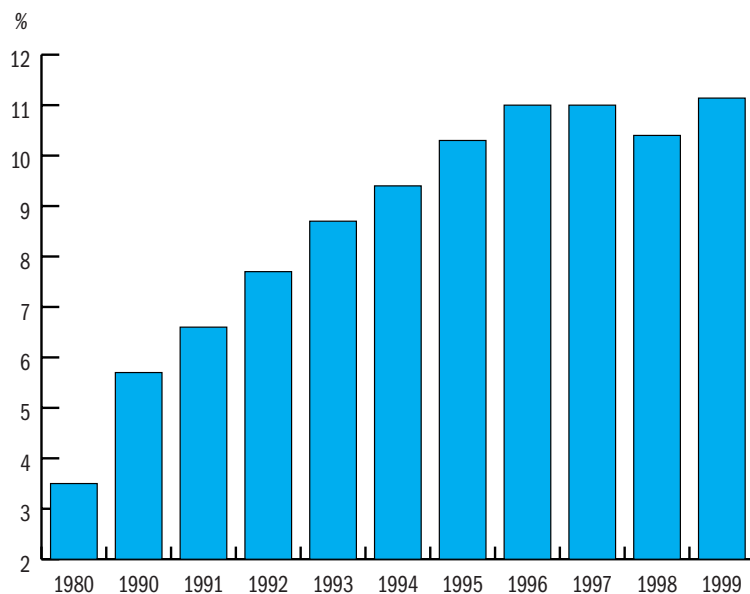
Év	Általános iskola 8 osztály és kevesebb	Szaktanács- képző, Szakiskola	Gimnáziumi és egyéb érettségi	Főiskola, egyetem	Összesen
<i>Year</i>	<i>8 grades of primary school or less</i>	<i>Vocational school</i>	<i>Secondary school</i>	<i>College, University</i>	<i>Total</i>
1980	53,1	12,3	27,5	7,2	100,0
1990	43,4	13,4	31,4	11,8	100,0
1992	32,8	17,0	36,0	14,2	100,0
1993	31,1	17,9	35,9	15,1	100,0
1994	28,4	19,5	36,8	15,3	100,0
1995	26,5	20,1	37,1	16,3	100,0
1996	25,6	19,6	37,3	17,6	100,0
1997	25,1	20,6	37,9	16,4	100,0
1998	23,6	20,2	38,2	18,0	100,0
1999	21,7	19,2	40,6	18,5	100,0

Forrás (*Source*): 1980–91: szakértői becslés a népszámlálás alapján (*census based estimates*).
1992–98: KSH MEF. 1999: KSH MEF, becsült adat (*estimated*)

**4.9. táblázat: A foglalkoztatottak megoszlása
foglalkozási viszony szerint, százalék
(Employed by type of employment, per cent)**

Év <i>Year</i>	Alkalmazásban álló <i>Employees</i>	Egyéni vállalkozók és segítő családtagok <i>Self-employed and assisting family members</i>
1980	96,5	3,5
1990	94,3	5,7
1991	93,4	6,6
1992	92,3	7,7
1993	91,3	8,7
1994	90,6	9,4
1995	89,7	10,3
1996	89,0	11,0
1997	89,0	11,0
1998	89,6	10,4
1999	88,9	11,1

Forrás (Source): 1980–91: KSH MEM, 1992–99: KSH MEF

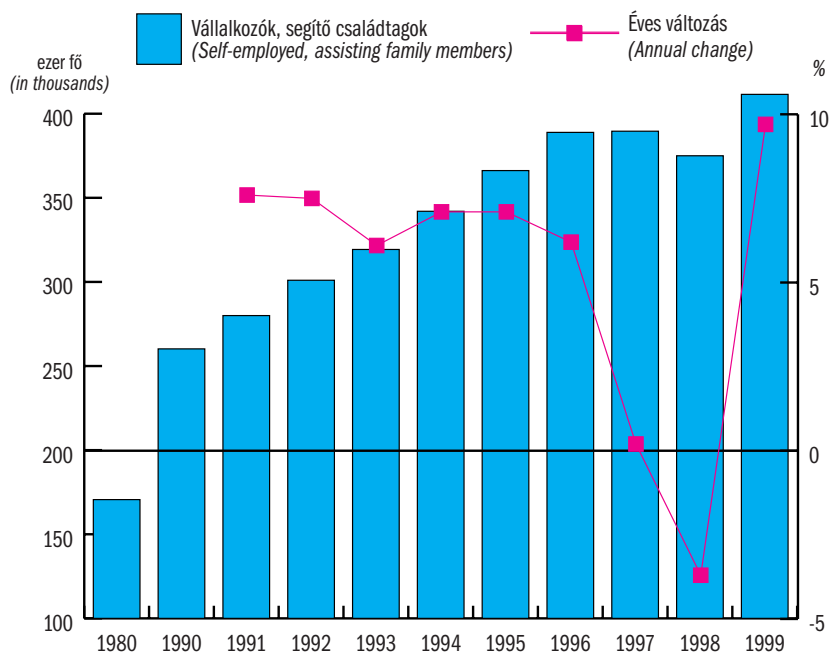


**4.5. ábra: Az egyéni vállalkozók és segítő családtagok aránya, százalék
(Ratio of self-employed and assisting family members, per cent)**

4.10. táblázat: Egyéni vállalkozók és segítő családtagjaik
(Self-employed and assisting family members)

Év <i>Year</i>	Ezer fő <i>In thousands</i>	1992=100 <i>1992=100</i>	Éves változás <i>Annual changes</i>
1980	170,6	56,7	...
1990	260,2	86,4	...
1991	280,0	93,0	7,6
1992	301,0	100,0	7,5
1993	319,3	106,1	6,1
1994	342,0	113,6	7,1
1995	366,2	121,7	7,1
1996	388,9	129,2	6,2
1997	389,6	129,4	0,2
1998	375,0	124,6	-3,7
1999	411,5	136,7	9,7

Forrás (Source): 1980–91: KSH MEM, 1992–99: KSH MEF



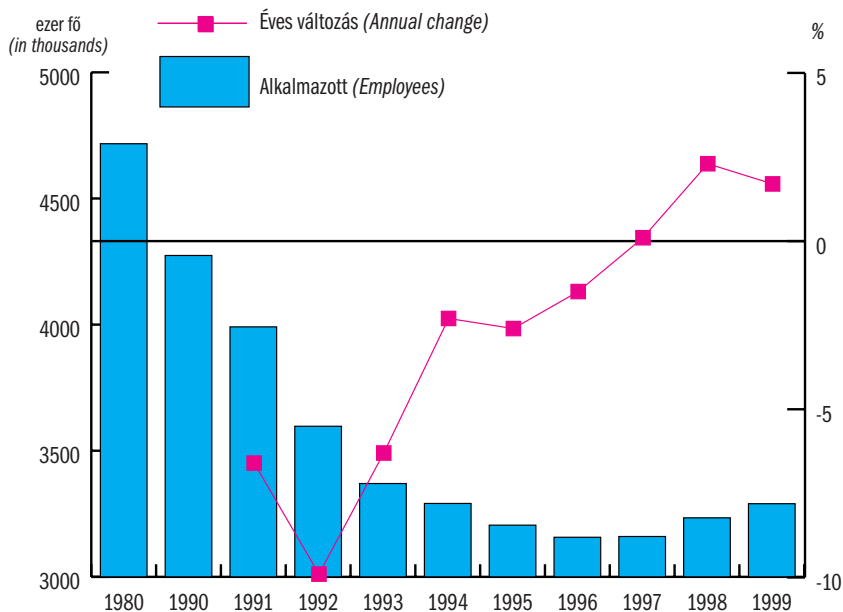
4.6. ábra: Egyéni vállalkozók és segítő családtagok száma és az éves változás
(Self-employed and assisting family members, number and annual change)

4.11. táblázat: Alkalmazásban állók (Employees)*

Év <i>Year</i>	Ezer fő <i>In thousands</i>	1992=100 <i>1992=100</i>	Éves változás <i>Annual changes</i>
1980	4717,3	131,1	...
1990	4274,1	118,8	...
1991	3990,5	110,9	-6,6
1992	3597,4	100,0	-9,9
1993	3370,2	93,7	-6,3
1994	3291,1	91,5	-2,3
1995	3205,1	89,1	-2,6
1996	3157,2	87,8	-1,5
1997	3159,9	87,8	0,1
1998	3233,5	89,9	2,3
1999	3289,5	91,4	1,7

* Munkavállalási korú foglalkoztatottak az önálló vállalkozók és segítő családtagjaik nélkül (*Employees of working age net of self-employed and assisting family members*)

Forrás (Source): 1980–91: KSH MEM, 1992–99: KSH MEF

**4.7. ábra: Alkalmazásban állók (Employees)**

4.12. táblázat: Az alkalmazásban állók megoszlása ágazatok szerint, százalék
(Employees by industry, per cent)*

	1980	1990	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Mezőgazdaság <i>Agriculture</i>	18,0	15,8	10,3	8,2	7,6	6,9	7,1	6,6	6,3	5,8
Bányászat <i>Mining and quarrying</i>	2,2	1,8	1,5	1,2	1,2	1,0	1,0	0,8	0,7	0,7
Feldolgozóipar <i>Manufacturing</i>	29,2	29,5	27,5	25,9	24,7	24,3	24,7	25,1	26,0	26,0
Villamosenergia, gáz-, gőz-, vízellátás <i>Electricity, gas, steam and water supply</i>	2,9	3,0	2,8	3,1	3,2	2,9	2,7	3,0	2,9	2,6
Építőipar <i>Construction</i>	7,0	5,9	5,1	5,3	5,0	5,5	5,5	5,5	5,7	6,0
Kereskedelem, javítás <i>Wholesale and retail trade</i>	8,7	8,9	10,5	10,8	10,9	10,7	11,5	12,0	11,4	12,3
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás <i>Hotels and restaurants</i>	2,3	2,4	2,5	2,6	2,5	2,9	2,8	3,0	3,0	3,3
Szállítás, raktározás, posta távközlés <i>Transport, storage and communication</i>	7,4	6,7	8,2	8,9	8,4	8,6	8,6	8,4	8,3	8,3
Pénzügyi tevékenység <i>Financial intermediation</i>	1,1	1,4	1,8	2,1	2,1	2,5	2,5	2,5	2,3	2,2
Ingatlan-ügyletek, gazdasági szolgáltatás <i>Real estate, renting and business activities</i>	3,2	2,9	3,3	3,7	3,2	3,4	3,2	3,7	4,0	4,5
Közigazgatás, védelem, kötelező tb. <i>Public administration and defence; compulsory social security</i>	4,0	5,6	7,6	8,7	9,4	9,6	9,4	9,0	8,8	8,4
Oktatás <i>Education</i>	6,0	7,1	8,4	10,0	9,9	10,1	9,8	9,1	9,2	9,0
Egészségügyi szociális ellátás <i>Health and social work</i>	5,3	5,5	6,3	7,1	7,0	6,9	6,8	7,1	7,1	6,9
Egyéb <i>Other</i>	2,7	3,4	4,2	4,2	4,8	4,7	4,1	4,2	4,3	4,0
Összesen <i>Total</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* A szövetkezetek és társasvállalkozások tagjaival együtt (*Includes members of cooperatives and partnerships*)

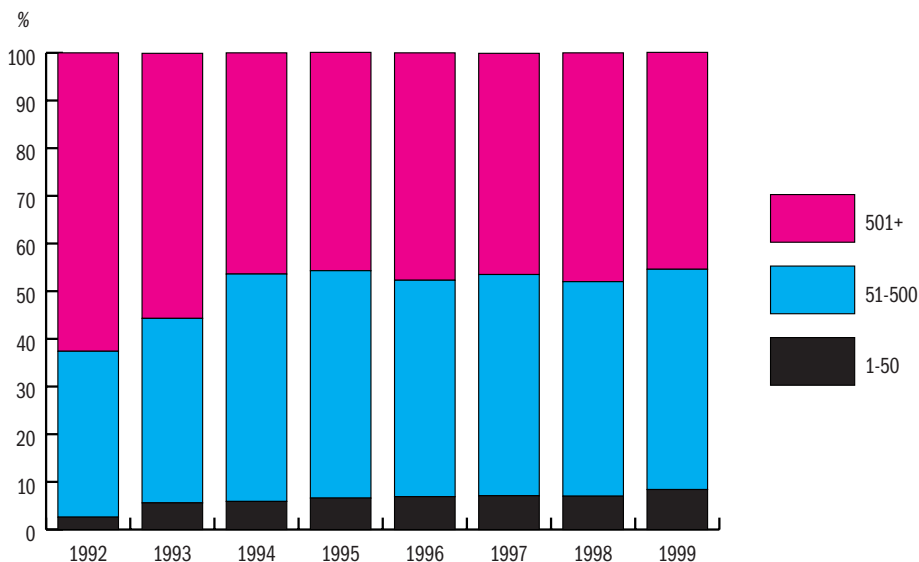
Forrás (*Source*): Szakértői becslés a népszámlálás alapján (*Census based estimates*); 1992–99: KSH MEF

4.13. táblázat: A vállalati szférában alkalmazottak megoszlása vállalatméret szerint, százalék (*Employees of the corporate sector by firm size, per cent*)

Év Year	50 fősnél kisebb with less than 50	51-500 fős with 51-500	500 fősnél nagyobb with more than 500
cégeknél alkalmazottak (employed in companies)			
1989	0,4	24,2	75,4
1990
1991
1992	2,6	34,8	62,6
1993	5,6	38,7	55,6
1994	5,9	47,7	46,4
1995	6,6	47,7	45,8
1996	6,9	45,4	47,7
1997	7,1	46,4	46,4
1998	7,0	45,0	48,0
1999	8,4	46,2	45,5

Jegyzet (Note): 1989–94: 20 fős vagy nagyobb vállalatok; 1995–99: 10 fős vagy nagyobb vállalatok (1989–94: firms employing 20 or more workers; 1995–99: firms employing 10 or more workers)

Forrás (Source): OMMK BT



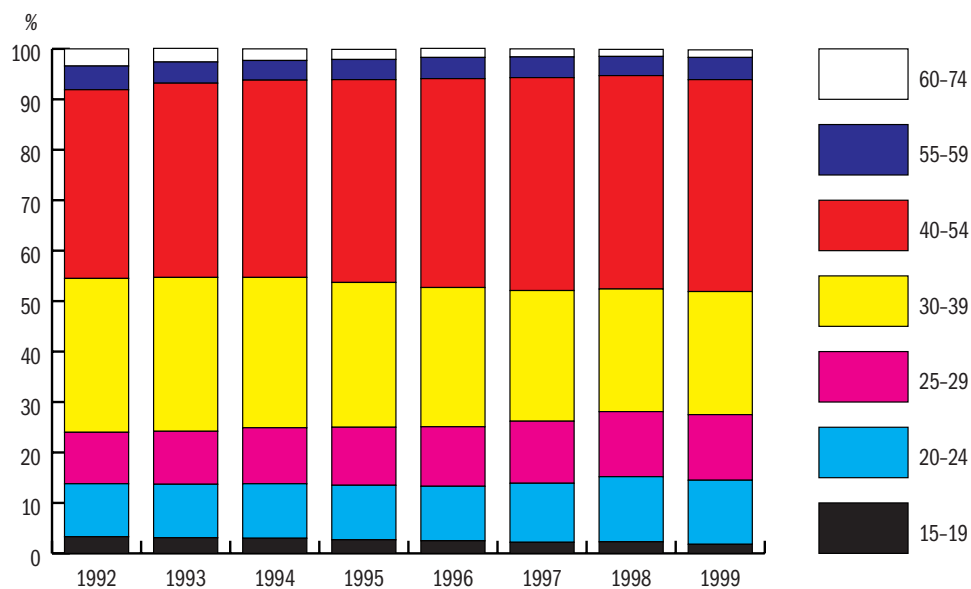
4.8. ábra: A vállalati szférában alkalmazottak megoszlása vállalatméret szerint, százalék (*Employees of the corporate sector by firm size, per cent*)

4.14. táblázat: A vállalati szférában alkalmazottak megoszlása a külföldi tulajdonhányad szerint, százalék
(Employees of the corporate sector by the share of foreign ownership, per cent)

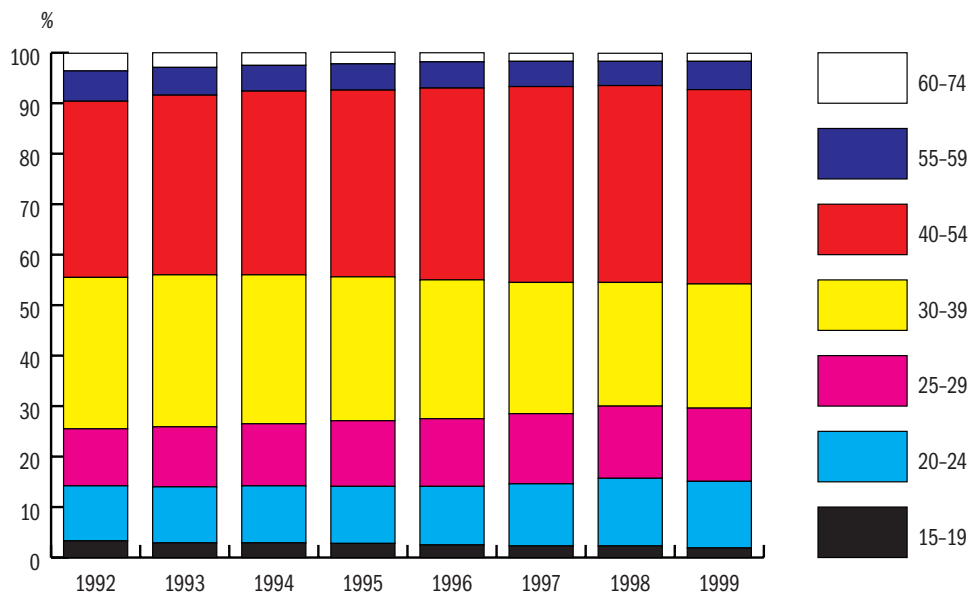
Külföldi tulajdonhányad <i>Foreign Ownership</i>	1997	1998	1999
100%	12,2	14,4	17,1
Többségi Majority	12,3	13,9	13,5
Kisebbségi Minority	7,3	7,6	6,0
0%*	68,2	64,1	63,4

Jegyzet (*Note*): 10 fős vagy nagyobb vállalatok (*firms employing 10 or more workers*)

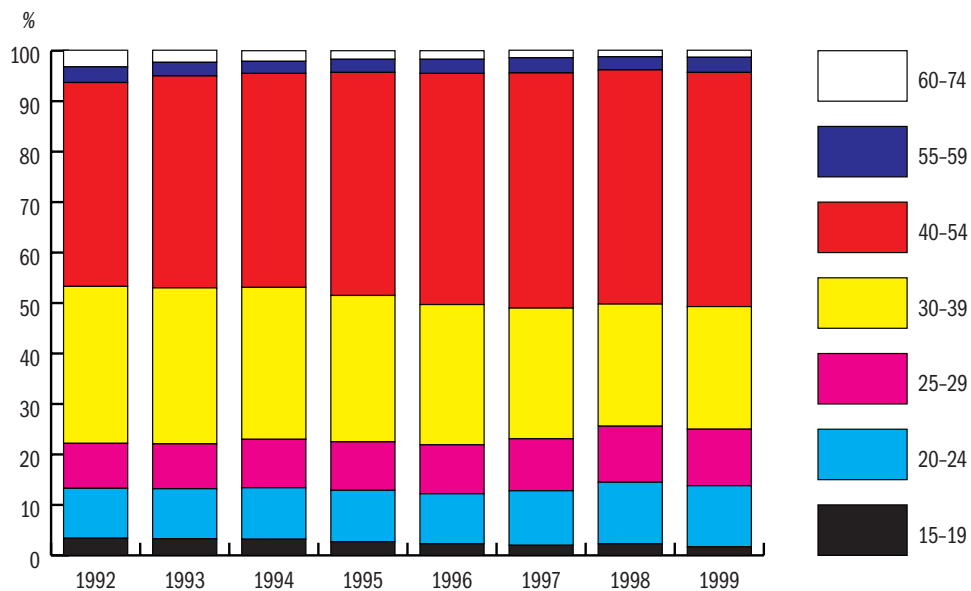
Forrás (*Source*): OMMK BT



4.9. ábra: A foglalkoztatottak megoszlása korcsoportok szerint
(Employed persons by age-group)



4.10. ábra: A foglalkoztatottak megoszlása korcsoportok szerint, férfiak
(Employed persons by age-group, male)



4.11. ábra: A foglalkoztatottak megoszlása korcsoportok szerint, nők
(Employed persons by age-group, female)

5.1. táblázat: Munkanélküliség (*Unemployment*)

Év <i>Year</i>	Regisztrált munkanélküli <i>Registered unemployed</i>		MEF munkanélküli <i>LFS unemployed</i>	
	ezer fő <i>in thousands</i>	ráta <i>rate in %</i>	ezer fő <i>in thousands</i>	ráta <i>rate in %</i>
1990	477,4	-	-	-
1991	227,3	4,1	-	-
1992	557,0	10,3	444,2	9,8
1993	671,8	12,9	518,9	11,9
1994	568,4	11,3	451,2	10,7
1995	507,7	10,6	416,5	10,2
1996	500,6	11,0	400,1	9,9
1997	470,1	10,5	348,8	8,7
1998	423,1	9,5	313,0	7,8
1999	409,5	9,7	284,7	7,0

Jegyzet (*Note*): A regisztrált munkanélküli ráta nevezője az előző év január 1-jei gazdaságilag aktív népesség (*The denominator of the unemployment rate is the economically active population on 1st January of the previous year.*)

Forrás (*Source*): Regisztrált munkanélküliség (*Registered unemployed*):
OMKMK REG; MEF-munkanélküliség (*LFS unemployed*): KSH MEF

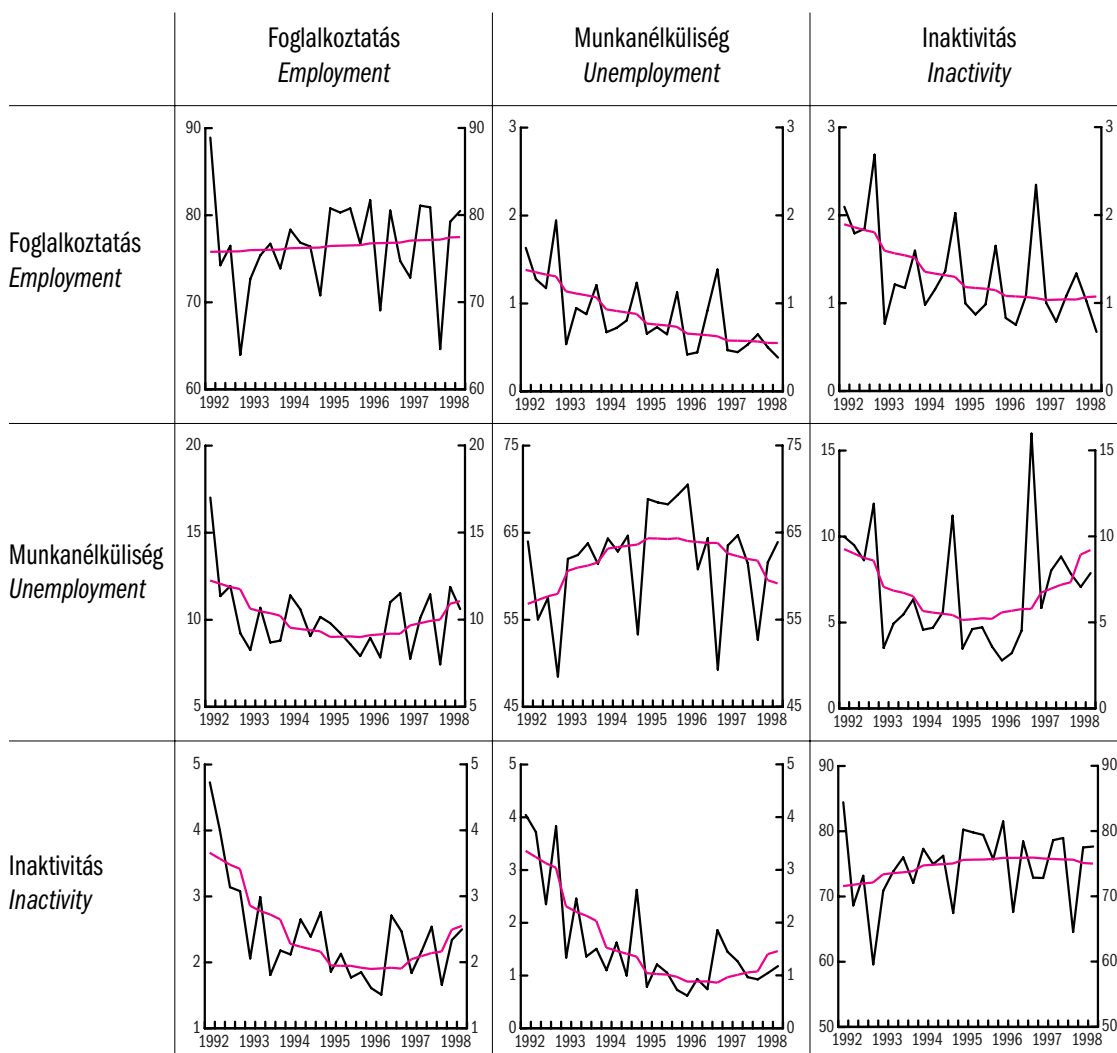
**5.2. táblázat: A regisztrált munkanélküliek megoszlása
a Munkaerő-felvételben megfigyelt gazdasági aktivitás szerint
(*The registered unemployed by economic activity
as observed in the LFS*)**

Év <i>Year</i>	Foglalkoztatottak <i>Employed</i>	Munkanélküliek <i>Unemployed</i>	Inaktívak <i>Inactive</i>	Összesen <i>Total</i>
1992	5,1	71,6	23,3	100,0
1993	10,0	63,6	26,4	100,0
1994	14,4	54,5	31,1	100,0
1995	11,8	53,7	34,5	100,0
1996	13,7	51,8	34,5	100,0
1997	18,7	44,1	37,2	100,0
1998	24,8	35,1	40,1	100,0

Jegyzet (*Note*): Az adatok a KSH MEF-ben regisztráltként megfigyelt munkanélküliekre vonatkoznak (*The data refer to the population observed as registered unemployed in the LFS*)

Forrás (*Source*): KSH MEF

5.1. ábra: A különböző munkaerőpiaci állományok közötti negyedéves áramlások intenzitásának alakulása, 1992–1998 (Quarterly flows between labour market states, 1992–1998)



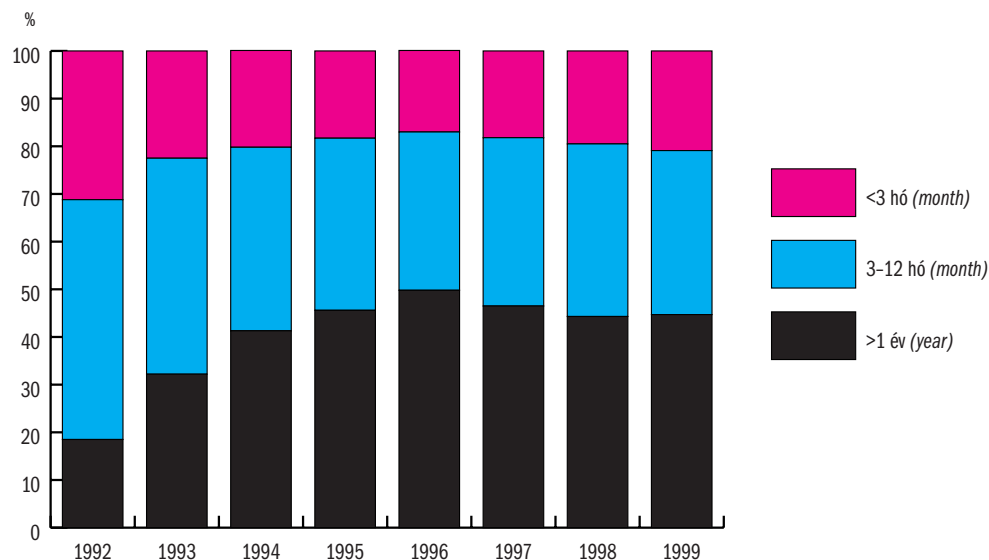
A munkaerőpiaci státusok közötti negyedéves áramlási ráták (%) a Munkaerő-felvételben két egymást követő negyedévben egyaránt megfigyelt munkavállalási korú népességben. A piros görbék negyedfokú polinommal simított trendet mutatnak. (The data refer to cohorts observed in the LFS in two consecutive quarters. Red curves: smoothed with fourth degree polynomial.)

