

MUNKAERŐPIACI TÜKÖR
2012

MUNKAERŐPIACI TÜKÖR

Az évkönyvsorozat szerkesztőbizottsága

FAZEKAS KÁROLY – főigazgató, MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet • KOLTAY JENŐ – ny. tudományos főmunkatárs, MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet • KÖLLŐ JÁNOS – tudományos tanácsadó, MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet • LAKATOS JUDIT – szakmai főtanácsadó, Központi Statisztikai Hivatal • LÁZÁR GYÖRGY – tanácsadó, Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat • NAGY GYULA – egyetemi docens, Budapesti Corvinus Egyetem, Emberi Erőforrások Tanszék

Sorozatszerkesztő
FAZEKAS KÁROLY

MUNKAERŐPIACI TÜKÖR 2012

Szerkesztette
FAZEKAS KÁROLY
BENCZÚR PÉTER
TELEGDY ÁLMOS

**MTA KÖZGAZDASÁG- ÉS REGIONÁLIS TUDOMÁNYI KUTATÓKÖZPONT KÖZGAZDASÁG-
TUDOMÁNYI INTÉZET, ORSZÁGOS FOGLALKOZTATÁSI KÖZHASZNÚ NONPROFIT KFT.
BUDAPEST, 2012**

A kiadó címe:
MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont
Közgazdaság-tudományi Intézet
1112 Budapest, Budaörsi út 45.
A kiadvány megrendelhető a kiadó címén
e-mail: biblio@econ.core.hu
telefon: (06-1) 309-2649
telefax: (06-1) 319-3136

Copyright © MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi
Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, Országos
Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Kft., 2012

Borító fotó © Choi Jae Ho, 2012

ISSN 1586-460X

Felelős kiadó: Fazekas Károly
Olvasószerkesztő: Patkós Anna
Műszaki szerkesztő: Kravjánszki Róbert
Nyomdai előkészítés: font.hu
Typográfia: Garamond, Franklin Gothic
Nyomdai munkák: Oliton Kft.

TARTALOM

Előszó	9
A magyarországi munkapiac 2011–2012-ben (<i>Cseres-Gergely Zsombor, Kátay Gábor & Szörfi Béla</i>)	17
A gazdasági környezet és a foglalkoztatottság alakulása	19
Munkakínálat	23
Munkakereslet	26
Munkanélküliség	32
A bérek alakulása	36
Közelkép – I. Adók, transzferek és a munkapiac	41
Szerkesztői előszó (<i>Benczúr Péter</i>)	43
1. Bevezetés (<i>Benczúr Péter & Sándor László</i>)	51
1.1 Az empirikus kutatások alapjául szolgáló hazai adatállományok (<i>Bálint Mónika</i>)	68
2. Az adóköteles jövedelem rugalmassága (<i>Benczúr Péter, Kiss Áron & Mosberger Pálma</i>)	77
3. A munkakínálat extenzív határa (<i>Kátay Gábor & Scharle Ágota</i>)	104
4. Az adóváltozások hatásainak elemzése mikroszimulációs modellek segítségével (<i>Benedek Dóra, Kátay Gábor & Kiss Áron</i>)	119
5. Az adók és transzferek munkakeresleti hatásai	138
5.1. A munkakeresleti hatások mérésének elméleti kerete (<i>Földessy Árpád & Scharle Ágota</i>)	138
5.2. Korábbi bértámogatási programok foglalkoztatási hatása (<i>Galasi Péter & Nagy Gyula</i>)	140
5.3. Bértámogatás hatása az idősebb munkavállalókra (<i>Cseres-Gergely Zsombor, Földessy Árpád & Scharle Ágota</i>)	146
5.4. A minimálbér differenciálása Magyarországon – érvek és ellenérvek (<i>Scharle Ágota & Váradi Balázs</i>)	153
5.5. A munkavállalót és a munkaadót terhelő adók és járulékok eltérő hatásának nemzetközi irodalmáról (<i>Földessy Árpád</i>)	159
6. Adóelkerülés, adócsalás, fekete- és szürkefoglalkoztatás (<i>Benedek Dóra, Elek Péter & Köllő János</i>)	165
6.1. A zsebbe fizetés elterjedtsége és a munkanélküliségtől való félelem (<i>Tóth István János & Fazekas Mihály</i>)	183
6.2. Minimálbér vagy minimális adókulcs? (<i>Mirco Tonin</i>)	184
6.3. Szürkít vagy fehérit? Az alkalmi munkavállalói könyv mint járulékkedvezmény (<i>Földessy Árpád & Scharle Ágota</i>)	186
Függelék. Az MTA KTI-TÁMOP adatbázis	188

Közélpép – II. A vállalati jellemzők hatásai a munkapiaci folyamatokra ...	191
Szerkesztői előszó (<i>Telegdy Álmos</i>)	193
1. A szakszervezeti bérrés becslése Magyarországon (<i>Rigó Mariann</i>)	200
Függelék. A becsült egyéni béregyenlet	213
2. A külföldi beruházások hatásai a munkavállalók béreire (<i>John Sutherland Earle & Telegdy Álmos</i>)	215
3. Privatizáció, foglalkoztatás és bérek (<i>John Sutherland Earle & Telegdy Álmos</i>)	231
4. A külkereskedelem hatása a vállalati munkaerőre és a bérek alakulására (<i>Koren Miklós & Tóth Péter</i>)	249
A munkapiac intézményi környezetének alakulása 2011 szeptembere és 2012 augusztusa között (<i>Busch Irén, Cseres-Gergely Zsombor & Neumann László</i>)	275
Bevezető	277
A munkapiaci szakpolitika eszközei	278
Munkapiaci hatású szakpolitikai eszközök	288
A foglalkoztatáspolitikai finanszírozásának súlypontjai 2011–2012-ben	316
Statisztikai adatok	325
1. Alapvető gazdasági adatok	327
2. Népeesség	329
3. Gazdasági aktivitás	332
4. Foglalkoztatottak	340
5. Munkanélküliek	350
6. Keresetek	367
7. Oktatás	374
8. Munkaerő-kereslet	378
9. Regionális különbségek	380
10. Munkaügyi kapcsolatok	388
11. Jóléti ellátások	391
12. Munkát terhelő adók	396
13. Nemzetközi adatok	400
14. A fontosabb adatok forrásai	402
Munkapiaci kutatások. Válogatott bibliográfia (<i>Bálint Éva</i>)	407
Függelék. Táblázatok és ábrák jegyzéke	419

A KÖTET SZERZŐI

BÁLINT ÉVA – MTA KRTK KTI
BÁLINT MÓNIKA – MTA KRTK KTI
BENCZÚR PÉTER – MNB
BENEDEK DÓRA – PHD
BUSCH IRÉN – NFSZ
CSERES-GERGELY ZSOMBOR – MTA KRTK KTI
ELEK PÉTER – ELTE
FAZEKAS KÁROLY – MTA KRTK KTI
FAZEKAS MIHÁLY – UNIVERSITY OF CAMBRIDGE
FÖLDESSY ÁRPÁD – BUDAPEST SZAKPOLITIKAI ELEMZŐ INTÉZET KFT.
GALASI PÉTER – BUDAPESTI CORVINUS EGYETEM, MTA KTRK KTI
JOHN SUTHERLAND EARLE – GEORGE MASON UNIVERSITY, CEU, MTA KRTK KTI
KÁTAY GÁBOR – MNB
KISS ÁRON – MNB
KOREN MIKLÓS – CEU, MTA KRTK KTI
KÖLLŐ JÁNOS – MTA KRTK KTI
LAKATOS JUDIT – KSH
MIRCO TONIN – UNIVERSITY OF SOUTHAMPTON, CEU
MOSBERGER PÁLMA – CEU
NAGY GYULA – BUDAPESTI CORVINUS EGYETEM, MTA KRTK KTI
NEUMANN LÁSZLÓ – EURÓPAI MUNKAÜGYI TANULMÁNYOK KÖZPONTJA KFT.
RIGÓ MARIANN – CEU
SÁNDOR LÁSZLÓ – HARWARD UNIVERSITY
SCHARLE ÁGOTA – BUDAPEST SZAKPOLITIKAI ELEMZŐ INTÉZET KFT.
SZÖRFI BÉLA – MNB
TELEGDY ÁLMOS – MTA KRTK KTI, CEU
TÓTH ISTVÁN JÁNOS – MTA KRTK KTI
TÓTH PÉTER – NORTHWESTERN UNIVERSITY
VÁRADI BALÁZS – BUDAPEST SZAKPOLITIKAI ELEMZŐ INTÉZET KFT., ELTE

ELŐSZÓ

Az MTA Közgazdaság-tudományi Intézete az Országos Foglalkoztatási Köz-alapítvány támogatásával 2000-ben indította el a magyarországi munkapiac és foglalkoztatáspolitikai aktuális jellemzőit bemutató és a kérdéskör egy-egy területét részletesen elemző *Munkaerőpiaci tükör* című évkönyvsorozatot. Kezdet-től fogva arra törekedtünk, hogy az államigazgatásban dolgozó szakemberek, a foglalkoztatási szolgálat szervezeteiben, az önkormányzatokban, a civil szervezetekben, az oktatási intézményekben és a kutatóintézetekben dolgozó kollégák, az írott és elektronikus sajtó munkatársai napi munkájukban jól használható információkat kapjanak a magyarországi munkapiaci folyamatokról, a foglalkoztatáspolitikai jogszabályi és intézményi környezetéről, a magyarországi munkapiaccal foglalkozó hazai és nemzetközi kutatások friss eredményeiről. Fontos szempont volt, hogy az évkönyvsorozatban publikált elemzések, adatok a felsőfokú oktatásban is jól felhasználható ismereteket adjanak a munkagazdaságtan, az emberi erőforrás gazdálkodás különböző témaköreiben. Az idén is olyan kiadványt állítottunk össze, amely a rendelkezésünkre álló statisztikák, elméleti kutatások és empirikus elemzések alapján, közérthető formában, jól áttekinthető szerkezetben, nemzetközi összehasonlításban mutatja be a magyarországi munkapiaci folyamatok jellemzőit és belső összefüggéseit. Megőrizve a sorozat szerkesztőinek korábbi gyakorlatát, idén is kiválasztottunk egy-egy területet, amelyet különösen fontosnak tartottunk a magyarországi munkapiaci folyamatok megértése és a tényeken alapuló foglalkoztatáspolitikai eredményes-sége szempontjából. A kiadvány öt fő részből áll.

1. A magyarországi munkapiac 2011–2012-ben

2011 közepén lelassult a válságból való gazdasági kilábalás, sőt 2012 elejére Magyarország gazdasági teljesítménye – több európai országhoz hasonlóan – ismét visszaesett. A tartósan kedvezőtlen gazdasági kilátások mellett a munkakereslet is huzamosan visszaesett, így a foglalkoztatás szintje elmarad a válság előttről. Az aktivitás bővítését célzó kormányzati intézkedések hatására az aktivitási ráta a kilencvenes évek eleje óta nem tapasztalt szintre emelkedett. Ez azzal a jelenséggel is együtt jár, hogy a munkanélkülivé válók egyre kisebb arányban hagyják el a

munkapiacot, ami a kedvezőtlen gazdasági környezetben magasan tartja a munkanélküliségi rátát. Noha ez a jelenség aggasztó, jelentősen kedvezőbb helyzetet teremt, mint például a nyugdíjazási lehetőségek bővítése. A közmunkaprogramok intenzitásának növelése az utóbbi két évben segített ugyan megakadályozni a munkanélküliség további emelkedését, csökkenteni azonban nem volt képes azt. Arról, hogy a programok legújabb változásai, a hosszabb ideig tartó munkalehetőségek, milyen hatással lesznek a nyílt piacra lépés alakulására, még nincs megbízható információnk. A foglalkoztatás alakulásában jelentős regionális különbségeket tapasztalhattunk. A válság kitörésekor a gazdaságilag aktívabb központi és dunántúli régiók helyzete viszonylag gyorsan romlott, és a munkanélküliségi ráta a korábbi évek átlagánál jóval magasabb szinten rögzült. A már a válság előtt is magas munkanélküliséggel küzdő északi és keleti régiók tovább romló helyzetét a közfoglalkoztatás igyekezett enyhíteni.

Az utóbbi évek alacsony gazdasági kibocsátásához a vállalatok nemcsak a foglalkoztatáson, hanem a béreken keresztül is alkalmazkodtak. A versenyszféra bruttó átlagkereseteinek dinamikája lassult, a kevésbé merev reálbérek szintje pedig gyakorlatilag stagnált az utóbbi években. A közsféra eközben a bérek és juttatások erőteljes csökkentésére kényszerült. Az elmúlt években a munkát terhelő adók jelentősen átalakultak. 2012-ben a személyi jövedelemadó gyakorlatilag kétkulcsossá vált, ezzel az átlagbérnél kevesebbet keresők adóterhelése emelkedett, míg az átlagbér felett keresőké mérséklődött; az alacsony keresetűek nettó bérveszteségének kompenzálására a kormány 20 százalékkal emelte a minimálbért. Az adóátrendezés munkakínálatra gyakorolt hatásáról egyelőre nem áll rendelkezésre elegendő információ, elsősorban azért, mert 2013-ban a munkát terhelő adók és járulékok további átalakítása várható.

2. Közelkép

Az ideai Közelkép két részből áll. Az I. rész témája az adók és transzferek munkapiaci hatása. Bár az adók és transzferek elsődleges célja, hogy forrást teremtsen a közkiadások finanszírozásához, illetve újraosszák a megtermelt jövedelmet, a munkapiaci ösztönző hatásuk is központi jelentőségű, mivel befolyásolják, adott esetben veszélyeztethetik a rendszer fenntarthatóságát. Ezért kulcsfontosságú, hogy ezeket a hatásokat a lehető legpontosabban ismerjük. A témával kapcsolatban folyó hazai kutatások – a magyarországi munkagazdasági kutatások gazdag hagyományaira támaszkodva – a közelmúltban számos új eredményt, nézőpontot hoztak, izgalmas vitákat váltottak ki. Fontos fejlemény, hogy mindez nem korlátozódott az akadémiai szférára, egyre több kísérletet láthattunk az eredmények lefordítására a gazdaságpolitika nyelvére és a hatástanulmányokra építő gazdaságpolitika (*evidence-based policymaking*) fontosságának a hangsúlyozására. Mindeközben a közösségi gazdaságtan (*public economics*) nemzetközi irodalma – elsősorban Raj Chetty és Emmanuel Saez munkássága által ösztönözve – robbanásszerű fejlődésnek indult. Erről a folyamatról átfogó körképet

ad a *Handbook of Public Economics* hamarosan megjelenő ötödik kötete. Ez az izgalmas időszak – amikor például a munkakínálat adókra vonatkozó rugalmasságának empirikus eredményeiről „új konszenzus” kezd kibontakozni – egyúttal a normativitást, az optimális adókulcsokban és rendszerekben történő gondolkodást is visszahozta. Természetesen ez komoly vitákkal jár – elsősorban a jövedelemeloszlás felső néhány százalékát érintő intézkedésekről vagy éppen a tőkejövedelmek adóztatásáról. Szeretnénk, hogy ez a rendkívül szerteágazó, innovatív és aktív irodalom Magyarországon is egyre szélesebb körben váljék ismertté. A Közelkép I. részének fejezetei ehhez nyújtanak számos további fogódzót, kiindulópontot.

A bevezető első fejezet – szerzői a szerkesztő: Benczúr Péter, valamint Sándor László – a Közelkép I. részének közös gondolkodási keretét ismerteti, elsősorban azt, ahogy a munkakínálat és -kereslet statikus kialakításában az adók és transzfererek szerepéhez jutnak. Emellett a magyar nyelven eddig elérhetőhöz képest lényegesen újabb és átfogóbb, helyenként a részletekbe is elmélyedő összefoglalást is nyújt a munkakínálati rugalmasságok tágan vett empirikus irodalmáról. A bevezető második fele a jövedelmek adóztatására vonatkozó nemzetközi akadémiai kutatások főbb eredményeit és nyitott kérdéseit veszi számba, elsősorban a *Mirrlees Review* és a *Handbook of Public Economics* készülő ötödik kötetének összefoglalói alapján. A Függelék pedig (Bálint Mónika írása) a munkapiaci kutatások szempontjából eddig kevésbé közismert, elsősorban az adók és transzfererek hatáselemzésében használt hazai adatbázisokat tekinti át.

A második fejezet a munkakínálat intenzív határát, pontosabban az adóköteles jövedelem rugalmasságát vizsgálja (szerzői: Benczúr Péter, Kiss Áron és Mosberger Pálma). Először bemutatja a terület nemzetközi szakirodalmát – az eddig magyar nyelven elérhető ismertetőknél mélyebben –, elsősorban a gazdaságpolitika számára fontos szempontok szerint. Ezután két korábbi kutatás eredményeit ismerteti, amelyek magyar adatokon becsülték az adóköteles jövedelem adórugalmasságát. Végül pedig bemutatja, hogyan lehet a becsült rugalmasságokat felhasználni az „optimális adórendszert” modellező szimulációkban.

A harmadik fejezet a munkába állásról, pontosabban az aktivitásról szóló döntést – az úgynevezett extenzív határt – veszi górcső alá (szerzői: Kátay Gábor és Scharle Ágota). Két fő kérdéskört jár körül: egyrészt egy friss kutatás eredményeire építve arra keresi a választ, hogy az adó- és transzferrendszer hogyan hat az aktivitási döntésre; másrészt összefoglalja, hogy a munkanélküli-ellátórendszer hogyan ösztönzi vagy fogja vissza a hatékony munkakeresést és munkába állást.

A negyedik fejezet egy, a háztartások közti különbségek figyelembevételére is alkalmas eszköz, a mikroszimuláció felhasználását mutatja be az adó- és transzferrendszer változásainak hatáselemzésére (szerzői: Benedek Dóra, Kátay Gábor és Kiss Áron). Ehhez először áttekinti a mikroszimulációs módszerek nemzetközi és hazai alkalmazását. Ezután röviden bemutat egy, a Magyar Nemzeti Bankban

a közelmúltban kidolgozott mikroszimulációs modellt, amelynek segítségével hipotetikus és tényleges adó- és transzferváltozások hosszú távú foglalkoztatási és makrogazdasági hatásait elemzi.

Az ötödik fejezet a munkakínálatról, a munkavállalói oldalról a munkáltatói oldalra, a munkakeresletre helyezi át a hangsúlyt. Egy rövid általános keret (szerzői: Földessy Árpád és Scharle Ágota) felvázolása után áttekinti a bértámogatások hatásaira vonatkozó korábbi eredményeket és tapasztalatokat (szerzői: Galasi Péter és Nagy Gyula), majd egy friss kutatás eredményét ismerteti, a START kártya bértámogatásainak hatásáról (szerzői: Cseres-Gergely Zsombor, Földessy Árpád és Scharle Ágota). A negyedik alfejezet az állami beavatkozás egy másik nagy terepét, a minimálbért járja körül (szerzői: Scharle Ágota és Váradi Balázs): összefoglalja, amit a bruttó minimálbér célzott csökkentésétől mint a foglalkoztatást növelő eszköztől várhatunk a hazai és nemzetközi szakirodalom alapján. Az utolsó, ötödik alfejezet pedig a munkavállalói és munkaadói elvonások közti hosszú távú ekvivalencia nemzetközi szakirodalmát tekinti át (Földessy Árpád írása).

Az adók és transzferok munkapiaci hatásaival foglalkozó Közelkép – I. utolsó, hatodik fejezete (szerzői: Benedek Dóra, Elek Péter és Köllő János) a munkapiacokhoz kötődő adócsalás és adóelkerülés kérdéseit járja körül. Egy rövid elméleti bevezető után a fejezet a rejtett gazdaság, majd a rejtett foglalkoztatás elterjedtségére vonatkozó nemzetközi kutatások empirikus megállapításait ismerteti, ezután rátér a hazai fekete- és szürkefoglalkoztatás, illetve a vállalkozók adóeltitkolásának részletes, mikroszintű adatokon alapuló vizsgálatára. Végül, az utolsó alfejezetben az adócsalás jövedelem-újraelosztási hatásait elemzi, továbbra is mikroszintű adatok alapján. A fejezetet három rövid írás egészíti ki. Földessy Árpád és Scharle Ágota az alkalmi munkavállalói könyv fehéritő (vagy éppen szürkítő) hatását taglalja. Tóth István János és Fazekas Mihály a zsebbe történő fizetésekre vonatkozó felmérésük előzetes eredményeit vázolja fel. Végül, Mirco Tonin a minimálbér-szabályozás és a jövedelemeltitkolás közti kapcsolatot vizsgáló korábbi kutatásait foglalja össze.

A Közelkép II. része a dolgozók béreit és foglalkoztatási lehetőségeit befolyásoló vállalati jellemzők hatásait tanulmányozó kutatások eredményeit foglalja össze. A bevezető röviden tárgyalja azokat a lehetséges okokat, amelyek miatt a munkahelyi jellemzők befolyásolhatják a dolgozók béreit. Ezután a téma vizsgálatára alkalmas adatbázisok és módszertan legfontosabb jellemzőit mutatja be, majd négy vállalati jellemző – a kollektív szerződések, a vállalat részvétele a nemzetközi kereskedelemben, a külföldi tulajdon és a privatizációt követő változások – hatásait tanulmányozza.

A kollektív szerződésekkel foglalkozó első tanulmány (Rigó Mariann írása) kimutatja, hogy a feltétel nélküli bérkülönbség a kollektív szerződésekkel rendelkező vagy nem rendelkező vállalatoknál dolgozó alkalmazottak között elég magas (20 százalék feletti), és ez nem csökken számottevően, amikor kiszűrjük

az egyéni jellemzők hatásait. A megfigyelt vállalati jellemzőkre való kontrollálás azonban nagymértékben lecsökkenti a bérkülönbséget 3–3,5 százalékra. Amikor a nem megfigyelt vállalati jellemzőkre is kontrollálnak, a bérkülönbözlet kismértékben tovább csökken 2–2,5 százalékra.

A második tanulmány (John Sutherland Earle és Telegdy Álmos írása) azt elemzi, hogyan változik a dolgozók bérezése, amikor egy hazai vállalatot felvásárol egy külföldi vállalat. A külföldi tulajdonban lévő vállalatok 46–60 százalékkal magasabb bért fizetnek a dolgozóknak, de a vállalati megfigyelhető és nem megfigyelhető jellemzőkre kontrollálva a hatás a felére csökken. Ez a hatás heterogén: a fiatal, képzett dolgozók magasabb béremelést kapnak, mint kevésbé képzett munkatársaik, azonban minden dolgozói kategóriában emelkednek a bérek a felvásárlást követő időszakban.