Forrás (Source): KSH MEF

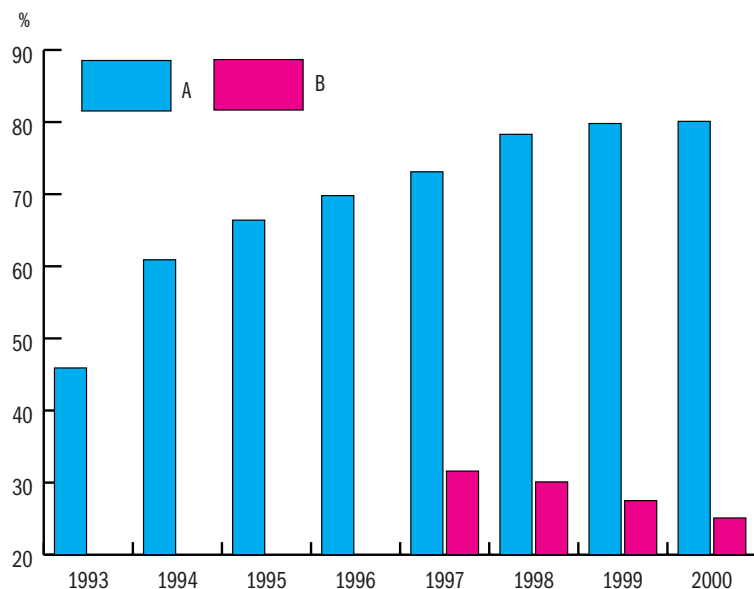
5.3. táblázat: A munkanélküliek száma a munkakeresés hossza szerint, ezer fő
(The distribution of unemployed by duration of job search, in thousands)

Év	A munkakeresés időtartama								Összesen
Year	Length of job search								Total
	1-4[<1]	5-14[1-3]	15-26[4-6]	27-51[7-11]	52[12]	53-78[13-18]	79-104[19-24]	105-(>24]	
	hét[hónap] (weeks(month))								
1992	43,9	90,9	96,4	110,7	10,6	41,7	38,4	-	432,6
1993	36,2	74,8	87,9	120,5	14,7	75,1	83,7	-	492,9
1994	30,5	56,5	65,0	91,9	8,4	63,0	73,8	40,4	429,5
1995	23,0	51,0	56,5	69,4	20,2	57,2	34,3	93,2	404,8
1996	19,9	46,4	49,3	61,5	18,2	56,1	37,1	100,2	388,7
1997	16,1	43,7	45,9	54,4	15,7	44,5	31,1	77,3	328,7
1998	12,9	44,2	44,5	45,7	16,0	39,0	27,6	63,5	293,4
1999	15,4	44,1	38,8	46,0	13,2	38,1	26,8	62,3	284,7

Forrás (*Source*): KSH MEF



5.2. ábra: A munkanélküliek száma a munkakeresés hossza szerint, ezer fő
(The distribution of unemployed by duration of job search, in thousands)



**5.3. ábra: Tartós munkanélküliség a munkanélküli regiszter adatai alapján
(Long-term registered unemployment)**

A: Azon regisztrált munkanélküliek aránya, akiknél az első nyilvántartásba lépés óta eltelt idő meghaladja az egy évet. Az első nyilvántartásbavétel dátuma korrigálva az utolsó kérelem-beadás dátumával. *(Time since first registration exceeds 1 year; per cent of total registry unemployment.)*

B: Azon regisztrált munkanélküliek aránya, akik egy évet meghaladóan folyamatosan, megszakítás nélkül szerepelnek a munkanélküli nyilvántartásban. *(Time since last registration exceeds 1 year; per cent of total registry unemployment.)*

5.4. táblázat: A munkanélküli nyilvántartásba belépők száma, ezer fő
(First-time entrants and re-entrants to unemployment register, in thousands)

		Január	Február	Március	Április	Május	Június	Július	Augusztus	Szeptember	Október	November	December	Havi átlag
		January	February	March	April	May	June	July	August	September	October	November	December	Monthly average
1993	Első alkalommal belépő <i>First-Time Entrants</i>	44,2	32,9	27,7	27,7	26,3	26,0	45,0	30,3	30,9	26,8	25,0	23,4	30,5
	Már volt regisztrált <i>Re-Entrants</i>	26,2	17,2	12,1	11,6	11,9	13,2	26,8	18,0	17,9	18,2	20,9	23,6	18,1
	Összes belépő <i>Total Number of Entrants</i>	70,3	50,2	39,8	39,3	38,2	39,2	71,8	48,3	48,8	45,0	45,9	47,0	48,6
1994	Első alkalommal belépő <i>First-Time Entrants</i>	26,7	22,3	19,5	21,0	18,5	20,2	28,5	21,6	23,6	18,7	16,6	15,0	21,0
	Már volt regisztrált <i>Re-Entrants</i>	24,0	17,4	15,4	17,3	14,9	18,1	33,6	21,8	23,3	21,8	23,8	24,8	21,3
	Összes belépő <i>Total Number of Entrants</i>	50,6	39,7	34,9	38,3	33,4	38,3	62,1	43,3	46,9	40,5	40,5	39,8	42,4
1995	Első alkalommal belépő <i>First-Time Entrants</i>	20,0	18,5	15,6	15,8	13,8	17,9	27,9	16,9	16,4	15,5	12,9	12,4	17,0
	Már volt regisztrált <i>Re-Entrants</i>	36,3	24,6	18,8	20,8	18,0	23,3	35,3	24,8	35,2	27,3	40,3	40,0	28,7
	Összes belépő <i>Total Number of Entrants</i>	56,3	43,0	34,4	36,6	31,8	41,2	63,2	41,7	51,6	42,8	53,2	52,4	45,7
1996	Első alkalommal belépő <i>First-Time Entrants</i>	18,6	20,3	18,3	17,0	16,2	21,8	34,7	18,5	21,6	14,6	16,2	12,7	19,2
	Már volt regisztrált <i>Re-Entrants</i>	38,9	30,9	25,2	22,9	31,5	34,0	37,5	31,2	38,3	37,8	38,0	37,4	33,6
	Összes belépő <i>Total Number of Entrants</i>	57,4	51,1	43,4	40,0	47,7	55,7	72,1	49,7	59,9	52,4	54,2	50,2	52,8
1997	Első alkalommal belépő <i>First-Time Entrants</i>	18,1	20,7	15,3	13,6	13,7	20,6	27,2	17,6	18,3	13,6	14,5	10,5	17,0
	Már volt regisztrált <i>Re-Entrants</i>	56,7	47,5	36,3	32,5	30,0	32,5	34,3	32,5	36,9	36,9	47,5	46,5	39,2
	Összes belépő <i>Total Number of Entrants</i>	74,8	68,3	51,6	46,1	43,7	53,1	61,4	50,1	55,2	50,5	62,0	57,0	56,1
1998	Első alkalommal belépő <i>First-Time Entrants</i>	13,8	14,9	11,8	10,4	10,6	12,2	21,9	15,1	15,7	12,9	12,2	9,2	13,4
	Már volt regisztrált <i>Re-Entrants</i>	58,9	46,3	39,1	35,0	35,5	32,9	36,1	34,6	38,4	44,4	50,9	52,0	42,0
	Összes belépő <i>Total Number of Entrants</i>	72,7	61,2	50,9	45,3	46,1	45,1	58,0	49,7	54,1	57,3	63,1	61,1	55,4
1999	Első alkalommal belépő <i>First-Time Entrants</i>	12,7	12,5	11,1	10,2	10,3	10,6	21,0	14,7	16,9	12,3	11,6	9,8	12,8
	Már volt regisztrált <i>Re-Entrants</i>	59,7	47,2	42,4	39,8	38,7	35,9	40,2	39,8	42,5	43,3	49,6	53,9	44,4
	Összes belépő <i>Total Number of Entrants</i>	72,4	59,6	53,5	50,0	48,9	46,5	61,2	54,5	59,4	55,7	61,1	63,7	57,2

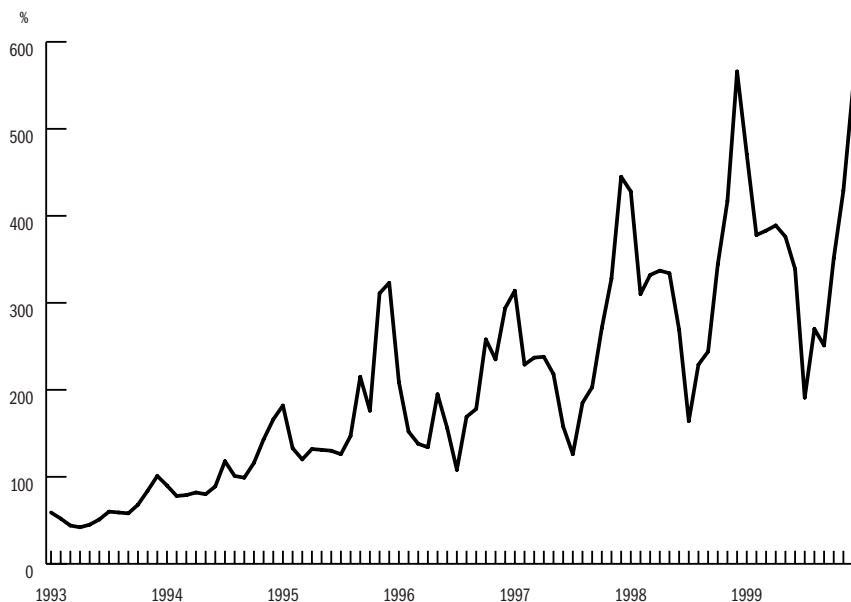
Forrás (*Source*): OMMK REG

5.5. táblázat: Segélyezés és munkaerőpiaci programok
(Benefit receipt and participation in active labour market programs)

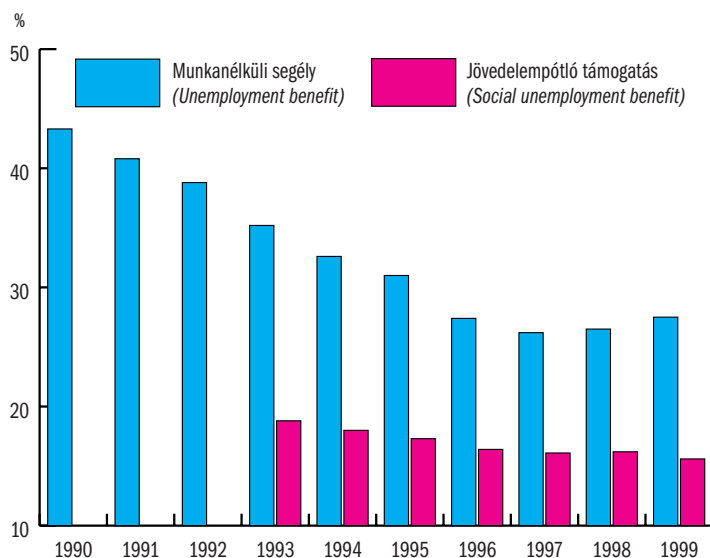
Év	Munka- nélküli járadék	Jövedelem- pótló támogatás	Pályakezdők munkanélküli segélye	Nem részesül támogatásban	Közhasznú munka	Átképzés	Bértámo- gatás	Egyéb program	Összesen
Year	Unem- ployment benefit	Unem- ployment assistance	UA for school- leavers	Do not receive provision	Public work	Retraining	Wage subsidy	Other programmes	Total
1990									
Ezer fő (in thousands)	42,5	-	-	18,6	61,0
Százalék (per cent)	69,6			30,4					100,0
1991									
Ezer fő (in thousands)	236,0	-	9,0	72,7	317,7
Százalék (per cent)	74,3		2,8	22,9					100,0
1992									
Ezer fő (in thousands)	431,2	27,2	18,4	150,3	18,2	27,4	7,7	20,6	701,0
Százalék (per cent)	61,5	3,9	2,6	21,4	2,6	3,9	1,1	2,9	100,0
1993									
Ezer fő (in thousands)	312,4	123,2	23,8	195,6	26,0	30,1	14,8	45,2	771,1
Százalék (per cent)	40,5	16,0	3,1	25,4	3,4	3,9	1,9	5,9	100,0
1994									
Ezer fő (in thousands)	160,3	202,4	24,5	142,4	28,7	31,2	23,9	61,7	675,1
Százalék (per cent)	23,7	30,0	3,6	21,1	4,3	4,6	3,5	9,1	100,0
1995									
Ezer fő (in thousands)	150,8	192,9	26,3	109,1	21,7	20,4	10,9	64,7	596,8
Százalék (per cent)	25,3	32,3	4,4	18,3	3,6	3,4	1,8	10,8	100,0
1996									
Ezer fő (in thousands)	145,4	218,5	2,6	127,8	38,5	20,6	16,4	74,5	644,3
Százalék (per cent)	22,6	33,9	0,4	19,8	6,0	3,2	2,5	11,6	100,0
1997									
Ezer fő (in thousands)	134,1	193,5	0,1	121,8	38,9	25,1	29,7	95,7	638,9
Százalék (per cent)	21,0	30,3	0,0	19,1	6,1	3,9	4,6	15,0	100,0
1998									
Ezer fő (in thousands)	123,9	158,6	0,1	109,4	37,4	24,5	30,9	86,7	571,5
Százalék (per cent)	21,7	27,7	0,0	19,1	6,5	4,3	5,4	15,2	100,0
1999									
Ezer fő (in thousands)	135,5	146,7	0,0	107,1	35,7	28,0	31,1	60,6	544,7
Százalék (per cent)	24,9	26,9	0,0	19,7	6,6	5,1	5,7	11,1	100,0

Jegyzet (Note): Október. A ráták nevezőjében a regisztráltak és a munkaerőpiaci programokban részt vevők együttes száma szerepel. (October. The percentage ratios refer to the combined number of the registered unemployed and program participants.)

Forrás (Source): OMMK



**5.4. ábra: Ismétlődő munkanélküliség alakulása a regiszter alapján
(A nem első ízben regisztráltak és az első ízben regisztráltak hányadosa)
(Ratio of re-entrants to first-time entrants in the register)**



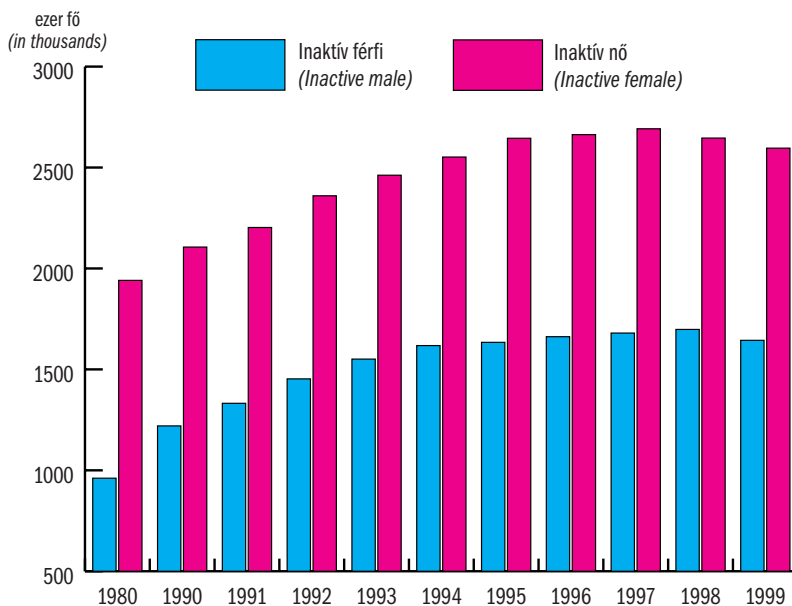
5.5. ábra: Az átlagos munkanélküli segély és a jövedelempótló támogatás az átlagkeresethez viszonyítva, 1990-99 (The ratio of average unemployment benefits and unemployment assistance to gross earnings)

6.1. táblázat: Inaktív népesség nemek szerint
*(Inactive population by gender)**

Év <i>Year</i>	Férfi (Male)			Nő (Female)		
	Ezer fő	1992=100	Inaktivitási arány ¹	Ezer fő	1992=100	Inaktivitási arány ¹
	<i>In thousands</i>	<i>1992=100</i>	<i>Inactivity ratio¹</i>	<i>In thousands</i>	<i>1992=100</i>	<i>Inactivity ratio¹</i>
1980	961,0	66,1	24,2	1940,7	82,3	44,3
1990	1219,6	83,9	31,2	2105,7	89,2	48,3
1991	1332,4	91,7	33,9	2203,4	93,4	50,3
1992	1453,0	100,0	36,9	2359,5	100,0	53,6
1993	1551,1	106,8	39,3	2462,1	104,3	55,8
1994	1618,0	111,4	41,0	2552,1	108,2	57,7
1995	1634,9	112,5	41,4	2645,7	112,1	59,7
1996	1662,6	114,4	42,2	2663,2	112,9	60,1
1997	1680,2	115,6	42,7	2692,4	114,1	60,8
1998	1698,3	116,9	43,2	2646,3	112,2	59,8
1999	1644,4	113,2	42,0	2596,2	110,0	58,8

* 15 évesnél idősebb népesség (*Population above 15 years of age*)

1 A 15 évesnél idősebb népesség százalékában (*Per cent of the population above 15 years of age*)



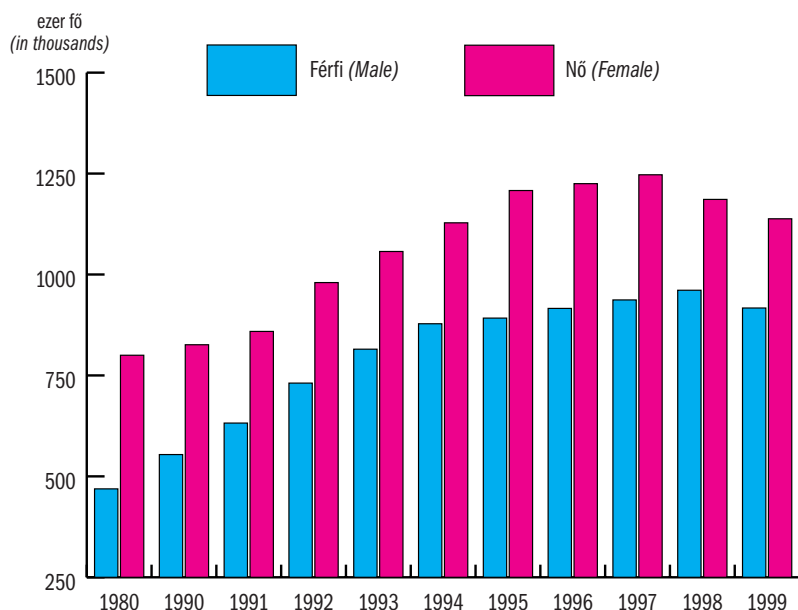
6.1. ábra: Inaktív népesség nemek szerint (*Inactive population by gender*)

6.2. táblázat: Munkavállalási korú inaktív népesség nemek szerint
(Inactive population of working age by gender)

Év <i>Year</i>	Férfi (Male)			Nő (Female)		
	Ezer fő <i>In thousands</i>	1992=100	Inaktivitási arány ¹ <i>Inactivity ratio¹</i>	Ezer fő <i>In thousands</i>	1992=100	Inaktivitási arány ¹ <i>Inactivity ratio¹</i>
1980	469,2	64,2	14,6	800,4	81,7	27,2
1990	554,1	75,8	17,8	826,3	84,3	28,9
1991	631,7	86,4	20,2	858,9	87,7	29,8
1992	730,9	100,0	23,2	979,9	100	33,8
1993	815,4	111,6	25,8	1056,6	107,8	36,3
1994	878,0	120,1	27,8	1128,3	115,1	38,7
1995	892,3	122,1	28,2	1207,7	123,2	41,4
1996	916,3	125,4	28,9	1224,9	125	42
1997	936,7	128,2	29,6	1247,1	127,3	42,9
1998	961,0	131,5	30,4	1186,0	121	40,9
1999	917,2	125,5	29,1	1138,2	116,2	39,5

1 A munkavállalási korú népesség százalékában (*Per cent of the working age population*)

Forrás (*Source*): 1980–91: KSH MEM; 1992–99: KSH MEF



6.2. ábra: Munkavállalási korú inaktív népesség nemek szerint
(Inactive population of working age by gender)

7.1. táblázat: Nominális és reálkereset (*Nominal and real earnings*)

Év	Bruttó átlagkereset	Nettó átlagkereset	Fogyasztói árindex	Bruttó reálkereset index	Nettó reálkereset index	Nettó reálkereset
Year	Gross earnings	Net earnings	Consumer price	Gross real earnings index	Net real earnings index	Net real earnings index
	Ft (HUF)		előző időszak (previous year) = 100%		1992=100	
1989	10 571	8 165	117,2	100,6	99,7	115,6
1990	13 446	10 108	128,9	99,8	94,3	109,1
1991	17 934	12 948	135,0	96,3	93,0	101,4
1992	22 294	15 628	123,0	101,7	98,6	100,0
1993	27 173	18 397	122,5	99,5	96,1	96,1
1994	33 939	23 424	118,8	105,1	107,2	103,0
1995	38 900	25 891	128,2	91,1	87,8	90,5
1996	46 837	30 544	123,6	97,4	95,0	86,0
1997	57 270	38 145	118,3	103,4	104,9	90,2
1998	67 764	45 162	114,3	103,5	103,6	93,4
1999	77 187	50 076	110,0	105,5	102,5	95,8

Forrás (*Source*): KSH IMS

7.2. táblázat: Bruttó átlagkereset nemzetgazdasági ágak szerint
(Gross average earnings by industry)*

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Mezőgazdaság és erdőgazdálkodás <i>Agriculture</i>	15 317	19 230	24 641	29 873	35 073	42 216	48 762	53 521
Bányászat <i>Mining and quarrying</i>	28 155	36 611	43 245	50 765	60 102	76 952	84 977	95 762
Feldolgozóipar <i>Manufacturing</i>	21 107	26 317	32 500	38 797	47 178	57 597	67 169	76 335
Villamosenergia, gáz-, gőz-, vízellátás <i>Electricity, gas, steam and water supply</i>	27 435	34 202	41 958	50 805	62 525	75 729	90 305	104 543
Építőipar <i>Construction</i>	19 945	24 053	30 301	32 544	38 407	46 884	54 123	56 753
Kereskedelem, javítás <i>Wholesale and retail trade</i>	22 504	27 294	32 930	36 311	45 463	53 733	62 688	66 913
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás <i>Hotels and restaurants</i>	19 156	23 298	28 040	29 370	35 267	41 012	46 437	50 067
Szállítás, raktározás, posta távközlés <i>Transport storage and communication</i>	23 513	28 208	35 511	41 437	51 513	63 288	76 108	88 238
Pénzügyi tevékenység <i>Financial intermediation</i>	42 383	52 881	62 643	71 194	88 759	114 083	142 432	165 327
Ingatlan-ügyletek, gazdasági szolgáltatás <i>Real estate, renting and business activities</i>	25 896	31 434	38 275	41 716	51 733	61 146	81 125	89 399
Közigazgatás, védelem, kötelező tb. <i>Public administration and defence; compulsory social security</i>	29 323	33 550	40 048	45 861	53 523	65 329	75 671	92 821
Oktatás <i>Education</i>	21 928	24 495	31 912	34 866	38 996	49 460	59 822	72 869
Egészségügyi, szociális ellátás <i>Health and social work</i>	20 193	22 624	29 446	32 462	37 530	45 376	52 781	59 105
Egyéb <i>Other</i>	22 545	27 794	34 635	39 884	47 857	54 533	63 896	71 199
Összesen <i>Total</i>	22 294	27 173	33 939	38 900	46 837	57 270	67 764	77 187

* Ft/hó/fő (*HUF/month, per capita*)

Jegyzet (*Note*): Az adatok a költségvetésben dolgozókra, illetve az alábbi méretkategóriájú vállalatokra vonatkoznak: 20 fős és nagyobb (1992–94), 10 fős és nagyobb (1995–98), 5 fős és nagyobb (1999). Teljes munkaidős alkalmazottak. (*The data refer to full-time employees in the budget sector and firms employing at least 20 workers [1992–94], 10 workers [1995–98] and 5 workers [1999], respectively.*)

7.3. táblázat: Bruttó átlagkereset nemzetgazdasági ágak szerint (Gross average earnings by industry)*

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Mezőgazdaság és erdőgazdálkodás <i>Agriculture</i>	68,7	70,8	72,6	76,8	74,9	73,7	72,0	69,3
Bányászat <i>Mining and quarrying</i>	126,3	134,7	127,4	130,5	128,3	134,4	125,4	124,1
Feldolgozóipar <i>Manufacturing</i>	94,7	96,8	95,8	99,7	100,7	100,6	99,1	98,9
Villamosenergia, gáz-, gőz-, vízellátás <i>Electricity, gas, steam and water supply</i>	123,1	125,9	123,6	130,6	133,5	132,2	133,3	135,4
Építőipar <i>Construction</i>	89,5	88,5	89,3	83,7	82,0	81,9	79,9	73,5
Kereskedelem, javítás <i>Wholesale and retail trade</i>	100,9	100,4	97,0	93,3	97,1	93,8	92,5	86,7
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás <i>Hotels and restaurants</i>	85,9	85,7	82,6	75,5	75,3	71,6	68,5	64,9
Szállítás, raktározás, posta távközlés <i>Transport storage and communication</i>	105,5	103,8	104,6	106,5	110,0	110,5	112,3	114,3
Pénzügyi tevékenység <i>Financial intermediation</i>	190,1	194,6	184,6	183,0	189,5	199,2	210,2	214,2
Ingatlan-ügyletek, gazdasági szolgáltatás <i>Real estate, renting and business activities</i>	116,2	115,7	112,8	107,2	110,5	106,8	119,7	115,8
Közigazgatás, védelem, kötelező tb. <i>Public administration and defence; compulsory social security</i>	131,5	123,5	118,0	117,9	114,3	114,1	111,7	120,3
Oktatás <i>Education</i>	98,4	90,1	94,0	89,6	83,3	86,4	88,3	94,4
Egészségügyi, szociális ellátás <i>Health and social work</i>	90,6	83,3	86,8	83,4	80,1	79,2	77,9	76,6
Egyéb <i>Other</i>	101,1	102,3	102,1	102,5	102,2	95,2	94,3	92,2
Összesen <i>Total</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Nemzetgazdaság összesen = 100 (*National average = 100*)Jegyzet (*Note*): Lásd a 7.2. táblázat jegyzetét! (*See the note to Table 7.2*)

7.4. táblázat: Ipari bérek, árak és termelékenység
(*Wages, sales prices and productivity in industry*)

Év	Ipari bruttó átlagkereseti index	Termelői árindex	Termelékenységi index	Termelői árindexszel deflált kereseti index
Year	Average gross earnings	Producer price index	Index of productivity	Real earnings deflated with the producer prices
1989	118,6	115,4	100,7	102,8
1990	123,0	122,0	95,0	100,8
1991	127,6	132,6	93,7	96,2
1992	124,4	112,3	95,3	110,8
1993	124,9	110,8	113,4	112,7
1994	123,3	111,3	115,7	110,8
1995	121,1	128,9	110,9	93,9
1996	121,7	121,8	107,5	99,9
1997	121,8	120,4	113,8	101,2
1998	116,6	111,3	111,9	104,8
1999	115,5	...	109,9	

Forrás (*Source*): KSH IMS. Árak és termelékenység (*Prices and productivity*): KSH

7.5. táblázat: Minimálbér (*Minimum wage*)

Dátum	Havi összege (Ft)	A bruttó átlagkereset százalékában
Date	Monthly average (HUF)	Average gross earnings = 100
1992. I. 1.	8 000	35,8
1993. II. 1.	9 000	33,1
1994. II. 1.	10 500	30,9
1995. III. 1.	12 200	31,4
1996. II. 1.	14 500	31,0
1997. I. 1.	17 000	29,7
1998. I. 1.	19 500	28,8
1999. I. 1.	22 500	29,1
2000. I. 1.	25 500	

Forrás (*Source*): Munkaügyi Minisztérium (*Ministry of Labour*)

7.6. táblázat: Központi bértmegállapodások (Central wage agreements)*

Év Year	ÉT-ajánlás Recommendation		Tényleges Actual indexes	
	Minimum	Maximum	Költségvetési szektor Public sector	Versenyszféra Corporate sector
1992	113,0	128,0	120,1	126,6
1993	110,0-113,0	125,0	114,4	125,1
1994	113,0-115,0	121,0-123,0	127,0	123,4
1995	-	-	110,7	119,7
1996	113,0	124,0	114,6	123,2
1997	114,0	122,0	123,2	121,8
1998	113,5	116,0	118,0	118,5
1999	112,0	115,0	119,2	114,8

* Az ÉT-megállapodásokban ajánlott és tényleges bruttó keresetnövekedési ütemek
(Gross average wage increase: actual rates and recommendations by the Council of the
Reconciliation of Interest)

Forrás (Source): KSH, Munkaügyi Minisztérium (Ministry of Labour)

**7.7. táblázat: Ágazati és vállalati bértmegállapodások
(Industrial and firm-level wage agreements)**

Év Year	Ágazati Branch		Vállalati Corporate	
	Száma (db) Number	Létszám (ezer fő) In thousand (prsn)	Száma (db) Number	Létszám (ezer fő) In thousand (prsn)
1992	24	874,5	391	567,0
1993	12	232,1	394	592,4
1994	12	207,6	490	555,6
1995	7	88,0	816	490,9
1996	12	201,0	594	512,7
1997	12	210,0	598	488,3
1998	33	342,0	843	651,0

Jegyzet (Note): 1992–97: bejelentett bértmegállapodások száma; 1998: a regisztrált
kollektív szerződések közül a bértmegállapodást tartalmazók száma (1992–97:
reported wage agreements; 1998: collective agreements containing wage agreements)

Forrás (Source): OMMK

8.1. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokból kilépők száma
(School leavers by level of education)

Év	Általános iskola	Szakiskola	Szaktanulmány-képző	Középiskola	Főiskola, egyetem
Year	Primary school	Specialized secondary school	Vocational school	Secondary school	College and university
1980	119 809	2 646	46 586	43 167	14 859
1989	170 891	3 241	50 483	52 573	15 699
1990	164 614	3 375	51 558	53 039	15 963
1991	158 907	3 890	55 412	54 248	16 458
1992	151 287	3 810	62 451	59 646	16 201
1993	144 200	6 302	60 040	68 607	16 223
1994	136 857	7 285	55 617	68 604	18 041
1995	122 333	6 991	50 066	70 265	20 024
1996	120 529	6 414	47 795	73 413	22 128
1997	116 708	4 895	41 973	75 564	24 411
1998	113 651	3 995	38 871	77 660	25 338
1999 ¹	114 302	2 460	36 362	73 965	...

1 Előzetes adat (Preliminary)

Jegyzet (Note): Általános iskola: 8. osztályt eredményesen végeztek. Többi fokozat: a fokozatnak megfelelő vizsgát tett. Gyógypedagógiai intézmények nélkül. (Primary school: completed the 8th grade. Other levels: received certificate. Excludes special schools.)

Forrás (Source): OM STAT

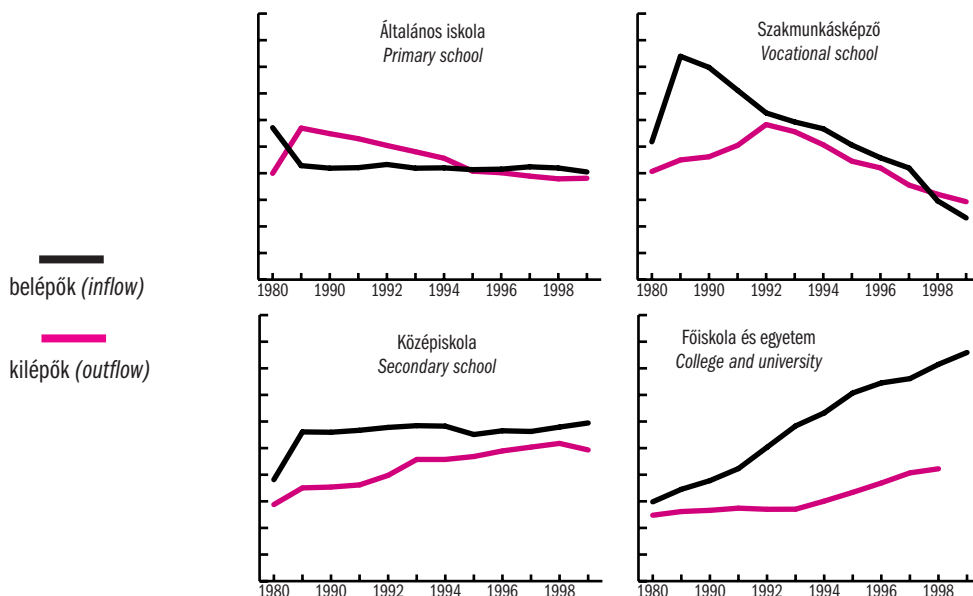
8.2. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokba belépők száma
(Pupils/students entering the school system, by level of education)

Év	Általános iskola	Szakiskola	Szaktanulmány-képző	Középiskola	Főiskola, egyetem
Year	Primary school	Specialized secondary school	Vocational school	Secondary school	College and university
1980	171 347	4 051	56 634	57 213	17 886
1989	128 542	6 219	85 548	84 140	20 704
1990	125 665	6144	81 788	83 939	22 662
1991	126 258	9 934	74 033	85 054	25 385
1992	129 852	13 011	66 380	86 675	30 192
1993	125 679	13 642	63 335	87 657	35 005
1994	126 032	16 112	61 034	87 392	37 934
1995	123 997	9 820	55 532	82 665	42 433
1996	124 554	7 603	51 219	84 773	44 698
1997	127 214	5 319	47 764	84 395	45 669
1998	125 875	3 007	36 658	86 868	48 886
1999 ¹	121 424	2 694	30 876	89 184	51 570

1 Előzetes adat (Preliminary)

Jegyzet (Note): Gyógypedagógiai intézmények nélkül (Excludes special schools)

Forrás (Source): OM STAT



8.1. ábra: Belépők és kilépők az egyes oktatási fokozatokban
(Flows of the educational system by level)

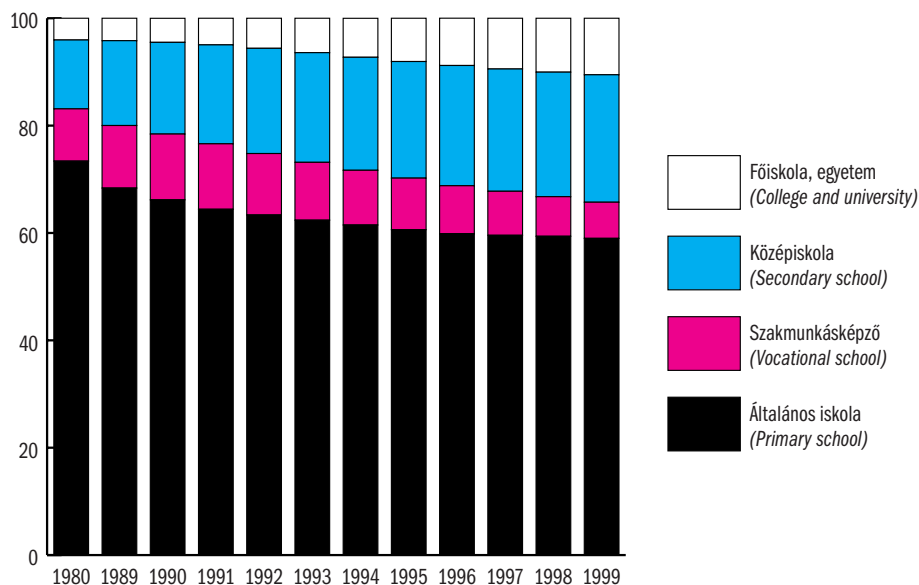
8.3. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokban tanulók száma
(The number of pupils/students by level of education)

Év	Általános iskola	Szakiskola	Szakképző	Középiskola	Főiskola, egyetem
Year	Primary school	Specialized secondary school	Vocational school	Secondary school	College and university
1980/81	1 162 203	8 613	154 096	203 238	64 057
1989/90	1 183 573	11 995	201 702	273 511	72 381
1990/91	1 130 656	12 833	209 371	291 872	76 601
1991/92	1 081 213	17 065	204 655	309 351	83 191
1992/93	1 044 164	23 263	188 570	322 954	92 328
1993/94	1 009 416	24 672	174 187	330 586	103 713
1994/95	985 291	22 421	163 330	337 317	116 370
1995/96	974 806	18 305	154 294	349 299	129 541
1996/97	965 998	14 561	143 846	361 395	142 113
1997/98	963 997	11 274	132 637	368 645	152 889
1998/99	964 248	8 476	119 727	376 626	163 100
1999/2000 ¹	960 601	7 504	109 534	386 579	171 516

¹ Előzetes adat (Preliminary)

Jegyzet (Note): Gyógypedagógiai intézmények nélkül (Excludes special schools)

Forrás (Source): OM STAT



8.2. ábra: Az egyes oktatási fokozatokban tanulók megoszlása
(The percentage of sharing the pupils/students in the educational system)

9.1. táblázat: Bejelentett álláshelyek (Registered vacancies)*

Év	Bejelentett álláshelyek zárónapi száma	Regisztrált munkanélküliek zárónapi létszáma	100 regisztrált munkanélküli-re eső állás
Year	Number of vacancies at closing day	Number of registered unemployed at closing date	Number of Vacancies for 100 prsn
1989	60 429	23 760	254,3
1990	31 228	47 739	65,4
1991	14 343	227 270	6,3
1992	21 793	556 965	3,9
1993	34 375	671 745	5,1
1994	35 569	568 366	6,3
1995	28 680	507 695	5,6
1996	38 297	500 622	7,6
1997	42 544	470 112	9,0
1998	46 624	423 121	11,0
1999	51 438	409 519	12,6

* Havi átlagos állományok (Monthly average stock figures)

Forrás (Source): OMMK

**9.2. táblázat: Létszámnövelést illetve -csökkenést tervező vállalatok aránya
(Firms intending to increase/decrease their staff)***

Év	Fél év	Csökkenést tervez	Növekedést tervez
Year	Half year	Intending to decrease	Intending to increase
1992	I.	36,1	10,2
	II.	36,0	15,4
1993	I.	34,7	23,6
	II.	28,5	22,3
1994	I.	24,5	29,1
	II.	21,0	29,7
1995	I.	30,1	32,9
	II.	30,9	27,5
1996	I.	32,9	33,3
	II.	29,4	30,4
1997	I.	29,6	39,4
	II.	30,7	36,8
1998	I.	23,4	42,7
	II.	28,9	37,1
1999	I.	25,8	39,2
	II.	28,8	35,8

* A kérdést követő fél évben, az OMMK PROG mintában (In a period of six months after the interview date)

Forrás (Source): OMMK PROG

9.3. táblázat: Rendelésállományuk növekedésére illetve csökkenésére számító vállalatok
(Firms expecting increasing/decreasing orders)*

Év <i>Year</i>	Félév <i>Half year</i>	A rendelésállomány (<i>Orders</i>)	
		nő <i>increasing</i>	csökken <i>decreasing</i>
1992	I.	27,2	40,1
	II.	21,0	38,2
1993	I.	31,8	36,0
	II.	35,9	33,0
1994	I.	38,7	24,8
	II.	45,6	21,7
1995	I.	40,9	23,8
	II.	47,2	20,7
1996	I.	39,8	24,4
	II.	45,5	21,0
1997	I.	42,7	19,4
	II.	47,5	16,7
1998	I.	46,1	15,2
	II.	47,5	18,0
1999	I.	38,7	21,9
	II.	42,2	20,2

* A kérdezést követő fél évben, az OMMK PROG mintában
(In a period of six month after the interview date)

Forrás (*Source*): az OMMK PROG

9.4. táblázat: Új kapacításokat üzembe helyező vállalatok
(Firms activating new capacities)*

Év	Félév	Csak épület	Épület és/vagy gépi	Összesen
<i>Year</i>	<i>Halfyear</i>	<i>Building only</i>	<i>Building and/or machinery</i>	<i>Total</i>
1992	I.	...	10,2	10,2
	II.	3,0	11,4	14,4
1993	I.	3,4	14,1	17,5
	II.	3,0	14,7	17,7
1994	I.	3,6	17,7	21,3
	II.	4,1	17,4	21,5
1995	I.	4,2	18,4	22,6
	II.	4,4	18,8	23,2
1996	I.	3,6	20,2	23,8
	II.	4,2	19,5	23,7
1997	I.	3,9	19,2	23,1
	II.	4,7	21,1	25,8
1998	I.	4,4	20,9	25,3
	II.	5,4	23,6	29,0
1999	I.	4,7	20,5	25,2
	II.	5,2	20,9	26,1

* A kérdést követő fél évben, az OMMK PROG mintában *(In a period of six months after the interview date)*

Forrás *(Source)*: az OMMK PROG

10.1. táblázat: Regionális különbségek: aktivitási ráta
(*Regional inequalities: Labour force participation rates*)*

Év	Közép-Magyarország	Közép-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Magyarország	Észak-Alföld	Dél-Alföld	Összesen
Year	Central Hungary	Central Transdanubia	Western Transdanubia	Southern Transdanubia	Northern Hungary	Northern Great Plain	Southern Great Plain	Total
1992	74,4	72,5	75,1	71,8	68,4	67,1	71,9	71,8
1993	71,7	70,3	74,4	68,7	66,6	63,6	68,5	69,3
1994	69,5	68,5	72,9	67,2	63,8	61,8	66,6	67,3
1995	68,3	67,0	70,6	62,5	62,8	60,1	65,8	65,6
1996	68,4	65,8	71,4	62,7	61,4	58,8	64,5	65,0
1997	67,2	65,1	70,8	62,5	60,0	57,3	64,6	64,1
1998	67,2	66,8	72,5	63,5	59,6	57,9	64,7	64,7
1999	69,4	69,4	72,9	64,3	61,4	60,1	65,2	66,3

* Munkavállalási korú népesség (*Working age population*)

Forrás (*Source*): KSH MEF

10.2. táblázat: Regionális különbségek: foglalkoztatási ráta (*Regional inequalities: Employment ratio*)*

Év	Közép-Magyarország	Közép-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Magyarország	Észak-Alföld	Dél-Alföld	Összesen
Year	Central Hungary	Central Transdanubia	Western Transdanubia	Southern Transdanubia	Northern Hungary	Northern Great Plain	Southern Great Plain	Total
1992	68,7	63,9	69,5	64,7	58,6	58,6	64,4	64,5
1993	64,6	61,4	67,9	59,8	55,7	54,0	60,0	60,8
1994	63,3	61,0	67,3	59,1	54,0	53,2	59,6	59,9
1995	63,1	59,5	65,7	54,8	52,5	51,7	59,6	58,7
1996	62,7	58,8	66,3	56,7	51,7	51,0	59,1	58,4
1997	62,5	59,7	66,5	56,3	51,5	50,4	59,8	58,4
1998	63,4	62,3	68,2	57,5	52,3	51,4	60,1	59,6
1999	65,7	65,1	69,6	58,9	54,2	53,8	61,4	61,6

* Munkavállalási korú népesség (*Working age population*)

Forrás (*Source*): KSH MEF

10.3. táblázat: Regionális különbségek: regisztrált munkanélküliségi ráta
(Regional inequalities: Registry unemployment rate)*

Év	Közép-Magyarország	Közép-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Magyarország	Észak-Alföld	Dél-Alföld	Összesen
Year	Central Hungary	Central Transdanubia	Western Transdanubia	Southern Transdanubia	Northern Hungary	Northern Great Plain	Southern Great Plain	Total
1991	1,7	3,7	2,8	4,8	7,0	6,5	5,2	4,1
1992	5,7	10,4	7,2	10,8	15,7	15,0	12,2	10,3
1993	8,0	12,8	9,1	13,1	19,1	18,2	14,7	12,9
1994	6,6	11,5	8,5	11,9	16,6	16,9	12,9	11,3
1995	6,3	10,6	7,6	11,7	15,6	16,1	11,5	10,6
1996	6,4	10,7	8,0	12,6	16,7	16,8	11,3	11,0
1997	5,6	9,9	7,3	13,1	16,8	16,4	11,0	10,5
1998	4,7	8,6	6,1	11,8	16,0	15,0	10,1	9,5
1999	4,5	8,7	5,9	12,1	17,1	16,1	10,4	9,7

* Vetítési alap az aktív népesség előző év január 1-jén *(The denominator of the ratio is the active population on January 1st of the previous year)*

Forrás (Source): OMK REG, KSH MEF

10.4. táblázat: Regionális különbségek: munkanélküliségi ráta a Munkaerő-felmérés szerint
(Regional inequalities: LFS-based unemployment rate)

Év	Közép-Magyarország	Közép-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Magyarország	Észak-Alföld	Dél-Alföld	Összesen
Year	Central Hungary	Central Transdanubia	Western Transdanubia	Southern Transdanubia	Northern Hungary	Northern Great Plain	Southern Great Plain	Total
1992	7,4	11,4	7,2	9,5	13,9	12,3	10,1	9,8
1993	9,8	12,4	8,9	12,7	15,9	14,6	12,2	11,9
1994	8,7	10,6	7,7	11,8	15,0	13,6	10,5	10,7
1995	7,3	10,8	6,8	11,9	15,8	13,6	9,2	10,2
1996	8,1	10,3	7,1	9,3	15,3	13,0	8,3	9,9
1997	6,9	8,0	6,0	9,9	13,9	11,9	7,3	8,7
1998	5,6	6,7	6,0	9,4	12,2	11,0	7,1	7,8
1999	5,2	6,0	4,4	8,3	11,5	10,1	5,7	7,0

Forrás (Source): KSH MEF

10.5. táblázat: Regionális különbségek: keresetek (*Regional inequalities: Earnings*)*

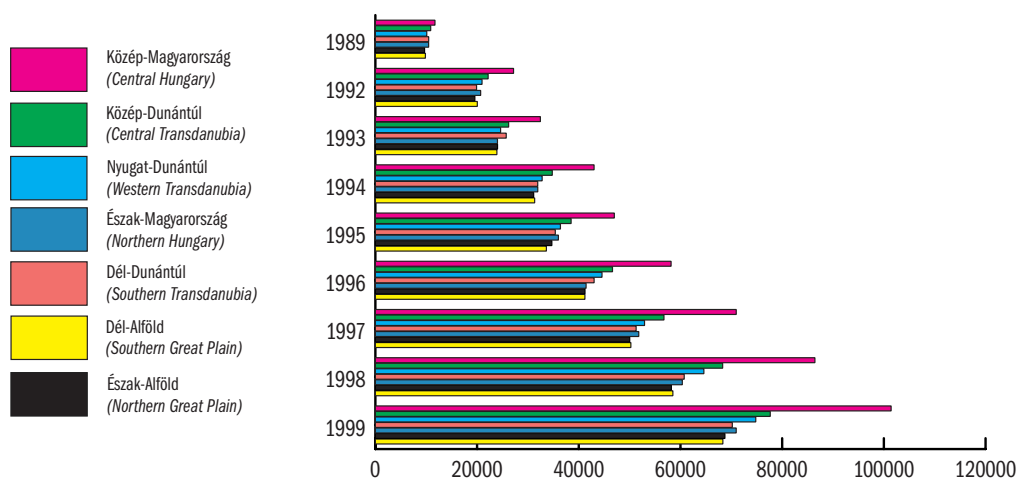
Év	Közép-Magyarország	Közép-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Magyarország	Észak-Alföld	Dél-Alföld	Összesen
Year	Central Hungary	Central Transdanubia	Western Transdanubia	Southern Transdanubia	Northern Hungary	Northern Great Plain	Southern Great Plain	Total
Ft (HUF)								
1989	11 719	10 880	10 108	10 484	10 472	9675	9841	10 822
1992	27 172	22 174	20 975	19 899	20 704	19 563	20 047	22 465
1993	32 450	26 207	24 627	25 733	24 011	24 025	23 898	26 992
1994	43 010	34 788	32 797	31 929	31 937	31 131	31 325	35 620
1995	46 992	38 492	36 394	35 383	35 995	34 704	33 633	40 190
1996	58 154	46 632	44 569	43 015	41 439	41 222	41 208	47 559
1997	70 967	56 753	52 934	51 279	51 797	50 021	50 245	58 022
1998	86 440	68 297	64 602	60 736	60 361	58 208	58 506	69 415
1999	101 427	77 656	74 808	70 195	70 961	68 738	68 339	81 067
százalék (<i>per cent</i>)								
1989	108,3	100,5	93,4	96,9	96,8	89,4	90,9	100,0
1992	121,0	98,7	93,4	88,6	92,2	87,1	89,2	100,0
1993	120,2	97,1	91,2	95,3	89,0	89,0	88,5	100,0
1994	120,7	97,7	92,1	89,6	89,7	87,4	87,9	100,0
1995	116,9	95,8	90,6	88,0	89,6	86,4	83,7	100,0
1996	122,3	98,1	93,7	90,4	87,1	86,7	86,6	100,0
1997	122,3	97,8	91,2	88,4	89,3	86,2	86,6	100,0
1998	124,5	98,4	93,1	87,5	87,0	83,9	84,3	100,0
1999	125,1	95,8	92,3	86,6	87,5	84,8	84,3	100,0

* Bruttó havi kereset, május (*Gross monthly earnings, May*)

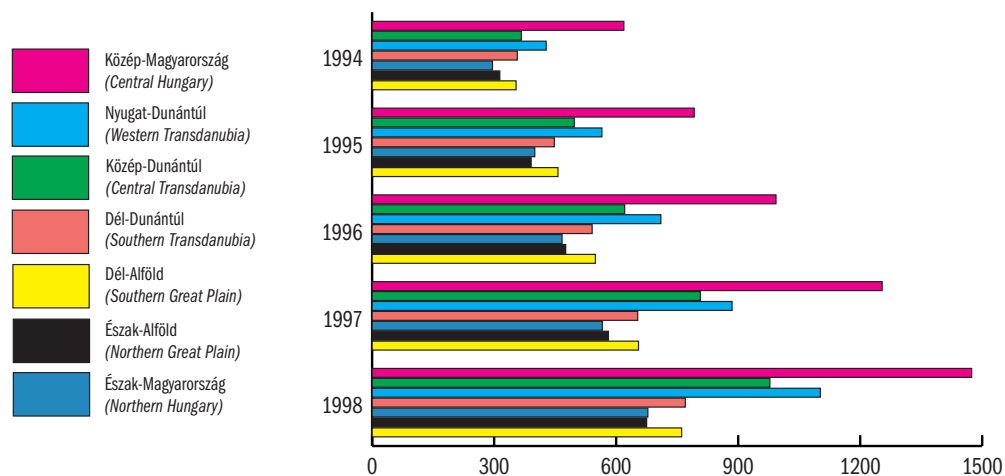
Jegyzet (*Note*): Az adatok a költségvetésben dolgozókra, illetve az alábbi méretkategóriájú vállalatokra vonatkoznak:

1992–94: 20 fős és nagyobb; 1995–98: 10 fős és nagyobb; 1999: 5 fős és nagyobb. Teljes munkaidős alkalmazottak.
(*The data refer to full-time employees in the budget sector and firms employing at least 20 workers [1992–94], 10 workers [1995–98] and 5 workers [1999], respectively.*)

Forrás (*Source*): OMMK BT



10.1. ábra: Regionális különbségek: keresetek
(Regional inequalities: Earnings)



10.2. ábra: Regionális különbségek: bruttó hazai termék egy lakosra
(Regional inequalities: GDP per capita)

10.6. táblázat: Regionális különbségek: bruttó hazai termék
(*Regional inequalities: gross domestic product*)*

Év	Közép-Magyarország	Közép-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Magyarország	Észak-Alföld	Dél-Alföld	Összesen
Year	Central Hungary	Central Transdanubia	Western Transdanubia	Southern Transdanubia	Northern Hungary	Northern Great Plain	Southern Great Plain	Total
1994	619	367	428	357	296	314	354	425
1995	792	497	565	448	400	391	457	549
1996	993	621	710	541	467	476	549	676
1997	1254	807	885	653	566	581	655	841
1998	1474	978	1102	770	678	675	761	997

* Egy lakosra, ezer forint (*Per capita, HUF*)

Forrás (*Source*): KSH

10.7. táblázat: Regionális különbségek: bruttó hazai termék
(*Regional inequalities: gross domestic product*)*

Év	Közép-Magyarország	Közép-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Magyarország	Észak-Alföld	Dél-Alföld	Összesen
Year	Central Hungary	Central Transdanubia	Western Transdanubia	Southern Transdanubia	Northern Hungary	Northern Great Plain	Southern Great Plain	Total
1994	145,6	86,4	100,7	84,0	69,6	73,9	83,3	100,0
1995	144,3	90,5	102,9	81,6	72,9	71,2	83,2	100,0
1996	146,9	91,9	105,0	80,0	69,1	70,4	81,2	100,0
1997	149,1	96,0	105,2	77,6	67,3	69,1	77,9	100,0
1998	147,8	98,1	110,5	77,2	68,0	67,7	76,3	100,0

* Egy lakosra, százalék (*Per capita, per cent*)

Forrás (*Source*): KSH

11.1. táblázat: Belföldi vándorlás (Domestic migration)

Év Year	Lakóhelyváltoztatások (állandó vándorlások) száma (fő) Number of changes of dwelling (permanent migrations) in thousands	A 15-55/59 éves lakóhelyváltoztatók a 15-55/59 éves népesség %-ában Number of 15-55/59 years old persons changing dwelling as a percentage of the 15-55/59 years old population
1998	204 058	2,2
1990	213 625	2,4
1991	188 381	2,1
1992	204 641	2,3
1993	207 839	2,3
1994	209 075	2,3
1995	210 909	2,3
1996	208 971	2,2
1997	219 837	2,3
1998	224 208	2,4

Forrás (Source): Népszámlálási nyilvántartás (Population register)

11.2. táblázat: Ingázás (Commuting)

Év Year	A lakóhelyükön foglalkoztatottak Working in the residence		Más településen foglalkoztatottak Commuter	
	száma (1000 fő) in thousands	aránya %	száma (1000 fő) in thousands	aránya %
1980	3 850,4	76,0	1 218,4	24,0
1990	3 381,6	74,7	1 145,6	25,3
1996	2 598,1	74,6	886,7	25,4

Jegyzet (Note): Az adatok az aktív keresőkre vonatkoznak (The data refer to persons classified as 'active wage earners')

Forrás (Source): 1980, 1990: NSZ, 1996: MC

11.3. táblázat: Külföldi állampolgárok részére kiadott munkavállalási engedélyek (*Work permits issued to foreign citizens*)

Év	Az év során kiadott munkavállalási engedélyek száma	Az év utolsó napján érvényben lévő engedélyek száma
<i>Year</i>	<i>Number of work permits issued during the year</i>	<i>Number of work permits valid at the last day of the year</i>
1989	25 259	...
1990	51 946	...
1991	41 724	33 352
1992	24 621	15 727
1993	19 532	17 620
1994	24 756	20 090
1995	26 085	21 009
1996	20 296	18 763
1997	24 244	20 382
1998	26 310	22 466
1999	34 138	28 469

Forrás (*Source*): OMMK, a munkaügyi központok jelentései alapján
(*NLC, based on reports by regional labour centres*)

11.4. táblázat: Munkaerő-forgalom (*Labour turnover*)*

Év	Száma	Aránya
<i>Year</i>	<i>Number</i>	<i>Share</i>
1989	628 529	14,1
1990	448 484	10,8
1991	315 705	8,5
1992
1993
1994	175 995	4,7
1995	219 359	6,0
1996	269 635	7,4
1997	212 383	5,8
1998	216 593	5,9

* Az év folyamán munkahelyet változtatók száma (*Persons changing employer during the year*)

Jegyzet (*Note*): Az 1992–93 előtti és utáni adatok nem összehasonlíthatók (*Data before and after 1992–93 are not comparable*)

Forrás (*Source*): 1989–91: KSH IMS; 1994–98: KSH MEF, kiegészítő felvétel (*supplementary survey*)

12.1. táblázat: Aktivitás és foglalkoztatás, 1998
(Activity rate and employment rate in 1998)*

Ország <i>Country</i>	Aktivitási ráta <i>Labour force participation rate</i>		Foglalkoztatási ráta <i>Employment/population rate</i>	
	Férfiak <i>Male</i>	Nők <i>Female</i>	Férfiak <i>Male</i>	Nők <i>Female</i>
Magyarország	66,0	50,8	60,4	47,3
Lengyelország	72,8	59,7	65,8	52,2
Csehország	80,3	64,0	76,3	58,8
EU átlag	77,8	58,0	71,0	51,3
OECD átlag	81,2	58,7	76,0	54,3
Írország	77,8	52,1	71,4	48,2
Portugália	79,0	61,9	75,8	58,1
Spanyolország	77,7	48,7	67,0	35,7
Olaszország	72,0	43,9	65,1	36,7
Görögország	77,2	48,2	71,0	39,6

* 15–64 éves korúak, százalék (*For population of 15–64 ages, per cent*)

Forrás (*Source*): OECD foglalkoztatási kilátások (*OECD Employment Outlook*)

12.2. táblázat: Munkanélküliség, 1998 (*Unemployment, 1998*)*

Ország <i>Country</i>	Munkanélküliségi ráta <i>Unemployment rate</i>	Hosszú távú munkanélküliség <i>Unemployed 12 months and more</i>
Magyarország	7,8	44,3
Lengyelország	10,6	37,9
Csehország	6,5	29,5
EU átlag	10,2	49,4
OECD átlag	7,0	32,9
Írország ¹	10,2	57,0
Portugália	4,7	42,3
Spanyolország	18,9	50,0
Olaszország	12,4	67,9
Görögország	10,8	54,9

* Százalék (*Per cent*)

¹ 1997

Forrás (*Source*): Közösségi munkaerő-felmérés főbb eredményei. 1998. OECD foglalkoztatási kilátások. Közép-európai országok foglalkoztatási és munkaerő-piaci helyzetképe, 1999/1. EUROSTAT. (*Labour Force Survey Principal Results, 1998. OECD Employment Outlook. Central European Countries' Employment and Labour Market Review, 1, 1999. EUROSTAT.*)

MUNKAERŐPIACI KUTATÁSOK

Válogatás
magyarországi folyóiratok
és kiadványsorozatok
munkaerőpiaci tárgyú
publikációiból
1992–1999

Összeállította
SÁNDOR ZSUZSA
TÁNCZOS ÉVA

- 1. Általános közgazdasági és társadalomtudományi folyóiratok**
 - 2. Munkaügyi szakfolyóiratok**
 - 3. Egyéb szakfolyóiratok**
 - 4. Egyéb közéleti, politikai folyóiratok**
 - 5. Intézmények munkaerőpiaci kutatásokhoz kapcsolódó kiadványsorozatai**
- Index szerzők szerint**

1. Általános közgazdasági és társadalomtudományi folyóiratok

Közgazdasági Szemle
Acta Oeconomica
Statisztikai Szemle
Gazdaság és Statisztika
Hungarian Statistical Review
Esély
Külgazdaság
Európa Fórum
Európai Tükör
Info-Társadalomtudomány
Review of Sociology
Szociológiai Szemle
Társadalmi Szemle
Társadalom és Gazdaság
Társadalom és Gazdaság Közép- és Kelet-Európában
Társadalomkutatás
Ezredforduló
Magyar Tudomány

2. Munkaügyi szakfolyóiratok

Munkaügyi Szemle
Humánpolitikai Szemle
Szakképzési Szemle
Szakoktatás
Személyügyi Hírlevél

3. Egyéb szakfolyóiratok

Tér és Társadalom
Területi Statisztika
Demográfia
Acta Humana
Educatio
Fundamentum
Gazdálkodás
Ipari Szemle
Kereskedelmi Szemle
Magyar Felsőoktatás
Struktúrák, Szervezetek, Stratégiák. Ipargazdasági Szemle
Vezetéstudomány

4. Egyéb közéleti, politikai folyóiratok

Beszélő
Kritika
Mozgó Világ

5. Intézmények munkaerőpiaci kutatásokhoz kapcsolódó kiadványsorozatai

Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek/Budapest Working Papers on the Labour Market
A jövő munkahelyeiért. Munkatudományi tanulmányok
TÁRKI Társadalomtudományi Tanulmányok