A harmadik tanulmány (John Sutherland Earle és Telegdy Álmos írása) azt vizsgálja, hogy a privatizáció hogyan hat a dolgozók béreire és a vállalat foglalkoztatási szintjére. Ez a kérdés nagyon fontos, ugyanis mind a közpolitikusok, mind a közvélemény vélekedése az volt, hogy a privatizációnak elbocsátások és alacsonyabb bérek lesznek a következményei. A tanulmány első részében a szerzők a privatizáció foglalkoztatási kimeneteleit vizsgálják, felhasználva öt középkelet-európai országadatbázisát (Magyarország, Litvánia, Románia, Oroszország és Ukrajna). A félelmekkel ellentétben a privatizáció nem vezetett lényeges vállalati létszámcsökkentéshez, legalábbis nem akkor, amikor az állami tulajdonban maradó vállalatokhoz hasonlítják őket. A fejezet második része csak Magyarországgal foglalkozik, és azt tanulmányozza, hogyan változnak a bérek, amikor a vállalatok állami kézről magántulajdonba kerülnek. Belföldi befektetőknek átadott vállalatok esetében csökkennek a dolgozói bérek, a külföldi privatizáció esetében pedig nőnek; a változás nagysága pedig dolgozói típusonként különbözik. Demográfiai jellemzők szerint a nők és a fiatal alkalmazottak bére csökken a legkevésbé, ha belföldiek veszik meg az állami vállalatot, a külföldi befektetők pedig sokkal inkább emelik a magasán képzett dolgozók bérét.

A negyedik tanulmány (Koren Miklós és Tóth Péter írása) a nemzetközi kereskedelem munkapiaci hatásait vizsgálja. A szerzők összehasonlítják az importáló és az exportáló vállalatok által fizetett béreket olyan vállalatok által fizetett bérekkel, amelyek nem kereskednek külföldi vállalatokkal. Mind az exportáló, mind az importáló vállalatok magasabb béreket fizetnek a hazai piacokon működő vállalatokhoz képest, de a hatás erősebb és sokkal nagyobb az importáló vállalatok esetében. Az exportálók által fizetett bérprémium elsősorban szelekcióval magyarázható: az ilyen vállalatok magasabb béreket fizettek már évekkel korábban, hogy exportáltak volna. Ezzel ellentétben, az importálók által fizetett magasabb bér fokozatosan növekedett az első importálás után. A kereskedelem növekedésének azonban nem minden dolgozó nyertese. A magyarországi élelmiszer- és textilipar elemzéséből az derül ki, hogy azon dolgozók esetében, akiknek a termelését importjóságokkal helyettesítették, csökkent a bérük a nem im-

portáló vállalatok dolgozóihoz képest. A bérnövekedést élvező dolgozók közötti bérnövekmény pedig nem azonos, mivel a vállalat vezetői és a magasán képzett alkalmazottak nyeresége nagyobb.

3. A munkapiac intézményi környezetének alakulása 2010 szeptembere és 2011 augusztusa között

A munkapiac intézményi környezetében talán a legjelentősebb változás az új munkatörvénykönyv hatályba lépése volt, amit külön alfejezetben tárgyalunk. E mellett is történtek azonban lényeges változások. A személyi jövedelemadó rendszere lényegében kétkulcsossá vált, amelyben az alsó kulcs 2012-től a bruttó bér 16 százaléka. Ezzel párhuzamosan teljesen megszűnt az adójóváírás. 2012-től megszűnt a korai nyugdíjazás minden formájának lehetősége, ezzel lezárult egy hosszú, az 1990-es években kezdődött időszak – ezen a csatornán keresztül már nem vezethetők le a munkapiaci feszültségek. A meglévő jogosultságok nem nyugdíjszerű ellátásként élnek tovább. További lendületet vett ugyanakkor a közfoglalkoztatás. A rendszer 2012-től induló új működési módjában a közfoglalkoztatottak számára a korábbinál hosszabb munkanapokat és hosszabb, több hónapig tartó munkalehetőséget kívántak biztosítani.

Az új munkaügyi kódexből részletesen a munkaviszony rugalmasabbá tételének főbb dimenziói mentén mutatjuk be a módosulások irányait. Az új törvény elsősorban a felhasznált munkaerő mennyiségének változtatását könnyítette meg, egyrészt a munkaerő-piaci átmenetek felől (felvétel–elbocsátás szabályai), másrészt a már alkalmazott munkaerő munkateljesítménye felől (a munkaidő szervezésének lehetőségei). A rugalmasságnak nemcsak a keretfeltételei változtak meg, de olcsóbban elérhető lett a munkaadó számára (alacsonyabb pótlékok, kisebb elbocsátási költségek), sőt a munkaviszonyból származó anyagi kockázatai is csökkentek (kártérítés, biztosíték kikötése). Noha egyszerűsödtek a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás szabályai, a korszerű munkahelyek funkcionális rugalmasságához nélkülözhetetlen munkahelyi képzés támogatását az új törvény még mostohábban kezeli, mint az előző. Noha a törvény indoklása szerint a törvényhozás nagyobb teret engedne a kollektív szerződéseknek, összességében – a vállalati szakszervezetek és kollektív alku újraszabályozása során – gyengítette a munkahelyi szakszervezetek alkuerejét, különösen a szakszervezetek erősségének tekintett állami szférában.

2012 volt az első év, amikor már a megváltozott érdekegyeztetési struktúrában történtek az országos bértárgyalások, azaz a kormány a szociális partnerekkel konzultálva, de saját hatáskörében döntött a minimálberről és a szakmunkások bérminimumáról. A közfoglalkoztatási béreket is figyelembe véve, fennmaradt a négyelemű, tarifális jellegű minimálbérrendszer. A kormány 2012-ben is előírta az alacsony keresetű munkavállalóknál az úgynevezett elvárt béremelés mértékét, és járulékkedvezményrel, pályázaton elnyerhető támogatással ösztönözte a bér-

kompenzációt végrehajtó munkáltatókat. Mindezek hatására várhatóan tovább csökken a vállalati bérmegállapodások száma és lefedettsége. Bár a közszférában fennmaradt a bértábla befagyasztása, a minimálbér-emelés és a bérkompenzáció miatt az alacsonyabb keresetűek nominális bértételei itt is emelkednek. Még nagyobb béremelés történt az egészségügyben: a rezidens orvosok akciója nyomán új szakmai és ágazati bértáblák léptek életbe. Az érdekegyeztetési rendszer átalakulásának újabb fordulata a versenyszférában felállított országos fórum, amely elődjénél kevesebb résztvevővel, s a közjogi támogatás garanciái nélkül kezdte meg működését.

4. Statisztikai adatok

Ez a fejezet a korábbi években kialakult szerkezetben részletes információt ad a rendszerváltozás óta eltelt időszak alapvető gazdasági folyamatairól, a népesség, a munkapiaci részvétel, a foglalkoztatás, a munkanélküliség, az inaktivitás, a bérek, az oktatás, a munkaerő-kereslet, a regionális különbségek, a migráció, a munkaügyi kapcsolatok, a jóléti ellátások jellemzőiről és néhány munkapiaci mutató nemzetközi összehasonlításáról. A korábbi évek hagyományának megfelelően a jelen kötetet a Közelkép témájához kapcsolódva, az adórendszerrel információát szolgáltató táblázatokkal bővítettük. A fejezetben szereplő táblázatok és az ábrák Excel formátumban letölthetők az azok alatt szereplő linkek segítségével. A 2000-től kiadott Munkaerőpiaci tükörben publikált munkapiaci folyamatokat leíró táblázatok teljes anyaga elérhető a <http://adatbank.mtakti.hu/tukor> honlapon.

5. Munkapiaci kutatások – válogatott bibliográfia, 2011–2012

A Munkaerőpiaci tükör 2012. évi kötetébe a 2011 októbere és 2012 októbere között megjelent publikációkból válogattunk. A bibliográfia a magyar munkapiaci jellemzőivel foglalkozó fontos hazai és külföldi szakirodalomra: könyvekre, folyóiratokra, műhelytanulmányokra, statisztikai kiadványokra, nemzetközi szervezetek munkapiaci témájú kiadványaira terjed ki. A korszerű bibliográfiakészítés elveit követve, igyekeztünk mindenütt megadni az elektronikus elérhetőségeket. Arra törekedtünk, hogy bibliográfiánkban a kötet témaköreire kapcsolódó releváns publikációkat – lehetőség szerint – a legteljesebben feltárjuk, a publikációkat könnyen áttekinthető, informatív módon csoportosítsuk.

* * *

A szerkesztőbizottság tagjai megköszönik az *MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet*, a *Központi Statisztikai Hivatal*, a *Budapesti Corvinus Egyetem Emberi Erőforrások Tanszéke*, a *Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat*, az *Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság*, a *Nemzetgazdasági Minisztérium*, az *Emberi Erőforrások Minisztériuma*, a *Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet*, a *Magyar Nemzeti Bank* munkatársainak a szükséges információk összegyűjtésében és el-

lenőrzésében, a kötet szerkesztésében, az egyes részanyagok elkészítésében végzett munkáját.

Köszönetet mondunk az *Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Kft.* munkatársainak, az általuk felkért szakértőknek az előző kötetekhez és a jelen kötet szakmai tervezetéhez fűzött észrevételeikért, javaslataikért és nem utolsósorban a kiadvány anyagi támogatásáért.

**A MAGYARORSZÁGI MUNKAPIAC
2011-2012-BEN**

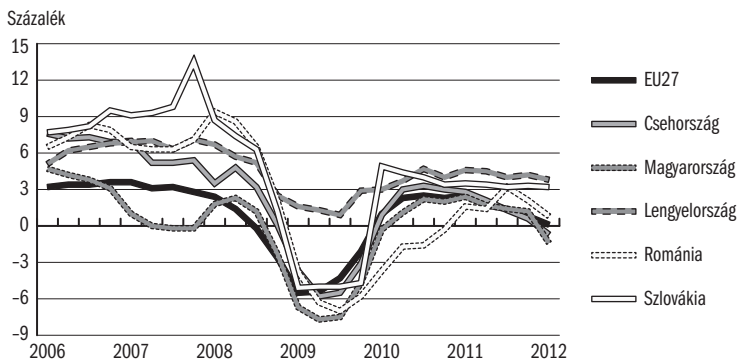
**CSERES-GERGELY ZSOMBOR
KÁTAY GÁBOR
SZÖRFI BÉLA**

A gazdasági környezet és a foglalkoztatottság alakulása
Munkakínálat
Munkakereslet
Munkanélküliség
A bérek alakulása
Hivatkozások

A GAZDASÁGI KÖRNYEZET ÉS A FOGLALKOZTATOTTSÁG ALAKULÁSA

A világgazdaságban 2011-ben folytatódott a 2009 közepén megindult gazdasági kilábalás. A kilátások fokozatosan javultak, és az európai gazdaságok többsége bővült (1. ábra). A válságra adott költségvetési reakciók, illetve a bankrendszernek nyújtott támogatások azonban számos európai országban az adósságállomány jelentős megrugrásához vezettek. A bankválság Európában fokozatosan adósságválsággá alakult át, amely elsősorban a perifériális euróövezeti tagállamokat (Portugália, Írország, Olaszország, Görögország és Spanyolország) érintette. Ennek hatására 2010 közepétől az európai országok többsége keresletszűkítő költségvetési politikát folytat, bár a kiinduló költségvetési pozíciók és a kiigazítások mértéke országonként eltérő. A költségvetési megszorítások aggregált keresletre gyakorolt hatása és az adósságválsággal kapcsolatos félelmek 2011 elejétől gyengítették a kilábalásba vetett bizalmat, és a gazdasági kilátások romlásához vezettek. 2011 második felében a nemzetközi konjunktúra jelentősen lassult, sőt 2012 elejére több gazdaság kibocsátása csökkent. Az euróövezetben az adósság fenntarthatóságával kapcsolatos bizonytalanság, a szigorú hitelezési feltételek és a már említett költségvetési kiigazítások hatására a gazdasági növekedés 2012 elejére megállt, az ipari termelés jelzőszámai pedig visszaesést vetítenek előre. Magyarország legnagyobb külkereskedelmi partnerének, Németországnak az euróövezet lassulása ellenére fennmaradhat magasabb növekedési üteme. A globális mérlegkiigazítással párhuzamosan azonban a növekedés bázisa az exportról a fogyasztásra toldható, ami kedvezőtlenül érintheti a közép-kelet-európai régió exportkeresletét (MNB, 2012a).

1. ábra: A GDP-növekedés alakulása a régióban, éves növekedési ütem (százalék)



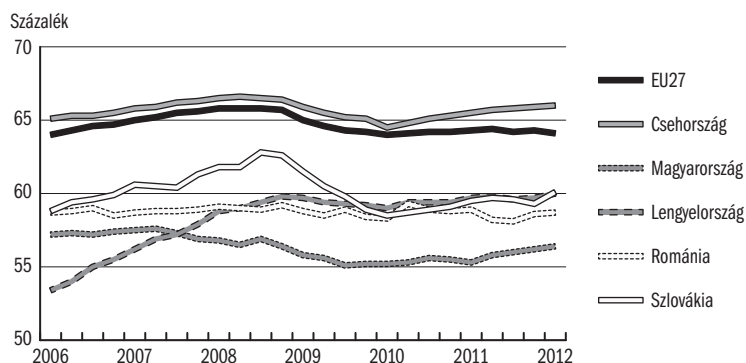
Forrás: Eurostat.

A régiós országok növekedése – párhuzamosan az európai külkereskedelmi partnereik gazdasági teljesítményével – 2011 első felében élénkült, azonban elmaradt a válság előtti ütemtől. A válság előtt jelentős eladósodottsággal jellemezhető Magyarország és Románia az adósságállomány jelentős leépítésére, erőteljesebb mérlegalkalmazkodásra kényszerült, így belső kereslete kisebb és vele együtt gazdasági növekedése lassabb volt, mint a többi régiós országé. Csehország növekedési üteme az elmúlt két évben csökkenő belső kereslete és költségvetési konszolidációja miatt fokozatosan lelassult, és 2012 elején a cseh gazdaság vissza is esett. A legkevésbé nyitott, így a külső kereslet ingadozásaira kevésbé érzékeny Lengyelországban a háztartások alacsonyabb eladósodottsága következtében a belső kereslet is hozzájárul a növekedéshez. Bár a növekedés üteme továbbra is elmarad a válság előtti értékektől, Lengyelország a régió legdinamikusabb országa. Szlovákiában az autóiipari termelés szerkezete és mérete segítette a gyors kilábalást, továbbá az eurót 2007-ben bevezető országban devizaadósságból fakadó problémák sem jelentkeztek.

Magyarországon a válság kitörése rövid távon a külső piacra termelő szektorokat érintette érzékenyebben, azonban a 2009–2010 során élénkülő külső kereslet következtében ugyanezen ágazatok kilábalása gyorsabban kezdődött meg. A korábban magas adósságot felhalmozó háztartások fogyasztása és beruházásai tartósan visszaesett. A vállalati alkalmazkodás során egyre alacsonyabbá váló reálbérek és a növekvő munkanélküliség csökkentette a rendelkezésre álló jövedelmet. A válság előttinél gyengébb forintárfolyam eközben a devizában eladósodott háztartások törlesztőrészeit is növelte. Mindezek hatására a belső kereslet tartósan visszaesett, a fogyasztás még 2012 elején is csak stagnált, a beruházások pedig továbbra is csökkennek. A hazai piacra termelő vállalatok kibocsátása így még 2012-ben is elmarad a válság előtti trendjétől.

A munkakereslet lényegében mindenhol visszafogottan alakul. A válság alatt kisebb-nagyobb mértékben minden országban jellemző volt a munkaerő-tartalékolás gyakorlata: a vállalatok kevesebb munkavállalót bocsátottak el annál, mint amennyi a kibocsátás visszaeséséből következne, és igyekeztek a képzettebb és termelékenyebb dolgozóikat megtartani. Számos esetben ezt célzott kormányzati programok is segítették: a vállalatok támogatást vehettek igénybe, amennyiben vállalták, hogy dolgozóikat megtartják. A válságból való kilábalás megindulásakor a munkaerőt tartalékoló vállalatok munkakereslete kevésbé bővül, miközben a megtartott munkaerő számára intenzívebb munkát szabnak meg. Ezzel összefüggésben a foglalkoztatási ráta az Európai Unióban, illetve azon belül a közép-kelet-európai régióban is elmarad a válság előtti szintjétől. Kivétel egyedül Lengyelország, ahol a gazdaság nem esett vissza, és jelenleg is viszonylag dinamikusán bővül. Magyarországon a foglalkoztatási ráta annak ellenére sem éri el a 2005–2006 körüli szintet, hogy a válság kitörésével párhuzamosan egyre intenzívebbé váló közmunkaprogramok jelentős mértékben ellensúlyozták a versenyszféra létszámának csökkenését (2. ábra).

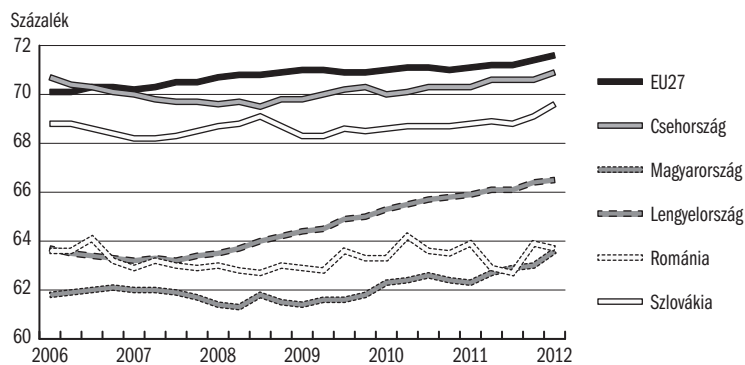
2. ábra: A foglalkoztatási ráta alakulása a régióban (15–64 éves korosztály, százalék)



Forrás: Eurostat.

A munkakínálatot válságok esetében két ellentétes, ciklikus hatás befolyásolhatja. Egyrészt, tartósan alacsony munkakereslet mellett az állásvesztők egy idő után feladhatják az álláskeresést, és kivonulhatnak a munkapiacról, ami az aktivitási rátát csökkenti. Másrészt viszont, az állásvesztőkkel egy háztartásban élő, korábban inaktívak visszatérhetnek a munkapiacra, hogy a háztartás kieső jövedelmét pótolják. Magyarországon és Lengyelországban az utóbbi években strukturális intézkedések növelték jelentősen az aktivitási rátát: mindkét országban szigorították a korengedményes nyugdíjba vonulást, Magyarország ezenfelül a rokkantnyugdíjassá nyilvánítást is szigorúbb feltételekhez kötötte, valamint felülvizsgálja a korábbi rokkantnyugdíjasok státusát is. Lengyelországban e mellett a nyolcvanas évek baby boomjának következményeként most kerülnek ki a munkapiacra az akkor születettek (OECD, 2012).

3. ábra: Az aktivitási ráta alakulása a régióban (15–64 éves korosztály, százalék)



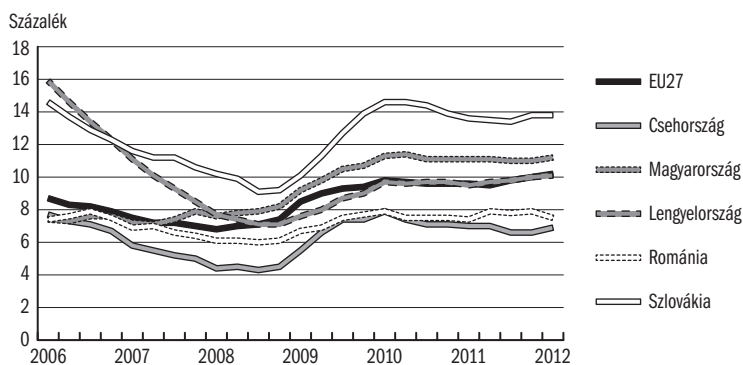
Forrás: Eurostat.

A nagy, illetve növekvő munkakínálat, valamint a gyenge munkakereslet eredményeként a munkanélküliségi ráta egész Európában magas szintre emelkedett, és sok országban a gazdasági kilábalás elindulása után is tovább növekedett. A magas

munkanélküliség különösen szembeötlő a legsúlyosabb adósságproblémával küzdő dél-európai országokban, de a régió országaiban is közelíti a rendszerváltozás utáni szinteket. Problémát jelent az is, hogy a válság elhúzódása a munkakereslet tartósabb visszaeséséhez vezet, így a munkanélküliek állástalálási esélyei alacsonyak maradnak. Ennek következményeként a tartós munkanélküliek (több mint egy éve álláskeresők) száma is megnő. A hosszú ideje állástalanok esetében pedig fennáll a veszélye annak, hogy elveszítik korábban megszerzett készségeiket és képességeiket, és a válság elmúltával sem lesznek képesek állást találni. Mindez a munkanélküliségi ráta egyensúlyi szintjét is növelheti (lásd például *Ball*, 2009).

A régió országaitól jelentősen különbözik Magyarország munkapiaca tekintetben, hogy az utóbbi években egyszerre érvényesül jelentős pozitív munkakínálati és negatív munkakeresleti sokk. A munkakínálatot elsősorban a rokkantnyugdíjazás feltételeinek szigorítása növelte az elmúlt öt évben, így az aktivitási ráta 2012 elejére a rendszerváltozás óta nem tapasztalt szintre emelkedett. A kétezres évek gazdaságszerkezeti átalakulása (textil- és építőipar hanyatlása, gépipar fellendülése) és a válság kitörése óta különösen gyenge növekedési környezet azonban először a munkakeresletet eltolódását, majd csökkenését okozta. Ennek következtében a munkanélküliségi ráta a kétezres évek közepe óta folyamatosan emelkedett (*4. ábra*). A munkanélküliség problémáját a válság még tovább mélyítette, ezáltal az első helyezett Szlovákiát 2009 óta – az intenzív közmunkás-foglalkoztatás ellenére – Magyarország követi a munkanélküliségi ráta szerinti rangsorban.