1. Általános közgazdasági és társadalomtudományi folyóiratok

Közgazdasági Szemle

1. ÁBRAHÁM ÁRPÁD – KERTESI GÁBOR (1996): A munkanélküliség regionális egyenlőtlenségei Magyarországon 1990 és 1995 között. A foglalkoztatási diszkrimináció és az emberi tőke váltakozó szerepe. *Közgazdasági Szemle*. 43/7–8. p. 653–681.
2. BÓDIS LAJOS (1997): Privatizáció, munkaszervezet és bérelosztási mechanizmusok egy nagyüzemi varrodában 1–2. r. *Közgazdasági Szemle*. 44/7–8., 9. p. 698–717., 799–818.
3. ÉKES ILDIKÓ (1993): Rejtett gazdaság az átmenet időszakában. *Közgazdasági Szemle*. 40/12. p. 1086–1098.
4. FALUSNÉ SZIKRA KATALIN (1997): Munkanélküliség és képzettség: A magasan fejlett országok tapasztalatai nyomán. *Közgazdasági Szemle*. 44/12. p. 1047–1059.
5. FALUSNÉ SZIKRA KATALIN (1999): Globalizáció és munkapiac, különös tekintettel a magasan fejlett országokra. *Közgazdasági Szemle*. 46/1. p. 20–34.
6. FAZEKAS KÁROLY (1993): A munkanélküliség regionális különbségeinek okairól. *Közgazdasági Szemle*. 40/7–8. p. 694–712.
7. GÁBOR R. ISTVÁN (1992): A második gazdaság ma – az átalakulás kérdőjelei. *Közgazdasági Szemle*. 39/10. p. 946–953.
8. GÁBOR R. ISTVÁN (1997): Belső versus foglalkozási munkaerőpiac – a poszt szocialista átalakulás elhanyagolt dimenziója. *Közgazdasági Szemle*. 44/6. p. 457–473.
9. GÁBOR R. ISTVÁN (1998): "Reményvesztett dolgozók" a fejlett piacgazdaságokban. *Közgazdasági Szemle*. 45/4. p. 370–378.
10. GÁL RÓBERT IVÁN (1996): A társadalombiztosítási programok ösztönző hatásai. *Közgazdasági Szemle*. 43/2. p. 128–140.
11. GALASI PÉTER (1995): Munkanélküliek piaci munkakínálata és a munkanélküliségi mérőszámok. *Közgazdasági Szemle*. 42/3. p. 236–255.
12. GALASI PÉTER (1996): Munkanélküliek álláskeresői magatartása. *Közgazdasági Szemle*. 43/9. p. 805–815.
13. HÉTHY LAJOS (1998): A megállapodásos bérpolitika Magyarországon. *Közgazdasági Szemle*. 45/1. p. 36–50.
14. KERTESI GÁBOR – KÖLLŐ JÁNOS (1997): Reálbérek és kereseti egyenlőtlenségek, 1986–1996: A bérszerkezet átalakulása Magyarországon 1. *Közgazdasági Szemle*. 44/7–8. p. 612–634.
15. KERTESI GÁBOR – KÖLLŐ JÁNOS (1998): Regionális munkanélküliség és bérek az átmenet éveiben: A bérszerkezet átalakulása Magyarországon 2. *Közgazdasági Szemle*. 45/7–8. p. 621–652.
16. KERTESI GÁBOR (1994): Cigányok a munkaerőpiacon. *Közgazdasági Szemle*. 41/11. p. 991–1023.
17. KERTESI GÁBOR (1995): Cigány gyerekek az iskolában, cigány felnőttek a munkaerőpiacon. Az 1970 és 1993 közötti évfázatok iskolai pályafutásának alakulása a munkapiaci következmények tükrében. *Közgazdasági Szemle*. 42/1. p. 30–65.
18. KÖLLŐ JÁNOS – NAGY GYULA (1995): Bérek a munkanélküliség előtt és után. *Közgazdasági Szemle*. 42/4. p. 325–357.
19. KÖLLŐ JÁNOS (1993): A tulajdoni átalakulás és a munkaerőpiac Magyarországon. A töredékes statisztikai anyag áttekintése. *Közgazdasági Szemle*. 40/9. p. 801–814.
20. LACKÓ MÁRIA (1992): Az illegális gazdaság aránya Magyarországon 1970 és 1989 között. *Közgazdasági Szemle*. 39/9. p. 861–882.
21. LAKI MIHÁLY (1994): A dolgozók részvételének lehetőségei a privatizációban Magyarországon. Az egri malom esete. *Közgazdasági Szemle*. 41/10. p. 899–913.
22. LAKY TERÉZ (1996): A magángazdaság kialakulásának hatásai a foglalkoztatottságra 1995-ben. *Közgazdasági Szemle*. 43/7–8. p. 629–652.
23. LAKY TERÉZ (1998): Változó fogalmak a munka változó világában. *Közgazdasági Szemle*. 45/2. p. 123–136.
24. MICKLEWRIGHT, JOHN – NAGY GYULA (1995): Kiáramlás a munkanélküli-segélyezettek közül. *Közgazdasági Szemle*. 42/7–8. p. 710–734.
25. MICKLEWRIGHT, JOHN – NAGY GYULA (1998): Segélyezés, életszínvonal és ösztönzés a munkanélküli-járadék kimerítése után. *Közgazdasági Szemle*. 45/5. p. 401–423.
26. RIMLER JUDIT (1992): Miért dolgozik az ember? *Közgazdasági Szemle*. 39/5. p. 448–459.
27. RIMLER JUDIT (1994): Munkanélküliség és foglalkoztatás a GDP függvényében hosszú távon. *Közgazdasági Szemle*. 41/10. p. 890–898.
28. RIMLER JUDIT (1995): Munkanélküliség, foglalkoztatás és output a Nagy Válság idején. *Közgazdasági Szemle*. 42/1. p. 95–103.
29. RIMLER JUDIT (1999): A munka jövője: Új fogalmak, feltételek, forgatókönyvek. *Közgazdasági Szemle*. 46/9. p. 772–788.
30. SEMJÉN ANDRÁS (1996): A pénzbeli jóléti támogatások ösztönzői hatásai. *Közgazdasági Szemle*. 43/10. p. 841–862.
31. SIK ENDRE (1996): Egy ló-ösztér a lovakról és a szamarokról. Adalék a második gazdaság hazai eszmétörténetéhez. *Közgazdasági Szemle*. 43/7–8. p. 704–725.
32. TÍMÁR JÁNOS (1994): A foglalkoztatás és a munkanélküliség sajátosságai a poszt-szocialista országokban. *Közgazdasági Szemle*. 41/7–8. p. 633–647.
33. TÍMÁR JÁNOS (1996): A munkaerő-kínálat alakulása 2010-ig. *Közgazdasági Szemle*. 43/7–8. p. 682–698.

34. TÍMÁR JÁNOS (1996): Munkaerő-kereslet 2010-ben – ágazatok, foglalkozások és képzettség szerint. *Közgazdasági Szemle*. 43/11. p. 995–1009.
 35. TÍMÁR JÁNOS (1997): A munkaerőpiac egyensúlyi problémái 2010-ben: Foglalkoztatáspolitikai és oktatáspolitikai következtetések. *Közgazdasági Szemle*. 44/1. p. 42–55.
 36. TÍMÁR JÁNOS (1997): A munkaerőpiac változásai 1997 és 2002 között. *Közgazdasági Szemle*. 44/11. p. 987–999.
 37. TÜREI SÁNDOR (1992): A piacgazdaság kialakításának hatása a foglalkoztatottságra és ennek hosszú távú kilátásai. *Közgazdasági Szemle*. 39/ 12. p. 1154–1174.
 38. VAJDA ÁGNES (1999): Munkahelyteremtés a mikro vállalkozásokban. *Közgazdasági Szemle*. 46/6. p. 530–547.
- Acta Oeconomica*
39. GALASI PÉTER (1994): Individual time allocation. A labour supply model. *Acta Oeconomica*. 46/1–2. p. 133–142.
 40. KOLTAY JENŐ (1994): Unemployment and employment policy in Central and Eastern Europe. Similarities and differences. *Acta Oeconomica*. 46/3–4. p. 293–311.
 41. KORNAI JÁNOS (1995): Larting growth as the top priority. Macroeconomic tensions and government economic policy in Hungary. *Acta Oeconomica*. 47/1–2. p. 1–38.
- Statisztikai Szemle*
42. BUKODI ERZSÉBET – RÓBERT PÉTER (1999): A nők munkaerő-piaci részvétele és a gyermekvállalás. *Statisztikai Szemle*. 77/4. p. 201–224.
 43. CSABA ERIKA – NÁDAS MAGDOLNA (1993): A munkanélküliek két sajátos csoportja. *Statisztikai Szemle*. 71/ 11. p. 881–891.
 44. CSABA ERIKA (1992): A kétféle munkanélküliségi statisztika módszertani és fogalmi eltérései. *Statisztikai Szemle*. 70/10. p. 874–876.
 45. CSABA ERIKA (1992): A munkanélküliség mérésének statisztikai módszerei Magyarországon. *Statisztikai Szemle*. 70/4–5. p. 349–364.
 46. CSABA ERIKA (1998): Munkanélküliség Magyarországon a kilencvenes években. *Statisztikai Szemle*. 76/7–8. p. 571–583.
 47. ÉLTETŐ ÖDÖN – URBÁN ERZSÉBET (1999): A munkaerő-felmérés mintabővítése és a becslések megbízhatósága. *Statisztikai Szemle*. 77/6. p. 431–445.
 48. FÓTI JÁNOS – ILLÉS SÁNDOR (1993): A pályakezdők munkanélkülisége Magyarországon 1990–1992-ben. *Statisztikai Szemle*. 71/10. p. 773–781.
 49. FÓTI JÁNOS – KAPITÁNY GABRIELLA – LAKATOS MIKLÓS (1997): A foglalkoztatottság alakulása 1980 és 1996 között. *Statisztikai Szemle*. 75/7. p. 565–581.
 50. FÓTI JÁNOS – LAKATOS MIKLÓS (1997): Munkaerőpiacon a nyugdíjkorhatár körül. *Statisztikai Szemle*. 75/4–5. p. 332–348.
 51. FÓTI JÁNOS – LAKATOS MIKLÓS (1998): A mezőgazdaság jelentősége a foglalkoztatásban. *Statisztikai Szemle*. 76/12. p. 993–1013.
 52. FREY MÁRIA – SIMKÓ JÁNOS (1993): Az aktív munkaerőpiaci programok értékelésének módszerei 1–2. r. *Statisztikai Szemle*. 71/11. p. 902–917., 977–987.
 53. FREY MÁRIA (1998): A munkanélküliek ellátása. 1–2. r. *Statisztikai Szemle*. 76/11. p. 916–927., 76/12. p. 1014–1027.
 54. GÁCS ENDRE (1999): Kísérlet a bérszínvonal összehasonlítására. *Statisztikai Szemle*. 77/9. p. 722–731.
 55. KAPITÁNY GABRIELLA – LAKATOS MIKLÓS (1993): A munkaerő napi mozgása Budapesten és a fővárosi agglomerációban, 1970–1990. *Statisztikai Szemle*. 71/ 8–9. p. 651–685.
 - 55b. KAPITÁNY GABRIELLA – ZÁHONYI MÁRTA (1998): Az ifjúság demográfiai jellemzői és munkaerő-piaci helyzete. *Statisztikai Szemle*. 76/4–5. p. 341–357.
 56. KOLLÁNYI MARGIT (1993): Foglalkoztatottság, munkanélküliség, termelékenység. *Statisztikai Szemle*. 71/ 8–9. p. 638–650.
 57. LAKATOS JUDIT (1996): Visszatérés a munkaerőpiacon a gyermekgondozási idő letelte után. *Statisztikai Szemle*. 74/7. p. 565–575.
 58. LAKATOS JUDIT (1997): Munkaerő-piaci pozíció és a gyermekvállalás. *Statisztikai Szemle*. 75/11. p. 954–959.
 59. LINDERNÉ EPERJESI ERZSÉBET (1997): A foglalkoztatás és a keresetek 1996-ban. *Statisztikai Szemle*. 75/6. p. 465–473.
 60. LINDERNÉ EPERJESI ERZSÉBET (1998): A nők kereseti viszonyai. *Statisztikai Szemle*. 76/7–8. p. 584–591.
 61. MAJOR KLÁRA – NEMES NAGY JÓZSEF (1999): Területi jövedelemegyenlőtlenségek a kilencvenes években. *Statisztikai Szemle*. 77/6. p. 397–421.
 62. NÉMETH ZSOLT (1994): A foglalkoztatási helyzet statisztikai vizsgálata. *Statisztikai Szemle*. 72/3. p. 236–245.
 63. SZÍVÓS PÉTER (1996): A munkanélküliek jövedelem-pótló támogatása. *Statisztikai Szemle*. 74/11. p. 894–907.
 64. VAJDA ÁGNES (1996): A szervezett munkaerőpiacon kívüli munkavégzés, 1980–1990. *Statisztikai Szemle*. 74/ 4. p. 304–331.
 65. VARGA ANNA (1997): A fiatalok munkaerő-piaci helyzete. *Statisztikai Szemle*. 75/11. p. 940–953.
 66. VARGA ANNA (1999): A fiatalok munkaerő-piaci helyzete. *Statisztikai Szemle*. 77/1. p. 57–67.

Gazdaság és Statisztika

67. FÉLI JÓZSEFNÉ (1994): A gazdálkodó szervezetek állományának változása. *Gazdaság és Statisztika*. 6(45)/3. p. 34–43.
68. JASPERNÉ DARVAS MÁRIA (1999): A keresetek és a nyugdíjak vásárlóértékének alakulása az elmúlt tíz évben. *Gazdaság és Statisztika*. 11(50)/3. p. 31–40.
69. KAPITÁNY GABRIELLA – Lakatos Miklós (1996): A naponta ingázó aktív keresők helyzete az 1990-es évtized első felében. *Gazdaság és Statisztika*. 8(47)/2. p. 5–21.
70. KAPROS TIBORNÉ (1997): Észak-Magyarország néhány gazdasági-társadalmi jellemzője a kilencvenes években. *Gazdaság és Statisztika*. 9(48)/5. p. 40–50.
71. LAKATOS JUDIT (1993): A munkaidőalap felhasználása a nemzetgazdaságban, 1992. *Gazdaság és Statisztika*. 5(44)/5. p. 3–10.
72. LAKATOS JUDIT (1996): Munkaidő-felhasználás 1981–1995. *Gazdaság és Statisztika*. 8(47)/6. p. 6–9.
73. LAKATOS JUDIT (1997): Foglalkoztatottság – munkanélküliség 1992–1996. *Gazdaság és Statisztika*. 9(48)/6. p. 18–31.
- 73b. LAKATOS JUDIT (1998): Az EU új foglalkoztatáspolitikai irányelveinek illetve azok hatékonyság ellenőrzésének átültetése a statisztika nyelvére. *Gazdaság és Statisztika*. 10(49)/5. p. 62–67.
74. LINDERNÉ EPERJESI ERZSÉBET (1993): A bérből és fizetésből élők keresetének jellemzői. *Gazdaság és Statisztika*. 5(44)/4. p. 17–24.
75. LINDERNÉ EPERJESI ERZSÉBET (1995): A Kelet-Közép-Európai országok és a magyarországi munkaerőköltségek alakulása, a hazai munkaerőpiacra gyakorolt hatása. *Gazdaság és Statisztika*. 7(46)/3. p. 28–40.
76. NÉMETI ILDIKÓ (1992): Kereseti arányok alakulása szakképzettségi, illetve beosztási szintek szerint, 1991-ben. *Gazdaság és Statisztika*. 4(43)/6. p. 3–18.
77. TÁTRAINÉ KÖRMENDY E. KATALIN (1996): Foglalkoztatáspolitikai, munkanélküliség, főállású anyaság. *Gazdaság és Statisztika*. 8(47)/5. p. 19–35.
81. BAGÓ JÓZSEF (1997): A fiatalok foglalkoztatásának helyzete, munkanélküliségük csökkentésének lehetőségei. *Esély*. 1. p. 18–29.
82. BÁNFALVY CSABA (1997): A felnőtt értelmi fogyatékosok munkavégzési jellemzőiről. *Esély*. 4. p. 43–52.
83. BETLEN ANNA (1993): Érdekvédelem, vállalkozás, nagypolitika. Önszolgáltató egyesületek a munkanélküliség ellen. *Esély*. 4. p. 48–63.
84. DIÓSI PÁL (1998): A magyar fiatalok külföldi tanulási és munkavállalási szándékai, illetve tapasztalatai. *Esély*. 2. p. 57–65.
85. FÁBIÁN GERGELY (1997): A természetes védőháló és működésének néhány sajátossága Nyíregyházán. *Esély*. 3. p. 67–75.
- 85b. FARKAS ANNA – NEMES GUSZTÁV (1998): Szezonon kívül és belül. *Esély*. 1. p. 42–73.
86. GERE ILONA (1997): A cigány nők vállalkozási esélyei. *Esély*. 2. p. 62–74.
87. GYÖRI PIROSKA – MADÁR CSABA (1998): Szezonális a munkaerőpiacon Pest megye déli részében. *Esély*. 3. p. 52–74.
88. JUHÁSZ GÁBOR (1998): A szezonális foglalkoztatás szabályozásáról. *Esély*. 3. p. 40–51.
89. KERTESI GÁBOR (1995): Cigány foglalkoztatás és munkanélküliség a rendszerváltás előtt és után: Tények és télapok. *Esély*. 4. p. 19–63.
90. KERTESI GÁBOR (1997): A gazdasági ösztönzők hatása a népesség földrajzi mobilitására 1990 és 1994 között: Település- és körzetszintű elemzés. *Esély*. 2. p. 3–32.
91. KÖLLŐ JÁNOS (1997): A napi ingázás feltételei és a helyi munkanélküliség Magyarországon: Számítások és számpéldák. *Esély*. 2. p. 33–61.
92. LAKI LÁSZLÓ (1992): A fiatal munkanélküliek helyzetének néhány jellemzője: Beszámoló egy empirikus kutatásról. *Esély*. 6. p. 105–115.
93. LAKI LÁSZLÓ (1992): Munkanélküliség és bűnözés: Egy esettanulmány tanulságai. *Esély*. 5. p. 45–62.
94. LAKI LÁSZLÓ (1997): Ingázás külföldre. *Esély*. 1. p. 30–50.
95. MATTÉI, BRUNO (1997): Fogadjuk el természetesként a munkahelyi baleseteket – avagy a szakmai kockázat fogalmának feltalálása. *Esély*. 5. p. 81–93.
96. MEDGYESI MÁRTON – SÁGI MATILD – SZIVÓS PÉTER (1999): Az idősek jövedelmi helyzetéről. *Esély*. 6. p. 3–33.
97. PIK KATALIN (1998): A szociális munka története Magyarországon. *Esély*. 2. p. 80–90.
98. SINFIELD, ADRIAN (1999): Társadalmi védelem kontra adótámogatás. *Esély*. 3. p. 3–25.
99. SÜLYÖK LÁSZLÓ (1999): Munkások és munkalehetőségek a háború előtt, alatt és után. *Esély*. 2–3. p. 31–58.
100. SZABÓ ANDRÁS (1998): Pillanatfelvétel a fiatalok számára reálisan elérhető, egyszerűbb munkahelyekről. *Esély*. 2. p. 66–79.

Hungarian Statistical Review

78. BELYÓ PÁL (1998): The hidden economy in Hungary. *Hungarian Statistical Review*. 76/Special number p. 125–133.
79. ÉLTETŐ ÖDÖN – LAKATOS JUDIT – RÉDEI MÁRIA (1998): State responses to poverty and unemployment in Hungary. *Hungarian Statistical Review*. 76. Special number p. 92–109.

Esély

80. ALBERT JÓZSEF – LEVELEKI MAGDOLNA (1998): Falusi romák egy város vonzáskörzetében. *Esély*. 5. p. 43–52.

101. SZOBOSZLAI ZSOLT (1999): A szociális földprogram hatékonysága. *Esély*. 3. p. 26–44.

Külgazdaság

102. BODA DOROTTYA (1996): Tulajdonnal megerősített munkavállalói pozíció. *Külgazdaság*. 40/4. p. 62–75.
103. FERENCZI BARNABÁS (1999): A hazai munkapiaci folyamatok monetáris politikai szemszögből 1–2. r. *Külgazdaság*. 43/10. p. 5–32., 43/11. p. 4–26.
104. HAMAR JUDIT (1999): A külföldi működőtőke-beáramlás Magyarországon belüli területi jellemzői. *Külgazdaság*. 43/3. p. 47–69.
105. LACKÓ MÁRIA (1998): Összefüggések a rejtett gazdaság és a munkaerőpiac között Magyarországon: Empirikus elemzés Magyarország 1994–1995. évi megyei adatai alapján. *Külgazdaság*. 42/11. p. 41–57.
106. NEUMANN LÁSZLÓ (1997): A relokáció jelensége: A munkahelyek áttelepülése Nyugat-Európából Kelet-Európába. *Külgazdaság*. 41/10. p. 21–38.
107. TÍMÁR JÁNOS (1993): A hazai munkanélküliség jellemzői és kezelése a nemzetközi tapasztalatok fényében. *Külgazdaság*. 37/1. p. 27–41.
108. TÓTH ISTVÁN JÁNOS (1997): A rejtett gazdaság súlya 1995–1996-ban Magyarországon: Becslés a háztartások kiadásainak empirikus vizsgálata alapján. *Külgazdaság*. 41/12. p. 49–73.

Európa Fórum

109. ÉKES ILDIKÓ (1997): A munka világának átalakulása Magyarországon és Kelet-Közép-Európában. *Európa Fórum*. 7/4. p. 55–64.
110. FREY MÁRIA (1997): Munkahelyteremtés a munkaerőpiac főáramlatán kívül. *Európa Fórum*. 7/1. p. 25–44.
112. HÁRS ÁGNES (1996): A munkaerő szabad áramlásának korlátai. *Európa Fórum*. 6/1. p. 47–63.
113. HÉTHY LAJOS (1992): Munkaügyi kapcsolatok Magyarországon. *Európa Fórum*. 2/1. p. 29–35.
114. KUTI ÉVA (1996): Önkéntes munka Magyarországon. *Európa Fórum*. 6/3. p. 43–61.
115. LACKÓ MÁRIA (1993): A magyar munkanélküliség nemzetközi összehasonlításban. *Európa Fórum*. 3/2. p. 28–46.
116. MICKLEWRIGHT, JOHN (1992): A magyar munkanélküli-ellátás. *Európa Fórum*. 2/1. p. 36–55.
117. NEUMANN LÁSZLÓ (1992): Privatizáció és foglalkoztatás. *Európa Fórum*. 2/4. p. 3–18.

Európai Tükör

118. HÁRS ÁGNES (1998): A migrációs politika és a munkaerőpiac. *Európai Tükör*. 3/1. p. 79–98.

119. LINDNERNÉ EPERJESI ERZSÉBET (1997): A magyarországi munkaerőköltségek alakulása, az EU-csatlakozás tükrében. *Európai Tükör*. 2/6. p. 3–18.

Info-Társadalomtudomány

120. ENYEDI GYÖRGY – TAMÁSI PÉTER (1992): A munkanélküliség Magyarországon. *Info-Társadalomtudomány*. 23. p. 3–5.
121. FREY MÁRIA – GERE ILONA (1996): Foglalkoztatáspolitikai feladatok az államháztartási reform tükrében. *Info-Társadalomtudomány*. 37. p. 59–68.
122. FREY MÁRIA (1992): Munkanélküli biztosítás, munkanélküli segélyezés. *Info-Társadalomtudomány*. 23. p. 43–48.
123. HÁRS ÁGNES (1992): Munkanélküliség, feketemunka, vendégmunka. *Info-Társadalomtudomány*. 23. p. 53–57.
124. KÖLLŐ JÁNOS (1992): A magyar munkanélküliség nemzetközi összehasonlítása és növekedésének forrásai. *Info-Társadalomtudomány*. 23. p. 7–14.
125. NAGY GYULA (1992): A munkanélküliség mérése. *Info-Társadalomtudomány*. 23. p. 37–42.
126. SZÉKELY VINCE (1992): A munkanélküliség pszichoszociális dimenziója. *Info-Társadalomtudomány*. 23. p. 25–36.
127. SZÍVÓS PÉTER (1994): Jövedelmek és jövedelem-egyenlőtlenségek alakulása az utóbbi néhány évben. *Info-Társadalomtudomány*. 28. p. 21–28.
128. TARDOS KATALIN (1992): A munkanélküliek megélhetése, elszegényedése. *Info-Társadalomtudomány*. 23. p. 49–52.
129. TÍMÁR JÁNOS (1992): Foglalkoztatottság – munkanélküliség – foglalkoztatáspolitikai. *Info-Társadalomtudomány*. 23. p. 15–24.

Review of Sociology

130. GÁBOR R. ISTVÁN (1999): Polemical notes on the experience and prospects of post-socialist transformation in the Hungarian labour market. *Review of Sociology*. Special No. p. 139–149.

Szociológiai Szemle

131. BÖRÖCZ JÓZSEF – SOUTHWORTH, CALEB (1995): Kapcsolatok és jövedelem: Magyarország, 1986–1987. *Szociológiai Szemle*. 2. p. 25–48.
132. CSABA JUDIT (1993): Munkát keresők – munkakerülők: A tartósan munka nélkül lévők megoszlása a munkavállalási hajlandóság szerint. *Szociológiai Szemle*. 1. p. 71–94.
133. GÁBOR R. ISTVÁN (1998): Munkaerő-kereslet – Intézményi környezet – Makropolitika. *Szociológiai Szemle*. 4. p. 101–106.

134. KÖLLŐ JÁNOS (1993): Munkában és munka nélkül – a fordulat után. *Szociológiai Szemle*. 1. p. 15–20.
135. KÖLLŐ JÁNOS (1998): Hozzászólás Gábor R. István vitaindítójához [u. ott 101–106. p.] *Szociológiai Szemle*. 4. p. 109–111.
136. LAKI LÁSZLÓ (1997): A “háztájíz” tegnap és ma: A problémáról egy empirikus kutatás kapcsán. *Szociológiai Szemle*. 1. p. 39–62.
137. LAKI LÁSZLÓ (1997): A magyar fejlődés sajátosságának néhány vonása (avagy a polgárosodásból kimaradó társadalmi csoportok). *Szociológiai Szemle*. 3. p. 67–91.
138. LAKY TERÉZ (1998): A kisvállalkozások növekedésének korlátai. *Szociológiai Szemle*. 1. p. 23–39.
139. SIK ENDRE (1999): “Emberpiac” a Moszkva téren. *Szociológiai Szemle*. 1. p. 97–119.
140. TARDOS KATALIN (1992): Marginális csoport a munkaerőpiacon – a munkanélküli segélyből kizártak. *Szociológiai Szemle*. 1. p. 99–109.
141. TARDOS KATALIN (1994): Marginal groups in the labour market those refused unemployment benefits. *Szociológiai Szemle*. 2. p. 115–136.
- Társadalmi Szemle*
142. BODA DOROTTYA – NEUMANN LÁSZLÓ (1998): A munkavállalói tulajdon története. *Társadalmi Szemle*. 53/8–9. p. 57–73.
143. CSEGÉNY PÉTER – KÁKAI LÁSZLÓ – MADÁR CSABA – SZABÓ ANDREA (1996): Felsőoktatás és munkaerőpiac. *Társadalmi Szemle*. 51/8–9. p. 98–110.
144. FREY MÁRIA (1993): Nők a munkaerőpiacon. *Társadalmi Szemle*. 48/3. p. 26–36.
145. FREY MÁRIA (1996): A nők munkaerő-piaci esélyegyenlőségről. *Társadalmi Szemle*. 41/5. p. 55–61.
146. HÉTHY LAJOS (1998): Az Érdekegyeztető Tanács és a táguló világ. A legendás korszak véget ért. *Társadalmi Szemle*. 53/2. p. 23–32.
147. LAKI LÁSZLÓ (1996): Töredékes helyzetkép a perifériáról. *Társadalmi Szemle*. 51/11. p. 46–61.
148. MOLNÁR PÉTER – SZEGŐ SZILVIA (1995): Cigányok Magyarországon. *Társadalmi Szemle*. 50/6. p. 68–83.
149. MOLNÁR PÉTER – SZEGŐ SZILVIA (1995): Modernizáció és humán erőforrás Magyarországon a második ezredfordulón: Társadalompolitikai kérdések és modernizáció. *Társadalmi Szemle*. 50/10. p. 3–22.
150. MOLNÁR PÉTER – SZEGŐ SZILVIA (1997): Ifjúság: tanulás és munka a munkanélküliség fenyegetettségében. *Társadalmi Szemle*. 52/1. p. 15–33.
151. SZABÓ LÁSZLÓ (1996): Foglalkoztatás és növekedés. *Társadalmi Szemle*. 51/10. p. 16–21.
152. SZLAMENICKY ISTVÁN (1997): A mezőgazdasági kis-termelés és a falusi foglalkoztatás. *Társadalmi Szemle*. 52/8–9. p. 99–109.
153. TÍMÁR JÁNOS (1992): Munkanélküliség–foglalkoztatáspolitikai–gazdaságpolitika. *Társadalmi Szemle*. 47/10. p. 25–34.
- Társadalom és Gazdaság*
154. KOLOSI TAMÁS – SÁGI MATILD (1997): Strukturális változás és egyenlőtlenség. *Társadalom és Gazdaság*. 19/2. p. 9–30.
155. LENGYEL GYÖRGY (1997): A társadalmi-gazdasági változások percepciója a kilencvenes évek első felében. *Társadalom és Gazdaság*. 19/2. p. 31–47.
- Társadalom és Gazdaság Közép- és Kelet-Európában*
156. ÉKES ILDIKÓ (1998): Lakossági jövedelem eloszlás és jövedelemegyenlőség az átalakulás időszakában. *Társadalom és Gazdaság Közép- és Kelet-Európában*. 20/4. p. 204–229.
- Társadalomkutatás*
157. LAKI LÁSZLÓ – BARABÁS ANIKÓ (1992): Munkanélküliség és társadalom. *Társadalomkutatás*. 2–3. p. 69–79.
158. NEUMANN LÁSZLÓ (1996): “Kizsákmányolt” tulajdonos-munkavállalók? Egy bútorgyártó kft esete. *Társadalomkutatás*. 1–2. p. 110–121.
- Ezredforduló*
159. FAZEKAS KÁROLY (1998): A munkanélküliség regionális sajátosságai. *Ezredforduló*. Stratégiai kutatások a Magyar Tudományos Akadémián. 4. p. 8–11.
- Magyar Tudomány*
160. KEMÉNY ISTVÁN (1997): A magyarországi roma (cigány) népességről: két felmérés tükrében. *Magyar Tudomány*. 42/6. p. 644–655.
161. LAKY TERÉZ (1992): Munkanélküliség és gazdasági átalakulás. *Magyar Tudomány*. 37/10. p. 1155–1164.
162. LAKY TERÉZ (1999): A foglalkoztatás növelése Nyugat-Európában. *Magyar Tudomány*. 44/2. p. 159–168.
163. LAKY TERÉZ (1999): Foglalkoztatás Magyarországon. *Magyar Tudomány*. 44/3. p. 322–332.
164. UNGVÁRY GYÖRGY (1993): A munkanélküliség egészségkárosító hatása. *Magyar Tudomány*. 38/2. p. 159–167.