4. ábra: A munkanélküliségi ráta alakulása a régióban
(15–64 éves korosztály, százalék)



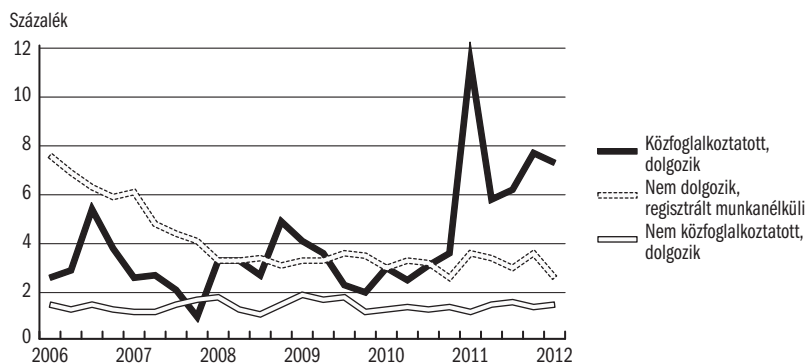
Forrás: Eurostat.

A következő alfejezetekben a munkakínálat és kereslet sokkjait ismertetjük, kiegészítve a bérezésben tapasztalt folyamatokkal.

MUNKAKÍNÁLAT

Az elmúlt években az aktivitási ráta bővülése új lendületet kapott. 2012 elejére a 15–64 éves korosztály aktivitási rátája megközelítette a 64 százalékot, amire utoljára 1993 elején volt példa. Az aktivitás változásának *Kátay–Nobilis* (2009) módszerével való felbontásával kimutatható, hogy 2009-től az aktivitást döntően a szociális transferek szigorítása és az aktív népesség összetételében bekövetkező változás növelte. A reziduális hatás – amely leginkább az aktivitás gazdasági ciklusokra reagáló komponenseit tartalmazza – a válság kitörésekor csökkentette az aktivitást. A különböző csoportok közötti áramlások szerint nem annyira a reményvesztett munkanélküliek váltak inaktívvá, sokkal inkább közvetlenül a foglalkoztatásból inaktivitásba áramlás erősödött fel (5. ábra). A támogatott foglalkoztatásból inaktivitásba áramlás 2011. évi megugrása inkább a közmunkaprogramok átalakításának következménye lehet. A 2011. évi rövid távú közmunkaprogramokból ideiglenesen kikerülő közfoglalkoztatott ugyanis valószínűleg nem dolgozott, és nem is keresett aktívan munkát addig, amíg a programba való újbóli bekerülésre várt, így a KSH munkaerő-felmérésének módszertana szerint inaktívnak számíthatott (6. ábra).

5. ábra: Beáramlási ráta az inaktivitásba



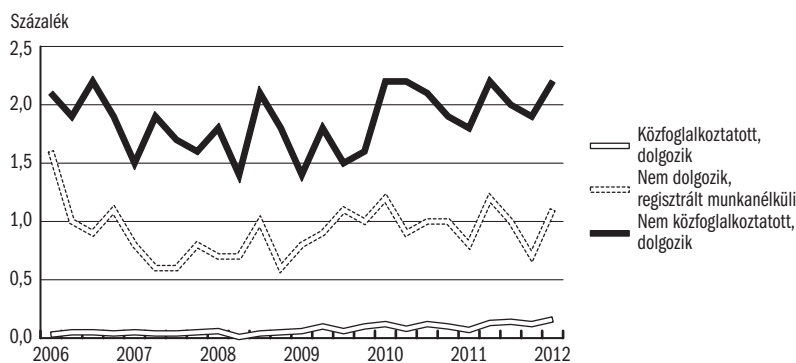
Megjegyzés: A közfoglalkoztatottak tartalmaznak minden támogatott közszférában dolgozót, nem csak a közmunkásokat.

Forrás: Saját számítások a KSH munkaerő-felmérése alapján.

Az elmúlt években a demográfiai folyamatok is csökkentették aktivitást: a Rátó-gyerekek ugyanis fokozatosan elérik a nyugdíjas kort, és munkapiacról történő kivonulásuk már elkezdődhetett. Rövid távon nagyjából kiegyenlíti egymást a tanulmányok folytatásának és az iskolázottság növekedésének hatása. A kétezres évektől egyre többen folytatnak hosszabb tanulmányokat, ami átmenetileg csökkenti az aktivitást. A tanulmányok befejezése után azonban a jobban iskolázottak aktivitása hosszú távon magasabb marad. Érdeemes megjegyezni, hogy az aktivitás változását az átlagos iskolázottsági szint változása véges időhorizonton

növeli. *Hermann–Varga* (2012) szerint az átlagos iskolázottsági szint növekedése az utóbbi két évben lelassult, és előrejelzésük szerint az évtized végéig a korábbi évekenél lassabb ütemben folytatódik, így valószínűleg egyre kisebb mértékben járul hozzá az aktivitás bővüléséhez. Az aktivitási ráta szintjét azonban a kedvezőbb átlagos iskolázottság tartósan emeli meg.

6. ábra: Kiáramlási ráta az inaktivitásból

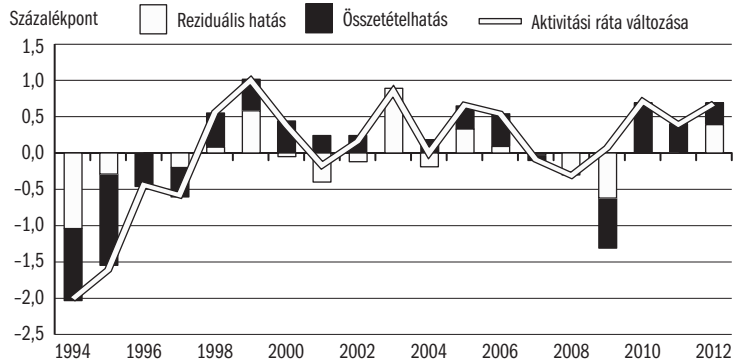


Forrás: Saját számítások a KSH munkaerő-felmérése alapján.

A kétezres évek elejétől a szociális juttatások folyamatos szigorítása pozitívan hat az aktivitásra, a folyamat 2008-tól ráadásul jelentősen felgyorsult. Ennek oka a nyugdíjkorhatár emelése mellett a rokkantnyugdíjra való jogosultság feltételeinek szigorodása. Az áramlási adatok szerint az aktivitás növekedése abból adódik, hogy míg 2006-ban a munkanélküliek 6–7 százaléka vált inaktívvá, ez az arány 2008 végére 3 százalékra csökkent. Az inaktivitásból való kiáramlás a kormányzat szándékai ellenére egyelőre nem változott érdemben – a rokkantnyugdíjazás feltételeinek szigorítása csak az inaktivitásba való beáramlást lassította. Figyelemre méltó, hogy 2011-ben a közmunkaprogramok rövid távú és részmunkaidőssé alakulásával a közmunkások egy jelentős része vált inaktívvá. Ennek azonban a KSH munkaerő-felméréseinek (MEF) módszertanából adódóan az is lehet az oka, hogy a közmunkások tudhatták, hamarosan visszakerülnek a programba, ebből adódóan a köztes időszakban sem nem dolgoztak, sem nem kerestek aktívan munkát. A 7–9. ábra az aktivitás változásának felbontását mutatja be.

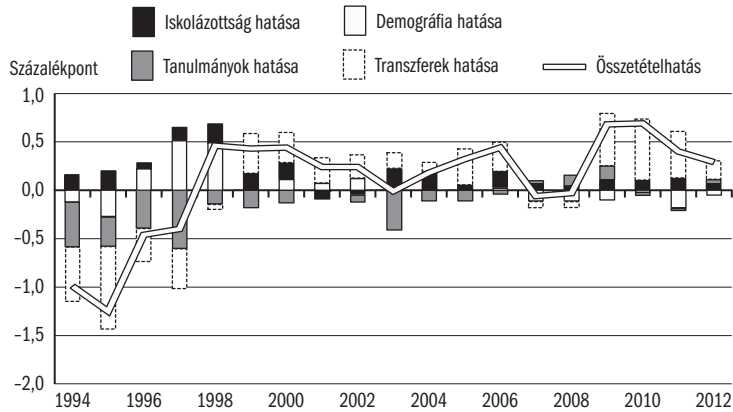
Az aktivitási ráta alakulása meglehetősen eltérő képet mutat az egyes régiókban (10. ábra). A 15–64 évesek körében legnagyobb, a 65–66 százalékos aktivitású Közép-Magyarországon és Dél-Dunántúlon az utóbbi években nem bővült az aktivitás. Az aggregált aktivitásbővülést inkább a kedvezőtlenebb helyzetben lévő régiók bővülő munkakínálatának a következménye. 2011-ben a dél-dunántúli régióban számottevően nőtt az inaktívok száma, ami összefüggésben állhat a közmunkaprogramok átalakításával. A legtöbb közmunkás ugyanis ebben a régióban dolgozott 2010-ben, és az áramlási adatok 2011 elején jelentősebb kiáramlást jeleznek a közmunkából az inaktívok közé.

7. ábra: Az aktivitási ráta változásának komponensekre bontása



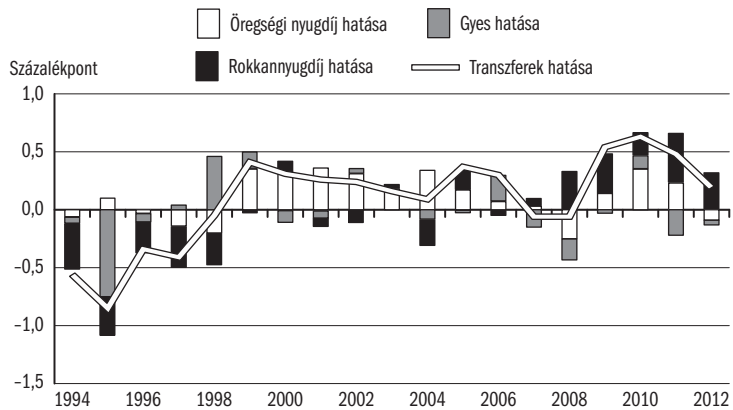
Forrás: Saját számítások a KSH munkaerő-felmérése alapján.

8. ábra: Az összetételhatás tovább-bontása



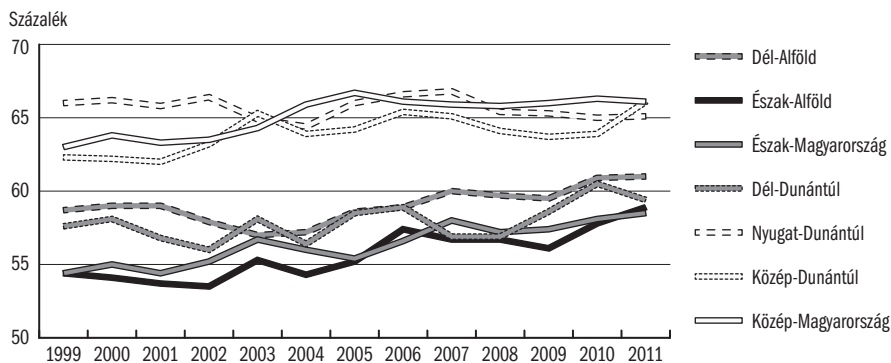
Forrás: Saját számítások a KSH munkaerő-felmérése alapján.

9. ábra: A transzferhatás tovább-bontása



Forrás: Saját számítások a KSH munkaerő-felmérése alapján.

10. ábra: Az aktivitási ráta alakulása Magyarország régióiban (15–64 éves korosztály, százalék)



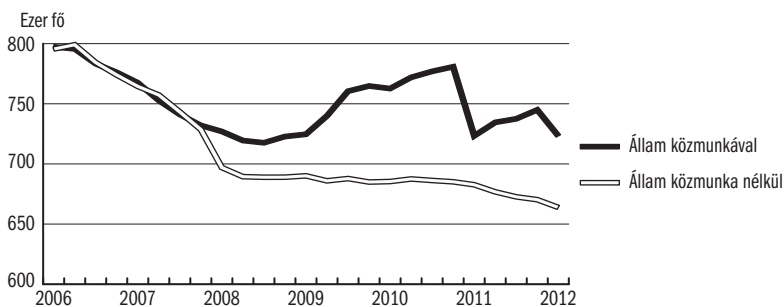
Forrás: KSH munkaerő-felmérése, MNB.

MUNKAKERESLET

Magyarországon a foglalkoztatás csökkenése már jóval a válság kitörése előtt, 2007 elején elkezdődött. Ezzel együtt a válság mélypontján, 2009 közepére a kibocsátás nagyobb mértékben esett vissza, mint a foglalkoztatottak száma, az úgynevezett munkaerő-tartalékolás során ugyanis a vállalatok igyekeztek megtartani képzettebb és magasabb termelékenységű dolgozóikat. Ennek oka lehetett, hogy a vállalatok a kereslet visszaesését csak átmenetinek gondolták, és felvétellel és elbocsátás költségeit, különösen a munkapiacra nehezebben megtalálható képzett dolgozók esetében, igyekeztek megtakarítani. A munkaerő megtartását, részmunkaidős foglalkoztatást, illetve a termelésből kieső napokon képzés nyújtását 2009-ben állami támogatások is segítették.

A közsféra munkakeresletét két tényező befolyásolta. A korábban felhalmozott államadósság csökkentésére és a költségvetési hiánycélok betartására vonatkozó szándék a közsféra létszámának ésszerű kialakítását tette szükségessé (11. ábra). Ennek hatására a közalkalmazottak és köztisztviselők száma a válság kitörése óta folyamatosan csökken.

11. ábra: Foglalkoztatás a közsférában (ezer fő)



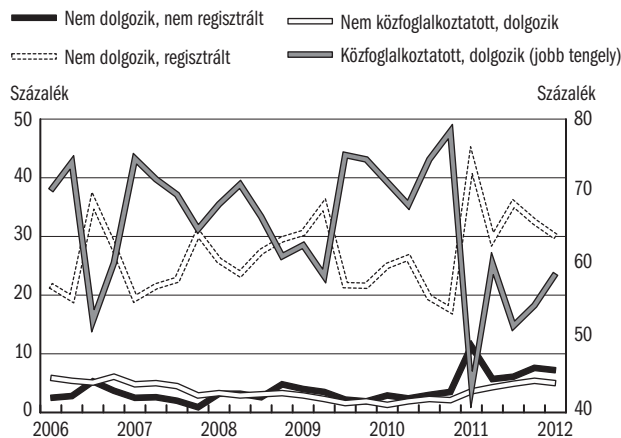
Forrás: KSH intézményi statisztika.

Ezzel párhuzamosan egyre nagyobb hangsúlyt kap a közfoglalkoztatás. A 2009-ben indított *Út a munkához* programot 2011-ben felváltó közmunkaprogram egységesítette a közfoglalkoztatás korábbi három formáját. Az új program rövid, jellemzően 2–4 hónapra kínált munkalehetőséget, többnyire részmunkaidőben. A programokhoz kapcsolódó lényeges változtatás volt a támogatási rendszer átalakítása. Az átalakított közmunkaprogram által érintettek száma az év során meghaladta a 300 ezer főt, egyszerre egy időben nagyjából 70–80 ezer fő körül tetőzött a közmunkások száma.

2012-ben a programok ismét változtak. A hangsúly a részmunkaidős foglalkoztatásról ismét a teljes munkaidősre tevődött, és átlagosan nyolc hónapra emelkedett a foglalkoztatás időtartama. A kormányzat 2012-ben mintegy 200 ezer érintettel számol, miközben az egy időben foglalkoztatottak száma már az év közepén meghaladta a 100 ezer főt.

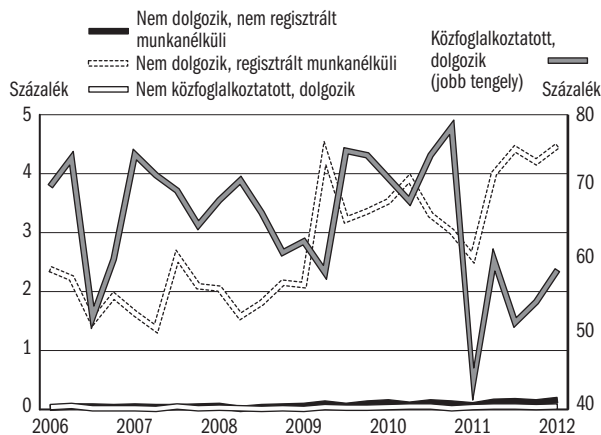
A KSH munkaerő-felméréseinek áramlási adatai szerint jelentős a tartósan közfoglalkoztatottak száma. A közmunkából kilépők többnyire ismét közfoglalkoztatotti vagy munkanélküli-státusba kerülnek, bár 2011-től növekedett a munkapiacról – feltételezhetően csak ideiglenesen, az újból közmunkába kerülés idejéig – kivonulók aránya is. Kedvezőnek tekinthető ugyanakkor, hogy a közmunkások mintegy 5 százaléka a gyenge munkakereslet ellenére el tud helyezkedni nem közmunkás foglalkoztatásba. Ez az arány nagyjából a kétezres évek elején megfigyelthez hasonló, azonban a jelenlegi programok mellett jóval többeket érint. A munkakereslet élénkülésével az elhelyezkedési arány javulása valószínűsíthető, a közmunkaprogramok szerepe tehát nem elhanyagolható (12–13. ábra).

12. ábra: Kiáramlási ráta a közfoglalkoztatásból



Forrás: KSH munkaerő-felmérése, saját számítások.

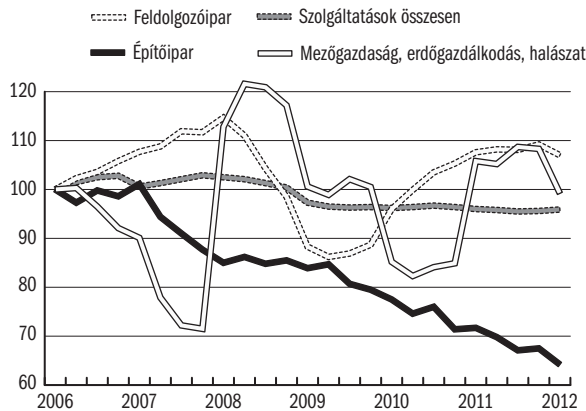
13. ábra: Beáramlási ráta a közfoglalkoztatásba



Forrás: KSH munkaerő-felmérése, saját számítások.

A versenyszféra munkakeresletének alakulására a konjunktúrához hasonló kettősség jellemző. A válságból való kilábalással párhuzamosan a külső kereslet élénkülése által kedvezően érintett feldolgozóipari vállalatok kezdtek bővítésbe. Ehhez hozzájárult néhány egyedi, elsősorban autóiipari nagyberuházás is (Mercedes gyár létesítése, Audi és Opel, illetve Hankook bővítése), ami a beszállítói hálózaton keresztül a kisebb feldolgozóipari vállalatok munkakeresletét is élénkíthette. A belső kereslettel szorosabb kapcsolatban lévő piaci szolgáltatások létszáma inkább stagnál, bővülést elsősorban a kisebb vállalkozások esetében a szálláshely-szolgáltatásban, illetve a szállítmányozás, raktározás ágazatban figyelhetünk meg. Az építőipar leépülése gyakorlatilag folyamatos, aminek hatására a szektorban foglalkoztatottak száma jelentősen csökkent. A mezőgazdaságban foglalkoztatottak száma viszont folyamatosan bővül, sőt arányuk a versenyszféra létszámában úgy tűnik, trendszerűen megfordult (15. ábra).

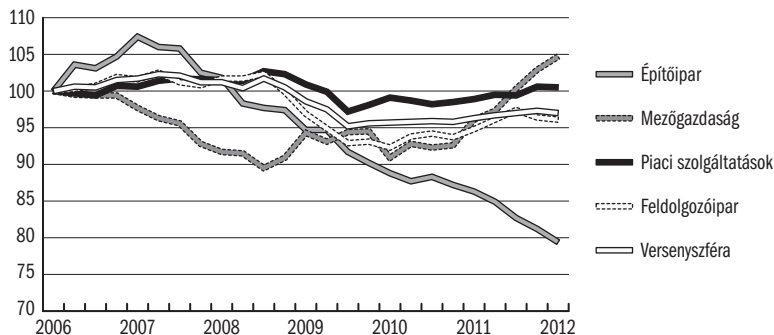
14. ábra: Egyes ágazatok hozzáadott értékének alakulása (2006. I. né. = 100)



Forrás: KSH.

Az intézményi statisztika szerint 2012 elején meredeken, mintegy 30 ezer fővel csökkent a versenyszféra létszáma (15. ábra). Az *MNB* (2012a) elemzésében rámutatott, hogy a létszámcsökkenés az 50 főnél kevesebb alkalmazottat foglalkoztató vállalatoknál jelentkezett, az 50 fő feletti vállalatok létszáma csak mérsékelten csökkent. De aggregált adatokat vizsgálva, a létszámcsökkenés függetlennek tűnik az év eleji béremelések nagyságától, vagyis valószínűleg nem közvetlenül a minimálbér kötelező emelése vezetett azonnali elbocsátásokhoz. Az *MNB* (2012a) elemzése rámutat, hogy a KSH *intézményi statisztikája* 5 és 49 fő közötti vállalati mintájának szokásos év eleji változása állhat a kimutatott nagymértékű létszámcsökkenés mögött. Ez nem azt jelenti, hogy a változás nem valós folyamatokat tükröz, hanem azt, hogy a versenyszféra kisebb vállalatai körében már 2011-ben is mérséklődhetett a foglalkoztatottak száma, a statisztika sajátosságai miatt ez a csökkenés azonban egyszerre jelentkezett. A *KSH munkaerő-felmérésének adatai* némileg más képet mutatnak. A nemzetgazdaság létszáma a válság 2009. évi mélypontja óta folyamatosan emelkedett 2011-ben is, amiben a munkaerő-felmérés szerint nemcsak a közmunkaprogramoknak, de a versenyszféra létszám-bővülésének is szerepe van. A két statisztika közötti eltéréseket magyarázhatja, hogy a KSH adataiban szerepelnek az 5 fő alatti vállalkozások, illetve egyéni vállalkozók, valamint a szürke- vagy feketegazdaságban foglalkoztatottak is. Ezenkívül a munkaerő-felmérés létszámfolyamatai jellemzően késve követik mind a konjunktúra, mind az intézményi statisztika létszám alakulását, így elképzelhető, hogy a 2011-ben látott bővülés még a 2009–2010 közötti kilábalás következménye, és még nem tükrözi a 2011 második felétől romló konjunktúrakilátásokat (*MNB*, 2012b).