2. Munkaügyi szakfolyóiratok

Munkaügyi Szemle

165. ADLER JUDIT (1997): Foglalkoztatási – munkanélküliségi várakozások. *Munkaügyi Szemle*. 41/12. p. 14–16.
166. ADLER JUDIT (1997): Munkaerő-piaci várakozások. *Munkaügyi Szemle*. 41/6. p. 13–14.
167. APRÓ ANTAL ZOLTÁN – BÖHM EMŐKE – KÓBOR EDIT (1997): A BMMK felmérése a megváltozott munkaképességűek körében. *Munkaügyi Szemle*. 41/12. p. 36–37.

168. ARATÓ ZOLTÁN (1997): A fekete munka ellenőrzéséről. *Munkaügyi Szemle*. 12/9. p. 36–38.
169. BABUSIK FERENC – KUTAS JÁNOS – WEINPER MÁRIA (1997): Középfokú képzés és munkaerőpiac. *Munkaügyi Szemle*. 41/7–8. p. 41–45.
170. BAGÓ JÓZSEF (1993): A nem kormányzati aktorok szerepe a munkaerő-piaci feszültségek enyhítésében. *Munkaügyi Szemle*. 37/1. p. 5–8.
171. BAGÓ JÓZSEF (1996): A pályakezdő munkanélküliek új támogatási rendszere. *Munkaügyi Szemle*. 40/6. p. 14–17.
172. BAGÓ JÓZSEF (1998): A munkapiaci szolgáltatások továbbfejlesztésének dilemmái. *Munkaügyi Szemle*. 42/12. p. 12–15.
173. BAGÓ JÓZSEF (1998): Munkapiaci folyamatok, munkapiaci programok. *Munkaügyi Szemle*. 42/6. p. 18–21.
174. BAJKA GÁBOR – KORMOS IMRE – KUTAS JÁNOS (1996): Ózd és környéke foglalkoztatási gondjainak enyhítési lehetőségei. 1–2. r. *Munkaügyi Szemle*. 40/11., 12. p. 29–34., 36–41.
175. BALOGHNÉ CSONTOS GIZELLA (1998): Együtt a pályakezdőkért! *Munkaügyi Szemle*. 42/6. p. 43–45.
176. BÁNFAVLY CSABA (1992): A borsodi munkanélküliek elhelyezkedési esélyei és stratégiái. *Munkaügyi Szemle*. 36/11. p. 1–6.
177. BARTHA GÁBOR – KUTLÁN ENDRE (1997): A fekete-munka jellemzői ma Magyarországon: Egy Békés megyei, illetve egy budapesti munkaügyi felmérés összehasonlítása. *Munkaügyi Szemle*. 41/3. p. 16–19.
178. BEREINÉ DOBOS IRMA (1993): Az ifjúsági munkanélküliség alakulása. *Munkaügyi Szemle*. 37/1. p. 22–24.
179. BERKI ERZSÉBET (1992): A bérszabályozástól a béralkuig. Bérmegállapodások 1992 első félévében. *Munkaügyi Szemle*. 36/11. p. 21–28.
180. BERKI ERZSÉBET (1999): Sztrájkok és más közvetlen akciók a kilencvenes években Magyarországon. *Munkaügyi Szemle*. 43/7–8. p. 37–42.
181. BÍRÓ NOÉMI (1999): Pályakezdők a munkaerőpiacon. *Munkaügyi Szemle*. 43/1. p. 45–46.
182. BÓDIS LAJOS (1993): A létszámleépítés körüli alkuk jellemzői egy hazai közép vállalatnál. *Munkaügyi Szemle*. 37/9. p. 32–37.
183. CSABA ERIKA (1994): Munkaerőpiaci mozgások a KSH munkaerő-felmérése tükrében. *Munkaügyi Szemle*. 38/7–8. p. 31–34.
184. CSABA ERIKA (1999): A tartós munkanélküliség alakulása hazánkban: a KSH Munkaerő-felmérés adatai alapján. *Munkaügyi Szemle*. 43/1. p. 18–21.
185. CSURGÓ SÁNDOR (1999): A munkaidő rugalmassága Európában és hazánkban. *Munkaügyi Szemle*. 43/11. p. 13–17.
186. CSURGÓ SÁNDOR (1999): Távmunka és munkaügyi kapcsolatok Európában. *Munkaügyi Szemle*. 43/6. p. 9–12.
187. ÉKES ILDIKÓ (1996): Mit jelent a feketemunka? *Munkaügyi Szemle*. 40/4. p. 26–29.
188. ÉKES ILDIKÓ (1998): A foglalkoztatás hosszú távú kilátásai és tervezhetősége. *Munkaügyi Szemle*. 42/3. p. 8–11.
189. ÉKES ILDIKÓ (1998): Mitől optimisták és pesszimisták a gazdaság meghatározó tényezői? *Munkaügyi Szemle*. 42/12. p. 16–19.
190. ÉLÍÁS JÁNOS (1999): A falusi munkanélküliségről. *Munkaügyi Szemle*. 43/2. p. 38–39.
191. FALUSNÉ SZIKRA KATALIN (1999): A teljes foglalkoztatásról – mai szemmel. *Munkaügyi Szemle*. 43/3. p. 14–18.
192. FALUSNÉ SZIKRA KATALIN (1999): Beszélgetés az új év küszöbén a foglalkoztatás, a bérek, az érdekegyeztetés kilátásairól. Az interjút készítette Marton Tamás. *Munkaügyi Szemle*. 43/12. p. 8–9.
193. FAZEKAS JÓZSEF (1999): A Gyors Reagálás helyi gazdaságfejlesztési modell alkalmazásának tapasztalatai 1–2. r. *Munkaügyi Szemle*. 43/7–8. p. 43–46., 43/9. p. 27–30.
194. FAZEKAS KÁROLY (1993): Térségi foglalkozásfejlesztési programok a fejlett piacgazdaságokban. *Munkaügyi Szemle*. 37/2. p. 27–33.
195. FAZEKAS KÁROLY (1995): A magyarországi munkanélküliség két jellemző vonása 1–2. r. *Munkaügyi Szemle*. 39/10., 11. p. 29–34., 31–38.
196. FEKETE LÁSZLÓ (1999): Hogyan tovább: Közmunka 1999. *Munkaügyi Szemle*. 43/4. p. 6–7.
197. FORGÁCS KATALIN (1998): Eltérő kereseti és fogyasztási dinamika. *Munkaügyi Szemle*. 52/11. p. 13–15.
198. FÓTI JÁNOS – LAKATOS MIKLÓS (1997): Mikrocenzus '96, [1. r.] *Munkaügyi Szemle*. 41/9. p. 10–14.
199. FÓTI JÁNOS – LAKATOS MIKLÓS (1997): Mikrocenzus '96, [2. r.]: A népesség gazdasági aktivitásának változása 1980 és 1996 között. *Munkaügyi Szemle*. 41/10. p. 17–21.
200. FÓTI JÁNOS – LAKATOS MIKLÓS (1997): Mikrocenzus '96, [3. r.]: A munkanélküliek helyzete, életkörülményei. *Munkaügyi Szemle*. 51/11. p. 13–18.
201. FÓTI JÁNOS – LAKATOS MIKLÓS (1997): Mikrocenzus '96, [4. r.]: Az aktív keresők nemzetgazdasági ágazat szerinti összetételének alakulása. *Munkaügyi Szemle*. 41/12. p. 14–22.
202. FÓTI JÁNOS – LAKATOS MIKLÓS (1998): Mikrocenzus '96, [5. r.]: Az aktív keresők foglalkozási struktúrájának alakulása. *Munkaügyi Szemle*. 42/3. p. 14–19.
203. FÓTI JÁNOS – LAKATOS MIKLÓS (1998): A magánosítás szerepe a foglalkoztatásban. *Munkaügyi Szemle*. 42/12. p. 6–11.
204. FÓTI JÁNOS – MÉSZÁROS ÁRPÁD (1993): Az új magyar foglalkozási osztályozási rendszer (FEOR-93) főbb jellemzői. *Munkaügyi Szemle*. 37/2. p. 1–4.

205. FREY MÁRIA – SIMKÓ JÁNOS (1993): Hazai modellkísérlet az aktív munkaerő-piaci programok értékelésére. *Munkaügyi Szemle*. 37/10. p. 13–18.
206. FREY MÁRIA (1993): Munkaidő-csökkentéssel a munkanélküliség ellen. *Munkaügyi Szemle*. 37/1. p. 30–34.
207. FREY MÁRIA (1995): A nők munkaerő-piaci esélyegyenlőségéről. *Munkaügyi Szemle*. 39/12. p. 41–45.
208. FREY MÁRIA (1996): Foglalkoztatáspolitikai adalékok a humán erőforrások modernizációjához. *Munkaügyi Szemle*. 40/3. p. 7–11.
209. FREY MÁRIA (1999): Munkahelyteremtés a munkaerőpiac fő áramlatán kívül. *Munkaügyi Szemle*. 43/5. p. 25–28.
210. GÁBOR R. ISTVÁN (1997): Közelmúlt, közeljövő – az átalakulás munkaerő-piaci hatásairól illúziók nélkül. *Munkaügyi Szemle*. 41/7–8. p. 37–40.
211. GÁBOR R. ISTVÁN (1999): Munkanélküliség-típusok, munkanélküliség-magyarázatok. 1–2. r. *Munkaügyi Szemle*. 43/2. p. 18–24., 43/3. p. 19–22.
212. GAYER GYULÁNÉ (1999): Diplomás munkanélküliek a fővárosban. *Munkaügyi Szemle*. 43/12. p. 42–44.
213. GERE ILONA (1997): A nyugdíjazás, mint a munkanélküliség megelőzésének, levezetésének eszköze. *Munkaügyi Szemle*. 41/10. p. 13–16.
214. GERE ILONA (1998): A foglalkozási rehabilitáció eltérő gyakorlata hazánkban és a fejlett országokban. *Munkaügyi Szemle*. 42/12. p. 27–29.
215. GERE ILONA (1998): Pályakezdők támogatott foglalkoztatása: A munkáltatók fogadókészségének vizsgálata. *Munkaügyi Szemle*. 42/1. p. 35–37.
216. GERE ILONA (1999): A munkaerő-kölcsönző cégek szerepe az atipikus foglalkoztatásban. *Munkaügyi Szemle*. 43/5. p. 6–9.
217. GYULAVÁRI TAMÁS – KISS GYÖRGY (1999): A közösségi és a magyar munkajog. *Munkaügyi Szemle*. 43/12. p. 52–54.
218. HEGEDÜS LAJOS (1999): Jelen és jövő a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásában. *Munkaügyi Szemle*. 43/11. p. 41–43.
219. HORVÁTH ÁKOSNÉ – SZAMOSKÖZI ERZSÉBET (1996): Az 1995. évi kereseti arányokról. *Munkaügyi Szemle*. 40/7–8. p. 7–24.
220. HORVÁTH ÁKOSNÉ – SZAMOSKÖZI ERZSÉBET (1997): Az 1996. évi kereseti arányok. *Munkaügyi Szemle*. 41/7–8. p. 8–23.
221. HORVÁTHNÉ BATÁR EMESE (1999): Mit ír elő az EU a bérek színvonaláról? *Munkaügyi Szemle*. 43/11. p. 11–12.
222. HORVÁTHNÉ GARAI BEA (1997): Munkához kapcsolódó értékvizsgálatok a munkanélküliek körében. *Munkaügyi Szemle*. 41/6. p. 21–26.
223. HOVÁNSZKI ARNOLD (1998): A feketemunka fogalma. *Munkaügyi Szemle*. 52/10. p. 23–26.
224. JANOVICS LÁSZLÓ (1999): A francia munkaerő-toborzási módszer alkalmazásának pécsi tapasztalatai. *Munkaügyi Szemle*. 43/4. p. 33–36.
225. JOHNNÉ ROSENBLÜTH ERZSÉBET (1996): A munkanélküliség kezeléséről és az ezzel kapcsolatos állami és társadalmi mozgásokról az elmúlt 5 évben. *Munkaügyi Szemle*. 40/10. p. 25–27.
226. KACSER FERENC (1993): A pályakezdő munkanélküliek helyzete a szikszoói térségben. *Munkaügyi Szemle*. 37/6. p. 24–27.
227. KAMENICZKY ISTVÁN – MADÁR GYULA (1998): Indul a kollektív szerződések nyilvántartása. *Munkaügyi Szemle*. 42/3. p. 6–7.
228. KAUCSEK GYÖRGY – NÉMETH TIBOR – SIMON PÉTER (1997): A nemzetközi vállalatok Magyarországon és az emberi erőforrások. *Munkaügyi Szemle*. 41/1. p. 15–20.
229. KAUCSEK GYÖRGY – SIMON PÉTER (1996): A vállalati bértarifa-szerződések vizsgálata munkaértékelési szempontból. *Munkaügyi Szemle*. 40/1. p. 21–26.
230. KISS GYÖRGY – KECSKÉS FERENC (1997): Területfejlesztés – munkahelyteremtés Hajdú-Bihar megyében. *Munkaügyi Szemle*. 41/1. p. 48–50.
231. KISS GYÖRGY (1999): Összefogás a munkanélküliekért a bihari térségben. *Munkaügyi Szemle*. 43/11. p. 43–45.
232. KLEKNER PÉTER (1997): Foglalkoztatási egyezmények Ausztriával. *Munkaügyi Szemle*. 41/5. p. 28.
233. KOLLÁR MÁRTON (1999): Munkaerő-piaci marketing a gépgyártásban. *Munkaügyi Szemle*. 43/12. p. 14–17.
234. KONCZ KATALIN (1999): Nők a munkaerőpiacon a rendszerváltást követően. *Munkaügyi Szemle*. 43/1. p. 22–27.
235. KOVÁCS JÁNOS – VIRÁG ILDIKÓ (1998): Beruházási stratégia, foglalkoztatáspolitikai, szociálpolitika. *Munkaügyi Szemle*. 42/1. p. 21–24.
236. KOZMA BLANKA – KONCZ KATALIN (1999): Nők és kisebbségi csoportok megkülönböztetett támogatása az Egyesült Államokban, a tapasztalatok magyarországi hasznosításának lehetőségei. *Munkaügyi Szemle*. 43/7–8. p. 52–58.
237. KÖVÁRI GYÖRGY (1998): Mi készül a munkatudományi műhelyekben? Beszélgetés - egyetemi tanárral, a Munkatudományi Bizottság elnökével. Az interjút készítette Pongrácz László. *Munkaügyi Szemle*. 42/2. p. 4–7.
238. KUTAS JÁNOS (1996): Hallgatói létszám, felsőoktatásfinanszírozás [Az oktatási rendszer és a munkanélküliség összefüggéseiről]. *Munkaügyi Szemle*. 40/5. p. 23–25.
239. LAKATOS JUDIT – LINDERNÉ EPERJESI ERZSÉBET (1995): A keresetalakulás néhány jellemzője a 90-es években. *Munkaügyi Szemle*. 39/12. p. 25–29.
240. LAKATOS JUDIT (1993): Visszatérés a munkaerőpiacra a gyermekgondozási ellátás igénybevétele után. A gyed-

- en, gyes-en lévő nők munkavállalási szándékának és lehetőségének vizsgálata a KSH lakossági Munkaerő-felmérésének keretében. *Munkaügyi Szemle*. 37/12. p. 5–9.
241. LÁKI LÁSZLÓ (1992): Munkanélküliség és helyi társadalom. *Munkaügyi Szemle*. 36/11. p. 29–33.
242. LÁZÁR GYÖRGY – SZÉKELY JUDIT (1993): Helyzetkép a munkanélküliek ellátási rendszeréből kikerültekről: Egy nyomkövetéses vizsgálat tapasztalatai. *Munkaügyi Szemle*. 37/12. p. 1–4.
243. LEHOCZKYNÉ KOLLONAY CSILLA (1998): Rossz-e ami jó? *Munkaügyi Szemle*. 42/2. p. 31–36.
244. MOHAI SZILVIA – KÖHLER KATA – PALOTAI ILONA (1998): Egy közhasznú foglalkoztatottak körében végzett felmérés tapasztalatai. *Munkaügyi Szemle*. 52/10. p. 27–32.
245. MOLNÁR GYÖRGYNÉ (1992): Foglalkoztatási társaságok. *Munkaügyi Szemle*. 36/12. p. 5.
246. MUNKÁCSY FERENC (1997): Miért félünk a kollektív szerződéstől? *Munkaügyi Szemle*. 41/5. p. 9–10.
247. MUNKÁCSY FERENC (1998): Egy elhibázott konstrukció jubileuma. *Munkaügyi Szemle*. 42/5. p. 1.
248. MUNKÁCSY FERENC (1999): Távol a munkahelytől. *Munkaügyi Szemle*. 43/1. p. 3.
249. MUNKAÜGYI KUTATÓINTÉZET (1999): Magyar munkavállalók külföldön – külföldiek Magyarországon. *Munkaügyi Szemle*. 43/10. p. 6–11.
250. NAGY GYULA (1994): Adatok a munkanélküliségről a Magyar Háztartás Panel eredményei alapján. *Munkaügyi Szemle*. 38/5. p. 32–36.
251. NAGY GYULA (1999): A munkaerőpiac dinamikája. *Munkaügyi Szemle*. 43/11. p. 26–30.
252. NEMES GUSZTÁV (1993): Egy nagyváros peremfalvának munkanélküliségi viszonyai: Gazdaságszociológiai elemzés. *Munkaügyi Szemle*. 37/6. p. 32–38.
253. NEUMANN LÁSZLÓ (1993): A munkaügyi kapcsolatok vajúdása a munkahelyeken. *Munkaügyi Szemle*. 37/6. p. 39–44.
254. NEUMANN LÁSZLÓ (1998): A kollektív szerződések kiterjesztése. *Munkaügyi Szemle*. 42/7–8. p. 35–44.
255. NYITRAI FERENCNÉ (1996): Kereset-differenciálódás a változó gazdaságban. *Munkaügyi Szemle*. 40/6. p. 7–11.
256. NYITRAI FERENCNÉ (1998): A munka termelékenységének alakulása és ennek tényezői (1990–1997). *Munkaügyi Szemle*. 42/9. p. 10–14.
257. PONGRÁCZ LÁSZLÓ (1993): Búcsú a bérszabályozástól. *Munkaügyi Szemle*. 37/11. p. 1–4.
258. PONGRÁCZ LÁSZLÓ (1996): Van-e a munkanélküliségnek kedvező hatása is? *Munkaügyi Szemle*. 40/5. p. 33–36.
259. POPPER LÁSZLÓ (1996): Az állami bérszabályozás liberalizálásának magyarországi tapasztalatai. *Munkaügyi Szemle*. 40/2. p. 13–18.
260. PRUGBERGER TAMÁS (1998): A házi bedolgozás és a távmunka. *Munkaügyi Szemle*. 42/12. p. 46–48.
261. PRUGBERGER TAMÁS (1998): A munkaügyi kapcsolatokban alkalmazott választási rendszer. *Munkaügyi Szemle*. 42/3. p. 48–52.
262. PRUGBERGER TAMÁS (1999): Az üzemi tanács kollektív szerződést pótló megállapodás-kötési jogosultságának kérdéséhez. *Munkaügyi Szemle*. 43/10. p. 11–13.
263. PULAY GYULA (1993): Foglalkoztatáspolitikánk új kihívások előtt. *Munkaügyi Szemle*. 37/10. p. 1–5.
264. PULAY GYULA (1996): Foglalkoztatáspolitikai a gazdasági stabilizáció időszakában. *Munkaügyi Szemle*. 40/2. p. 8–12.
265. PULAY GYULA (1997): Közelebb az ügyfelekhez: A munkaügyi szervezet átalakítása, ennek indokai. *Munkaügyi Szemle*. 41/3. p. 6–8.
266. RECHNITZER JÁNOS (1998): A területi gazdaság és az átmenet [1–2. r.] *Munkaügyi Szemle*. 42/3. p. 22–25., 42/4. p. 22–26.
267. ROZGONYI TAMÁS – JÁVOR ISTVÁN (1996): A Munkavállalói Résztulajdonosi Program (MRP) törvény alkalmazásának szociológiai és szervezeti hatásai. *Munkaügyi Szemle*. 40/7–8. p. 69–77.
268. SCHWERTNER JÁNOS (1992): A munkanélküliség területi jellemzői. *Munkaügyi Szemle*. 37/12. p. 27–31.
269. SIMONIK PÉTER (1999): A foglalkozási rehabilitációról. *Munkaügyi Szemle*. 43/6. p. 43–46.
270. SIPAKI MÁRIA (1999): Holnap kint?! Az elítéltek elhelyezkedési esélyeiről. *Munkaügyi Szemle*. 43/7–8. p. 47–51.
271. SZAMOSKÖZI ERSZÉBET (1993): Kereseti arányok a vállalkozási szférában 1992-ben. *Munkaügyi Szemle*. 37/9. p. 9–14.
272. SZÉKELY JUDIT (1997): Munkaerő-piaci előrejelzés 1997. I. félévre. *Munkaügyi Szemle*. 41/2. p. 11–14.
273. SZÉKELY JUDIT (1998): A munkaerő-piaci folyamatok alakulása: az OMMK Rövidtávú munkaerő-piaci prognózis adatgyűjtése alapján. *Munkaügyi Szemle*. 42/7–8. p. 31–34.
274. SZIVÓS PÉTER (1999): Kint és bent: munkaerőpiac – jövedelmek. *Munkaügyi Szemle*. 43/7–8. p. 27–33.
275. TÁNCZOS ZOLTÁNNÉ (1997): Attitűd-változások a női munkavállalás megítélésében. *Munkaügyi Szemle*. 41/2. p. 20–22.
276. TELEKI EDIT (1997): Roma 97 – foglalkoztatási konferencia. *Munkaügyi Szemle*. 41/5. p. 40.
277. TERNOVSZKY FERENC (1997): A termelékenység és foglalkoztatás összefüggései a mikroszférában: Egy kérdőíves vizsgálat tapasztalatai. *Munkaügyi Szemle*. 41/5. p. 24–27.
278. TÍMÁR JÁNOS (1997): Munkaerő-kereslet és -kínálat 1995–2010, [1.]. *Munkaügyi Szemle*. 41/9. p. 42–50.

279. TÍMÁR JÁNOS (1997): Munkaerő-kereslet és -kínálat 1995–2010, 2.: A munkaerő-kereslet. *Munkaügyi Szemle*. 41/10. p. 22–28.
280. TÓTH FERENC (1999): A Munkaügyi Tanácsok átalakulásának és működésének néhány mozzanata, 1996–1998, [1–2.] *Munkaügyi Szemle*. 43/6. p. 29–32., 43/9. p. 47–51.
281. TÓTH GÁBOR (1993): Bérmeghatározási rendszer '93. *Munkaügyi Szemle*. 37/6. p. 1–8.
282. VASSNÉ KEMECSEI HEDVIG (1997): Feketén? Fehérén? A munka világa az ellenőrzést végzők szemszögéből. *Munkaügyi Szemle*. 41/5. p. 37–39.

Humánpolitikai Szemle

283. az OMMK Rövidtávú Munkaerőpiaci Prognózis adatgyűjtésének főbb eredményei [1999]. *Humánpolitikai Szemle*. 1999. 10/9. p. 22–28.
284. BATHELT SÁNDOR (1999): A kollektív munkaügyi vita jogi szabályainak alkalmazhatósága a gyakorlatban. *Humánpolitikai Szemle*. 10/5. p. 33–49.
285. MIHÁLY ILDIKÓ (1998): Non-profit kezdeményezések a helyi foglalkoztatáspolitikában – a hátrányos helyzetűek foglalkoztatása. *Humánpolitikai Szemle*. 9/3. p. 11–14.
286. MIHÁLY ILDIKÓ (1998): Távmunka a munkavégzés jövője vagy a jövő munkavégzése. *Humánpolitikai Szemle*. 9/2. p. 17–21.
287. NAGY MÓNKA (1997): Munkanélküliség és a "fekete-munka" 1. *Humánpolitikai Szemle*. 8/10. p. 13–22.
288. VÁRADI LÁSZLÓ (1998): Munkaerő-piaci képzés a jogszabályok tükrében 1. *Humánpolitikai Szemle*. 9/12. p. 22–33.
289. VÁRADI LÁSZLÓ (1999): Munkaerő-piaci képzés a jogszabályok tükrében 2. *Humánpolitikai Szemle*. 1. p. 14–26.

Szakképzési Szemle

290. BENEDEK ANDRÁS (1993): Szakképzés és munkaerő-piac. *Szakképzési Szemle*. 2. p. 6–17.
291. BERDE ÉVA – PETRÓ KATALIN (1999): Érettségizettek a munkaerőpiacon – foglalkozás, képzettség és kereset. *Szakképzési Szemle*. 15/3. p. 308–329.
292. LAKY TERÉZ (1997): Munkaerő-piaci trendek és következmények. *Szakképzési Szemle*. 13/2. p. 92–95.
293. LÉVAI ZOLTÁN (1998): Az EU-csatlakozás hatása a munkaerőpiacra. *Szakképzési Szemle*. 4/2. p. 6–11.
294. MÁRTONFI GYÖRGY (1993): A munkaerővel szembeni igények empirikus számbavétele. *Szakképzési Szemle*. 1. p. 6–17.
295. SZILÁGYI KLÁRA – VÖLGYESY PÁL (1998): Pályaorientációs foglalkozások tapasztalatai a szakképzésben. *Szakképzési Szemle*. 14/3. p. 90–95.
296. TÓTH ANIKÓ (1997): Képző központok – 1996. *Szakképzési Szemle*. 13/1. p. 59–67.

297. TÓTH ANIKÓ (1998): Regionális munkaerő-fejlesztő és képző központok, 1997. *Szakképzési Szemle*. 14/1. p. 95–102.

Szakoktatás

298. ÉDER GÉZA (1997): Pályakezdő munkanélküliek Vas megyében. *Szakoktatás*. 47/4. p. 9–14.

Személyügyi Hírlevél

299. BENEDEK ANDRÁS (1999): OECD értékelés a fiatalok munkaerőpiaci esélyeiről. *Személyügyi Hírlevél*. 4. p. 36–40.
300. BENEDEK NIKOLETTA (1998): Termelékenységi és munkaidő. *Személyügyi Hírlevél*. 12. p. 30–36.
301. BÓDI ANTAL (1997): Otthonom a munkahelyem – munkahelyem az otthonom: Távmunkavégzés. *Személyügyi Hírlevél*. 7. p. 10–19.
302. GERE ILONA (1997): A munkaközvetítés szerepe a munkaerőpiac működésében. *Személyügyi Hírlevél*. 2. p. 25–31.
303. HÉTHY LAJOS (1999): "Szorításban" a munkavállalók, a szakszervezetek és a rendszerváltás (1989–1998). 1–3. r. *Személyügyi Hírlevél*. 7. p. 13–22., 8. p. 14–22., 9. p. 20–32.
304. TÓTH FERENC (1998): A Munkaügyi Tanácsok átalakulásának fontosabb mozzanatai, 1996–1997. *Személyügyi Hírlevél*. 1. p. 16–24.

3. Egyéb szakfolyóiratok

Tér és Társadalom

305. CSAPÓ TAMÁS (1997): Az Északnyugat-Dunántúl humán erőforrásai. *Tér és Társadalom*. 1. p. 39–56.
306. FAZEKAS KÁROLY (1997): Válság és prosperitás a munkaerőpiacon: A munkanélküliség regionális sajátosságai Magyarországon 1990–1996 között. *Tér és Társadalom*. 4. p. 9–24.
307. FÓNAGY JÁNOS (1997): Fejlesztési elképzelések Ózdon. *Tér és Társadalom*. 3. p. 113–115.
308. HORVÁTH GYULA (1997): Európai integráció, keleti bővítés és a magyar regionális politika. *Tér és Társadalom*. 3. p. 17–56.
309. HRUBI LÁSZLÓ (1997): Új vonások a Baranya megyei területfejlesztési koncepcióban. *Tér és Társadalom*. 3. p. 87–92.
310. KOVÁCS GÉZA (1997): Tapasztalatok és megfontolások a területfejlesztési koncepciók továbbfejlesztéséhez. *Tér és Társadalom*. 3. p. 107–111.
311. LADOS MIHÁLY – RECHNITZER JÁNOS (1997): Az Északnyugat-Dunántúl területfejlesztési stratégiája: Tervezet. *Tér és Társadalom*. 1. p. 219–269.

312. LEVELEKI MAGDOLNA (1999): A bér munka paradicsoma: Mit kínálnak a munkaadók Fejér megyében? *Tér és Társadalom*. 13/1–2. p. 177–184.
313. MÁTHÉ MÁRIA (1997): Északnyugat-Dunántúl gazdasági és ipari szerkezetének átalakulása. *Tér és Társadalom*. 1. p. 73–108.
314. NAGY GÁBOR (1997) Kommunikációs szektor az Északnyugat-Dunántúl térségében. *Tér és Társadalom*. 1. p. 125–146.
315. RECHNITZER JÁNOS (1997): Az Északnyugat-Dunántúl térségének gazdasági adottságai és versenyelőnyei. *Tér és Társadalom*. 1. p. 1–38.
316. RECHNITZER JÁNOS (1997): Eurorégió vázlatok a magyar-osztrák-szlovák határ menti térségben. *Tér és Társadalom*. 2. p. 29–54.
317. SZABÓ PÁL (1999): A napi ingázás kérdésköre a kilencvenes években Magyarországon. *Tér és Társadalom*. 12/4. p. 69–89.
318. SZÖRÉNYINÉ KUKORELLI IRÉN (1997): A kistérségek gazdasági és társadalmi jellemzői és trendjei Észak-Dunántúlon. *Tér és Társadalom*. 1. p. 147–181.
319. SZÖRÉNYINÉ KUKORELLI IRÉN (1997): Fejlesztési koncepciók a kistérségek számára. *Tér és Társadalom*. 3. p. 93–99.

Területi Statisztika

320. CSŐSZNÉ SERES ILONA (1998): A munkát keresők, a munkanélküliek helyzete a dél-alföldi régió megyéiben. *Területi Statisztika*. 2(39)/3. p. 88–94.
321. FÓTI JÁNOS – LAKATOS MIKLÓS (1999): Foglalkoztatottság és regionális rendszerek. *Területi Statisztika*. 2(39)/3. p. 199–223.
322. LAKATOS MIKLÓS (1998): A regionális munkaerő-piaci információk adatforrásai különös tekintettel a népszámlálásokra és mikrocenzusokra. *Területi Statisztika*. 1(38)/1. p. 12–19.

Demográfia

323. FREY MÁRIA (1999): Otthonteremtő munkából munkahely-teremtő otthon. *Demográfia*. 42/1–2. p. 133–150.

Acta Humana

324. HERCZOG LÁSZLÓ (1998): Az érdekegyeztetés magyarországi rendszere. *Acta Humana*. 33. p. 81–86.
325. HÉTHY LAJOS (1998): Az országos érdekegyeztetés Magyarországon. *Acta Humana*. 33. p. 71–80.
326. THOMA LÁSZLÓ (1998): A szakszervezetek és a neokorporatív intézmények kialakulása Magyarországon 1988–1992. *Acta Humana*. 33. p. 87–91.

Educatio

327. BÁNFALVY CSABA (1993): Pályakezdők munka nélkül. *Educatio*. 2/1. p. 11–21.
328. CSANÁDY ANDRÁS (1993): Szakoktatás és árnyékgazdaság. *Educatio*. 2/1. p. 31–39.
329. FARKAS PÉTER (1996): A leszakadó rétegek oktatása. *Educatio*. 5/1. p. 50–59.
330. GARAMI ERIKA (1997): Munkaerőpiaci pozíciók Győr-Moson-Sopron és Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében. *Educatio*. 6/1. p. 149–157.
331. IMRE ANNA (1999): Cigány tanulók a szakmunkásképző iskolákban. *Educatio*. 8/2. p. 268–296.
332. KEMÉNY ISTVÁN (1996): A romák és az iskola. *Educatio*. 5/1. p. 71–83.
333. LAKI LÁSZLÓ (1993): Iskola és munkanélküliség. *Educatio*. 2/1. p. 1–10.
334. LENGYEL GYÖRGY (1995): Az iskolapadból a csúcsra. *Educatio*. 4/4. p. 598–613.
335. LISKÓ ILONA (1993): Gazdasági szerkezetváltás és szakképzés. *Educatio*. 2/3. p. 564–567.
336. LISKÓ ILONA (1993): Potenciális munkanélküliek. *Educatio*. 2/1. p. 22–30.
337. MAKÓ CSABA (1997): A munkaerő felhasználásának átalakulása. *Educatio*. 6/2. p. 191–208.
338. TÓT ÉVA (1996): A munkanélküli fiatalok életkörülményei. *Educatio*. 5/1. p. 175–178.
339. TÓT ÉVA (1998): Az iskolarendszeren kívüli képzés. *Educatio*. 7/1. p. 104–116.

Fundamentum

340. KONTRA MIKLÓS (1997): Tannyelvi diszkrimináció és cigány munkanélküliség. *Fundamentum*. 2. p. 139–140.
341. RADÓ PÉTER (1998): Romák és esélyek. *Fundamentum*. 1–2. p. 113–121.

Gazdálkodás

342. BAKOS ISTVÁN – BÁLINT ANDRÁS (1998): Hogyan hat a vidéki foglalkoztatásra a mezőgazdaság nemzetközi versenyképességének változása? *Gazdálkodás*. 42/2. p. 11–18.
343. TÓTH ERZSÉBET (1993): Az agrárfoglalkoztatás helyzete, feszültségei és a változás kérdőjelei. 1–2. r. *Gazdálkodás*. 37/2., 3. p. 17–25., 14–22.

Ipari Szemle

344. DÜRR BÉLÁNÉ – HARGITAI MIKLÓS (1997): Az építő- és építő-anyagipar foglalkoztatási helyzete, a munkanélküliség alakulása. *Ipari Szemle*. 17/3. p. 57–60.
345. DÜRR BÉLÁNÉ – ORLAYNÉ PAMMER KRISZTINA (1996): Az építő- és építő-anyagipar foglalkoztatási helyzete, a munkanélküliség alakulása. *Ipari Szemle*. 16/4. p. 56–58.

346. HARGITAI MIKLÓS – NAGY ERVIN (1994): Munkanélküliség helyzete az építő- és építőanyag-iparban. *Ipari Szemle*. 14/4. p. 50–51.
347. KLAUBER MÁTYÁS (1996): A feketegazdaság egyes szegmenseinek számszerű becslése. *Ipari Szemle*. 16/3. p. 22–25.
348. KLEINHEINCZ FERENC (1999): A tudományos és technológiai tevékenységek munkaerőpiacának néhány trendje. *Ipari Szemle*. 19/4. p. 56–57.
349. PAKUCS JÁNOS – SOMOGYI MIKLÓS (1994): A műszaki értelmiség helyzetének felmérése és értékelése a munkaadói vélemények alapján. *Ipari Szemle*. 14/3. p. 12–15.
350. RADNÓTI ÉVA – RADNÓTI LÁSZLÓ (1996): A kereskedelmi és vendéglátóipari dolgozók helyzete és munkaviszonyai. *Ipari Szemle*. 16/5. p. 32–33.
351. SEBŐK ÉVA (1996): A foglalkoztatás növekedésének lehetőségei Magyarországon. *Ipari Szemle*. 16/4. p. 34–35.
352. SEBŐK ÉVA (1998): A műszaki fejlődés és a foglalkoztatottság. *Ipari Szemle*. 18/1. p. 8–9.

Kereskedelmi Szemle

353. FALUSNÉ SZIKRA KATALIN (1993): A tartósan munkanélküliek problémája. *Kereskedelmi Szemle*. 34/1. p. 17–21.
354. FALUSNÉ SZIKRA KATALIN (1993): Egy főváros közeli körzet foglalkoztatási helyzete. *Kereskedelmi Szemle*. 34/2. p. 27–28.
355. RADNÓTI ÉVA – RADNÓTI LÁSZLÓ (1995): A nyugdíjasok helyzete és munkalehetőségei. *Kereskedelmi Szemle*. 36/9–10. p. 62–67.
356. SZPIRULISZ ILDIKÓ (1993): Munkanélküliség regionális metszetben. *Kereskedelmi Szemle*. 34/8. p. 15–18.

Magyar Felsőoktatás

357. TÍMÁR JÁNOS (1997): Munkaerő-kínálat és -kereslet 1995–2010. *Magyar Felsőoktatás*. 5–6. p. 8–12.

Struktúrák, Szervezetek, Stratégiák. *Ipargazdasági Szemle*

358. FÓTI KLÁRA (1993): Foglalkoztatási dilemmák. *Struktúrák, Szervezetek, Stratégiák. Ipargazdasági Szemle*. 24/3–4. p. 65–74.
359. VISZT ERZSÉBET – VÁNYAI JUDIT (1994): Munkaerőpiac és nemzetközi versenyképesség. *Struktúrák, Szervezetek, Stratégiák. Ipargazdasági Szemle*. 25/1–2. p. 191–209.

Vezetéstudomány

360. BERDE ÉVA – PETRÓ KATALIN (1999): Az iskolából a munka világába: Érettségizett fiatalok életpályái egy kérdőíves felmérés tükrében. *Vezetéstudomány*. 30/6. p. 48–56.
361. FREY MÁRIA (1997): Foglalkoztatottak és nem-foglalkoztatottak a kilencvenes évek munkaerőpiacán. *Vezetéstudomány*. 28/10. p. 35–47.

362. FREY MÁRIA (1997): Nonprofit szervezetek helyi foglalkoztatási kezdeményezései. *Vezetéstudomány*. 28/5. p. 43–55.

363. GERE ILONA (1997): A munkanélküliség alakulása a számok tükrében 1990 és 1996 között. *Vezetéstudomány*. 28/10. p. 48–56.

4. Egyéb folyóiratok

Beszélő

364. KÖLLŐ JÁNOS (1992): Munkanélküliség 1–12. r. *Beszélő*. 3/27–39.

Kritika

365. BOSSÁNYI KATALIN (1999): Most jövőnk vagy meggyünk? [A munkaerő-piaci változásokról, a foglalkoztatás szűküléséről, a jövedelemegyenlőtlenségekről]. *Kritika*. 2. p. 3–8.

Mozgó Világ

366. HÁRS ÁGNES (1992): Munkavállaló külföldiek feketében. *Mozgó Világ*. 3. p. 80–90.

5. Intézmények munkaerőpiaci kutatásokhoz kapcsolódó kiadványsorozatai

Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek/Budapest Working Papers on the Labour Market

367. GÁBOR, R. ISTVÁN (1998): Internal vs. Occupational Labour Market – A Neglected Dimension of Hungary's Post-Socialist Transformation. BWP. 1998/1.
368. MICKEWRIGHT, JOHN – NAGY, GYULA (1998): The Implications of Exhausting Unemployment Insurance Entitlement in Hungary. BWP. 1998/2.
369. KÉZDI, GÁBOR (1998): Wages, Employment and Incentives in the Public Sector in Hungary. BWP 1998/3.
370. KÖLLŐ, JÁNOS (1998): Transformation before the 'Transition'. BWP1998/ 4.
371. KÖRÖSI, GÁBOR (1998): Labour Demand During Transition in Hungary (Econometric Analysis of Hungarian Exporting Firms). BWP 1998/5.
372. MICKEWRIGHT, JOHN – NAGY, GYULA (1999): The Informational Value of Job Search Data and the Dynamics of Search Behaviour: Evidence from Hungary. BWP 1999/1.
373. LACKÓ, MÁRIA (1999): Do Power Consumption Data Tell the Story? – Electricity Intensity and Hidden Economy in Post-Socialist Countries. BWP 1999/2.
374. GALASI PÉTER – NAGY, GYULA (1999): Outflows from Insured Unemployment in Hungary, 1992–1996. BWP 1999/3.

375. GALASI PÉTER – LÁZÁR GYÖRGY – NAGY GYULA (1999): Az aktív foglalkoztatási programok eredményességét meghatározó tényezők. BWP 1999/4.
 376. KERTESI, GÁBOR – KÖLLŐ, JÁNOS (1999): Unemployment, Wage Push and the Labour Cost Competitiveness of Regions. The Case of Hungary, 1986–1996. BWP 1999/5.
 377. KERTESI, GÁBOR – KÖLLŐ, JÁNOS (1999): Economic Transformation and the Return to Human Capital The Case of Hungary, 1986–1996. BWP 1999/6
 378. KÖLLŐ, JÁNOS – VINCZE, MÁRIA (1999): Self-employment, Unemployment and Wages: Regional Evidence from Hungary and Romania. BWP 1999/7
 379. BARDASI, E. – LA-SAOSA, A. – MICKLEWRIGHT, J. – NAGY, GY. (1999): Measuring the Generosity of Unemployment Benefit Systems: Evidence from Hungary and elsewhere in Central Europe. BWP 1999/8.
- A jövő munkahelyeiért. Munkatudományi tanulmányok.*
380. FREY MÁRIA (1994): Közcélú munkavégzés közpénzből támogatott munkahelyeken.
 381. GERE ILONA – JENEY SAROLTA – EFF LAJOS (1994) Vállalkozási esélyek és kényszerek a cigányság körében.
 382. LAKATOS JUDIT – LINDNERNÉ EPERJESI ERZSÉBET – PLANK FERENC (1996): A foglalkoztatási és kereseti struktúra összefüggései.
 383. FREY MÁRIA (1996): A nők helyzete a munkahelyeken és a háztartásban.
 384. LAKI LÁSZLÓ (1997): Munkanélküliségi szociális gondok.
 385. TÓTH ÁKOS – GELENCSÉR FERENC (1997): A szénbányászat visszafejlesztésével kapcsolatos szociális és foglalkoztatási problémák kezelése.
 386. BAJKA GÁBOR – KORMOS IMRE – KUTAS JÁNOS (1997): Ózd és környéke foglalkoztatási gondjainak enyhítési lehetőségei.
 387. FÓTI JÁNOS – LAKATOS MIKLÓS (1998): Foglalkoztatás, munkanélküliség.
 388. SZILÁGYI GYULA (1999): Kegyelemkenyéren.
- TÁRKI Társadalompolitikai Tanulmányok*
389. FÖRSTER, MICHAEL F. – TÓTH ISTVÁN GYÖRGY (1997): Szegénység és egyenlőtlenségek Magyarországon és a többi visegrádi országban. 1. sz.
 390. TÓTH ISTVÁN JÁNOS (1997): Az adófizetők jövedelemszerkezete és adóteher-megoszlása. 2. sz.
 391. SZIVÓS PÉTER – TÓTH ISTVÁN GYÖRGY (1998): A jóléti támogatások és a szegénység Magyarországon. 5. sz.
 392. SIK ENDRE – TÓTH ISTVÁN JÁNOS (1998): A rejtett gazdaság néhány eleme a mai Magyarországon. 7. sz.
 393. MEDGYESI MÁRTON – SÁGI MATILD – SZIVÓS PÉTER (1999): A harmadik kor: az idősök jövedelmi helyzete és lakáskörülményei. 13. sz.
 394. RUTKOWSKI, JAN (1999): Kereseti mobilitás a kilencvenes évek Magyarországon (adatok a Magyar Háztartási Panelből). 15. sz.

Index szerzők szerint

A		
ADLER Judit	165, 166	
ALBERT József	80	
APRÓ Antal Zoltán	167	
ARATÓ Zoltán	168	
ÁBRAHÁM Árpád	1	
B		
BABUSIK Ferenc	169	
BAGÓ József	81, 170, 171, 172, 173	
BAJKA Gábor	386	
BAKOS István	342	
BÁLINT András	342	
BALOGHNÉ CSONTOS Gizella	175	
BÁNFALVY Csaba	176, 327, 82	
BARABÁS Anikó	157	
BARDASI, E.	379	
BARTHA Gábor	177	
BATHELT Sándor	284	
BELYÓ Pál	78	
BENEDEK András	290, 299, 300	
BERDE Éva	360, 291	
BEREINÉ Dobos Irma	178	
BERKI Erzsébet	179, 180	
BETLEN Anna	83	
BÍRÓ Noémi	181	
BODA Dorottya	102, 142	
BÓDI Antal	301	
BÓDIS Lajos	2, 182	
BOSSÁNYI Katalin	365	
BŐHM Emőke	167	
BÖRÖCZ József	131	
BUKODI Erzsébet	42	
CS		
CSABA Erika	43, 44, 45, 46, 183, 184	
CSABA Judit	132	
CSANÁDY András	328	
CSAPÓ Tamás	305	
CSEGÉNY Péter	143	
CSŐSZNÉ Seres Ilona	320	
CSURGÓ Sándor	185, 186	
D		
DIÓSI Pál	84	
DÜRR Béláné	344, 345	
E		
EFF Lajos	381	
ENYEDI György	120	
ÉDER Géza	298	
ÉKES Ildikó	3, 109, 156, 187, 188, 189	
ÉLIÁS János	190	
ÉLTETŐ Ödön	47, 79	
F		
FÁBIÁN Gergely	85	
FALUSNÉ Szikra Katalin	4, 5, 191, 192, 353, 354	
FARKAS Anna	85b	
FARKAS Péter	329	
FAZEKAS József	193	
FAZEKAS Károly	6, 194, 195, 306, 159, 194	
FEKETE László	196	
FÉLI Józsefné	67	
FERENCZI Barnabás	103	
FÓNAGY János	307	
FORGÁCS Katalin	197	
FÓTI János	48, 49, 50, 51, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 321, 387	
FÓTI Klára	358	
FÖRSTER, Michael F.	389	
FREY Mária	52, 53, 110, 121, 122, 144, 145, 205, 206, 207, 208, 209, 323, 361, 362, 380, 383	
G		
GÁL Róbert Iván	10	
GALASI Péter	11, 12, 374, 375	
GARAMI Erika	330	
GAYER Gyuláné	212	
GÁBOR R. István	7, 8, 9, 130, 133, 210, 211, 367	
GÁCS Endre	54	
GELENCSÉR Ferenc	385	
GERE Ilona	86, 121, 213, 302, 363, 214, 215, 216, 381	
GY		
GYŐRI Piroska	87	
GYULAVÁRI Tamás	217	
H		
HAMAR Judit	104	
HARGITAI Miklós	344, 346	
HÁRS Ágnes	112, 118, 123, 366	
HEGEDŰS Lajos	218	
HERCZOG László	324	
HÉTHY Lajos	13, 113, 146, 325, 303	
HORVÁTH Gyula	308	
HORVÁTHNÉ BATÁR Emese	221	

HORVÁTHNÉ GARAI Bea	222	KUTI Éva	114
HORVÁTH Ákosné	219, 220	KUTLÁN Endre	177
HOVÁNSZKI Arnold	223		
HRUBI László	309	L	
I		LACKÓ Mária	20, 105, 115, 373
ILLÉS Sándor	48	LADOS Mihály	311
IMRE Anna	331	LAKATOS Judit	71, 72, 73, 73b, 79, 382
J		LAKATOS Miklós	49, 50, 51, 55, 69, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 321, 322, 387
JANOVICS László	224	LAKI László	92, 93, 94, 136, 137, 147, 157, 241, 333, 384
JASPERNÉ DARVAS Mária	68	LAKI Mihály	21
JÁVOR István	267	LAKY Teréz	22, 23, 138, 161, 162, 163, 292
JENEY Sarolta	381	LA-SAOSA, A.	379
JOHNNÉ ROSENBLÜTH Erzsébet	225	LÁZÁR György	242, 375
JUHÁSZ Gábor	88	LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla	243
K		LENGYEL György	155, 334
KACSER Ferenc	226	LÉVAI Zoltán	293
KÁKAI László	143	LEVELEKI Magdolna	312
KAMENICZKY István	227	LINDNERNÉ EPERJESI Erzsébet	57, 58, 59, 60, 71, 72, 73, 74, 75, 119, 239, 240, 382
KAPITÁNY Gabriella	49, 55, 55b, 69	LISKÓ Ilona	335, 336
KAPROS Tiborné	70	M	
KAUCSEK György	228, 229	MADÁR Csaba	87, 143
KECSKÉS Ferenc	230, 231	MADÁR Gyula	227
KEMÉNY István	160, 332	MAJOR Klára	61
KERTESI Gábor	14, 15, 16, 17, 89, 90, 376, 377	MAKÓ Csaba	337
KÉZDI Gábor	369	MÁRTONFI György	294
KISS György (Hajdú megye)	230, 231	MÁTHÉ Mária	313
KISS György (Pécs)	217	MATTÉI, Bruno	95
KLAUBER Mátyás	347	MEDGYESI Márton	96, 393
KLEINHEINCZ Ferenc	348	MICKLEWRIGHT, John	24, 25, 116, 368, 372, 379
KLEKNER Péter	232	MIHÁLY Ildikó	285, 286
KÓBOR Edit	167	MOHAI Szilvia	244
KOLLÁNYI Margit	56	MOLNÁR Györgyné	245
KOLLÁR Márton	233	MOLNÁR Péter	148, 149, 150
KOLOS Tamás	154	MUNKÁCSY Ferenc	246, 247, 248
KOLTAY Jenő	40	Munkügyi Kutatóintézet	249
KONCZ Katalin	234, 236	N	
KONTRA Miklós	340	NÁDAS Magdolna	43
KORMOS Imre	386	NAGY Ervin	346
KORNAI János	41	NAGY Gábor	314
KOVÁCS Géza	310	NAGY Gyula	18, 19, 24, 25, 91, 124, 125, 134, 135, 250, 251, 364, 368, 372, 374, 375, 379
KOVÁCS János	235	NAGY Mónika	287
KOZMA Blanka	236	NEMES Gusztáv	85b, 252
KÖHLER Kata	244	NEMES NAGY József	61
KÖLLŐ János	14, 15, 18, 19, 91, 124, 134, 135, 364, 370, 376, 377, 378		
KÖRÖSI Gábor	371		
KÖVÁRI György	237		
KUTAS János	169, 238, 386		

NÉMETH Tibor	228	SZABÓ Andrea	143
NÉMETH Zsolt	62	SZABÓ László	151
NÉMETH Ildikó	76	SZABÓ Pál	317
NEUMANN László	106, 117, 142, 158, 253, 254	SZAMOSKÖZI Erzsébet	219, 220, 271
NY		SZEGŐ Szilvia	148
NYITRAI Ferencné	255, 256	SZÉKELY Judit	126, 242, 272, 273
O		SZILÁGYI Gyula	388
OMMK	283	SZIVÓS Péter	63, 96, 127, 274, 393
ORLAYNÉ PAMMER Krisztina	345	SZLAMENICKY István	152, 391
P		SZOBOSZLAI Zsolt	101
PAKUCS János	349	SZÖRÉNYINÉ KUKORELLI Irén	318, 319
PALOTAI Ilona	244	SZPIRULISZ Ildikó	356
PETRÓ Katalin	360, 291	T	
PIK Katalin	97	TAMÁSI Péter	120
PLANK Ferenc	382	TÁNCZOS Zoltánné	275
PONGRÁCZ László	257, 258	TARDOS Katalin	128, 140, 141
POPPER László	259	TÁTRAINÉ KÖRMENDY E. Katalin	77
PRUGBERGER Tamás	260, 261, 262	TELEKI Edit	276
PULAY Gyula	263, 264, 265	TERNOVSZKY Ferenc	277
R		THOMA László	326
RADNÓTI Éva	350, 355	TÍMÁR János	32, 33, 34, 35, 36, 107, 129, 153, 278, 279, 357
RADNÓTI László	350, 355	TÓT Éva	338, 339
RADÓ Péter	341	TÓTH Anikó	296, 297
RECHNITZER János	266, 311, 315, 316	TÓTH Erzsébet	343
RÉDEI Mária	79	TÓTH Ákos	385
RIMLER Judit	26, 27, 28, 29	TÓTH Ferenc	304, 280
RÓBERT Péter	42	TÓTH Gábor	281
ROZGONYI Tamás	267	TÓTH István György	389, 391
RUTKOWSKI, Jan	394	TÓTH István János	108, 390, 392
S		TÜREI Sándor	37
SÁGI Matild	96, 154, 393	U	
SCHWERTNER János	268	UNGVÁRY György	164
SEBŐK Éva	351, 352	URBÁN Erzsébet	47
SEMJÉN András	30	V	
SIK Endre	31, 139, 392	VAJDA Ágnes	64, 38
SIMKÓ János	52, 205	VÁNYAI Judit	359
SIMON Péter	228, 229	VÁRADI László	288, 289
SIMONIK Péter	269	VARGA Anna	199, 199, 65
SINFIELD, Adrian	98	VASSNÉ KEMECSEI Hedvig	282
SIPAKI Mária	270	VINCZE Mária	378
SOMOGYI Miklós	349	VIRÁG Ildikó	235
SOUTHWORTH, Caleb	131	VISZT Erzsébet	359
SULYOK László	99	W	
SZ		WEINPER Mária	169
SZABÓ András	100	Z	
		ZÁHONYI Márta	55b

LABOUR MARKET IN HUNGARY – 1999

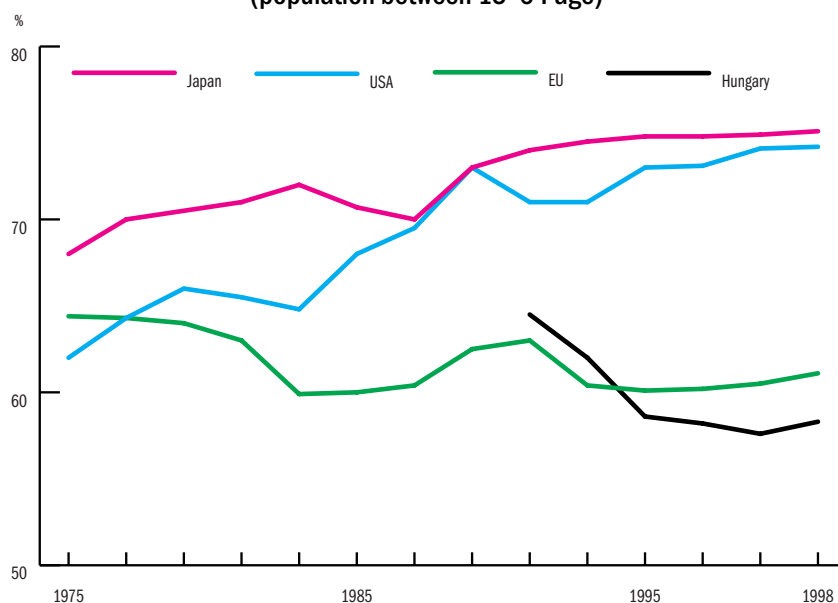
Author
TERÉZ LAKY

- 1. Demographic Background**
- 2. The Development of Employment**
- 3. Earnings**
- 4. Unemployment**
- 5. The Economically Inactive**
- 6. Regional Discrepancies of the Labour Market**
- 7. Employment Promotion Opportunities**

LABOUR MARKET IN HUNGARY – 1999

In Hungary, 1999 was the first year when negative labour market trends observed since the beginning of the decade – i.e. stagnation of employment at a low level after a period of massive job losses; steady growth of the number of non-earners (the economically inactive) staying away from the labour market seemed to reverse. Employment increased by some 114 thousand over the previous year, but its level remained low, even in European comparison.

**Figure 1: Employment rates in the EU, USA, Japan and Hungary
(population between 15–64 age)**



Source: Employment Rates Report 1998. Hungary: Labour Force Survey 1992–1999, Time Series, CSO, 2000

Unemployment continued to decline in 1999 over 1998 – by some 28 thousand according to the labour force survey of CSO, the Central Statistical Office, and by 14 thousand according to NLC, the National Labour Centre, keeping a record of the registered unemployed. Both systems of

1 CSO has been collecting data on a quarterly basis, by personal interview, since 1992. Interviewees represent the adult population of the country. Data referred to in the study are *annual averages* based on the data of four quarters. The conceptual system of the Survey corresponds to the uniform international system based on the recommendations of the International Labour Organisation (ILO) that may deviate in several respects from national regulations. The most important elements of the conceptual system will be reviewed in connection with the relevant topics.

2 Retirement age may differ by country in accordance with the national social and historical traditions and value systems. The bottom limit – fifteen years of age – is essentially identical everywhere, as the legislations of the more advanced economies, having ratified the relevant international conventions, prohibit the employment of persons younger than 15, i.e. of children. The upper limit, however, depends on the national regulations. Neither are rules applying to men and women necessarily identical. In Europe, the working age limit is highest for both men and women in Denmark, at 66 years of age. It is lowest in Italy (men: 60, women: 55) – this essentially corresponds to the Hungarian limits. Computation based on the recommendations of the ILO, on the other hand, consider 74 years of age as the upper limit of working age, in view of the increase of life expectancy in the developed countries: many in the older generations would like to go on working. In accordance with European practice, CSO's labour force survey also shows labour market participation on the basis of the 15–74 year-old population, and hence regards 7,717 thousand as capable/able of employment.

accounting indicated steady decline from 1994 on, despite the persistence of high rates of registered unemployment in certain regions of the country.

The number of persons not in employment but not regarding themselves as unemployed either, i.e. of the economically inactive, also dropped: within the population aged 15 to 74, 48.3% were inactive in 1998 and 46.9% in 1999. Nevertheless, the rate of inactivity is still exceptionally high, especially among those of working age according to the Hungarian age limits and especially women among them. Inactivity imposes serious burdens on family and society alike; we can only hope that it will decrease with the proliferation of new job opportunities.

In what follows, we shall present in detail the development of the three main population segments defined by labour market status. Unless specified otherwise, data originate from CSO's labour force surveys.¹

1. DEMOGRAPHIC BACKGROUND

On 1 January 1999, Hungary had a population of 10,091.8 thousand. The slow decline of the population from 10.7 million since 1980 has not altered its gender distribution: the proportion of women (52%) has been permanently higher than that of men (48%).

Working age starts at the age of fifteen and lasts until the age limit defined under the relevant national legislation: in Hungary, 60 years for men and 56 years for women (the following year is retirement age.) In 1999, of a population of 10 million, more than 6 million were of working age. Given the lower working-age limit of women, distribution by gender reverses here: 52% of men and 48% of women were of working age.

In contrast with Hungarian legislation, international comparisons consider ages 15 to 64 – the typical limits in countries of the OECD and the European Union – as working age.² Calculated this way, the Hungarian working-age (active) population numbers 6.9 million, and women are in majority (men: 3,335 thousand, women: 3,468.2 thousand). Consequently, in 1999, the potential labour supply in Hungary was

- 6,187.9 thousand, according to the national regulations,
- 6,803.2 thousand, according to the limits used for international comparisons: ages 15–64
- 7,717.0 thousand, according to the recommendations of the ILO: ages 15–74.

Computations based on the Hungarian regulations usually put the rate of the working-age population to the total population at 57–60%. (This is a lasting trend: the rate in question was 57.8% in 1960, 57.6% in 1980, 59.5% in 1996, 60.5% in 1998, 60.6% in 1999.)

In Europe to date one of the crucial economic and social issues concerning the labour market is the rate of those in employment to the potential

labour supply. The European Union had to face the fact that employment level in Europe has accumulated a significant backlog compared to the USA and Japan. In the seventies, the European rate (64%) was still higher than that of the USA (62%), but by the end of the nineties, it fell to less than 60%, while in the USA and Japan, 74–75% of the age groups concerned were in employment. The Member States of the European Union approved a joint programme in 1997 (Luxembourg) in order to promote the catching-up of European employment. The Union issued directives and the Member States worked out the corresponding national action plans; implementation is evaluated annually.

The Luxembourg process implied a shift in emphasis: the easing of unemployment, the primary objective in the previous decade, was replaced by the goal of employment promotion. Current efforts aim at providing earning opportunities not only to the unemployed, but to a significant part of the economically inactive also.