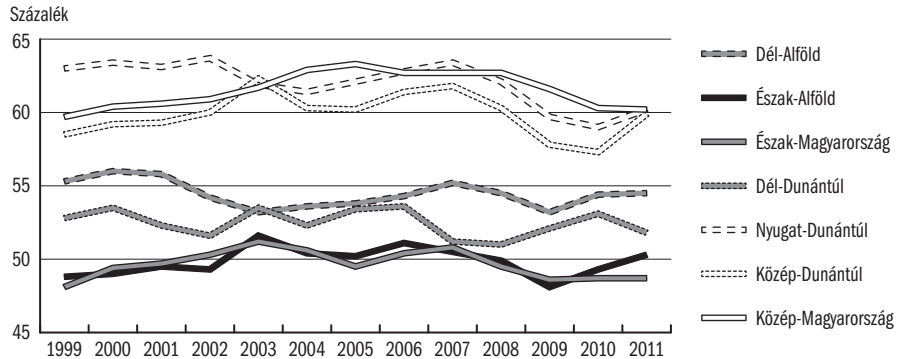
15. ábra: A foglalkoztatás alakulása a versenyszférában (2006. I. né. = 100)



Forrás: KSH intézményi statisztikája.

A válság következtében visszaeső munkakereslet minden régiót egyformán érintett (16. ábra). A foglalkoztatási ráta azonban az elmúlt években összességében a fejlettebb régiókban mutatott nagyobb csökkenést. A kevésbé fejlett és alacsonyabb foglalkoztatási aránnyal jellemezhető régiókban koncentrálódó közfoglalkoztatás e térségekben hozzájárult a viszonylag kedvezőbb foglalkoztatási tendenciákhoz.

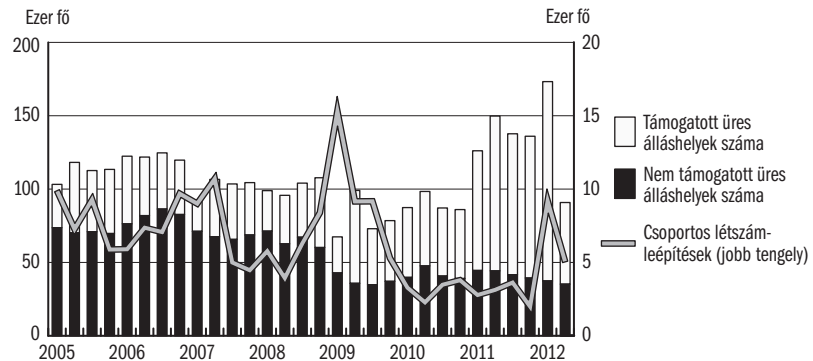
16. ábra: Foglalkoztatási ráta Magyarország régióiban (százalék)



Forrás: KSH munkaerő-felmérése.

A csoportos létszámleépítések nagysága 2010 elejétől visszaállt a válság előtti szintre. 2011 végén, 2012 elején azonban több nagyvállalat csődje, illetve termelési kapacitásaik leépítése (Malév, Budapest Airport, Nokia) ismét jelentős csoportos leépítésekhez vezetett. A nem támogatott üres álláshelyek száma 2010-ben is emelkedett valamelyest, 2011 közepétől azonban a konjunktúrakilátások fokozatos romlásával párhuzamosan a vállalatok munkakereslete ismét csökkenni kezdett (17. ábra). Az újonnan kiírt üres álláshelyek száma 2012 elejére a válság mélypontján tapasztalt értékekre esett vissza. A munkanélküliek száma azonban a közmunkaprogramok ellenére sem csökkent érdemben ebben az időszakban. A két folyamat eredőjeként az új üres álláshelyek és a munkanélküliek száma közötti kapcsolatot mutató Beveridge-görbe az elmúlt másfél évben inkább az origó felé tolódott (18. ábra).

17. ábra: A csoportos létszámleépítések és az üres álláshelyek számának alakulása

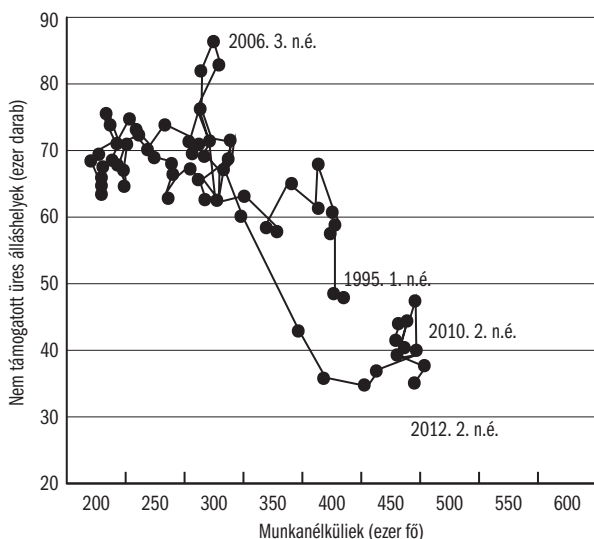


Forrás: Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat, MNB.

A munkapiaci irodalom szerint negatív termelékenységi sokkok esetén a Beveridge-görbe kezdetben az origó felé tolódik el (már nem írnak ki új álláshelyeket, és a munkanélküliek száma még nem csökken), majd a görbén mozgunk lefelé

(az új álláshelyek száma csökken, és a munkanélküliek száma is növekszik, lásd a 2008–2009 közötti időszakot). Pozitív termelékenységi sokkok esetén ennek fordítottja történik (lásd 2009–2010 első felét). A görbe eltolódása azonban jelezhet kedvezőtlen strukturális folyamatokat is, ha az üres álláshelyek száma, ezzel párhuzamosan a munkakereslet tartósan lecsökken, de a munkanélküliek száma tartósan magas. Hogy a 2011–2012 közötti folyamatok ciklikus vagy strukturális eredetűek, egyelőre nem lehet biztosan megmondani, mindenestre a Beveridge-görbe kedvezőtlen változásokat jelez (lásd például *Mortensen–Pissarides, 1994* és *Shimer, 2000*).

18. ábra: A Beveridge-görbe alakulása



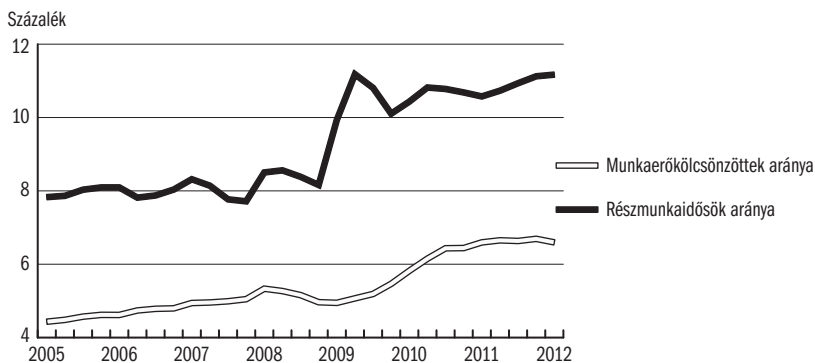
Forrás: Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat, MNB.

A nem támogatott üres álláshelyek számának folyamatos mérséklődése mellett több tényező is arra utal, hogy az aggregált munkakereslet nem csak ciklikus okokból alacsony, hanem tartósan esett vissza. Az építőipar leépülése évek óta tartó folyamat, amelyben egyelőre nem látszik fordulat (lásd a 14. ábrát). A vállalati beruházási ráta rendkívül alacsony, azaz nem épülnek ki jövőbeli termelési kapacitások. Több átlagos méretű vállalat szűnik meg, mint amennyi létrejön. A munkakereslet tartós visszaesése a munkakínálat trendszerű bővülése mellett azzal jár, hogy a munkanélküliségi ráta huzamosabb ideig magas maradhat és azt mérsékelni csak a közmunkaprogramok képesek (MNB, 2012b).

A válság kitörésével felerősödött az atipikus foglalkoztatási formák terjedése. A részmunkaidős foglalkoztatás terjedése először a feldolgozóiparban gyorsult fel, majd a szolgáltatászektorban is dinamikusan növekedett. Az intézményi statisztika adatai szerint az öt fő feletti vállalatoknál a részmunkaidős foglalkoztatás aránya a válság előtti 8 százalékról 2012 elejére 11 százalék fölé emelkedett (19. ábra).

Egyre népszerűbbé vált a munkaerő-kölcsönzés is, az öt fő feletti cégeknél 2011-ben 7 százalék körülire nőtt a kölcsönzött munkavállalók aránya. Az Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat 2012-es kiadványa szerint a munkaerő-kölcsönzőkkel több mint hétezer foglalkoztató szerződött, amelyből 3900 a feldolgozóiparból került ki. Egy foglalkoztató átlagosan mintegy 16 dolgozót kölcsönzött, a kölcsönzés intenzitása a legmagasabb a keleti országrészben volt, Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében elérte a 143 fő/foglalkoztatót is. 2011-ben összesen 111 ezer munkavállalónak volt munkajogi kapcsolata a munkaerő-kölcsönzőkkel, egyszerre egy időben azonban csak nagyjából minden harmadik munkavállalót kölcsönözték ki. A munkavállalók nagyjából kétharmadát a feldolgozóiparba kölcsönözték ki, a szolgáltatások közül az információ, kommunikáció és az adminisztratív szolgáltatások volt jelentősebb, 5,8 és 4,9 százalékkal (NSZF, 2012b).

19. ábra: A részmunkaidősek és a kölcsönzött munkaerő a teljes munkaidős foglalkoztatottak arányában



Forrás: KSH intézményi statisztika.

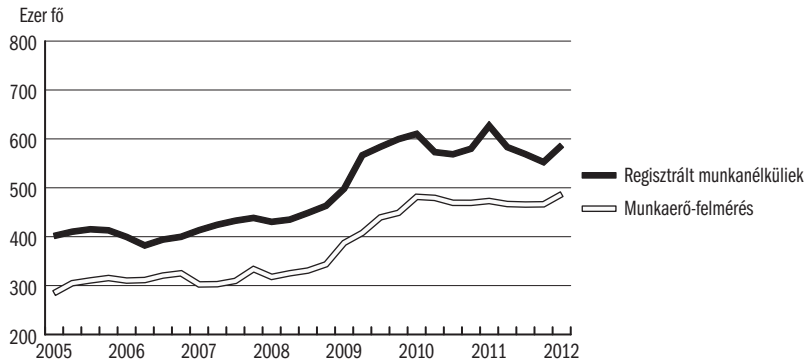
2011-től a munkaerő-kölcsönzőknek lehetőségük van magánvállalkozások számára közfoglalkoztatottak kölcsönzésére is. A lehetőséget egyelőre azonban még nem használták ki: összesen öt kölcsönzőcég szerzett erre jogosultságot, de egy sem kölcsönzött ki ténylegesen közmunkást (NFSZ, 2012b).

MUNKANÉLKÜLISÉG

Az elmúlt években növekvő munkakínálat és a válság hatására visszaeső munkaerőkereslet eredményeként 2008–2009-ben az ILO definíciója szerinti munkanélküliségi ráta gyorsan emelkedett 11 százalékra, és azóta sem tudott mérséklődni (20. ábra). Mivel az aktivitás bővítését célzó kormányzati intézkedések hatására egyre kevesebb munkanélküli hagyja el a munkapiacot, a közmunkaprogramok csak a munkanélküliségi ráta emelkedését segítenek megakadályozni, de csökkenteni azt nem képesek.

A regisztrált munkanélküliek száma a KSH munkaerő-felméréséhez hasonlóan növekedett, de annál volatilisabb képet mutatott. A közmunkaprogramok évenkénti átalakulása következtében ugyanis az elmúlt évek első hónapjaiban a közfoglalkoztatás minimálisra csökkent, ezzel párhuzamosan a korábbi közmunkások ismét regisztráltak a munkaügyi kirendeltségeken, ami a regisztrált munkanélküliek számának megugrásához vezetett. Ahogy a közmunkaprogramok az év közepére felfutottak, a regisztrált munkanélküliek száma is csökkent.

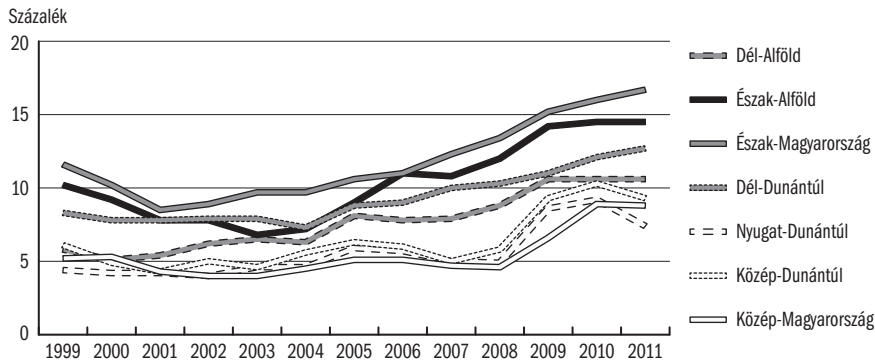
20. ábra: Regisztrált és ILO-munkanélküliek száma



Forrás: NFSZ, KSH munkaerő-felmérés.

A munkanélküliségi ráta emelkedése minden régióban megfigyelhető volt, azonban érdemi eltérések mutatkoztak meg az egyes régiók között (21. ábra). A válság előtt a legalacsonyabb (4–5 százalékos) munkanélküliséggel jellemezhető Közép-Magyarországon a ráta hirtelen megugrott 2009-ben, és azóta 6–7 százalék között ragadt. A központi régióban a gazdaság élénkülése ellenére nem csökkenő munkanélküliség elsősorban arra vezethető vissza, hogy a közszférában dolgozók (nem közmunkások) száma a fővárosban a legjelentősebb, így az állami szféra létszámának csökkentése ezt a régiót érintette legérzékenyebben.

21. ábra: Munkanélküliségi ráta Magyarország régióiban

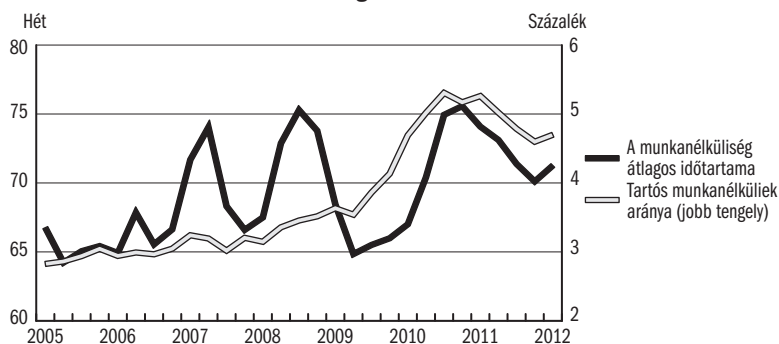


Forrás: KSH munkaerő-felmérése.

Nyugat- és Közép-Dunántúlon – az autó-, illetve feldolgozóipar területi koncentrátságának következtében – a 2008. évi 6–7 százalékról gyorsan 10 százalék közelébe emelkedett a munkanélküliek aránya, az ipar viszonylag gyors talpra állásával párhuzamosan azóta azonban 2011-ben már csökkent a munkanélküliség. A dél-alföldi, dél-dunántúli, illetve a legmagasabb munkanélküliségű észak-alföldi és észak-magyarországi régióban a munkanélküliségi ráta trendszerű emelkedése már a kétezres évek közepén megkezdődött, a válság kitörése erre csak ráerősített. 2010-től a közmunkaprogramok elsősorban ezekben a régiókban koncentráálódtak, a nagyobb aktivitás mellett azonban a munkanélküliségi ráta nem tudott csökkenni, sőt Észak-Magyarországon és a Dél-Dunántúlon tovább növekedett.

Mivel a munkakereslet tartósan visszaesett, a hosszú távú munkanélküliségi ráta is fokozatosan emelkedett. 2011-ben a közmunkaprogramok jellegeből fakadóan a tartós munkanélküliek száma mérséklődött, mivel a rövid távú programokba belépők nagyrészt közülük kerültek ki. 2012-ben azonban a programok újabb átalakítása révén a közmunkában érintettek száma nagyjából százezerrel kevesebb, a közmunka lehetőségétől elesőknek pedig továbbra is csak csekély esélyük van a versenyszférában elhelyezkedni. Ennek hatására a hosszú távú munkanélküliségi ráta az idei év elejétől ismét növekedni kezdett. A munkanélküliség átlagos időtartama már a válság kitörése előtt növekvő tendenciát mutatott, a válság hatására azonban átmenetileg az átlagos időtartam lecsökkent, mivel a friss állásvesztők áramlottak be a munkanélküliségbe. 2011-re az időtartam ismét jelentősen hosszabb lett, jelezve hogy a válság során állásukat veszítők huzamosabb ideje nem tudnak elhelyezkedni. 2011-ben az átlagos időtartam csökkenése szintén a rövid távú, de sok munkanélkülit megmozgató közmunkaprogramokra vezethető vissza (22. ábra).

22. ábra: A hosszú távú munkanélküliségi ráta és a munkanélküliség átlagos időtartama



Forrás: KSH munkaerő-felmérése.

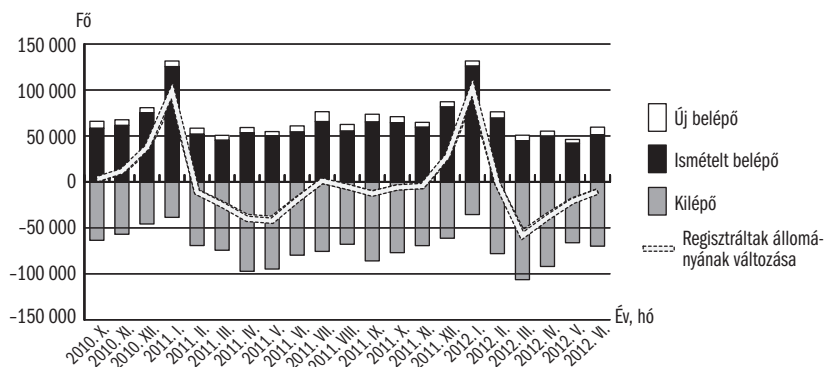
2011 egyik legfontosabb munkapiaci változása a munkanélküli-ellátások változása volt, aminek a munkanélküliekre gyakorolt hatásáról ma még keveset

tudunk. 2011 szeptemberére előtt a regisztrált munkanélküliek 270 napig voltak jogosultak álláskeresési járadékra, majd 90 napig (50 évet betöltöttek esetében 180 napig) álláskeresési segélyre, ezután kezdődött a szociális típusú ellátás és a közfoglalkoztatás jelenlegi formája. Azóta az álláskeresési járadék a regisztráció utáni három hónapban jár csak, a munkanélküli-segély pedig csak a nyugdíjkorhatárnál legfeljebb öt évvel fiatalabbak számára elérhető. Ez után kezdődik az a szakasz, amiben közfoglalkoztatásban vagy aktív munkaerő-piaci programokban kell részt venni ahhoz, hogy az érintettek a későbbiekben ne veszítsék el jogosultságukat a pénzbeli ellátásra. A változások tehát nemcsak az ellátott időszak hosszát érintették, hanem az az utáni időszakot és a pénzbeli ellátás feltételeit is.

Az ellátások beszüntítésének többféle hatása lehet. A feltétel nélkül ellátott tisztán álláskeresésre fordítható időszak rövidítése ronthatja az állástalálási esélyeket, ugyanakkor a pénzbeli ellátás ellenőrző hatásának csökkentése javíthatja azt. Nemcsak az álláskeresési idő változhat, hanem a megtalált állás minősége is. Ha az álláskeresésre fordított idő rövidebb, nagyobb az esélye annak, hogy a munkanélkülinek az optimálisnál kisebb bért vagy más szempontból rosszabb feltételeket kínáló állást kell elfogadnia. Végül a rendszer egészének megváltozása szelektív hatásokkal is járhat. Ha valaki szinte biztos abban, hogy nem kap érdemi segítséget a munkába álláshoz a regisztráció ideje alatt, kevés ellátásra jogosult, és nem akar a közfoglalkoztatásban részt venni, akkor elképzelhető, hogy nem is akar majd álláskeresőként regisztrálni a munkaügyi kirendeltségeken.

A 23. ábrán azt a már ismert tényt mutatjuk be ismét, hogy a regisztrált munkanélküliek évi átlagos állománya 2010 után körülbelül 580 ezer fő körül stabilizálódott, amit év közben elsősorban a közfoglalkoztatás ki- és felfutása, a regisztrált állományba beáramlás és vele párhuzamosan az abból kiáramlás változtat meg.

23. ábra: A regisztrált munkanélküliek száma (fő) és az átlagos munkanélküli-periódus hossza (hó)



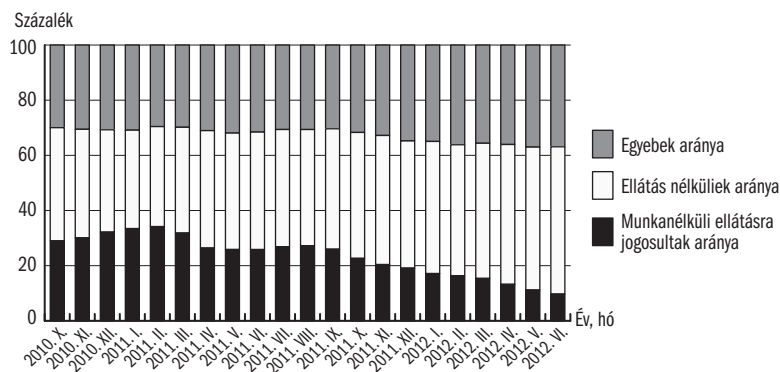
Forrás: NFSZ.

Látható, hogy a változások mögött olyan emberek belépése húzódik meg, akik már korábban is (bár nem szükségszerűen egy közeli időszakban) voltak a Nem-

zeti Foglalkoztatási Szolgálat ügyfelei, ezzel szemben az új belépők súlya minimális. Az adatokban jellegzetes összefüggés figyelhető meg a regisztráltak állományának változása és a regisztráció hossza között. Egyedi adatok hiányában azonban ebből nem lehet messzemenő következtetésre jutni, ugyanis a közfoglalkoztatás megszakítja a regisztrált státus folytonosságát, hosszának számítását pedig újra indítja. 2011 szeptembere után egyik mutatószámában sem látható szabad szemmel az addigi folyamatok jelentős változása. A teljes állományra vetített kilépés aránya a korábbi év minden hónapjához képest nő, ez azonban számos hatást foglal magában.