In 1998, in the Member States of the EU, the average employment rate among the 15–64 year-old was 61%. This average, however, conceals significant differences. In 4 of the 15 Member States, the rate was higher than 70% (the highest in Denmark at 78.9%, but the United Kingdom, Sweden and Austria also belonged to this category); in 6 countries, it was between 60 and 70% and in 5 less than 60%. Within the last group, the lowest rates were those of Spain (50.2%) and Italy (51.7%).

In order to see Hungary's position clearly, it is worth noting that only the two EU countries with the worst results had lower employment rates than the Hungarian one which, moreover, was hardly higher than theirs in 1999 at 55.7%.

2. THE DEVELOPMENT OF EMPLOYMENT

As indicated above, from 1998 to 1999, the number of those in employment increased by 114 thousand, to 3,811.5 – a promising result even if 'employment' today no longer covers exclusively full-time paid employment or self-employment, but also subsidised jobs (e.g. public work) and short-term temporary work.

According to the definition of the ILO, everyone having performed at least one hour of income generating activity in the week prior to the interview date qualifies as employed; moreover, the ILO takes into account the age groups of 15 to 74, irrespective of national working age. CSO's survey adopted the definitions of the ILO. (This latter circumstance is a definite advantage in that it does not limit employment to the national working age but, as a matter of fact, in Hungary very few of those past retirement age – 70 thousand out of a total population of 1.5 million – were in employment.)

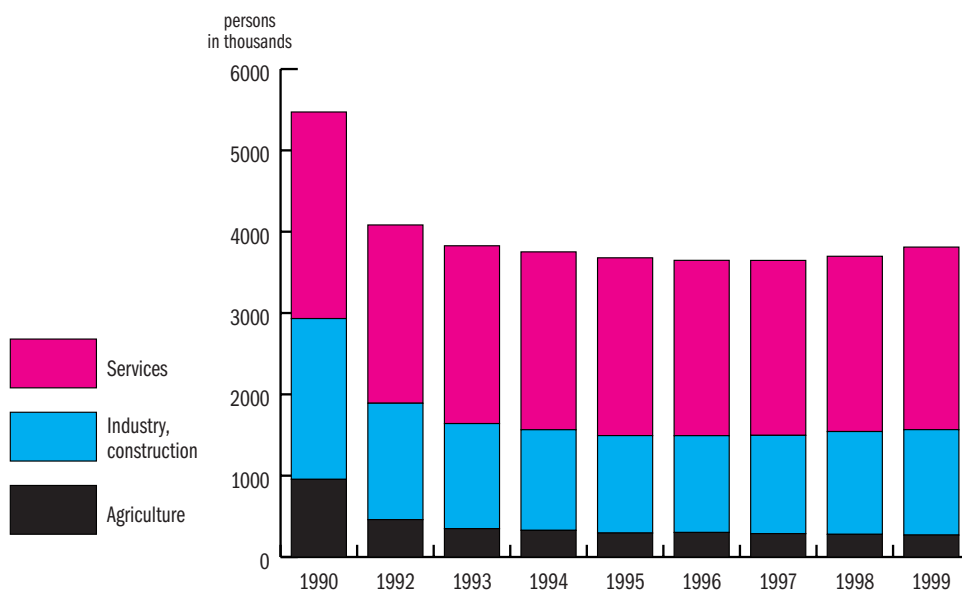
Within the total working age-population as defined by Hungarian legislation, 3,742.6 thousand, 60.5%, were in employment; in the population aged 15 to 64, the corresponding figures were 3,789 thousand and 55.7%, respectively. 55.2% of all the employed were men and 44.8% women. Some 60% did manual work.

The employment rate was highest (the same as in the countries of the European Union) among prime-aged workers, i.e. those aged 25–45 (ages 25–29: 68.9%; ages 30–39: 74.4%; ages 40–45: 72.3%). The corresponding rates were much lower in both the younger and the older age groups (ages 15–19: 10.4%; ages 60–69: 5.4%; ages 70–74: 1.4% – in the higher age groups, employment was limited mostly to men).

Where have new employment opportunities been created? Let us note, first of all, that the branch structure of the economy keeps changing still. Although dramatic transformations are by and large over, and most jobs having escaped the massive bankruptcies and liquidations have been linked to viable business activities, structural changes have remained the order of the day (although their pace has become slower).

In Hungary, constant shifts in the relative proportions of the three broad employment sectors (agriculture, industry/construction and services) are still quite perceptible. (Fig. 2.)

Figure 2: Employment changes in the three sectors of the economy



Source: CSO Labour Force Survey

Agriculture used to employ more than 60% of earners at the turn of the 20th century, but it has been losing weight steadily ever since. (The retreat of agriculture is an indicator of the level of economic development.) Agriculture based on a growing input of capital (machinery) and knowledge (chemistry, biotechnology) guarantees higher yields than ever and requires a smaller amount of labour than ever. In the most advanced economies, agriculture already employs less than 2–3% of earners (2% or less in the USA, the United Kingdom, Belgium and Sweden), and the 3.1% EU average is actually maintained by the relatively high share of agriculture in Greece, Ireland and Portugal.

In Hungary, many workers hold a second job in agriculture in the hope of earning extra income – most of them are officially inactive, in pensioner status or on child care leave. (The CSO's Microcensus of 1996 identified some 250 thousand inactive persons in pensioner households who did more than 90 days of agrarian work annually.) In CSO's 1999 labour force survey, nearly ten thousand indicated that they had a second job in agriculture.

The share of industrial employment essentially stagnates, despite the growth of the number of industrial employees by more than 30 thousand in 1999. In the developed countries, industrial employment shows no increase of merit any longer: production processes modernised by the investment of a growing amount of capital and human knowledge require less and less labour to arrive at the same output. Hungary is not past yet the changes affecting the internal, branch, structure of industry and serious cut-backs in certain branches (coal mining, metallurgy, textile industry etc.) – a thing of the past already in the advanced economies –, while industries representing state-of-the-art technology (motorcar industry, microelectronics etc.) have not been deployed yet (they are gathering strength now, thanks mainly to foreign direct investments).

In 1999, services created the largest number of jobs. The growth of the number of services employees (and their share in excess of 70% already in the most developed countries) is usually considered a sign of welfare and development, i.e., a state in which individual and society alike can and will spend more on health protection, education, entertainment, tourism, sports etc., as well as on public consumption such as environmental protection, development of the education system, safety etc. New demands and new opportunities have generated new jobs in many of the services branches and, hopefully, new demand (e.g., the demand exhibited already by households for assistance to care for children, for the old, the sick or to do household work) will bring about new work opportunities under new forms.

Table 1: Development of Broad Employment Sectors (in thousands)

Year	Agriculture, forestry		Industry, construction		Services		Employees	
1 st January	prs	%	prs	%	prs	%	prs	%
1900	1,735.8	61.1	422.3	14.9	683.2	24.0	2,841.3	100.0
1941	2,163.9	51.5	919.3	21.9	1,118.7	26.6	4,201.9	100.0
1960	1,830.0	38.5	1,617.6	34.0	1,311.9	27.5	4,759.5	100.0
1970	1,246.0	23.2	2,379.2	44.3	1,747.5	32.5	5,372.7	100.0
1980	1,109.0	19.3	2,386.1	41.6	2,238.5	39.1	5,733.6	100.0
1990	955.0	17.5	1,976.8	36.1	2,540.1	46.4	5,471.9	100.0
Annual average								
1992	460.1	11.3	1,431.0	35.0	2,191.6	53.7	4,082.7	100.0
1993	349.4	9.1	1,292.2	33.8	2,185.7	57.1	3,827.3	100.0
1994	327.6	8.7	1,237.3	33.0	2,186.6	58.3	3,751.5	100.0
1995	295.1	8.0	1,198.1	32.6	2,185.6	59.4	3,678.8	100.0
1996	302.4	8.3	1,190.1	32.6	2,155.6	59.1	3,648.1	100.0
1997	287.8	7.9	1,207.9	33.1	2,150.6	59.0	3,646.3	100.0
1998	278.8	7.5	1,264.3	34.2	2,154.6	58.3	3,697.7	100.0
1999	270.4	7.1	1,296.1	34.0	2,245.0	58.9	3,811.5	100.0

Source: 1900–1990: *CSO Yearbooks*, from 1992 on: *Labour Force Survey, Time Series, 1992–1999*, CSO, 2000.

Hungary is quite far away yet from the level of welfare realised in the developed countries.³ Therefore, on the one hand, the tertiary sector creates a smaller number of jobs (the number of services jobs was smaller in 1999 than in 1990) and, on the other, the internal reshuffling of the services branches is still in progress. This latter is expected to be, the same as everywhere else in the world, a process measured in decades, depending on the improvement of the standards of living as well as the fate of state finances reforms, as more than one third of jobs in the services sector are in branches funded by the state budget, such as administration, health care and education.

The branches of agriculture, mining, electricity, gas, heat and water supply, financial intermediation and supplementary services, and the so-called public, social and personal services not classified elsewhere employed less in 1999 than in the previous year. Altogether, they lost some 20 thousand jobs. The other branches of the economy acted as labour absorbers. Employment increased fastest, by some 45 thousand, in the branch of “wholesale and retail trade and repair of motor vehicles” including many activities, the repair and maintenance of public goods among others. Nearly 23 thousand new jobs were created in construction, some 21 thousand in “real

3 According to the relevant data of CSO, in 1998, per capita GDP, a generally accepted welfare indicator, was HUF 997 thousand in Hungary, equivalent to USD 4,651 at the official conversion rate. (In 1993, the corresponding figures in the least developed countries of the European Union were the following: Greece, USD 7,390, Portugal: USD 9,130, Ireland, USD 13,000). Calculated in purchasing power parity, expressing income value more precisely in case of international comparisons, per capita GDP in Hungary attains 49% of the EU average.

estate, renting and business support", 17 thousand in manufacture and more than 11 thousand in "hotels and catering". The other branches showed much more modest gains (and, contrary to the original intentions of the government, administration, health care and education, i.e. branches financed by the central budget for the most, showed net job gains by more than 10 thousand).

It is worth noting that most activities in two of the branches showing significant growth (trade, repair and maintenance) are traditionally performed by small businesses and unincorporated companies, i.e. self-employed persons: in 1998, 44% of the sole and 57% of the limited companies were active in these two branches). Presumably, the number of 1–2-strong family enterprises founded without capital investment and based on personal expertise grew fastest, as the increasing specialisation of the services concerned (repair/maintenance of a growing array of telecommunications and entertainment electronics products, PCs, accounting) requires just this type of enterprises.

Modest employment growth in manufacturing is actually the resultant of most marked structural changes in progress in the background. No detailed and reliable information is available in this respect yet, but the daily press makes it clear that many branches of manufacturing, primarily the food industry (canning, meat industry, poultry processing, dairy industry etc.), but also textiles and clothing devoted mainly to outward processing as well as metallurgy have lost quite large numbers of jobs as plants were closed down or forced to operate with significantly reduced staff.

Losses suffered in the branches concerned, however, were offset by the creation of new jobs, primarily by such technology-based industries enjoying the support of foreign capital as the manufacture of products for the car industry, engineering and microelectronics. The branch development of employment is shown in Table 2.

Some 85% of those in employment (1998: 84%) were employees (employees of co-operatives, collective partnerships and small businesses included). More than 70% of the more than 400 thousand self-employed worked alone (without employee). The number of temporary workers was somewhat smaller than one year ago (25 thousand instead of 29.5 thousand), and the number of assisting family members also declined a little (1998: 28.8 thousand, 1999: 28.2 thousand).

Persons working in non-traditional, atypical, forms of employment are present in the economy in perceptible numbers (or statistical accounting covers them to a growing extent). One such form is employment for shorter working hours than the legal working-time (part time workers). In Hungary, part-time work is not defined and regulated, and even less encouraged, yet. Employers are held back from employing part-time workers pri-

Table 2: Number and Distribution of Employees by Branch

Branch		1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
A-B	in thousands	460.1	349.4	327.6	295.1	302.4	287.8	278.8	270.4
	per cent	11.3	9.1	8.7	8.0	8.3	7.9	7.5	7.1
C	in thousands	52.7	42.2	39.2	34.0	32.8	27.2	25.7	24.4
	per cent	1.3	1.1	1.0	0.9	0.9	0.7	0.7	0.7
D	in thousands	1,053.5	937.8	888.8	850.2	850.8	864.1	912.1	928.9
	per cent	25.8	24.5	23.7	23.1	23.3	23.7	24.7	24.5
E	in thousands	108.0	105.1	108.3	96.6	88.8	97.4	96.5	89.9
	per cent	2.6	2.7	2.9	2.6	2.4	2.7	2.6	2.4
F	in thousands	216.8	207.1	201.0	217.3	217.7	219.2	230.0	253.0
	per cent	5.3	5.4	5.4	5.9	6.0	6.0	6.2	6.7
G	in thousands	480.4	469.5	467.4	459.9	486.9	496.8	472.2	517.5
	per cent	11.8	12.3	12.5	12.5	13.3	13.6	12.7	13.6
H	in thousands	115.6	110.4	110.6	116.6	114.1	120.9	121.6	133.2
	per cent	2.8	2.9	2.9	3.2	3.1	3.3	3.3	3.5
I	in thousands	346.4	336.3	314.5	319.6	321.2	310.0	301.9	308.3
	per cent	8.5	8.8	8.4	8.7	8.8	8.5	8.2	8.1
J	in thousands	68.7	72.6	72.9	82.2	83.3	83.3	81.8	80.9
	per cent	1.7	1.9	1.9	2.2	2.3	2.3	2.2	2.1
K	in thousands	140.3	137.6	125.6	130.6	128.2	146.3	163.0	183.9
	per cent	3.4	3.6	3.3	3.6	3.5	4.0	4.4	4.8
L	in thousands	293.7	299.5	320.2	318.1	306.6	293.8	294.3	301.9
	per cent	7.2	7.8	8.5	8.6	8.4	8.1	8.0	7.4
M	in thousands	311.8	342.8	338.6	335.4	319.6	296.9	305.5	306.9
	per cent	7.6	9.0	9.0	9.1	8.8	8.1	8.3	8.1
N	in thousands	236.3	241.6	239.0	231.4	225.6	232.1	237.8	239.2
	per cent	5.8	6.3	6.4	6.3	6.2	6.4	6.4	6.3
O-Q	in thousands	198.4	175.4	197.8	191.8	170.1	170.5	176.5	173.2
	per cent	4.9	4.6	5.3	5.2	4.7	4.7	4.8	4.6
1.	in thousands	4,082.7	3,827.3	3,751.5	3,678.8	3,648.1	3,646.3	3,697.7	3,811.5
	per cent	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
2.	in thousands	1.1	0.4	-	-	-	0.1	-	0.1
	per cent	-	-	-	-	-	-	-	-

Notes: A-B = agriculture, hunting, forestry and fishing, C = Mining, D = Manufacture, E = Electricity, gas, heat, water supply, F = Construction, G = Trade, repair and maintenance of motor vehicles, H = Hotels and catering, I = Transport, storage, post, telecommunications, J = Financial intermediation and supplementary activities, K = Real estate, renting, business support, L = Public administration, mandatory social insurance, M = Education, N = Health care, social welfare, O-Q = Other services, 1 = National economy, total, 2 = n.a.

Source: *LFS, Time Series, 1992-1999, CSO, 2000.*

marily by *equal* tax and contribution payment obligations applying to full-time and part-time workers.

In countries of the European Union, on the other hand, this form of employment is quite widespread. (In 1998, the EU average for part-time employment was 17.4%, but their share was 38.8% in the Netherlands and around 25% in Sweden and in the United Kingdom). In the nineties, most new jobs were created in this category.

1999 data show that in Hungary 70% of (main job holder) earners worked 40 hour weeks or shorter ones as specified under the law. The usual number of weekly working hours was reportedly "highly volatile" in another 10 per cent or so of the cases. Some 14% worked *more* than a weekly 40 hours, and only 6% less than that.

From among the 130 thousand working shorter hours for some reason (health, studies, etc.), a mere 44.4 thousand (34%) indicated that they did not want to work full time, three-quarter of them women. Another 36 thousand (27%) worked shorter hours because they could find no full-time job, or could not be employed full time for lack of work assignment.

Local discrepancies in labour demand and supply are indicated by the fact that 65 thousand of employees had a second job, and 124 thousand – 75% of those working more than the regular working hours specified under the law – did over-time at their main job. Presumably, in case of the adequate, motivating, regulation of part-time work, part of the extra tasks would be performed by part-time workers mainly through the re-employment of inactive persons.

The other form of atypical employment subject to regular monitoring throughout Europe is work under fixed-term contract. This form was brought to life by the constraint to save labour: employers in general prefer to hire new hands only for the period required by unusual tasks or extra workload at the workplace. Another advantage of fixed-term contracts is that the end of the work contract implies no notice period or severance pay for the employer. However, the conditions for concluding such contracts are strictly limited under the labour laws of most countries.

In Hungary, 94% of employees have an indefinite work contract, the 6% share of the approximately 200 thousand fixed-term contracts cannot be regarded as high. Hungarian labour law – and hence related statistics – does not make sufficiently clear distinctions between atypical forms of employment yet (e.g., it is not clear whether seasonal workers employed by food industry – canning, sugar-making – or in agriculture and construction should be assigned here), and no detailed information is available on more than one quarter of those assigned to this category. All we know is that the category includes industrial apprentice trainees, persons employed for a trial period, public workers. Only a modest proportion of those em-

employed this way (some 13 thousand) indicated their intention to find employment for a fixed period of time only.

The self-employed included, in 1999, some 786 thousand, i.e. around 20% of all earners, worked under one or another of the atypical forms of employment. (In the European Union, in 1998, the corresponding rate was 44.9%.)

3. EARNINGS

In 1999, the gross average monthly earnings of employees employed full time exceeded that one year earlier by 16.1%, their net average wages were up by 12.7% and their real earnings by 2.5%, i.e. the tendency of cautious growth observed in the two previous years continued.⁴

Although monthly gross average wages have increased significantly in nominal terms since the beginning of the decade (from HUF 10,571 p.a. in 1989 to HUF 77,190 p.a. in 1999), in most years, the rate of inflation exceeded the growth rate of earnings, and as a result of taxes imposed on earners, net real earnings declined constantly in real value. From 1989 to 1996, with the exception of the election year of 1994, the real value of earnings dropped by a total of 25.7%. Real earnings started to grow again in 1997 (to 104.9% relative to the previous year in 1997 and to 103.6% in 1998).

Average monthly wages conceal quite marked differences. By economic branch, for example, the gross monthly wage of HUF 165,330 of those performing financial activities is nearly 3.5 times more than the HUF 47,550 wage of those employed in the textiles, clothing and footwear industry, or: the HUF 106,960 earning of non-manual workers is nearly twice that of those doing manual work (HUF 55,218).

Forms of ownership and the legal form of the business company also imply more and more marked differences in earnings. According to the analysis of Ecostat, the average wage of employees of Hungarian-owned companies (64% of all earners) is 16% below the average in the competitive sector, while the 14–15% of earners employed by fully foreign-owned companies earn 33% more than the average.

The wage advantage of bigger companies also increased. In 1987, employees of companies with a staff of more than 3000 earned 7% more only than those employed by companies with 20–50 staff, by 1995, the gap widened to 25%. The earnings edge of those employing a larger staff versus smaller organisations has become obvious.

4. UNEMPLOYMENT

According to the definition of ‘unemployed’ applied by CSO on the basis of the relevant recommendation of the ILO, a person will qualify as unemployed, if he/she a) has no work and would like to work and looks for a job

⁴ CSO monitored the development of earnings of those employed full time by organisations with more than 20 staff in the beginning of the decade, then extended its survey to cover business organisations with more than 10 staff and from 1998 on to those with 5–9 staff also. Public institutions and their and social security partner institutions were included among the data suppliers irrespective of staff size. Enterprises employing 5–49 staff are monitored by CSO on the basis of representative sampling. In 1999, 2.7 million of the 3.8 million earners in the circle of accounting were employed.

actively, b) could take up work if he/she found a job, or c) has already found a job where he/she would start work within 30 days.

The above definition is independent of national regulations, national working age limits and of the status – e.g. student or pensioner – of the person looking for employment. The main criterion is that the person concerned should seek paid employment.

CSO's surveys indicated the steady decline of the number of the unemployed for years (1996: 400.1 thousand, 1997: 348.8 thousand, 1998: 313 thousand). In 1999, the number of active job-seekers fell to 284.7 thousand, and the rate of unemployment among the 15 to 74 year-old moderated from 7.8% in the previous year to 7%. (In 1998, the corresponding EU average was 9.9%.)

A survey by age groups shows that the proportion of active job-seekers among younger persons is particularly high: the unemployment rate was nearly 23% among the 15–19 year-old, and more than 10% in the age group of 20–24. The rate was somewhat higher than the average 7% among the 25–29 year-old as well (7.6%). The older generations, however, show a much smaller propensity to work, and even that tends to decrease, with the passing of age, to less than 1% among the 70–74 year-old.

However, with the exception of the oldest generations, there are also thousands of persons in every age group who gave up job-search for lack of hope, discouraged by their personal or social failures. They are the so-called passive unemployed. Their number was around 95 thousand in 1997, 110 thousand in 1998, and neither did it decrease substantially in 1999, when 109.1 thousand would have entered the labour market had an opportunity presented itself.

The unemployment rate was 7.5% for men and 6.3% for women. The latter is the result of the dramatic decline of the labour market activity of women: less than half of women aged 15–74 (45.4%) is present on the labour market.

Half of the unemployed (50.5%) has been looking for a job for max. one year and the rest (49–5%) for a longer time – several years in some cases. The average duration of uncompleted spells of unemployment has hardly changed: in the last quarter of the year of 1996, it was 16.0 months, in the corresponding period of 1997 18.9 months, in that of 1998 17.4 months and in 1999 (on annual average) 17.1 months.

The long average duration of the period of job search is the result of several underlying demographic, ethnic and regional factors of relevance for the skills and position of unemployed persons. First of all, unemployment hits hardest families with many children. 14% of households raising three or more children under the age of fifteen included one or more unemployed members, while the corresponding rate was 11% for families

with two children, almost 11% for families with one child and 5% for households without children under 15. Although the survey does not show it, it is quite possible that the high number of children was typical of the Roma population, hit hard by unemployment anyway.

Nearly 70% of the long-term unemployed are of prime working age, i.e. ages 24 to 49 (another 21% are younger than that), but more than one third have primary education only, and another 9% have GCSE certifying to a higher level of general education but giving no qualification at all. The rate of persons with vocational qualification is 40%, but the vocations in question are probably such as are not in demand regionally or nationally any more.

CSO's survey does not cover ethnic origin, but it is well known from other sources that the Rom can little expect to have a job. According to the 1997 survey of *Szonda-Ipsos*, the rate of unemployment was 6–8% in the non-Roma population and nearly 30% among those openly declaring themselves Rom.

Personal drawbacks (in terms of skills, ethnic origin) function in the context of a specific regional employment situation. Several counties recorded unemployment rates well in excess of the average in 1999 also (County Borsod-Abaúj-Zemplén, 13.1%, County Szabolcs-Szatmár: 11.1%, County Jász-Nagykun-Szolnok and County Nógrád: 10.9%). The rate of unemployment is still highest in Northern Hungary (Counties Borsod, Heves, Nógrád, at 11.6%), and it exceeds 10% also in the Northern Plain region (Counties Hajdú-Bihar, Jász-Nagykun-Szolnok, Szabolcs-Szatmár). It is more than 8% in the Southern Transdanubian region (Counties Baranya, Somogy, Tolna). In these areas, unemployment eases more slowly, for different reasons, than in those in a more fortunate situation (Western Transdanubia: 4.4%, Central Hungary, including Budapest and County Pest: 5.2%). The improvement of the placement opportunities of those living in the depressed regions essentially depends on economic development in the region itself.

More than 40 thousand among the unemployed had had no work earlier either, and more than three-quarter of the rest had lost their job due to the liquidation of the workplace/job, the termination of temporary/seasonal work or the failure of his/her small business. Only 12% resigned on their own initiative, mostly on account of the work conditions.

According to the data of CSO, 41% of the 284.7 thousand unemployed received unemployment benefits (HUF 22,406/ month on average in 1999), and 44% income-supplementing allocation (HUF 12,280/month on average in 1999).

The most frequent method of job search was to read job announcements (83%), and nearly 80% contacted relatives/acquaintances. The third most

frequent method (67%) was to inquire at the labour service. (Only 2% did that alone.) 65% contacted employers directly, and many placed ads and answered them or contacted private labour exchange offices etc.

The majority (more than 50%) wanted a full-time job, but another 36% would have accepted a part-time one. Only ten thousand were looking definitely for part-time work, and another five thousand would have preferred that to other alternatives. Hardly more than 1,600 unemployed intended to start up an independent business activity. More than 13 thousand had no other desire but to work – they would have taken up any kind of work.

Statistics covering the *registered* unemployed, based on the relevant national legislation, the Employment Act in the first place, project a different picture of unemployment than the labour force survey of CSO. The national labour service registers those job seekers who are not in employment and not in pensioner or student status either.

The registered unemployed are eligible to the full range of assistance options available to the labour service, including unemployment benefits conditional on certain eligibility criteria for a definite period of time (up to 1 February 2000, 360 days, subsequently 270 days). At the end of the benefit period, persons still out of work could get an income supplementing allocation on a means-tested basis. (This form of provision will be cancelled as of May 2000. Social aid has been assigned to the competence of the municipalities, in return, the beneficiary must perform 30 days of work offered on a compulsory basis by the municipality.)

The labour service is responsible for job centre functions, i.e. labour exchange, and the improvement of the placement chances of the unemployed by offering various programmes (training, retraining). Participants of training or of subsidised employment (e.g. public benefit work) do not qualify as registered unemployed for the period of their training/employment.

Those who registered (could register) themselves with the national labour service must keep in touch on a regular basis with the service, and be available for work, i.e. for filling a potential vacancy.

In spite of the fact that the national regulations identify a narrower circle of subjects than the 'unemployed' definition of the ILO (excluding students and persons of retirement age) and impose stricter registration criteria, the number of the registered unemployed is regularly higher than the number of those qualifying themselves as active job-seekers in CSO's labour force survey (1996: 500.6 thousand, around 100 thousand more than the corresponding CSO figure, 1997: 470 thousand, 121 thousand more, 1998: 404.1 thousand, 91 thousand more, 1999: 409.5 thousand, 125 thousand more).

The gap would presumably be narrower if those qualifying as passive unemployed according to the ILO definition, i.e. persons having given up job search, would also be taken into account among the unemployed (their number, as mentioned already, was 109 thousand according to the 1999 CSO survey).

Since we cannot go into the details of the differences in contents and methodology of the two accounting systems here, suffice it to review a few data released by the labour service.

Although the number of the registered unemployed, too, has shown steady decline since 1993 – in 1999, it dropped from 423.1 thousand one year earlier to 409.6 thousand –, the rate has nevertheless remained high at 9.7%. 82% of unemployed were manual workers, and 54% were men. Every fifth unemployed was 25 years old or younger.

According to the National Labour Centre, 31% only (128 thousand) of the registered unemployed received unemployment benefits in the course of the year, and this ratio has been relatively stable for years. 39% (around 160 thousand) received income supplementing allocation – every person entitled to that was long-term unemployed (i.e., out of work for more than 12 months).

The experience of NLC is that the rate of the recurrent unemployed has been rising for years. In 1999, a monthly average of 57.2 thousand had themselves registered, 75–80% not for the first time, after having finished public work or other subsidised work, or at the end of the agricultural, construction industrial, trade or some other season. The share of the new unemployed is declining, a sure sign of the livening of the economy, but school-leavers on the look-out for a first job still represented some 16%.

Most among those leaving the register, however, did so not so much on account of the growth of labour demand, as on that of the expiry of eligibility to provisions, loss of income supplementing allocation, placement at subsidised jobs or participation in training, diminishing the stock of the registered unemployed by approximately the same number as that added by the entrants.

5. THE ECONOMICALLY INACTIVE

The population of those aged 15–74, on the rise until 1995, started to decrease in 1996 (1992: 7,728.9 thousand, 1995: 7,819.7 thousand, 1998: 7,755.8 thousand, 1999: 7,717 thousand). Approximately half of this population, changing in size year on year, consisted of inactive persons (1995: 47.6%, 1996: 48.2%, 1997: 48.8%). The rate of the inactive declined first in 1998, although to a hardly perceptible extent, by around 0.5 percentage point (to 48.3%), but the almost 1.4 percentage point decline in 1999 can

already be taken to mean that those leaving the group of the unemployed did not join the inactive. As indicated already, the proportion of non-earners is still very high in comparison with most European countries at 46.9%.

The more than 3.6 million non-earners include groups in highly diverse situations.

Firstly, those of *retirement age* by the relevant Hungarian legal regulations. Women aged more than 56, some one million in all, and men older than 60, more than half a million, represent 40% of the inactive. The group of persons leaving the labour market on account of their age is raised by 657 thousand by those sent to retirement due to disability (491 thousand) or with age exemption to avoid unemployment (166 thousand). (Two-third of disability pensioners are younger than 55, and the majority are men.) Altogether, the 22 million persons inactive due to age, early retirement due to external constraints or disability make up 55% of the inactive.

As mentioned already, few among those having reached retirement age remained in employment in 1999: 68.9 thousand men and women in all, i.e. somewhat more than one year earlier (65 thousand). The marked contraction of employment in the older generations is a decade-long process: in 1989, nearly half a million (488.4 thousand) among them still worked, but this number decreased every year. In the given situation, very few among them look for work actively (CSO's survey therefore assigns them to the category of the unemployed) – their number is less than one thousand. Hence 90% of women aged 57–61 and 97% of men and women older than 61 are inactive.

The second biggest group of the economically inactive (much smaller though than the first one) consists of persons in education.

CSO's survey registered a total of 714 thousand persons studying at different levels among the non-earners. 157 thousand among those in employment and more than ten thousand among the unemployed were in education, the majority taking part in vocational training.

CSO's survey grouped persons older than 15 and in education in 1999 by three forms of education: participants of *general* education (elementary school, general secondary school – 27%), participants of *vocational* training (special school, vocational secondary school, special training course, college, university, training providing academic qualification – 71%) and participants in forms of training not to be assigned to the first two categories.

The survey does not allow to identify the number of those having stayed away from the labour market on account of being in streamline education. What we know for sure, however, is that in the age-group of the 15–19 year-old, where the proportion of the economically inactive is 86.4%, 28% took part in general and 46% in vocational education. In the group of the

20–24 year-old, the corresponding ratios are 39% (inactivity), 17% (general education) and 24% (vocational training).

Educational statistics indicate that a growing number of young persons past 15 remains in education every year: in the school-year of 1979/80, 372 thousand, 25% of the 15–24 year-old, in the school-year of 1989/90 483 thousand, 33% of the 15–24 year-old and in the school-year of 1998/99 687.1 thousand, i.e. 44%, were in education.

Despite this welcome improvement, the rate of those remaining in education after the age of 16 or 17 is still very low in Hungary: in 1997/98, for example, 73% of the 17 year-old were studying, but the corresponding rate for the 18-year-old was only 45%, for the 20-year-old 26% and for the 24-year-old a mere 5%. In countries of the European Union, the rate of persons in streamline education among those above the age of 17 is lowest in Greece (18-year-old: 48%, 24-year-old: 8%), and it is highest in Finland (18-year-old: 81%, 24-year-old: 32%). Altogether, from a total inactive population of 3.6 million, once again according the labour force survey of the CSO, on 1 January 1999, 19% in the working-age segment were in education.

Persons receiving child-care provision also qualify as inactive. Earlier, statistics used to assign them to the category of the employed, on the assumption that they had a job from which they were only away temporarily, until the child reached a certain age. In the beginning of the nineties, however, as a result of massive job losses, there were fewer and fewer places to go back to, and hence now the persons concerned figure, in accordance with reality and also the relevant international conventions, among the inactive.

In spite of the steady decline of the number of births, and amidst constant changes of eligibility criteria, the number of those (mainly women) requesting one or another form of child-care provision keeps rising every year. Mothers raising at least three young children and receiving child-care allowance (*gyet*) included, according to the data of the Labour Account, on 1 January 1999, 299.9 thousand (in 1998, the corresponding figure was 291 thousand, on 1 January 1990 245 thousand).

According to the 1999 age-group-specific data of the labour force survey, nearly 40% of inactive persons devoting themselves to child-care belonged to the age group of 25 to 29, another 27% to those between 20 and 24 and nearly 20% to the 30 to 34 year-old.

During the period of child-care, 6% also pursued some kind of earning activity, probably in the form of short-term temporary work (note that the survey considered as 'employed' persons having performed at least one hour of earning activity). Nearly 3000 regarded themselves also as active job-seekers (i.e. unemployed) – probably those on the look-out for a job for the period after their eligibility too child-care provision.

The above reasons explain the absence from the labour market of more than 3.1 million, i.e. 87% of the inactive. The inactivity of another approximately 500 thousand persons (472.4 thousand) of working age under the Hungarian regulations, however, cannot be explained by such simple causes. There are many private or economic reasons that can keep one away from the labour market – for instance the hopelessness of job search. Let us recall that nearly 110 among the inactive gave up job search. The figure of 3.1 million for those inactive "with good reason" by and large corresponds to that of those having indicated at the time of the survey their unwillingness to work. (The orders of magnitude, however, correspond numerically only: as we have seen, every group of those inactive for a simple reason – pensioners, persons on child-care etc. – included persons working or looking for a job.) Those absent without such simple reason, however, would generally have preferred to work: some were looking for a vacancy, but could not fill it (they were not ready to take up work), but the majority would have liked to work but did not look for a job actively for different reasons.

6. REGIONAL DISCREPANCIES OF THE LABOUR MARKET

Employment growth generated favourable developments, although mostly on a modest scale, in practically every county. The rate of unemployment as calculated by CSO fell relative to the previous year at least by a few tenth of percentages in every county with the exception of County Komárom-Esztergom where it grew by 0.1 percentage point. Decline was most marked in County Zala (from 7.9% to 5.1%), County Békés (8.1% to 6.3%) and County Bács-Kiskun (8.6% to 6.4%).

The unemployment rate was lowest in Győr-Moson-Sopron (3.8%), Csongrád (4.5%) and Vas (4.7%), and highest in Borsod-Abaúj-Zemplén (13.1%), Szabolcs-Szatmár-Bereg (11.1%) and Jász-Nagykun-Szolnok and Nógrád (10.9%). That is, the improvement of the employment situation had little effect on the traditionally most deprived counties.

The activity rate (the combined rate of the employed and the unemployed, i.e. of those present on the labour market) also changed slightly only. Its level was highest in Vas, where 59.6% of the 15–74 year old population was present on the labour market, and in Győr-Sopron at 58%. Labour market participation was lowest in Szabolcs-Szatmár (44%), and was below 50% in another 6 counties (Borsod, Békés, Baranya, Heves, Nógrád, Somogy). That is to say that in around one third of counties, half of the population aged 15–74 was absent from the labour market. In 1999, activity grew fastest in County Bács-Kiskun (from 49.7% to 53.4%), and declined most in County Baranya (from 52.8% to 49.9%).

CSO released comprehensive data for larger, regional, units for the first time in 1999, i.e. the reference base for measuring the extent of changes and shifts at the regional level is only being created now. Regional data essentially reflect the trends identified earlier.

The unemployment rate was lowest at 4.4% in the Western Transdanubian region comprising Counties Győr-Sopron, Vas and Zala, and highest at 11.6% in the region of Northern Hungary including Counties Borsod, Heves and Nógrád. Differences in employment opportunities were reflected by the activity rates showing similar discrepancies: the best rate of 56.2% of the Central Hungarian region including Budapest and County Pest exceeded that of the Northern Hungarian region by 8.3 percentage point.

Unfortunately, in comparison with the average of the European Union, even the best regional employment results are very poor indeed. No doubt, serious efforts have been made to increase employment. The government encourages foreign capital to invest in the more backward regions by offering tax holiday and other subsidies. However, many other measures are also necessary in order to promote (registered) employment.

7. EMPLOYMENT PROMOTION OPPORTUNITIES

As indicated also by the above, the situation of the working-age population (whatever the exact age limits) is characterised by the combined rates of employment, unemployment and inactivity. It is not enough to focus on the rate of unemployment (however relevant the growth or decline of this indicator may be from the point of view of the state of economy and society), for its decline may take its toll and result in growing inactivity or exit/exclusion from the labour market.

This is one of the reasons why the 1997 Luxembourg Summit identified the development of *employment* as the decisive indicator. Member States of the European Union regard human capital as the most important form of capital and its utilisation an essential condition of improving life quality.

This recognition has induced the governments of the Member States to commit themselves to the implementation of national action plans.

In Hungary, attaining the 1998 employment average of the EU would require, in addition to maintaining results achieved so far, the employment of 300 thousand more among the 15 to 64 year-old. (Of course, keeping pace would require further growth.)

The objective of catching up with Member States of the EU showing better employment results would imply, on the basis of the current number of the working-age population, some 68 thousand new jobs for each per cent of improvement.

These net new jobs of course mean net addition after the replacement of job losses. Although the big transformation of the economy is over, the

industrial structure of the economy is still subject, as mentioned earlier, to strong impacts. Annual job losses amount to tens of thousands, partly as a result of the effects of international economic trends, but also of deliberate decisions taken by the administration to shut down mines or transform the state administration system, for example. Net new jobs have also been created recently, and this tendency will hopefully prevail, thanks in the first place to the unflagging interest of foreign capital.

Under the effects of the current economic development trends, within the three broad sectors, employment will typically continue to decrease in agriculture and mostly remain level in industry even in the event of significant growth – with only the diverse branches of the tertiary sector promising a chance of real growth. In Hungary, however, at the given development level of the country, there are still chances to increase (registered) employment in both agriculture and the industry.

Hence the demand side seems promising, with the proviso that, parallel with the growth of the costs of labour (wages and public burdens), the demand for part-time, fixed-term and other atypical forms of employment will become more and more general especially in the services, but also in areas of agriculture and industry/construction characterised by seasonal work. (In the latter, seasonal employment/work has always been general practice.)

For the sake of employment promotion, more decisive support should be given to establish the necessary framework conditions for the above forms, especially in view of the ample supply of labour. Even if we consider exclusively the population of around 400 thousand of active job-seekers (unemployed persons) and of those who would like to work but do not look for a job actively (the passive unemployed) – and disregard hundreds of thousands either planning to re-enter the labour market after child-care leave or sent to retirement at a relatively early age and wishing to supplement their modest pension allowance –, it is quite obvious that a large number of jobs of a great variety would be needed.

Employment expansion essentially depends on the development/demand of the economy, but promoting the match between demand and supply requires a multitude of special and general policies. (One special policy area is agriculture where work in excess of 90 days annually, not registered today, should be acknowledged as registered employment. Another special area is the promotion of the, mostly temporary, seasonal, employment of persons receiving a small pension or beneficiaries of social allowances, by granting exemption from tax/contribution payment among other things, etc.)

General measures affect employment policy as a whole, and include the following, among others:

a) review of typical forms of employment by economic sectors, appropriate regulation of new forms (part-time, fixed-term or temporary work), with special regard to the needs of organisations of different size in the enterprise sector, of the public sector and the households as employers, and acknowledgement of the fact that only major units will be able/willing to provide full time jobs for unlimited duration;

b) minimisation (occasionally elimination) of the tax and contribution payment burdens associated with new forms of employment, with special regard to the endowments of the potential supply (unemployed/inactive persons).

The above tasks quoted by way of example actually cover a great variety of functions to be performed in combination, after appropriate, thorough and detailed, preparations.

Assistance to the unemployed should constitute a chapter of its own including the re-definition of 'unemployed' under the Employment Act in accordance with the relevant recommendation of the ILO, the consequent reconsideration of active and passive policies, and the transformation of the current labour service offices essentially to labour exchange service providers open for every person seeking employment.

Employment promotion makes it necessary to focus on more comprehensive development of the education system in the depressed regions. Equally important are the conditions of asserting the principle of equal opportunity to employment in accordance with the relevant directives of the European Union. The time has come to re-design employment policy, and although this demand took shape in connection with requirements associated with Hungary's prospective accession to the European Union, employment growth is essentially in our own national interest.

FÜGGELÉK

TÁBLÁZATOK ÉS ÁBRÁK JEGYZÉKE

TÁBLÁZATOK

A magyarországi munkaerőpiac jellemzői 1999-ben

1. táblázat: A foglalkoztatási szektorok változása 21
 2. táblázat: A foglalkoztatottak száma és megoszlása nemzetgazdasági ágak szerint 22

Közelkép

- 1.1. táblázat: Kereseti egyenlőtlenség az átmenet éveiben: Gini-együtthatók 42
 1.2. táblázat: A kereseti egyenlőtlenség növekedése néhány országban 44
 1.3. táblázat: Mennyire torzítanak a bruttó béreindexek, mint munkaerőköltség mutatók? 47
 1.4. táblázat: Az összetételhatás okozta torzítás mértéke a feldolgozóiparban (1995–1998) 48
 1.5. táblázat: A 20 000 forint alatti bérszinten foglalkoztatottak aránya a cégek különböző csoportjaiban 53
 1.6. táblázat: Egyes béren kívüli juttatások előfordulása a magyar és a külföldi tulajdonban lévő cégeknél 1996-ban 54
 1.7. táblázat: A béren kívüli pénzbeli juttatások kifizetett bérhez viszonyított aránya a cégek egyes csoportjaiban 1996-ban 54
 2.1. táblázat: A minimálbér alakulása 61
 2.2. táblázat: Az átlagkeresetek és a fogyasztói árak alakulása: ÉT ajánlások és tényleges növekedés 61
 2.3. táblázat: Az ágazati bérmegállapodások hatóköre és tartalma a versenyszférában 63
 2.4. táblázat: A vállalati bérmegállapodások hatóköre és tartalma a versenyszférában 65
 3.1. táblázat: A férfiak keresete a nőkhez képest 74
 3.2. táblázat: Férfiak és nők bruttó keresete 1989–98 .. 76
 3.3. táblázat: A munkahelyükre másfél évnél nem régebben belépett munkavállalók relatív keresete, 1998 89
 3.4. táblázat: A segélyrendszerből állásba lépő munkanélküliek reálkeresetének változása a munkanélküliség előtti keresethez képest 1994-ben 90
 4.1. táblázat: Az ágazati járadék változása 1986 és 1997 között 98
 4.2. táblázat: A többségi külföldi tulajdonú és hazai vállalatok közötti kereseti különbséget alakító tényezők 1998-ban 102

- 4.3. táblázat: A többségi magántulajdonú és egyéb hazai vállalatok közötti kereseti különbséget alakító tényezők 1998-ban 106
 4.4. táblázat: A közsférában és a versenyszférában foglalkoztatottak száma, 1987–1996 108
 4.5. táblázat: A közsférában és a versenyszférában alkalmazottak átlagos reál- és relatív keresete, 1986–1996 108
 4.6. táblázat: A közsférában és a versenyszférában alkalmazottak keresetének relatív szórása, külső és belső komponenseire bontva, 1986–1996 110
 4.7. táblázat: A legalacsonyabb és legmagasabb órabér átlaga a legjellemzőbb informális gazdaságbeli foglalkozásokban 113
 4.8. táblázat: A legmagasabb napi bér átlagára ható tényezők a legjellemzőbb feketemunkás munkakörökben 115
 5.1. táblázat: Ekvivalens háztartási jövedelem személyi eloszlása. Gini-együtthatók és percentilis mutatók 119
 5.2. táblázat: A különböző jövedelem-típusok Gini-együtthatói 119
 5.3. táblázat: Háztartási jövedelmek szerkezete 121
 5.4. táblázat: Háztartások megoszlása az alkalmazottak száma szerint 123
 5.5. táblázat: Relatív jövedelmek az alkalmazottak száma szerinti csoportokban 123
 5.6. táblázat: Az MLD indexnek az egyes ismérvek által magyarázott része 124
 5.7. táblázat: A Gini-együttható és változásának felbontása 125
 5.8. táblázat: A relatív szórás és változásának felbontása 126
 5.9. táblázat: Keresetéhez képest alacsony háztartási jövedelemmel rendelkezők megoszlása a gyermekek száma szerint 127
 5.10. táblázat: A KSH által számított rétegárindexek, 1990–1997 129
 5.11. táblázat: Árindex-eltérések az éves átlagtól lakóhely és a háztartásfő korcsoportja szerint 130
 6.1. táblázat: Magyarország gazdasági mutatói Ausztriához képest a kilencvenes években 132

Statisztikai adatok (Statistical Data with English Subtitles)

- 1.1. táblázat: Alapvető gazdasági mutatók 1. (Main economic indicators 1.) 229

1.2. táblázat: Alapvető gazdasági mutatók 2. (<i>Main economic indicators 2.</i>)	230	4.12. táblázat: Az alkalmazásban állók megoszlása ágazatok szerint (<i>Employees by industry</i>)	253
2.1. táblázat: Néesség (<i>Population</i>)	231	4.13. táblázat: A vállalati szférában alkalmazottak megoszlása vállalatméret szerint, százalék (<i>Employees of the corporate sector by firm size, per cent</i>)	254
2.2. táblázat: Munkavállalási korú népesség (<i>Population of working age</i>)	232	4.14. táblázat: A vállalati szférában alkalmazottak megoszlása a külföldi tulajdonhányad szerint, százalék (<i>Employees of the corporate sector by the share of foreign ownership, per cent</i>)	255
2.3. táblázat: Munkavállalási korú férfiak (<i>Males of working age</i>)	233	5.1. táblázat: Munkanélküliség (<i>Unemployment</i>)	257
2.4. táblázat: Munkavállalási korú nők (<i>Females of working age</i>)	234	5.2. táblázat: A regisztrált munkanélküliek megoszlása a Munkaerő-felvételben megfigyelt gazdasági aktivitás szerint (<i>The registered unemployed by economic activity as observed in the LFS</i>)	257
2.5. táblázat: Munkavállalási kornál fiatalabbak (<i>Population below working age</i>)	235	5.3. táblázat: A munkanélküliek száma a munkakeresés hossza szerint, ezer fő (<i>The distribution of unemployed by duration of job search, in thousands</i>)	259
2.6. táblázat: Munkavállalási kornál idősebb férfiak (<i>Males above working age</i>)	236	5.4. táblázat: A munkanélküli nyilvántartásba belépők száma, ezer fő (<i>First-time entrants and re-entrants to unemployment register, in thousands</i>)	261
2.7. táblázat: Munkavállalási kornál idősebb nők (<i>Females above working age</i>)	237	5.5. táblázat: Segélyezés és munkaerőpiaci programok (<i>Benefit receipt and participation in active labour market programs</i>)	262
3.1. táblázat: Munkaerőpiaci részvétel (<i>Labour force participation</i>)	238	6.1. táblázat: Inaktív népesség nemek szerint (<i>Inactive population by gender</i>)	264
3.2. táblázat: Munkaerőpiaci részvétel – Férfiak (<i>Labour force participation – Males</i>)	239	6.2. táblázat: Munkavállalási korú inaktív népesség nemek szerint (<i>Inactive population of working age by gender</i>)	265
3.3. táblázat: Munkaerőpiaci részvétel – Nők (<i>Labour force participation – Females</i>)	240	7.1. táblázat: Nominális és reálkereset (<i>Nominal and real earnings</i>)	266
3.4. táblázat: Munkaerőpiaci részvétel, százalék (<i>Labour force participation, per cent</i>)	241	7.2. táblázat: Bruttó átlagkereset nemzetgazdasági ágak szerint (<i>Gross average earnings by industry</i>)	267
3.5. táblázat: Munkaerőpiaci részvétel – Férfiak (<i>Labour force participation – Males</i>)	242	7.3. táblázat: Bruttó átlagkereset nemzetgazdasági ágak szerint (<i>Gross average earnings by industry</i>)	268
3.6. táblázat: Munkaerőpiaci részvétel – Nők (<i>Labour force participation – Females</i>)	243	7.4. táblázat: Ipari bérek, árak és termelékenység (<i>Wages, sales prices and productivity in industry</i>)	269
4.1. táblázat: Munkavállalási korú foglalkoztatottak (<i>Employed of working age</i>)	244	7.5. táblázat: Minimálbér (<i>Minimum wage</i>)	269
4.2. táblázat: Munkavállalási koron felül foglalkoztatott (<i>Employed above working age</i>)	245	7.6. táblázat: Központi bérmegállapodások (<i>Central wage agreements</i>)	270
4.3. táblázat: Összes foglalkoztatott (<i>Employed</i>)	246	7.7. táblázat: Ágazati és vállalati bérmegállapodások (<i>Industrial and firm-level wage agreements</i>)	270
4.4. táblázat: Összes foglalkoztatott nemek szerint (<i>Employed by gender</i>)	247	8.1. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokból kilépők száma (<i>School leavers by level of education</i>)	271
4.5. táblázat: A foglalkoztatottak kor szerinti megoszlása – Férfiak, százalék (<i>Employed by age – Males, per cent</i>)	248	8.2. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokba belépők száma (<i>Pupils/students entering the school system, by level of education</i>)	272
4.6. táblázat: A foglalkoztatottak kor szerinti megoszlása – Nők, százalék (<i>Employed by age – Females, per cent</i>)	248	8.3. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokban tanulók száma (<i>The number of pupils/students by level of education</i>)	273
4.7. táblázat: A foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti megoszlása – Férfiak, százalék (<i>Employed by highest educational attainment – Males, per cent</i>)	249	9.1. táblázat: Bejelentett álláshelyek (<i>Registered vacancies</i>)	274
4.8. táblázat: A foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti megoszlása – Nők, százalék (<i>Employed by highest educational attainment – Females, per cent</i>) ..	249		
4.9. táblázat: A foglalkoztatottak megoszlása foglalkozási viszony szerint (<i>Employed by type of employment</i>)	250		
4.10. táblázat: Egyéni vállalkozók és segítő család- tagjaik (<i>Self-employed and assisting family members</i>) ..	251		
4.11. táblázat: Alkalmazásban állók (<i>Employees</i>)	252		

9.2. táblázat: Létszámnövelést illetve -csökkenést tervező vállalatok aránya (<i>Firms intending to increase/decrease their staff</i>)	274
9.3. táblázat: Rendelésállományuk növekedésére illetve csökkenésére számító vállalatok (<i>Firms expecting increasing/decreasing orders</i>)	275
9.4. táblázat: Új kapacitásokat üzembe helyező vállalatok (<i>Firms activating new capacities</i>)	276
10.1. táblázat: Regionális különbségek: aktivitási ráta (<i>Regional inequalities: Labour force participation rates</i>)	277
10.2. táblázat: Regionális különbségek: foglalkoztatási ráta (<i>Regional inequalities: Employment ratio</i>)	277
10.3. táblázat: Regionális különbségek: regisztrált munkanélküliségi ráta (<i>Regional inequalities: Registry unemployment rate</i>)	278
10.4. táblázat: Regionális különbségek: munkanélküliségi ráta a Munkaerő-felmérés szerint (<i>Regional inequalities: LFS-based unemployment rate</i>)	278
10.5. táblázat: Regionális különbségek: keresetek (<i>Regional inequalities: Earnings</i>)	279
10.6. táblázat: Regionális különbségek: bruttó hazai termék (<i>Regional inequalities: gross domestic product</i>) ...	281
10.7. táblázat: Regionális különbségek: bruttó hazai termék (<i>Regional inequalities: gross domestic product</i>) ...	281
11.1. táblázat: Belföldi vándorlás (<i>Domestic migration</i>)	282
11.2. táblázat: Ingázás (<i>Commuting</i>)	282
11.3. táblázat: Külföldi állampolgárok részére kiadott munkavállalási engedélyek (<i>Work permits issued to foreign citizens</i>)	283
11.4. táblázat: Munkaerő-forgalom (<i>Labour turnover</i>)	283
12.1. táblázat: Aktivitás és foglalkoztatás, 1998 (<i>Activity rate and employment rate in 1998</i>)	284
12.2. táblázat: Munkanélküliség, 1998 (<i>Unemployment, 1998</i>)	284

Labour Market in Hungary – 1999

Table 1: Development of Broad Employment Sectors (in thousands)	310
Table 2: Number and Distribution of Employees by Branch	312

ÁBRÁK

A magyarországi munkaerőpiac jellemzői 1999-ben

1. ábra: A foglalkoztatási ráta az EU-ban, az USA-ban, Japánban és Magyarországon (15–64 éves népességre vonatkozóan)	15
2. ábra: A foglalkoztatottak számának változása a három gazdasági szektorban	18
3. ábra: A munkaerőpiac regionális különbségei	33

Közelkép

1.1. ábra: A bruttó és a nettó reálkereset éves változási üteme, 1989–98	41
2.1. ábra: A medián felénél kisebb (bruttó) keresetek eloszlása különböző években	68
2.2. ábra: Az egyéni keresetnek a vállalati termelékenységre és a kistérségi munkanélküli rátára mért rugalmassága, 1986–98	70
2.3. ábra: Vállalatméret szerinti kereseti különbségek, 1986–98	72
2.4. ábra: A kisvállalati alkalmazottak aránya a kereseti szint alapján sorbarendezett csoportokban	72
3.1. ábra: Megfigyelt és tényleges bérjábanlatok	78
3.2. ábra: Nők és férfiak megfigyelt és tényleges bérjábanlatok	79
3.3. ábra: Megfigyelt és korrigált órakereset, 1992–1996	79
3.4. ábra: Különböző iskolázottságú csoportok kereseti előnye a legfeljebb általános iskolát végzettekhez képest	82
3.5. ábra: Egy évnyi továbbtanulás becsült kereseti hozama iskolai fokozatonként	84
3.6. ábra: Az 1944 és 1973 között született évszámok relatív kereseti nyereségei illetve veszteségei 1989 és 1998 között, iskolázottsági fokozatonként	85
3.7. ábra: Termelékenység, tőkefelszereltség, a munkaerőállomány életkora és iskolázottsága	88
3.8. ábra: A keresetnek illetve a fajlagos munkaerőköltségnek a kistérségi regisztrált munkanélküli rátára mért rugalmassága, 1989–98	91
3.9. ábra: Vidéki keresetek és bérköltségek Budapesthez viszonyítva	93
3.10. ábra: A keresetek és bérköltségek eltérése a központi régiótól, 1998	93
3.11. ábra: Becsült bérköltség-változás, ha a vállalat az i-ik sorban lévő régióból a j-ik oszlopban lévő régióba települ át termelékenységi szintjének megtartásával, 1986–1998	94
4.1. ábra: Lineáris korreláció a t-ik évi ágazati járadékok és az 1986. évi illetve 1998. évi járadékok között	97

4.2. ábra: Az ágazatok elhelyezkedése a gépiparhoz viszonyított keresetváltozásuk valamint a bérköltségváltozás és keresetváltozás viszonya szerint, 1986–1997	99	4.6. ábra: Egyéni vállalkozók és segítő családtagok száma és az éves változás (<i>Self-employed and assisting family members, number and annual change</i>)	251
4.3. ábra: A pénztézeteknél foglalkoztatott különféle iskolázottságú dolgozók bérelőnye az összes többi ágazat hasonló iskolázottságú dolgozóihoz viszonyítva, 1989–98	100	4.7. ábra: Alkalmazásban állók (<i>Employees</i>)	252
4.4. ábra: A külföldi-belföldi bérkülönbség néhány változó szerint	103	4.8. ábra: A vállalati szférában alkalmazottak megoszlása vállalatméret szerint, százalék (<i>Employees of the corporate sector by firm size, per cent</i>)	254
4.5. ábra: A megfigyelhető egyéni jellemzőik szerint hasonló emberek relatív keresete, a versenyszférában megfigyelhető keresetek tíz emelkedő kereseti kategóriájában	111	4.9. ábra: A foglalkoztatottak megoszlása korcsoportok szerint (<i>Employed persons by age-group</i>)	255
5.1. ábra: Jövedelmek és keresetek rétegeloszlása 1991/92-ben és 1993/94-ben	120	4.10. ábra: A foglalkoztatottak megoszlása korcsoportok szerint, férfiak (<i>Employed persons by age-group, male</i>) ...	256
5.2. ábra: Főmunkahelyi keresetek aránya az összes jövedelmen belül az aktív korú (18 és 60 év közötti) népességben	122	4.11. ábra: A foglalkoztatottak megoszlása korcsoportok szerint, nők (<i>Employed persons by age-group, female</i>)	256
6.1. ábra.: A magyar feldolgozóipari órabérek az osztrákhhoz képest: hivatalos és vásárlóerő-paritásos árfolyamon	132	5.1. ábra: A különböző munkaerőpiaci állományok közötti negyedéves áramlások intenzitásának alakulása, 1992–1998 (<i>Quarterly flows between labour market states, 1992–1998</i>)	258
<i>Statistikai adatok (Statistical Data with English Subtitles)</i>		5.2. ábra: A munkanélküliek száma a munkakeresés hossza szerint, ezer fő (<i>The distribution of unemployed by duration of job search, in thousands</i>)	259
1.1. ábra: A GDP és az ipari termelés változása (<i>Annual changes of GDP and industrial production</i>)	229	5.3. ábra: Tartós munkanélküliség a munkanélküli regiszter adatai alapján (<i>Long-term registered unemployment</i>)	260
2.1. ábra: Január 1-jei népesség (<i>Population on 1st January</i>)	231	5.4. ábra: Ismétlődő munkanélküliség alakulása a regiszter alapján (A nem első ízben regisztráltak és az első ízben regisztráltak hányadosa) (<i>Ratio of re-entrants to first-time entrants in the register</i>)	263
2.2. ábra: Munkavállalási korú népesség, összesen (<i>Population of working age</i>)	232	5.5. ábra: Az átlagos munkanélküli segély és a jövedelempótló támogatás az átlagkeresethez viszonyítva, 1990–99 (<i>The ratio of average unemployment benefits and unemployment assistance to gross earnings</i>)	263
2.3. ábra: Munkavállalási korú népesség, férfiak (<i>Population of working age, male</i>)	233	6.1. ábra: Inaktív népesség nemek szerint (<i>Inactive population by gender</i>)	264
2.4. ábra: Munkavállalási korú népesség, nők (<i>Population of working age, female</i>)	234	6.2. ábra: Munkavállalási korú inaktív népesség nemek szerint (<i>Inactive population of working age by gender</i>) ...	265
2.5. ábra: 15 évesnél fiatalabbak, összesen (<i>Population below working age [0–14 years]</i>)	235	8.1. ábra: Belépők és kilépők az egyes oktatási fokozatokban (<i>Flows of the educational system by level</i>)	272
2.6. ábra: 60 éves és idősebb férfiak (<i>Males above 59 years</i>)	236	8.2. ábra: Az egyes oktatási fokozatokban tanulók megoszlása (<i>The percentage of sharing the pupils/ students in the educational system</i>)	273
2.7. ábra: 55 éves és idősebb nők (<i>Females above 54 years</i>)	237	10.1. ábra: Regionális különbségek: keresetek (<i>Regional inequalities: Earnings</i>)	280
4.1. ábra: Munkavállalási korú foglalkoztatottak (<i>Employed of working age</i>)	244	10.2. ábra: Regionális különbségek: bruttó hazai termék egy lakosra (<i>Regional inequalities: GDP per capita</i>)	280
4.2. ábra: Munkavállalási koron felül foglalkoztatott (<i>Employed above working age</i>)	245	<i>Labour Market in Hungary – 1999</i>	
4.3. ábra: Összes foglalkoztatott (<i>Employed</i>)	246	Figure 1: Employment rates in the EU, USA, Japan and Hungary (population between 15–64 age)	305
4.4. ábra: Összes foglalkoztatott nemek szerint (<i>Employed by gender</i>)	247	Figure 2: Employment changes in the three sectors of the economy	308
4.5. ábra: Az egyéni vállalkozók és segítő családtagok aránya, százalék (<i>Ratio of self-employed and assisting family members, per cent</i>)	250		