A változás hatásai erőteljesebben tükröződnek a munkanélküli-ellátásban részesülők arányát mutató adatokon. A 24. ábra szerint a korábban jóval 20 százalék (sőt, 2011 elején: 30 százalék) feletti ellátotti arány 2012 nyarára 10 százalékra csökkent. Bár a csökkenés következtében főként az ellátás nélkül maradók aránya nőtt, enyhén nőtt az egyéb, azaz szociális ellátásban részesülők is.

24. ábra: A regisztrált munkanélküliek állományának összetétele ellátásra jogosultság szerint



Forrás: NFSZ.

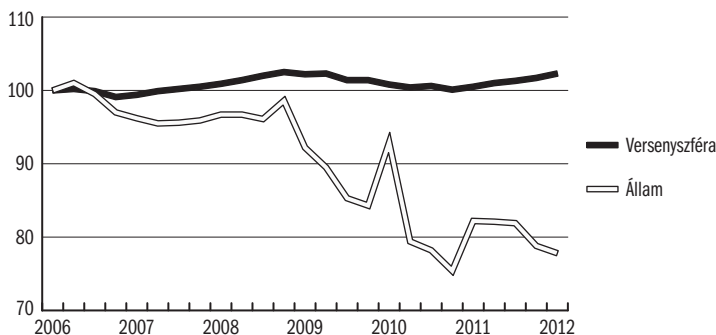
A BÉREK ALAKULÁSA

A válság kitörése a korábbi magas nominális bérdinamika megtörését is magával hozta. Nemzetgazdasági szinten a reálbérek is mérséklődtek, azonban az egyes gazdasági ágakban meglehetősen eltérő bérdinamikát tapasztaltunk. Az állami szféra béralkalmazkodása jóval erősebb volt, a reálbérek csökkenése a válság kitörése óta folyamatos. A versenyszféra reálkeresetei azonban a válság előtti szinthez képest nem csökkentek (25. ábra).

Az állami szféra a költségvetési hiánycélok tartása érdekében a munkaköltségek erőteljes visszafogására kényszerült. A közfoglalkoztatástól eltekintve, a létszámcsökkenés mellett a közsféra nominális bérei 2008 óta gyakorlatilag nem emelkedtek, ennek következtében a reálbérek 2012 elejére a 2007. évi szinthez képest mintegy 25 százalékkal mérséklődtek (25. ábra). A nominális bruttó ke-

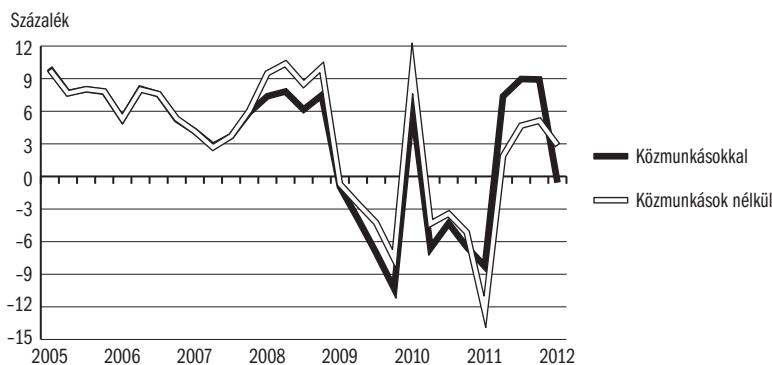
resetekben a közmunkaprogramok 2011. évi átalakítása okozott torzítást. Mivel az intézményi statisztika a teljes munkaidős foglalkoztatottak átlagkeresetét méri, 2011-ben nagy számban estek ki a mintából alacsony keresetű közmunkások, ami felfele torzította az állami szféra bérinterjét. A közmunkásoktól eltekintve, a 2010. évi egyszeri keresetkiegészítés okozott jelentősebb béremelkedést, de általánosságban a válság kitörése óta a közszféra bérdinamikája jelentősen elmaradt a versenyszféráétól (26. ábra).

25. ábra: A bruttó reálkeresetek alakulása (2006. I. né. = 100)



Forrás: KSH intézményi statisztika.

26. ábra: A közszféra bruttó bérei közmunkásokkal és közmunkások nélkül (éves változás, százalék)



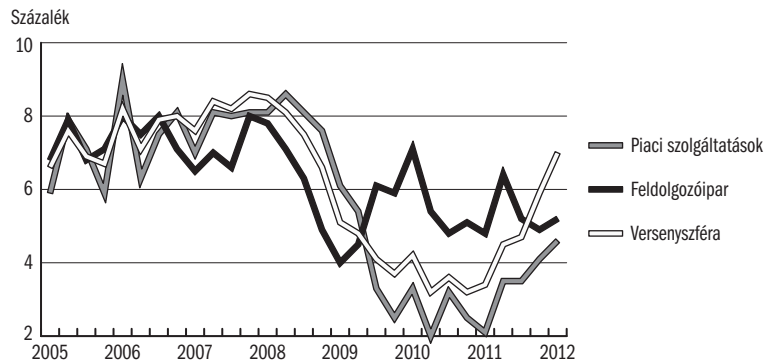
Forrás: KSH intézményi statisztika.

A versenyszféra nominális bérdinamikája a válság kitörése óta lazának tekinthető munkapiacra jóval visszafogottabb, mint a korábbi években. A közszférával ellentétben azonban a lefelé merev reálbérek csökkenését nem tapasztaltuk. 2011-ben és 2012-ben a bruttó bérek alakulását a személyi jövedelemadó rendszerében bekövetkező változások is befolyásolták.

Az elmúlt évek munkakínálatának bővülése *ceteris paribus* mérsékelné a bérdinamikát, ez viszont hosszú távon érvényesülő folyamat. A válság során jelentősen mérséklődő bérinterjet 2010 második felétől a konjunktúrakilátások javu-

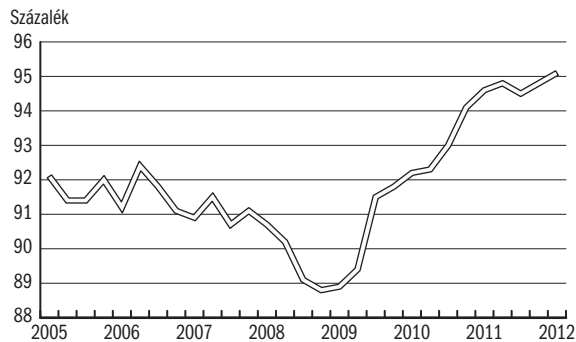
lása is gyorsította. A kilábalás kettőssége azonban a bérfolyamatokban is tetten érhető. A kedvezőbb helyzetben lévő feldolgozóipar bérei a termelékenység javulásával párhuzamosan fokozatosan gyorsultak. A piaci szolgáltatások esetében a béremelések még 2011-ben is historikusan alacsonyok maradtak, csak az év második felében tapasztaltunk némi gyorsulást (27. ábra). A gazdaság egyre élesebb szerkezeti kettőssége következtében a feldolgozóipari átlagbérek 2010 elejétől egyre inkább megközelítették a szolgáltatások átlagos béreit (28. ábra).

27. ábra: A bruttó átlagkeresetek alakulása a versenyszférában
(éves változás, százalék)



Forrás: KSH intézményi statisztika.

28. ábra: A feldolgozóipar és a piaci szolgáltatások bruttó béreinek egymáshoz viszonyított aránya



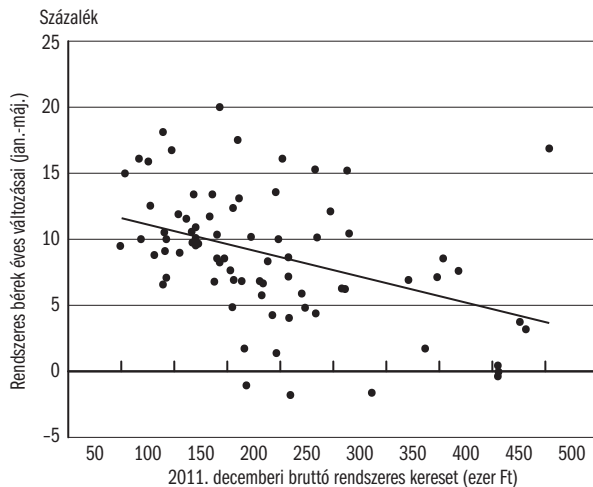
Forrás: KSH intézményi statisztika.

2011-ben a kormányzat családi adókedvezményt, valamint egységes 16 százalékos adókulcsot vezetett be, megtartva azonban a 27 százalékos „szuperbruttó” adókulcs intézményét, így az effektív kulcs 20,3 százalékos lett. Az adójóváírás egyelőre megmaradt, azonban szigorodott, valamint emelkedett a munkavállalói nyugdíj-járulék mértéke. Az adóváltozások a többgyermekes családok és az átlagbér felett keresők adóterheit csökkentették jelentősen, míg az alacsony keresetűek, illetve gyermektelenek adóterheit emelték. A magasabb keresetűek esetében a munkát

terhelő adók csökkentése a közgazdasági logika szerint a megnövekvő munkakínálaton keresztül rövid távon a bruttó bérek csökkenését okozná. 2011-ben azonban az intézményi statisztika dezaggregált adatai alapján ez mégsem következett be: a jellemzően magasabb keresetű dolgozókat foglalkoztató ágazatok béremelkedése csak kis mértékben maradt el az alacsonyabb keresetűek béremelkedésétől. A bércsökkenés elmaradása mögött több ok is meghúzódhat. Előfordulhat, hogy az adócsökkentést a vállalatok fehéredésre használták ki: a ténylegesen kifizetett bruttó bér nem változott, vagy akár csökkent is, de a cégek magasabb bérekre jelentették be munkavállalóikat, akik nettó bére az adócsökkentés következtében emelkedhetett. A bércsökkenés elmaradása jelezhet ugyanakkor a munkakereslet és a munkakínálat közötti jelentős szerkezeti eltérést is. A válság, majd a kilábalás során a vállalatok munkakereslete a képzetebbek felé tolódott el, akik általában is nagyobb bérigényekkel jelentkeznek. A válságból való kilábalás megindulásával a képzetek találtak legkönnyebben állást, és később a vállalatok egyre nehezebben tudták kielégíteni a képzetek iránti munkakeresletüket. Ennek alapján a munkapiac az általánosan használt indikátorok által sugalltnál feszebb lehet, ami magyarázza a magasabb bérdinamikát (MNB, 2012a).

2012-ben az adórendszer ismét átalakult. Megszűnt az adójóváírás, valamint nagyjából az átlagbér környékéig megszűnt a superbruttó adóalap intézménye, ezáltal gyakorlatilag kétkulcsossá vált az személyi jövedelemadó, egy 16 százalékos és egy 20,3 százalékos kulccsal. Mivel az adójóváírás kivezetése rendkívül jelentősen csökkentette volna az alacsony keresetűek nettó bérét, a kormányzat 20 százalékkal emelte a minimálbért, illetve „elvárt” béremelést fogalmazott meg. Azok a vállalatok, amelyek teljesítik ezt a követelményt, a munkaköltség növekedését fedező bérkompenzációra pályázhatnak.

29. ábra: Bérszint és bérváltozás a versenyszférában



Forrás: KSH intézményi statisztika.

Az adminisztratív intézkedések hatására 2012 elején, amint az a 29. ábrán látható, a versenyszféra bruttó átlagkeresetei közel 10 százalékkal nőttek az előző év azonos időszakához képest. A minimálbér-emeléssel és az „elvárt” béremeléssel összhangban az alacsony keresetűek bruttó bérei emelkedtek nagyobb mértékben, míg az adóváltozások által kedvezően érintett magasabb keresetűek körében a béremelkedés valamivel visszafogottabb volt. A nagyobb keresetűek körében megfigyelt 5–6 százalékos bérnövekedési ütem azonban még így is nagynak tekinthető, különösen akkor, ha figyelembe vesszük, hogy a személyi jövedelemadó 2012. évi változásai az átlag felett keresőknek kedveztek. A jelentős növekedés okairól egyelőre kevés információ áll rendelkezésre, a munkapiac eltérő keresleti és kínálati szerkezete mellett a magasan ragadt inflációs várakozások is szerepet játszhatnak.

HIVATKOZÁSOK

- BALL, L. M. (2009): Hysteresis in Unemployment: Old and New Evidence. NBER Working Paper.
- HERMANN ZOLTÁN–VARGA JÚLIA (2012): A népesség iskolázottságának előrejelzése 2020-ig. Közgazdasági Szemle, 59. évf. 7–8. sz. 854–891. o.
- KÁTAY GÁBOR–NOBILIS BENEDEK (2009): Driving Forces Behind Changes in the Aggregate Labour Force Participation in Hungary. MNB Working Papers, 2009/5. Magyar Nemzeti Bank, Budapest.
- MNB (2012a): Jelentés az infláció alakulásáról. Magyar Nemzeti Bank, Budapest, március.
- MNB (2012b): Jelentés az infláció alakulásáról. Magyar Nemzeti Bank, Budapest, június.
- MORTENSEN, D. T.–PISSARIDES, C. (1994): Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment. Review of Economic Studies, Vol. 61. No. 3. 397–415. o.
- NFSZ (2012a): Munkaerő-piaci helyzetkép a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai alapján. 2011. Nemzeti Munkaügyi Hivatal, Budapest.
- NFSZ (2012b): Összefoglaló a munkaerő-kölcsönzők 2011. évi tevékenységéről. Nemzeti Munkaügyi Hivatal, Budapest.
- OECD (2012): OECD Economic Surveys. Poland. Overview. OECD.
- SHIMER, R. (2005): The Cyclical Behavior of Equilibrium Unemployment and Vacancies. American Economic Review, Vol. 95. No.1. 25–49. o.

**KÖZELKÉP – I.
ADÓK, TRANSZFEREK
ÉS A MUNKAPIAC**

Szerkesztette
BENCZÚR PÉTER

Szerkesztői előszó

1. Bevezetés

- 1.1 Az empirikus kutatások alapjául szolgáló hazai adatállományok
2. Az adóköteles jövedelem rugalmassága
3. A munkakínálat extenzív határa
4. Az adóváltozások hatásainak elemzése mikroszimulációs modellek segítségével
5. Az adók és transzferek munkakeresleti hatásai
 - 5.1. A munkakeresleti hatások mérésének elméleti kerete
 - 5.2. Korábbi bértámogatási programok foglalkoztatási hatása
 - 5.3. A bértámogatás hatása az idősebb munkavállalókra
 - 5.4. A minimálbér differenciálása Magyarországon – érvek és ellenérvek
 - 5.5. A munkavállalót és a munkaadót terhelő adók és járulékok eltérő hatásának nemzetközi irodalmáról
6. Adóelkerülés, adócsalás, fekete- és szürkefoglalkoztatás
 - 6.1. A zsebbe fizetés elterjedtsége és a munkanélküliségtől való félelem
 - 6.2. Minimálbér vagy minimális adókulcs?
 - 6.3. Szűrkit vagy fehérít? Az alkalmi munkavállalói könyv mint járulékkedvezmény

SZERKESZTŐI ELŐSZÓ

BENCZÚR PÉTER

A Közgazdasági Szemlében 2007-ben megjelent irodalom-összefoglaló cikkemben így fogalmaztam: „A közelebbi és távolabbi múltban is gyakran találkozhattunk élénk vitákkal különböző adó-, járulék- vagy transzferreformok makrogazdasági hatásairól, költségvetési hatásairól vagy éppen igazságosságáról, helyénvalóságáról. Ez természetes, és nemcsak Magyarországra jellemző. Egyvalami azonban rendszeresen hiányzik ezekből a sokszor igen éles vitákból: az adott intézkedés részletes, háztartások, illetve vállalatok viselkedésére gyakorolt hatásának az objektív, számszerű mérése. Ez egyfelől a múltbeli hasonló reformok tanulságainak a levonását, másfelől az éppen bevezetendő intézkedések várt hatásainak az előrejelzését jelenti. Az utóbbihoz legtöbbször éppen az előbbi szolgáltatja a megbízható mérés lehetőségét.” (*Benczúr, 2007, 125. o.*)

A cikk megjelenése óta ez a kutatási program, elsősorban az adók és jóléti juttatások munkapiaci hatásainak vizsgálata terén – a hazai munkagazdasági kutatások gazdag hagyományaira támaszkodva – számos új eredményt, nézőpontot, izgalmas vitát hozott. Központi fejlemény, hogy mindez nem korlátozódott az akadémiai szférára, hanem egyre több kísérletet láthattunk az eredmények lefordítására a gazdaságpolitika nyelvére és a hatástanulmányokra építő gazdaságpolitika (*evidence-based policymaking*) fontosságának a hangsúlyozására.

Az új eredmények között számos korábbi, már a Közgazdasági Szemlében is megfogalmazott általános tanulság is „visszaköszön”: „1. Kicsinek tűnő rugalmasságok, viselkedési hatások is jelentős következményekkel járhatnak. 2. Ezért kulcsfontosságú a pontos, azaz mikroalapú (háztartásokon, egyéni adófizetőkön, illetve vállalatokon történő) vizsgálatuk, becslésük; makroadatok és érvek alapján nem mindig juthatunk a megfelelő következtetésekre. 3. Sokszor még ez is kevés: a szokásos keresztmetszeti elemzés sem elegendő például a munkapiaci aktivitás vagy a beruházások adóérzékenységének pontos méréséhez. Adóreformok megbízható becslései alapján a későbbi lépések hatásait jobban föl lehet mérni. Ehhez megfelelő (panel)adatbázisokon végzett mikroszintű ökonometriai vizsgálatokra van szükség. 4. A viselkedési reakciók jelentős mértékben befolyásolhatják a kibocsátást [...], a jólétet, valamint a reformok után várható adóbevételek alakulását.” (139. o.)

Eközben a közösségi gazdaságtan (*public economics*) nemzetközi irodalma is robbanásszerű fejlődésnek indult, elsősorban Raj Chetty és Emmanuel Saez munkássága által ösztönözve. Ennek láthatjuk rövidesen egy átfogó kerképet a *Handbook of Public Economics* megjelenés alatt álló ötödik kötetében. A

munka annyira jelen idejű, hogy a Közelkép – I. különböző részeinek lezárása idején jelentek meg sorra a publikusan is elérhető változatok a készülő Handbook-fejezetekből; amelyeket óriási lelkesedéssel hoztak a tudomásunkra az Egyesült Államokban tanuló, adózási kérdésekkel foglalkozó doktoranduszok. Nem véletlenül duzzadt önálló értékű, a hazai olvasók számára hiánypótló tanulmánnyá a Közelkép – I. bevezető fejezete, kiegészítve az eredetileg tervezett koncepcionális keretet a témához tartozó Handbook-fejezetek leglényegesebb gondolataival és eredményeivel.

Nemcsak új, egyre pontosabb és egyúttal egyre invenciózusabb empirikus becslések készültek, de az eredményeket egyre inkább közvetlenül a gazdaságpolitika számára is igyekeztek megfogalmazni. Ennek legmarkánsabb példája a Nagy-Britanniában megjelent, vezető hazai és nemzetközi kutatókat és szakértőket felsorakoztató kötet, a Nobel-díjas James Mirrlees által koordinált *Mirrlees Review*. A kétkötetes mű egyfelől a modern adórendszerek gyakorlatilag összes elemére vonatkozó elméleti és empirikus eredményeket tekinti át, majd azok fényében értékeli a brit adórendszert, és felvázol egy lehetséges reform irányt.

A jó minőségű empirikus vizsgálatokhoz azonban jó minőségű adatokra is szükség van, és ezek ma egyre inkább a hivatalosan vezetett nyilvántartások, adminisztratív adatbázisok megnyitásával válnak elérhetővé. Az elmúlt harminc évben a vezető közgazdasági folyóiratokban harmadára esett vissza a felmérésekre, adatfelvételekre építő munkák száma, míg kétszeresére nőtt a hivatalos nyilvántartásokon, adminisztratív adatbázisokon vizsgálódóké (*Chetty*, 2012). Nem véletlen, hogy számos fontos tanulmány skandináv országok adataira épül, ahol a statisztikai hivatalok a teljes népességet lefedő, sokszor egymással is összekapcsolt összeírásokat vezetnek, gondoznak, és megosztják azokat a kutatókkal. Az Egyesült Államok *lemaradásától* tartva, David Card, Raj Chetty, Martin Feldstein és Emmanuel Saez – az empirikus munkagazdaságtan és közösségi gazdaságtan négy meghatározó személyisége – együttes erővel szólít fel az elektronikus hozzáférések könnyítésére (*Card és szerzőtársai*, 2010). Egy kutatócsoport Chetty és Saez vezetésével pedig önerőből dolgozta fel – és tette kutathatóvá – az amerikai adóbevallások eredetileg nyers adatait (részletekről lásd *Chetty*, 2012). A nyilvántartások kivételes előnye, hogy a) nincsenek hiányzó vagy lemorzsolódó megfigyelések, b) az adatgazdának és az alany-nak egyaránt *érdekében áll* a pontos adatfelvétel és ellenőrzés, c) hosszú távú követéses elemzések is lehetségesek, d) a nagy elemszámaik pedig meggyőző nem parametrikus kvázikísérleti módszereket tesznek lehetővé (és kevesebb elméleti feltevést igényelnek). Mindezekon túl ismét hangsúlyoznunk kell: a közpolitikai döntéshozatalhoz is elengedhetetlen, hogy a döntéseket pontos összeírásokra építő előtanulmányokra alapozzák.

Ez az izgalmas időszak – amikor például a munkakínálat adókra vonatkozó rugalmasságának empirikus eredményeiről „új konszenzus” kezd kibontakoz-

ni – egyúttal a normativitást, az optimális adókulcsokban és rendszerekben történő gondolkodást is visszahozta. Természetesen ez komoly vitákkal jár – elsősorban a jövedelemeloszlás felső néhány százalékáról vagy éppen a tőke-jövedelmek adóztatásáról. Nem véletlen, hogy e Közelképbe kerülő fejezetek munkaváltozataiból szervezett informális szimpóziumon is a normatív következtetések váltották ki a legnagyobb vitát; és előfordul, hogy ugyanazon fejezet szerzői között is érezhető véleménykülönbségek vannak e téren.

Ez természetes, hiszen a normatív állítások mindenképpen építenek valamiféle társadalmi célfüggvényre – ami értékválasztás kérdése, és elsősorban a politika szférájába tartozik. A legfrissebb nemzetközi eredmények és a létrejövő „új konszenzus” azonban rámutat, hogy jó néhány normatív állítás már viszonylag kis számú, jól definiált és empirikusan mérhető mutató alapján megfogalmazható. Ez a gazdaságpolitikai viták szempontjából óriási jelentőségű, ugyanis a „hitvitákat” felcseréli az egyes paraméterek nagyságáról és értelmezéséről szóló vitákra. A 2. fejezetben részletesebben is tárgyalt példában – a személyi jövedelemadó optimális felső kulcsának kérdésében – a központi kérdések például a jövedelemeloszlás alakjára, az adóköteles jövedelem rugalmasságának a nagyságára, illetve a benne szereplő (adóalapok közötti átcsoportosítás) és nem szereplő (hosszú távú reakciók, emberitőke-felhalmozás) alkalmazkodási mechanizmusokra, és természetesen a társadalmi jóléti függvényre vonatkoznak.

Szeretnénk, hogy ez a rendkívül szerteágazó, innovatív és aktív irodalom Magyarországon is egyre szélesebb körben váljék ismertté. Ehhez nyújtanak a Közelkép – I. fejezetei számos további fogódzót, kiindulópontot. Talán minden eddiginél nagyobb számú szerző működött közre a fejezetek írásában, jó részt lefedve az adott témákban aktív kutatócsoportokat. A létrejött gyűjteménnyel reményeink szerint a magyar közgazdasági élet és a közélet szakértő szereplői is értékes, elgondolkodtató és a mindennapi munkában is hasznos anyagot kapnak a kezükbe.

*

A Közelkép – I. hat fejezetről áll. A bevezető *1. fejezet* (szerzői: Benczúr Péter és Sándor László) a közös gondolkodási keretét ismerteti, elsősorban azt, ahogy a munkakínálat és -kereslet statikus kialakításában az adók és transzferek szerephez jutnak. Emellett a magyar nyelven eddig elérhetőhöz képest lényegesen újabb és átfogóbb, helyenként a részletekbe is elmélyedő összefoglalást is ad a munkakínálati rugalmasságok tágan vett empirikus irodalmáról.

A bevezetés második fele a jövedelmek adóztatására vonatkozó nemzetközi akadémiai kutatások főbb eredményeit és nyitott kérdéseit veszi számba, elsősorban a *Mirrlees Review*, és a *Handbook of Public Economics* készülő ötödik kötetének összefoglalói alapján. Bemutatja a jövedelemadóztatás klasszikus problémáját, amit az „optimális adóalapról” jelenleg létező eredmények és

gondolatok követnek, majd a nem tisztán jövedelemalapú különbségtétel (*címkezés*) kérdéseit veszi sorra. A felvillantott témák közül jó néhányal találkozunk a későbbi fejezetekben, részletesebben is tárgyalva őket, sokszor magyar adatokra is átültetve a bennük meghúzódó alapelveket.

A Függelék pedig (Bálint Mónika írása) a munkapiaci kutatások szempontjából eddig kevésbé közismert, elsősorban az adók és transzferek hatáselemzésében használt hazai adatbázisokat tekinti át (szja-adatbázisokat, a KSH háztartási költségvetési és életkörülmények adatfelvételét; valamint az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság, Országos Egészségpénztár, Magyar Államkincstár, Nemzeti Munkaügyi Hivatal kezelésében lévő adminisztratív adatok összekapcsolásából létrejött adatbázisokat).

A 2. fejezet a munkakínálat intenzív határát, pontosabban az adóköteles jövedelem rugalmasságát vizsgálja (szerzői: Benczúr Péter, Kiss Áron és Mosberger Pálma). Először bemutatja a terület nemzetközi szakirodalmát – az eddig magyar nyelven elérhető ismertetőknél mélyebben –, elsősorban a gazdaságpolitika számára fontos szempontok szerint. Megállapítja, hogy a nemzetközi szakirodalom általában alacsonyabb rugalmasságokat mér, mint az Egyesült Államokban, ahol valószínűleg azért magasabb az adóköteles jövedelem rugalmassága, mert ott számos levonással és kedvezménnyel lehet befolyásolni az adózó jövedelmet. A fejezet két korábbi kutatás eredményeit ismerteti, amelyek magyar adatokon becslést adtak az adóköteles jövedelem adórugalmasságára, újrabecslülve *Bakos és szerzőtársai* (2008) eredményeit. Az eredmények összességében összecsengenek a nemzetközi tapasztalatokkal: a rugalmasságok ugyan nem túl magasak, de bizonyos csoportok esetén azért már jelentősnek mondhatók. A *Bakos és szerzőtársai* (2008) által közölt eredeti eredményekhez képest az új becslések alacsonyabb rugalmasságokra utalnak. A marginális kulcs tekintetében jellemzően nagyobb reakciót mutatnak a magasabb jövedelműek; míg az átlagos kulcsnál – eltérően a nemzetközi irodalomtól – látunk szignifikáns pozitív és negatív eredményeket is.

A fejezet végül bemutatja, hogyan lehet a becsült rugalmasságokat felhasználni az „optimális adórendszer” modellező szimulációkban. Az elmélet szerint az optimális felső kulcs csak három paramétertől függ: az adóköteles jövedelem rugalmasságától, a jövedelemeloszlás alakját leíró paramétertől, valamint egy társadalmi értékítéletet kifejező paramétertől. A számítások szerint a 2010 előtt jellemző felső adókulcs erős újraelosztási preferencia esetén optimális, míg a 2010 utáni felső adókulcs vagy alacsony újraelosztási preferencia mellett, vagy egy, az általunk becsülnél sokkal magasabb rugalmassági paraméter mellett optimális. Ezen utóbbi értéket a jelenlegi eredmények nem támasztják alá, ráadásul a jövedelemhatás is inkább magasabb bevételmaximalizáló felső kulcs felé mutat.

A 3. fejezet munkába állásról, pontosabban az aktivitásról szóló döntést – az úgynevezett extenzív határt – veszi górcső alá (szerzői: Kátay Gábor és Scharle

Ágota). Két fő kérdéskört jár körül: egyrészt arra keresi a választ – túlnyomórészt egy friss kutatás eredményeire építve –, hogy az adó- és transzferrendszer hogyan hat az aktivitási döntésre, másrészt összefoglalja, hogy a munkanélküli-ellátórendszer hogyan ösztönzi vagy fogja vissza a hatékony munkakeresést és munkába állást. Az aktivitási döntésre vonatkozó empirikus eredmények szerint a transzferek jelentősen csökkentik a munkakínálatot; az egyes transzferekre vonatkozó becslések arra utalnak, hogy inkább a hozzáférés szigorítása, mint a támogatások összegének csökkentése növelné jobban az aktivitást. Az állástalálás valószínűségét illetően is hasonlóak az eredmények: azok a kutatások, amelyek a munkanélküli-ellátások összegének csökkenése után vizsgálták a munkába állás időzítését, nem találtak jelentős pozitív hatást.

A 4. fejezet egy, a háztartások közötti különbségek figyelembevételére is alkalmas eszköz, a mikroszimuláció felhasználását mutatja be az adó- és transzferrendszer változásainak hatáselemzésére (szerzői: Benedek Dóra, Kátay Gábor és Kiss Áron). A heterogenitás megjelenhet abban, hogy bizonyos intézkedések eltérően érintenek bizonyos csoportokat (például a magas és alacsony jövedelműeket), de abban is, hogy a háztartások különböző csoportjai másként reagálnak egy mindenkit hasonlóan érintő változásra. A fejezet először áttekinti a mikroszimulációs módszerek nemzetközi és hazai alkalmazását. Ezután röviden bemutat egy, a Magyar Nemzeti Bankban a közelmúltban kidolgozott mikroszimulációs modellt, amelynek segítségével hipotetikus és tényleges adó- és transzferváltozások hosszú távú foglalkoztatási és makrogazdasági hatásait elemzi.

A hatáselemzéseket külön is összegezve, az első rész az alacsony jövedelmű, jellemzően alacsony aktivitású csoportok ösztönzését célzó intézkedések három alternatíváját hasonlítja össze. A második rész a költségvetési egyenlegre nézve semleges átrendezések hatásait vizsgálja. A szimulációkból egyrészt látszik, hogy egy tőkeadó-emeléséből finanszírozott általános munkaadó-csökkentés ugyan emeli az effektív munkamennyiséget, a GDP-re gyakorolt hatása a tőkeállomány rugalmas alkalmazkodása miatt azonban már negatív. A transzfereken történő szigorítások a modellben pozitív hosszú távú hatással járnak, hiszen egyszerre jelentenek az állam számára megtakarítást és az érintettek számára ösztönzést. Fontos azonban megjegyezni, hogy a modell egyszerűsítő feltételezései miatt valószínűleg túlbecsüli a pozitív hosszú távú hatásokat.

Végül a mikroszimulációs modell segítségével egy kísérletet láthatunk az elmúlt két év jelentősebb intézkedéseinek hosszú távon várható makrogazdasági hatásainak számszerűsítésére. A 2010 óta bevezetett és tervezett intézkedések összességében az intenzív határon növelhetik a kibocsátás hosszú távú szintjét. Az intézkedések foglalkoztatásbővítő hatása csekélyebb, az összes adóintézkedés enyhén negatív foglalkoztatási hatása mellett nettó pozitív hatás kizárólag a munkanélküli ellátás szigorításából adódhat. A tőke elvárt hozamának

tartós növekedése azonban könnyen negatívba fordíthatja a többi intézkedés gazdaságélénkítő hatását is.

A több önálló, különböző szerzők által írt alfejezetből álló 5. fejezet a munkakínálatról, a munkavállalói oldalról a munkáltatói oldalra, a munkakeresletre helyezi át a hangsúlyt. A legegyszerűbb megközelítés szerint a munkaerő iránti keresletet az határozza meg, hogy a vállalat milyen áron képes értékesíteni a termékét, mekkorák a bérek, és milyen a dolgozók termelékenységé. A valóságban azonban a munkaerőpiac ennél bonyolultabb, és az állami befolyás is igen sokrétű: az állam többféle adót és járulékot szed a munkabérek után, minimális bért ír elő, valamint szabályozza az elbocsátás feltételeit és a munkaidő lehetséges hosszát. A fejezet elsősorban a béreket terhelő járulékok, illetve az azokra vonatkozó kedvezmények, bértámogatások hatását tekinti át.

Egy rövid általános keret után (szerzői: Földessy Árpád és Scharle Ágota) az 5.2. alfejezet a bértámogatások hatásaira vonatkozó korábbi eredményeket és tapasztalatokat foglalja össze (szerzői: Galasi Péter és Nagy Gyula). Két fő megállapítást szűr le: 1) az országban elvégzett egyetlen programértékelő kutatás szerint a kilencvenes évek közepén a programok nem javították a foglalkoztatási esélyeket; 2) a kétezres években a bértámogatási programban részt vevők továbbfoglalkoztatási esélyei különböztek a nemek, a korcsoportok és az iskolai végzettség szerint.

Az 5.3. alfejezet (szerzői: Cseres-Gergely Zsombor, Földessy Árpád és Scharle Ágota) a Start kártya bértámogatásainak hatásáról készült friss kutatás alapján megállapítja, hogy egy jól kidolgozott célzott bértámogatás átmeneti körülmények között is hatékony lehet. Az 50. évüket betöltött és minimum középfokú végzettséggel rendelkező álláskeresőknél nyújtott, Magyarországon működő Start Extra támogatás a férfiak esetében költséghatékonynak bizonyult akkor is, ha csupán a rövid távú hasznokat vesszük figyelembe. A program átfogó értelemben vett hatékonyságát növelné a célcsoport leszűkítése az érettségivel nem rendelkező munkakeresőkre, és valószínűleg az elsősorban a nőkre vonatkozó munkakeresési ösztönzőkkel való kiegészítés is.

Az 5.4. alfejezet az állami beavatkozás egy másik nagy terepét, a minimálbért járja körül (szerzői: Scharle Ágota és Váradi Balázs): összefoglalja, amit a bruttó minimálbér célzott csökkentésétől mint a foglalkoztatást növelő eszköztől várhatunk a hazai és nemzetközi szakirodalom alapján, valamint ismerteti a szerzők egy korábbi javaslatát a minimálbér területi alapú differenciálásáról.

Az utolsó, 5.5 alfejezet pedig a munkavállalói és munkaadói elvonások közti hosszú távú ekvivalencia nemzetközi szakirodalmát tekinti át (Földessy Árpád írása). Bár az ekvivalenciát empirikusan is igazolták, de az elmélet kiinduló feltevéseinek realizálását tekintve kritikus lehet az egyensúlyi bérhez közeli minimálbér vagy erős szakszervezeti tevékenység, a progresszív adórendszer, illetve az, ha a munkanélküli-járadék arányos a bruttó bérekkel, esetleg adóköteles. Egy másik szempont szerint a munkavállalói magatartást a nettó béreken kí-

vül különböző társadalmi normák is befolyásolják. Bár ezek vizsgálhatósága közgazdasági eszközökkel kérdéses, jelenlétük kimutatható – ez azonban nem változtat a munkavállalói és munkaadói elvonások hatásának azonosságán.

Az adók és transferek munkapiaci hatásaival foglalkozó Közelkép – I. utolsó, 6. fejezete (szerzői: Benedek Dóra, Elek Péter és Köllő János) a munkapiachoz kötődő adócsalás és adóelkerülés kérdéseit járja körül, vagyis az úgynevezett fekete- és szürkefoglalkoztatást. Mindezek a témakörök nem véletlenül állnak a hazai gazdaságpolitikai viták középpontjában. Elterjedtségük ugyanis alapvetően befolyásolja például azt, hogy a minimálbér emelésének, az alacsony képzettségű munkavállalók adóteher-csökkenésének vagy egyéb gazdaságpolitikai intézkedéseknek milyenek az összesített gazdasági hatásai.

Egy rövid elméleti bevezető után a fejezet a rejtett gazdaság, majd a rejtett foglalkoztatás elterjedtségére vonatkozó nemzetközi kutatások empirikus megállapításait ismerteti, majd rátér a hazai fekete- és szürkefoglalkoztatás, illetve a vállalkozók adóeltitkolásának részletes, mikroszintű adatokon alapuló vizsgálatára. Végül, az utolsó alfejezetben az adócsalás jövedelem-újraelosztási hatásait elemzi, továbbra is mikroszintű adatok alapján.

A KSH Munkaerő-felmérése és adminisztratív adatok összehasonlításán alapuló becslések szerint a nem bejelentett (fekete-) foglalkoztatás – az alkalmazott módszertől és mintaszűkítéstől függően – 10–17 százalék körül alakult a 2001–2007 közötti években Magyarországon, és az eredmények nem utalnak érdemleges időbeli trendre. A feketefoglalkoztatás az átlagnál magasabb a férfiak, az egyéni vállalkozók és a közép-magyarországiak körében, valamint egyes foglalkozásokban, például a magasépítésben és a személyi szolgáltatásokban.

A szürkefoglalkoztatás jelenségét vizsgálva, a szerzők becslése szerint az alminimálbéresek bizonyos csoportokra koncentráálódtak: nagyobb arányban és számban fordultak elő például az építőiparban, a kereskedelemben és a mikroállalatokban. Más, szintén sok minimálbéressel jellemezhető foglalkozási ágakban viszont – például a takarítók és a képzetlen munkások között – a bértitkolás elterjedtsége jóval kisebb volt. Fontos eredmény, hogy az aluljelentéssel elcsalt adó- és járulékalap több mint fele a legtöbb (valódi) bért kereső jövedelmi ötödnél keletkezett. Így a minimálbér egységes emelése – amellet, hogy a ténylegesen minimálbéres képzetlen munkavállalók foglalkoztatását csökkenti – csak kismértékben tudja befolyásolni az adózás alól kivont bértömeget. A minimálbér jól megválasztott szempontok szerinti differenciálása (például a diplomás minimálbér bevezetése) viszont alkalmas fehérítő eszköz lehet.

Végezetül, a teljes, feketemunkából, szürkefoglalkoztatásból és egyéb forrásból származó eltitkolt jövedelmet – a KSH háztartási költségvetési adatfelvétele és az APEH adóbevallási adatainak összehasonlításával – becsülve, az átlagos jövedelemeltitkolás 9–13 százalékknak adódott, aránya a legalacsonyabb és legmagasabb jövedelmi csoportokban nagyobb. A jövedelemeltitkolás megszlására vonatkozó becslések nagyrészt egybecsengenek a fekete- és szürke-

foglalkoztatásnál kapott eredményekkel: az adóeltitkolás magasabb a férfiak, a vállalkozók és a közép-magyarországiak körében.

A fejezetet három rövid írás egészíti ki. Tóth István János és Fazekas Mihály a zsebbe történő fizetésekre vonatkozó felmérésük előzetes eredményeit vázolja fel. Külön érdekesség, hogy először láthatunk arra vonatkozó eredményeket, hogy a válság hogyan hatott a zsebbe fizetés elterjedtségére. Mirco Tonin a minimálbér-szabályozás és a jövedelemeltitkolás közti kapcsolatot vizsgáló korábbi kutatásait foglalja össze. Végül, Földessy Árpád és Scharle Ágota az alkalmi munkavállalói könyv fehérítő (vagy éppen szürkítő) hatását taglalja.

HIVATKOZÁSOK

- AUERBACH, A. J.–CHETTY, R.–FELDSTEIN, M.–SAEZ, E. (szerk.) (2013): Handbook of Public Economics, Vol. 5. Elsevier, Amszterdam.
- BAKOS PÉTER–BENCZÚR PÉTER–BENEDEK DÓRA (2008): Az adóköteles jövedelem rugalmassága. Becslés és egy egykulcsos adórendszerre vonatkozó számítás a 2005. évi magyar adóváltozások alapján. Közgazdasági Szemle, 55. évf. 9. sz. 733-762. o.
- BENCZÚR PÉTER (2007): Az adókulcsok hatása a különböző gazdasági szereplők viselkedésére – irodalmi összefoglaló. Közgazdasági Szemle, 54. évf. 2. sz. 125–141. o.
- CHETTY, R. (2012): The Transformative Potential of Administrative Data for Microeconomic Research. NBER Summer Institute, 2012.
- CARD, D.–CHETTY, R.–FELDSTEIN, M.–SAEZ, E. (2010): Expanding Access to Administrative Data for Research in the United States. NSF white paper.
- MIRRLIERS, J. ÉS SZERZŐTÁRSAI (2011): Tax by Design: The Mirrlees Review. Oxford University Press.

1. BEVEZETÉS

BENCZÚR PÉTER & SÁNDOR LÁSZLÓ

E bevezető fejezetben a Közelkép – I. közös gondolati keretét vázoljuk: elsősorban azt mutatjuk be, hogy milyen szerepet játszanak az adók és transzferek a munkakínálat és -kereslet kialakulásában.¹ Több magyar nyelvű áttekintés is született a témában, például *Benczúr* (2007) irodalom-összefoglalójában, illetve az erre támaszkodó *Scharle és szerzőtársai* (2010) adóreform-tanulmányban. Annak érdekében, hogy az itt következő fejezeteket könnyebben lehessen tanulmányozni, ide is beemeljük a két tanulmányban közölt alapvető összefüggéseket. Helyenként jelentősebb kiegészítésekre és frissítésekre is sor kerül, ilyenkor általában mélyebben is ismertetünk egy-egy gondolatot. A bevezetés második felében pedig röviden ismertetjük a jövedelmek adóztatására vonatkozó nemzetközi akadémiai kutatások főbb sarokpontjait, eredményeit és nyitott kérdéseit, nagyrészt a brit adórendszer átfogó értékelésére összeállított *Mirrlees Review*² és a *Handbook of Public Economics* készülő ötödik kötetének összefoglalói alapján. Végül, a Függelékbe került Bálint Mónika áttekintése a munka adóztatásának mikroszintű vizsgálatát lehetővé tevő hazai adatbázisokról és elérhetőségükről.³

Elméleti keret

A munkakínálat

A *munkakínálat* kialakulásának (statikus) megközelítésekor abból indulunk ki, hogy az egyén a szabadidő és a fogyasztás hasznossága alapján dönti el, hogy mennyit dolgozik.⁴ Ha a nettó bér csökken, kevesebb szabadidőt engedhet meg magának (a *jövedelemhatás* miatt), ugyanakkor csökken a pihenéssel töltött idő alatt elszalasztott bérjövdelem nagysága is, és a *helyettesítési hatás* következtében az olcsóbb szabadidőből többet venne a munkavállaló. A két hatás eredőjeként a munkakínálat munkabér-rugalmasságának az előjele elméletileg is kérdéses: magas bér esetén előfordulhat, hogy a béremelés (adócsökkentés) hatására az egyén csökkenti munkakínálatát, mert a megnövekedett jövedelme jobban növeli a szabadidő iránti keresletét, mint amennyire a magasabb bér ösztönzi a többletmunkára. Az irodalom ezt nevezi a *visszafelé hajló munkakínálati görbe* jelenségének.

A munkakínálati döntésnek két alapvető részét különítjük el egymástól. Egyfelől azt a döntést, hogy az egyén dolgozik-e, vagy sem (*extenzív határ*), másfelől pedig, hogy mennyit dolgozik (*intenzív határ*). Az utóbbinál a pusztá

1 Ezúton köszönjük *Hudomiet Péter*, *Lindner Attila* és *Tóbiás Áron* észrevételeit. Minden esetleges fennmaradó hiba természetesen a szerzők kizárólagos felelőssége.

2 A *Mirrlees és szerzőtársai* (2011) két kitűnő, kritikai áttekintését adja *Atkinson* (2012) és *Feldstein* (2012). Hasonló igényű szakmai vállalkozás *Landais és szerzőtársai* (2010) Franciaországra vonatkozó munkája. Az elméleti eredmények és a gyakorlati szakpolitika kapcsolatának egyszerre vissza- és előretekintő áttekintését adja *Boadway* (2012).

3 A Függelék alapvetően a munkapiaci kutatások szempontjából újdonságot jelentő adatbázisokat tekinti át. A jól ismert adatbázisokról (mint például a Bértarifa-felvétel és a Munkaerő-felmérés) a Statisztikai adatok című rész ad részletes leírást.

4 A dinamikus megközelítés is hasonló, de ott a munkakínálat (és fogyasztás) időbeli elosztása is a döntés része. E Közelképben alapvetően a statikus megközelítést alkalmazzuk. A dinamikus esetről lásd például *Keane* (2011) írását.

munkaórák számán túl a *munka minősége, intenzitása* is az egyén döntése. Ezt ugyan kevésbé közvetlen módon lehet megfigyelni, de feltételezhető, hogy a megszerzett jövedelem szoros kapcsolatban áll a munkaintenzitással is – gondoljunk a teljesítménybérezésre, a bónuszrendszerre, az előléptetésekre, az emberitőke-felhalmozásra.

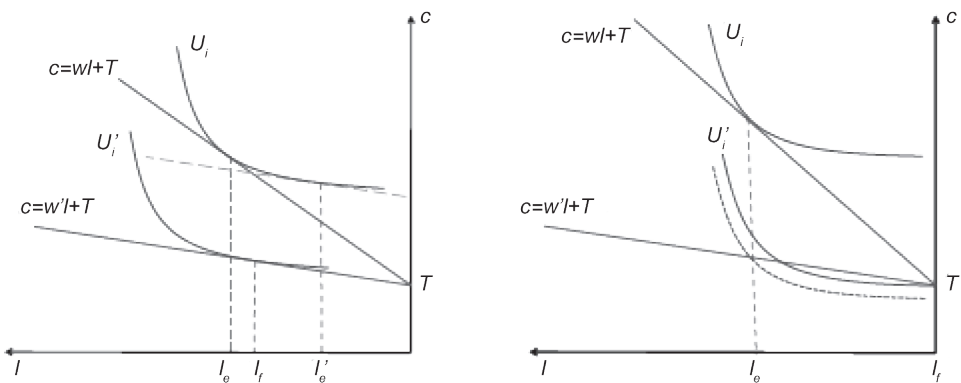
Az adórendszerekben rejlő ösztönzési hatásokat két mutató segítségével mérhetjük. Az *átlagos adókulcs* azt mutatja meg, hogy az adózó a teljes bruttó jövedelmének hány százalékát fizeti be adóként, míg a *marginális adókulcs* annak a mutatója, hogy ha valaki egy forinttal több bruttó jövedelmet szerezne, akkor mennyivel több adót kellene fizetnie az összes levonást figyelembe véve.

Ebből a szempontból egységesen érdemes kezelni az adókat, illetve a különféle, sokszor jövedelemszinthez kötött jóléti juttatásokat⁵ – az számít, hogy adott munkajövedelem mellett mekkora a „hazavitt rész”, ami az adózás utáni jövedelemből és a transzferek összegéből áll (ebből kapjuk az *effektív adókulcsokat*, lásd például *Scharle*, 2005). A hazavitt részt (*nettó kulcsot*) a szakirodalom *adóárnak* is nevezi.⁶

A munkaórák számával, illetve a munkaintenzitással kapcsolatos döntésnél (a kettőt összevonva szokás *effektív munkamennyiségnek* is hívni) a marginális adókulcsnak csak helyettesítési hatása van: egy olyan adóemelés, amely csupán az utolsó forint jövedelmet érinti, az effektív munkamennyiség csökkentésére ösztönöz. Ezt mutatja az *I.1. ábra* bal oldali része: változatlan egyéni hasznosság mellett a nettó bér csökkenése *w-ről w'-re* (a marginális kulcs emelkedése) a munkaórák számát *l_e-ről l'_e-re* csökkenti. A helyettesítési hatás előjele (egy konzisztens, „racionális” munkavállaló esetén) tehát mindig negatív: a magasabb marginális adókulcs csökkenti a munkamennyiséget.

5 Bizonyos transzferek már lényegében az első megszerzett forint munkajövedelemnél elvesznek, ezzel egy diszkrét ugrást eredményezve a költségvetési halmazban a nulla munkamennyiségnél. Ennek a hatásnak lehetséges tompításait részletesen tárgyalja a 3. fejezet.
6 Ami tehát 1 mínusz a megfelelő adókulcs.

1.1. ábra: Az átlagos és a marginális adókulcs ösztönzési hatása a munkakínálat alapmegközelítésében



Jelmagyarázat: *l* = munkaórák száma, *w* = munkabér. *T* = nem munkából szerzett jövedelem, *c* = fogyasztás, *U_i* = közömbösségi görbék.

Az átlagos adókulcs emelése ezzel szemben akár növelheti is a munkamennyiséget, hiszen csökkenti a rendelkezésre álló jövedelmet. Ez lényegében egy adóváltozás jövedelemhatása: a jövedelemkorlát (lokális) meredekségét (a nettó bért) változatlanul hagyva, egy adóemelés a költségvetési egyenest lefelé tolja el, a munkamennyiséget l_e -ről l_f -re változtatva (1.1. ábra bal oldali része).

A hatások mértékét általában *rugalmasságban* fejezzük ki: ez azt mutatja, hogy az átlagos vagy a marginális nettó kulcs százalékos változása milyen (szintén százalékban kifejezett) változást idéz elő a munkaórákban (azaz az intenzív határon) vagy a munkába állási valószínűségben (azaz az extenzív határon). A *kompensálatlan munkakínálati rugalmasság* a munkabér változására bekövetkező teljes reakció nagyságát mutatja (a helyettesítési és jövedelemhatás összegét), míg a helyettesítési hatást magát a *kompenzált rugalmasság* jellemzi.⁷

A munkába állási döntésnél az átlagos adókulcs csökkenése jelent pozitív ösztönzést, hiszen ez növeli a munkába állás hasznát az inaktivitáshoz képest. A legegyszerűbb esetben egy adóemelés az egyént inaktivitásba kényszerítheti (azaz a sarokmegoldásba: a közömbösségi görbe negatív munkamennyiség mellett érintené a költségvetési egyenest). A jellemzőbb hatásmechanizmus azonban arra épül, hogy az állásoknak jellemzően van egy minimális mértéke (bizonyos minimumnál nem lehet kevesebb munkamennyiséget vállalni – félállás vagy sok esetben akár teljes állás), ami azt jelenti, hogy hiába lenne az egyén számára optimális, ha alacsony óraszámában dolgozik, ez gyakorlatilag nem lehetséges.⁸ Ebben az esetben egy adóemelés hatására a dolgozó egyén hirtelen az inaktivitást választhatja, ami természetesen lehet akár tanulás, gyermeknevelés vagy nyugdíjba vonulás is.

Az 1.1. ábra jobb oldala egy ilyen helyzetet mutat be. A kezdeti w nettó bér mellett az egyén l_e órát dolgozik (például teljes állásban van). Egy alacsonyabb w' nettó bér mellett azonban a nulla óra és az l_e óra közti döntésben immár az $l_f = 0$ -t választja (a tényleges érintési ponthoz tartozó belső megoldás a minimális állásméret miatt nem választható). Ezt a választást a bruttó havi béréhez tartozó átlagos adókulcs határozza meg, azaz hogy a teljes állás és az inaktivitás között mekkora a jövedelemkülönbség. Az átlagos adókulcsot emiatt *részvételi adókulcsnak* is hívjuk (*participation tax rate*).

A munkajövedelmeket sújtó különböző adók együttesen alkotják az úgynevezett *teljes adóéket*. Ez mutatja meg az eltérést a beavatkozás nélküli állapothoz képest, amikor a munka határterméke megegyezne a szabadidő és a fogyasztás közti helyettesítési határhányaddal. Ebben a munkavállalót közvetlenül terhelő adókon és juttatásokon túl szerepelnek a munkáltatói járulékok is, hiszen azok is befolyásolják a munkáltató számára jelentkező teljes munkaköltség és a munkavállaló által kézhez kapott nettó munkabér közti arányt. Ezen túl a fogyasztási adók is befolyásolják a fogyasztás és szabadidő közti döntést, hiszen azok is az adott munkáért cserébe megvásárolható áruk mennyiségére hatnak.⁹ Ezért a teljes adóékban a fogyasztási jellegű adók átlagos effektív kulcsa is szerepel.

7 A dinamikus megközelítésben a kompenzált rugalmasság egy változata, az úgynevezett Frisch-elaszticitás az egyik legfontosabb mutató. Ez a munkakínálat választását méri azon feltevés mellett, hogy a vagyoni határhátréssége állandó, így a pillanatnyi munkavállalás intertemporális helyettesítés miatt is nőhet (az átmeneti kereseti lehetőséget kihasználva, a későbbi bérek változásának hatásait kizárva).

8 A „gyakorlati okok” mögött az az általános érv húzódik meg, hogy a munkaadók (konkáv) költségei miatt nincs ilyen munkakereslet vagy egyes munkavállalók (konkáv) költségei miatt ritka az ilyen egyéni munkakínálat (és így a cégszintű koordinációs problémák miatt nincs ilyen cégszintű munkakereslet sem).

9 Bizonyos feltevések mellett (például nincsenek megtakarítások, tőkejövedelmek) az igaz, hogy a munkajövedelem-adó és a fogyasztási adó ekvivalens egymással. Általában véve egy tisztán a munkát (de a fogyasztást és a megtakarításokat nem), illetve egy tisztán a fogyasztást adóztató rendszer hosszú távú gazdasági hatása között viszonylag kicsi a különbség. Részleteiben lásd például Scharle és szerzőtársai (2010).

A gyakorlatban a munkajövedelmek különböző típusainak nem feltétlenül ugyanaz az adókulcsa: a nem önálló tevékenységet jelentő megbízási jogviszonyoknál („részállásoknál”) például csak a kereset 90 százaléka az adóalap. Szintén eltérően adóznak a nem bér jellegű juttatások, például a cégautó, telefon, kafetéria. Az ezekre vonatkozó adókat a teljes adóalapot képező jövedelmen belüli súlyukkal átlagolva kaphatunk egy effektív átlagos adókulcsot (a marginális kulcshoz azt is tudnunk kellene, hogy egy egység többletjövedelmet milyen felosztásban kapna a munkavállaló). Mindezekon felül különböző adókedvezmények és állami juttatások is befolyásolhatják az adókulcsokat; az átlagos adókulcsot mindenképpen, de bizonyos esetekben (ha például a jogosultság bizonyos jövedelemszint fölött fokozatosan megszűnik) akár a marginális kulcsot is. Amennyiben pedig kapcsolat van egy bizonyos elvonás mértéke és egy bizonyos ellenszolgáltatás között (Magyarországon érdemben csak a nyugdíjjárulék volt ilyen), a többletszolgáltatás munkavállalói értékelése csökkenti a nettó elvonás mértékét.

A munkakereslet

Míg a munkakínálatot a (potenciális) munkavállaló preferenciái határozzák meg, a *munkakeresletet* – feltételezve, hogy mind a munkaerő, mind a végtermékek piacain tökéletes a verseny – a munka termelékenységé határozza meg. Ezt növeli az általános technológia vagy fejlettség, a tőke, valamint további termelési tényezők (például képzettebb munka) magasabb szintje, alacsonyabb költsége. A klasszikus közgazdasági modellben tiszta verseny esetén a munkaadó annyit fizet bérként az alkalmazottnak, amennyivel az a termelési folyamaton keresztül a vállalat bevételeihez hozzájárul (a munkája határtermékének értékét). A vállalat által adottnak tekintett bér esetén is megkülönböztethetjük a rövid távú, illetve a hosszú távú munkakeresletet (amikor a tőkeállomány, illetve általánosabban minden további termelési tényező is alkalmazkodik, minden szükséges információ elterjed stb.). Könnyen belátható, hogy a munkakereslet munkaköltségre számított hosszú távú rugalmassága megegyezik a munka és a tőke közötti helyettesítési rugalmassággal.¹⁰

Scharle és szerzőtársai (2010) röviden áttekinti a munkakeresletre vonatkozó hazai empirikus irodalom legfőbb eredményeit. A közvetlen létszámkeresletet egyéni szintű adatokon vizsgáló tanulmányok a nemzetközi átlagnak megfelelő, $-0,5$ és $-0,8$ körüli rugalmasságról árulkodnak (*Kőrösi*, 2005). A tőke–munka helyettesítési rugalmasságot empirikus beruházási egyenletből becsülve, *Kátay–Wolf* (2004) szerint az hosszú távon $-0,8$, vagyis nem áll messze a létszámkeresleti egyenletek alapján becsült értékektől.

10 A pontosság kedvéért: az állítás konstans skáláhozadéku, kéttényezős, a tényezők közötti állandó helyettesítési rugalmasságú (*constant elasticity of substitution, CES*) termelési függvényt feltételez.

Számos kormányzati eszköz, beavatkozás célja a munka iránti kereslet befolyásolása. Az 5.2 és 5.3 alfejezet részletesen is elemzi a különböző *bértámogatások* hatásait. Bár hosszú távon vélhetően ezek is a teljes adóéken keresztül fejtik ki hatásukat (amikor is alapvetően ekvivalens egymással a munkáltatói és a munkavállalói járulék, és hatásuk a munkakínálaton keresztül jelenik

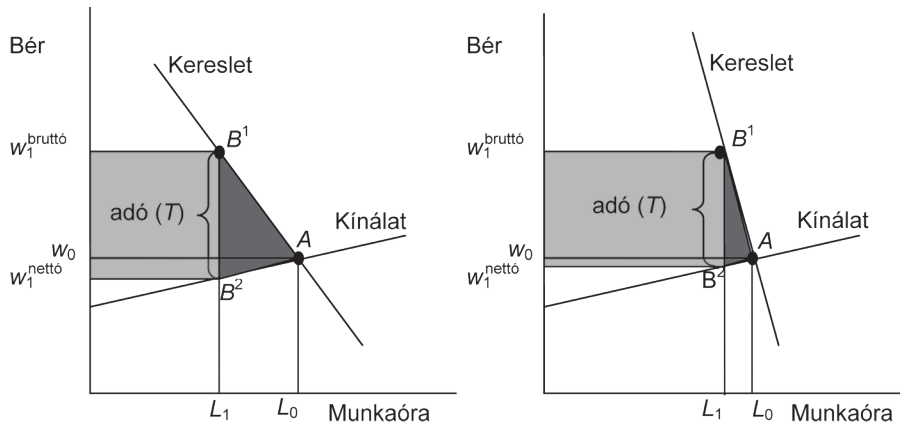
meg), rövid távon azonban közvetlen hatással lehetnek a munkakeresletre, és így például hatékonyabb anticiklikus ösztönzőt jelenthetnek (ezt részletesebben is tárgyaljuk az 5.5 alfejezetben).

A másik jól ismert, elsősorban munkakereslet-oldali beavatkozás a *minimálbér* intézménye. Ez alsó határt szab a béreknek, aminek következtében a vállalatoknak bizonyos munkavállalókat már nem éri meg foglalkoztatni, hiszen az ő hozzájárulásuk kisebb, mint a kötelezően kifizetendő legkisebb bér. Így a minimálbér csökkentheti a foglalkoztatottságot. Ha azonban a munkapiacra nincs tökéletes verseny, vagy a vállalatok más okból képesek a béreket befolyásolni, akkor a minimálbér emelése akár növelheti is a foglalkoztatást. Ugyanakkor a minimálbér intézménye azért lehet társadalmilag hasznos, mert nem engedi, hogy a támogatott alacsony jövedelmű (de dolgozó) rétegek bére csökkenjen a munkájuk növekedésével. Ez erősíti a támogatás ösztönző erejét és az újraelosztás lehetőségét – ami mellett azonban mindenképpen hatékonytalan (és önellentmondás) a minimálbérek bármilyen adóterhelése (Lee–Saez, 2012). Az 5.4. alfejezet ezekre a szempontokra is kitér.

A munkapiaci egyensúly

A munkakereslet és -kínálat egyensúlyát jól szemléltethetjük az 1.2. ábra segítségével. A vízszintes tengelyen az effektív munkamennyiséget, a függőlegesen a munkabért ábrázoljuk. A keresleti görbe csökkenő: nagyobb teljes munkaköltség („szuperbruttó bér”) esetén a cégek kevesebb dolgozót foglalkoztatnak. Míg a kínálati görbe emelkedő: magasabb nettó („borítékban maradt”) bér esetén a dolgozók többet hajlandók dolgozni.

1.2. ábra: A munkakereslet és -kínálat egyensúlya egyösszegű adó bevezetése esetén



Az ábra két része a munkakereslet bérrugalmasságában tér el egymástól; a jobb oldalon ugyanakkora bérváltozás kevésbé növeli a munkakeresletet (alacsonyabb rugalmasság). Az adózás nélküli piaci egyensúly ott alakul ki, ahol az

adott bér mellett a kereslet megegyezik a kínálattal (az ábra A pontja L_0 -ban). Itt egyúttal a teljes munkaköltség megegyezik a nettó bérrrel (w_0).

Vezessünk most be a piacra egy T nagyságú, tételes adót (a munkát terhelő adók közül ilyen például a tételes egészségügyi hozzájárulás)! Az új egyensúly azon a foglalkoztatási szinten (L_1) jön létre, ahol a keresleti görbe szerinti bruttó bér és a kínálati görbe szerinti nettó bér közti különbség éppen az adóval egyezik meg. Fontos rögzíteni, hogy ez az eredmény (hosszú távon) független attól, hogy az adót a törvény kivel fizetteti be. Ezt ellenőrizhetjük az ábrán is, ha a bruttó, illetve a nettó bér függvényében ábrázoljuk a keresletet és kínálatot.

Mindeközben hogyan alakulnak az adóbevételek? Viselkedési válasz (a kereslet és a kínálat változása) nélkül $T \times L_0$ bevételre számíthatnánk. Az adó bevezetése azonban csökkenti a foglalkoztatást, és így a tényleges bevétel csak a *világosszürke* rész, $T \times L_1 < T \times L_0$ lesz. Mi történik eközben a társadalmi jóléttel? Annak egy lehetséges mérőszáma az úgynevezett *fogyasztói többlet* és a *termelői többlet* összege. A 1.2. ábrán a keresleti görbe és az egyensúlyi bér által határolt háromszög alakú terület mutatja a fogyasztói többletet (a munkapiacra ez a munkáltatóké), vagyis azt az összeget, amivel a munkáltatók az aktuális bérnél többre értékelik az alkalmazott munkaerőt. A termelői többlet (a munkapiacra ez a munkavállalóké) a kínálati görbe és az adott bérhez tartozó vízszintes egyenes közti terület, ami azt mutatja, hogy a munkavállalók mennyivel értékelik többre jövedelmüket a feladott szabadidejüknél.

Az adó bevezetésekor mind a két többlet csökken: a fogyasztói többlet a $w_0 - A$ és a $w_1^{\text{bruttó}} - B^1$ szakaszok közti trapéz alakú területtel, a termelői többlet pedig a $w_0 - A$ és a $w_1^{\text{nettó}} - B^2$ szakaszok közti területtel. Ez azonban nem mind veszteség, hiszen a kormányzat bevételre tesz szert – pontosan a világosabb téglalapnak megfelelő mennyiségben. A fogyasztói és termelői többlet, valamint a kormányzati bevételek összege tehát a sötétebb háromszögnek megfelelő területtel *csökkent*. A háromszög területe $1/2 \times T \times (L_0 - L_1)$.

Mind az adóbevétel csökkenése a viselkedési válasz nélkül várthoz képest, mind az adó *holtteher-vesztesége* attól függ tehát, mennyivel esett vissza a foglalkoztatás. Az ábra jobb és bal oldali részének összehasonlítása is jól mutatja, hogy ez annál nagyobb, minél „laposabb” a kereslet és a kínálat, vagyis adott bérváltozás minél nagyobb foglalkoztatásváltozást okoz. Más szóval, minél rugalmasabb a kereslet és a kínálat.

Végezetül nézzük meg, hogyan oszlik meg valójában a bevezetett adó terhe a munkavállalók és a munkáltatók között! A szakirodalom ezt nevezi *adóteher-megoszlásnak* (*tax incidence*). Ismét hangsúlyozzuk: nem a jogi elosztásról van szó, hanem arról, hogy a bevétel kinek a „zsebéből fog hiányozni”. Az ábráról leolvasható, hogy a bruttó bér ($w_1^{\text{bruttó}} - w_0$)-val nő, míg a nettó bér ($w_0 - w_1^{\text{nettó}}$)-val csökken. Könnyen meggyőződhetünk arról, hogy ezek egymáshoz viszonyított nagysága a keresleti és a kínálati görbe *relatív* meredekségétől függ.

A munkakínálat rugalmassága

Hollehet jelentős a munkakínálat rugalmassága? A hagyományos munkagazdasági irodalom szerint amerikai adatokon a munkaórák kínálatának bérrugalmassága¹¹ gyakorlatilag nulla (Pencavel, 1986), azaz a bérek változása nyomán nem változik érdemben a munkakínálat. Hasonlóan alacsony rugalmasságokat talált magyar adatokon Galasi (2002), illetve cseh adatokon Bičáková és szerzőtársai (2006). Bár az adórendszer nemlinearitásának figyelembevételével eleinte ennél jóval magasabb rugalmasságokat is találtak (Hausman, 1981), az alkalmazott módszertan nem bizonyult kellően megbízhatónak. A későbbi vizsgálatok nem mutatták ki az adórendszer jelentős hatását az elsődleges keresők¹² munka(óra)-kínálatára (Heckman, 1993; Blundell–MaCurdy, 1999).

A nem elsődleges keresők esetében azonban számos vizsgálat robusztusan magas hatásokat mutatott ki, különösen az extenzív határon (Eissa, 1995; Eissa–Liebman, 1996). Magyarországon inkább az alacsony képzettségű, alacsony jövedelmű vagy más, szociálisan viszonylag hátrányos helyzetben lévő munkavállalók esetében várható nagyobb hatás. Ezt még inkább alátámasztja, hogy – mint Scharle (2005) mutatja –, az effektív marginális adókulcsok igen magasak bizonyos alacsony jövedelemsávokban.¹³ Benczúr és szerzőtársai (2012) magyar adatokon végzett vizsgálatainak eredményei is azt mutatják, hogy az adók elsősorban ezekben a csoportokban befolyásolják a munkapiaci aktivitást (ezt a kérdést a 3. fejezet közelebbről is megvizsgálja).

Az adóköteles jövedelem rugalmassága

Az empirikus kutatások jelentős fordulatot vettek, amikor már a jövedelemadóknak nem a munkaórákra, hanem az adóköteles jövedelem egészére gyakorolt hatását vizsgálták. Feldstein (1995) úttörő jelentőségű tanulmánya amerikai adatokon igen magas, 1 feletti rugalmasságot talált. Ez a későbbiekben – a felhasznált adatok, illetve módszertan finomodásával – valamelyest csökkent, de jelenleg egyetértés van a 0,12 és 0,4 közötti értékben (Gruber–Saez, 2002, illetve Saez és szerzőtársai, 2012). A 2. fejezet részletesen foglalkozik ezzel az irodalommal, az idevágó magyar becslésekkel és az eredmények gazdaságpolitikai következményeivel.

Az adókulcsnak az adóköteles jövedelemre gyakorolt hatása azért áll az aktuális kutatások homlokterében, mert azt *elégészes statisztikának*¹⁴ tartjuk az adó hatását illetően: megjeleníti minden különböző lehetséges válasz eredőjét, legyen az több túlóra, kevesebb adóelkerülés, nagyobb erőfeszítés, egy gyors továbbképzés vagy éppen elhalasztott gyermekvállalás is. Ráadásul mivel az adóváltozások jelentik a munka árának egyéni döntésektől, kereslettől és kínálatától, valamint meg nem figyelt jellemzőktől független (exogén) változásait, a munkakínálat általánosabb igényű vizsgálatai során is egyre inkább az adóváltozásokat elemzik, és ez az irodalom igen gazdag a módszertani újításokban. A

11 A bérrugalmasság itt a munkaórák vagy a munkába állás esélyének arányos változásának és a bér arányos változásának a hányadosa.

12 Elsődleges keresőkön alapvetően az aktív korú férfiakat érti az irodalom. Az ő körükben a munkapiaci részvétel közel teljes, így az extenzív határ (részvételi döntés) kérdéséről az ő esetükben sokszor eltekintenek.

13 A nyugdíjrendszerben lévő ösztönzőket Magyarországon is sokat vizsgálták. Cseres-Gergely (2005) szerint például a nyugdíjak kedvező adóztatása jelentős ellenősztönzője az aktivitásnak, mivel hatására a nettó jövedelmek sokkal kevésbé csökkennek nyugdíjba vonuláskor, mint a bruttó jövedelmek.

14 A fontos eredőhatások mérésének jelentőségét és elterjedt használatát kitűnően tekintti át Chetty (2009a).

munkák egyre többször robusztus, nem parametrikus statisztikákat használnak, és minden adófizetőt lefedő, sok évet átölelő, ellenőrzött adatokat tartalmazó adminisztratív adatbázisokon dolgoznak.

Bizonyos típusú válaszok azonban mégis kimaradhatnak az adóköteles jövedelem megmért reakciójából. Az alábbiakban két főbb esetet tárgyalunk, két-két alessel, fontosabb példával. Mindezt az előbbiekhöz képest mélyrehatóbban tárgyaljuk, a felmerülő kérdések és megközelítések hazai bemutatása céljából.

Alábecsült rugalmasságok. Először is ritkán figyelhetünk meg kollektív válaszokat, különösképpen az adófizetőknek csak egy kis részét érintő változások esetén. A munkakínálat mindentől független, korlátozásoktól mentes változása foglalná össze az adó torzításának kárát – de sokszor a munkakereslet, főleg rövid távon a munkaszervezés és a többi munkavállaló munkakínálata nem engedi a teljes alkalmazkodást, így az adóköteles jövedelmek korlátozott változásaiból tévesen alábecsüljük az igazi preferenciák szerint okozott károkat. Hosszabb távon, új kollektív szerződésekkel, munkahely-változtatással már élesebb reakciókat figyelhetnénk meg, a munkavállaló valódi értékkelésének megfelelően. Ezt mutatják meg például *Chetty és szerzőtársai* (2011) a dániai adósávok éves változásainak pontos kollektív követését dokumentálva. A koordinációs probléma, hasonlóan az adókkal szembeni értetlenséghez, egyfajta *súrlódás* (talmi rugalmatlanság), ami azonban idővel gyógyulhat – akár még térben is követhetően terjedve, ahogy Egyesült Államokra dokumentálták *Chetty és szerzőtársai* (2012b).

Mindkét tanulmány a gazdag adatfelvételek teremtette nem parametrikus módszertant alkalmazza, ahol a költségvetési korlát töréspontjai körüli tömörülés (a keresetek, keresők eloszlásának csomópontja, kiugrása – *bunching*) segít mérni a reakciókat,¹⁵ illetve az amerikai esetben közvetve az ösztönzők ismeretét. *Saez* (2010) vezette le, hogy az ilyen tömörülések nagyobbak rugalmasabb válaszok esetén. Ilyenkor ugyanis a munkavállalók érzékenyebbek az általuk várt erőfeszítéshez képesti eltérésekre, és többük dolgozna a töréspont alacsonyabban adóztatott oldalán többet, a magasabban adóztatott oldalon viszont kevesebbet, amikor is a töréspont a lehető legjobb választásuk. A dániai vizsgálat azt találja, hogy a keresetek akkor is a munkatársak többségének ilyen töréspontjai körül tömörülnek, amikor egyénileg a munkavállalónak máshol lenne ilyen töréspontja. Az amerikai tanulmány pedig a feltűnően jól alkalmazkodó (adócsaló) egyéni vállalkozók tömörülésének mértékével azonosítja – minden lakóközvetben, évről évre – a bértámogatási rendszer helyi ismeretét.

A munkaadó és a munkatársak okozta súrlódások egy másik – az adóterher-megosztás tárgyalt elméletét tekintve váratlan – példáját adja *Saez és szerzőtársai* (2012): egy görög reform csak a munkavállalók egy részét hagyta magasabb járulékterhekkel, de azt várhatnánk, a munkaadók az érintettekhez hárították a magasabb terhet. Ez azonban nem így történt: a munkaadók a

15 A nemlineáris költségvetési korlátot részletesebben tárgyalja *Benczúr* (2007) összefoglalója.

munkaadói járulékokat magukra vállalták, a munkavállalói járulékokat viszont nem. Tanulságos, hogy az igazságosságról élő/kialakuló normák (munkahelyi különbségtétel, eltérő bruttó bérezés tilalma) ilyen látványos esetben is felülírhatják az elemi önérdekből levezetett alapvető közgazdasági (incidencia) várakozásokat is. Magyar vonatkozású példán ez azt is jelenthetné, hogy a kismamavédelmi program támogatását sem feltétlenül fogják a kismamára hátrítani (azaz nekik átengedni) a munkaadók, ha a kismamák és kollégáik közötti különbségtétel túlzott ellenérzéseket szülne vagy körülményesnek bizonyulna.

Másodszor, a hosszú távon adott válaszok nehezen mérhetőek, a megfigyelések rövid időtávján pedig alkalmazkodási költségek miatt nem változnak rögtön a valódi preferenciák szerint a keresetek. Ebben lép előre *Chetty* (2012), amikor levezeti, mennyivel informatívabbak a nagy adóváltozásokat követő vizsgálatok eredményei. Szerinte kellően nagy hasznosságvesztés esetén az értetlen vagy tehetetlen munkavállaló is túltenné magát bármilyen súrlódáson. Az adóváltozás mértéke pedig befolyásolja egy hibás válasz költségét. Így minden vizsgálatból visszakövetkeztethetünk arra, milyen valós rugalmasságoknak felelhet meg a dokumentált „súrlódásos” válasz. *Chetty* szerint az elmúlt három évtized legelismertebb méréseinek – egészen sokfélének tűnő – pontbecslései által megengedett strukturális rugalmasságok tartományai között is van még átfedés: 0,3 körüli intenzív kompenzált bérrugalmasság konzisztens a modern empirikus irodalom legfontosabb eredményeivel. *Saez és szerzőtársai* (2012) és *Piketty–Saez* (2013) áttekintése alapján is ez tekinthető az új szakmai konszenzusnak.

Az alkalmazkodási költségek jelenléte talán a legfőbb érv, ami miatt még mindig az adók magas társadalmi költségét lehet sejteni – a csekély mértékű reakciók, az alacsony költségeket találó gazdag és pontos (de rövid távú) mérések sokaságának ellenére is. Az igazán hosszú távú hatások (tényellentétes életutak, karrierrek, iskolaválasztások) meggyőző mérése a nemzetközi irodalomból is hiányzik. Ilyen irányú számítások inkább makroökonómiai kalibrálásokról állnak rendelkezésre.

A későbbi adókra vonatkozó „hosszú távú” várakozások ugyanakkor nagyon fontosak lehetnek rövid távon is, amit a meglévő legjobb empirikus rugalmasságbecslések sem vesznek figyelembe – *Kueng* (2011) viszont adómentes és adóköteles kötvények árkülönbségéből számol vissza (meglepően reális) jövedelemadó-várakozásokat, és számottevő azokra adott előretekinthető fogyasztási választ dokumentál.

Az extenzív rugalmasságok empirikus irodalmát *Chetty és szerzőtársai* (2012a) tekinti át, összhangot keresve az oszthatatlan (*indivisible*) foglalkoztatásra épülő makroökonómiai modellek kalibrálásából adó-

dó rugalmasságokkal. Miután az extenzív rugalmasság szorosabban függ össze az életpálya során hozott döntésekkel, intertemporális helyettesítésekkel, a dinamikus tárgyalás itt nehezen lenne megkerülhető, ezért a rokonság. Ráadásul a pénzügyek és dinamikus döntések terén oly fontos kockázatkerülés és időszakok közötti helyettesítés valójában ugyanúgy a hasznosságfüggvények görbületével függ össze, mint a fogyasztás és a szabadidő helyettesítése. Azzal, hogy milyen gyorsan csökken a fogyasztás határhaszna. Erről a talán keveset tárgyalt szoros viszonyról ír *Chetty* (2006).

A hosszú távú (*steady state*) rugalmasság a kompenzált, hicksi fogalomnak felel meg, és az egyéni megfigyelésekből kirajzolódó 0,3-as intenzív és 0,25-ös extenzív rugalmasság konzisztens a standard makromodellekkel. Az egyéni megfigyeléseken alapuló mérések azonban az intertemporális helyettesítést is magába foglaló Frisch-rugalmasságot is képesek megbecsülni, és az arra kapott konszenzusos 0,5 intenzív és 0,25 extenzív értékek biztosan kisebbek annál, amivel a jelenlegi makromodellek meg tudnák magyarázni a fejlett gazdaságok üzleti ciklusainak foglalkoztatási ingadozásait.

Az adórendszer által meghatározott rugalmasságok. Két fontos esetben pedig az adórendszer maga van hatással a rugalmasság mértékére. Ezeket pontosan mérve az adóköteles jövedelem rugalmassága ugyan helyes és elégséges mutató a pillanatnyi adórendszer értékeléséhez, de kevesebb támpontot nyújt arra nézve, más reformok (gondolat)kísérleteitől milyen hatásokat, torzításokat, károkat várhatnánk.

Először is, az adórendszer – túl szűken értelmezett szabályaival – egy új, mesterséges (és általában meglehetősen rugalmas) választ generálhat: az adó alóli kibúvás választ, mobilitást vagy jövedelmek átirányítását. A vizsgálatok ebben az esetben helyesen mérik meg a válaszok eredőjét, ez mégsem lehet „elégséges statisztika” arra nézve, mennyire lenne káros (torzító) egy másképpen kivetett, kibúvó nélküli adó. Egy szélesebb adóalapon, kevesebb kedvezménnyel, átcsoportosítható jövedelmekre hasonló mértékkel kivetett adó alacsonyabb kulcsokkal is képes a korábbi adóbevételeket produkálni, ráadásul a torzítás az alacsonyabb kulcsok mellett a lehetséges válaszok alacsonyabb rugalmassága miatt is csökkenne.¹⁶

A gazdagok mobilitása és ezáltal a mobilis jövedelem mennyisége akár számottevő is lehet,¹⁷ bár általában a születési országukban élő gazdagok emigrációs rugalmassága (~0,15) alacsonyabb a betelepült külföldiekénél (~1), és csak számottevő külhonos jól kereső esetén kell az adórendszernek az elvándorlástól tartva visszafognia magát. *Kleven és szerzőtársai* (2012) labdarúgók esetében dokumentál számottevő európai mobilitást, *Kleven és szerzőtársai* (2011b) pedig egy dán külhoni adókedvezményt kihasználva talál igen magas költözési adórugalmasságot (1,5).

Ez a jelenség rokon azzal, hogy a releváns rugalmasság a lehetséges adóelkerülés vagy egyszerű jövedelemátcsoportosítás miatt is magasabb lehet. Utólag így értelmezik *Feldstein* (1995) becsléseit is: 1986-ban az amerikai jövedelemadó csökkentésének nagy hatása részben abból következett, hogy ezzel a munka adóterhelése a tőkejövedelmek adóterhelése alá esett, és átrendezte azt, hogy hogyan vették ki cégeikből a hozzáadott értéküket a vállalkozók. *Goolsbee* (2000) pedig az 1993. évi egyesült államokbeli adóemelésről mutatta ki, hogy a látszólagos nagy hatása valójában abból fakadt, hogy a vizsgált vállalati vezetők rövid távon átütemezték a javadalmazásukat: az adóemelés előtt kivették a pénzüket, ami után úgy látszott, hogy túlzottan nagyot zuhant a jövedelmük.

Másodszor pedig igen fontos az adók (és támogatások) pontos ismerete, *közérthetősége (salience)*: egy félreértett elvonás természetesen mást eredményez, mint egy pontosan értett rendszer. Fontos lecke azonban, hogy az adó torzítása akár csökkenhet is ugyanígy (és persze a pontosan mért rugalmasság is): ha a munkakínálat kevésbé csökken az adó emelkedésével, mint ha a bruttó bér csökkenése miatt vitt volna haza a munkavállaló ugyanannyival kevesebbet, az adó torzító hatása kisebb (*Chetty*, 2009b). A munkavállalónak az elvont jövedelem az elfelejtett adó esetén is hiányozni fog, de a jövedelemhatás az ideá-

16 Az adók ilyen úgynevezett fiskális externáliáinak robusztus, empirikusan kalibrálható modelljét adja *Piketty és szerzőtársai* (2011). *Kopczuk* (2005) pedig empirikusan mutatta meg, hogy az Egyesült Államok 1986. évi adóreformjának egységesebb kulcsai, szűkülő kiskapui az adóköteles jövedelem mért rugalmasságának csökkenését eredményezték.

17 Ezzel kapcsolatban érdemes lehet áttekinteni a nemzetközi adóverseny és -koordináció irodalmát, aminek friss összefoglalóját adja *Kai-Keen* (2013).

lis teherelosztás esetén is elkerülhetetlen, felette viszont az elfelejtett adó nem okoz holtteher-veszteséget. Természetesen egy félreértés kiválthat teljesen felesleges válaszokat is (magas rugalmasságokat), amikor a torzítás hiábavaló többletköltség. Utóbbinak egy különösen fontos példája lehet a nyugdíjjaruléék. Minél közelebb marad a nyugdíjrendszer az egyéni megtakarítások mintájához, minél közvetlenebb a vélt kapcsolat a befizetés és a későbbi kifizetés jelenértéke között, annál kevésbé kell a munkavállalónak reagálnia. Teljesítménye, a hozzáadott értéke marad a teljesítőképesége és preferenciái szerint választott, tehát hatékony és igazságos.¹⁸ Ha azonban az adófizető úgy érti, hogy a befizetése számára elveszett – legalábbis a későbbi kifizetések jelenértéke ettől független –, kevesebbet fog dolgozni, hiszen számára a munka (vélt?) hozadéka immár kevesebb.¹⁹

A tárgyalat tömörülési-csomósodási (*bunching*) módszert fejleszti tovább *Kleven–Waseem* (2012) is. A szerzők a jövedelmeknek a – több fogyasztást vagy kevesebb munkát mindig preferáló – munkavállalók által szabadon sohasem választott tartományokba átnyúló részeiből mérik meg a hiányos ismeretek, a tévedés vagy az *alkalmazkodási rugalmatlanság* mértékét.

Lényeges gyakorlati mellékszál, hogy az információs problémák enyhítése sokszor olcsóbban terelheti a gazdasági szereplőket hatékonyabb megoldások választására, mint a kevésbé értett-használt ösztönzés fokozása. *Chetty–Saez* (2012) jövedelemtámogatásra jogosult szegények körében végzett kísérletet, ahol a költséghatékony tájékoztatójuknak akkora hatása volt a következő két év kereseteire, mintha nagyot emeltek volna magán a támogatáson.

Az adóelkerülés

Az *adóelkerülés* az összes adónem, így a munkajövedelmeket sújtó adónemek esetén is fontos tényező. Mindenképpen meg kell különböztetni a szabályokat explicit módon is megsértő *adócsalást* a – szabályok betűjét igen, bár azok szellemét nem feltétlenül betartó – *adóelkerüléstől*. Jelenlétük nem pusztán a költségvetési bevételek kiesése miatt okoz problémát, hanem több ponton közvetlenül is torzítja az adórendszer újraelosztási hatásait. Ugyanakkor, ha az adórendszer egyébként legitim gazdasági tevékenységeket lehetetlenít el, akkor a társadalmi jólét szempontjából előnyösebb lehet az adócsalás és a tevékenység folytatása, mint annak beszüntetése.²⁰

Az elrettentésmo­dell (*deterrence model*) szerint az adócsalást a relatív hozama határozza meg, vagyis az, hogy az adó befizetéséhez képest mennyit lehet megtakarítani rajta (*Slemrod–Yitzhaki*, 2002). A valóságban megfigyelt adófizetési hajlandóságot azonban nem lehet teljesen megmagyarázni a lebukás valószínűségével és a bírság nagyságával, azaz többen fizetnek és több adót, mint amit a standard modell előre jelez. Az alapmodellben az elkerülhető adó és a büntetés várható nagysága összehasonlításával született racionális döntés azonban nem veszi figyelembe a társadalmi normákat és interakció-

18 Így érvel egy francia reform mellett *Bozio–Piketty* (2008) is.
19 *Liebman–Luttmer–Seif* (2009) dokumentálja, hogy a kereseteket szignifikánsan befolyásolja, hogyan változik a nyugdíjjogosultság a jövedelemmel. Fordított esetben *Friedberg* (2000) ott is talál számottevő hatást, ahol valójában az amerikai nyugdíjjogosultak később visszakapták a magas keresetük miatt kieső nyugdíjuk értékét, ami tehát biztosan egy félreértésből fakadó, felesleges, káros reakció.

20 Az adócsalás egy része az erőforrások felesleges pazarlása (például készpénz hurcolása) vagy nem az igazán kedvünk szerint való termék választása), de ezt a veszteséget méri az adóköteles jövedelem is mint elégséges statisztika. Ez utóbbi azonban túlzóan erős reakciókat mutat ki, ha az értékteremtő tevékenység nem hiúsult meg az adócsalással, csak jövedelemtranszfer történt. A hatékonyságvesztést jól mérő elégséges statisztikát vezet le erre az esetre *Chetty* (2009c), és az orosz egykulcsos adóreformra alkalmazzák ezt *Gorodnichenko és szerzőtársai* (2009), kimutatva az egykulcsos reform látszólagosnál jóval kisebb jóléti hasznát. *Piketty és szerzőtársai* (2011) fiskális externáliái is hasonlóan értelmezhetők.

kat, mint amilyen a szabálykövetés, a csoporthoz tartozás és a konformitás igénye, a másoktól tanulás vagy a méltányosság.²¹ Ezek a tényezők egyfelől több adó befizetésére ösztönözhetik az egyéneket, másfelől társadalmi költséget is jelenthetnek: ha az adórendszer tudottan adóelkerüléshez vezet, akkor a szabályok megsértésének tudatából fakadó egyéni jóléti veszteség a társadalmi jólétet is csökkenti.

21 A standard modell szintén figyelmen kívül hagyja az adócsalás-jövedelemeltitkolás lehetséges módszereit. Erre vonatkozóan különösen érdekes *Kleven és szerzőtársai* (2011a) eredménye Dániáról, miszerint a munkáltató által jelentett jövedelemadatok lényegesen megbízhatóbbak, mint az önbevallások. Magyarázatuk szerint nagyobb munkahelyeken már nem stabil a munkatársak hallgatására épülő egyensúly. *Kumler és szerzőtársai* (2012) mexikói eredménye szerint azonban kevésbé fejlett országokban még a vállalati keresetek bevétele is javítható a pontos munkavállalói bevételek további ösztönzésével. A fejlett országokban is részben a technikai haladás eredménye volt, hogy a bejelentett béreket gyűjtve tudták az adórendszer intézményi hatékonyságát növelni (kevesebb fiskális externália, alacsonyabb rugalmassági értékek).

22 Fontos hozzátenni, hogy itt valójában csak éves pillanatképek eloszlásairól beszélünk, és a nagy különbségek egy része csak az életciklusból, átmeneti sokkokból vagy éppen termelékenyebb nemzedékek belépéséből fakad. Ez más fényt vet a különbségekre, illetve azok „igazságosságára”.

23 Mint már korábban is említettük, és a következő alfejezetben részletesebben is tárgyaljuk, ideális esetben az összes jövedelem, összes adó és összes juttatás együttes, rendszerszintű vizsgálata mutatná meg a javak tényleges elosztását. Erre az adatok hiánya miatt nem vállalkozhatunk, ám úgy gondoljuk, hogy a jövedelemeloszlásról ez a részinformáció is számos újdon-ságot jelenthet a legtöbb olvasó számára.

24 A 2004 és 2005. évi értékeket az adatbázis jövedelemcelláinak pontatlansága torzítja lefelé.

Elosztási mutatók

Az adórendszerek egyik alapvető jellemzője – elsősorban a jövedelemadók tekintetében – a *progresszivitásuk*. Ez azt jelenti, hogy egy nagyobb jövedelemmel rendelkező egyén mennyivel nagyobb összeggel járul hozzá a közterhekhez. A 2. fejezet részletesebben is tárgyalja a jövedelemeloszlás és a progresszivitás közti kapcsolatot, néhány általános szempontot azonban már itt felvetünk.

Általános jellemző, hogy egy jövedelemeloszlás – legyen az munka- vagy éppen tőkejövedelem – felső tizedeihez a teljes jövedelem aránytalanul nagyobb része tartozik.²² Ez egyáltalán nem meglepő: a felső tíz százalék minden egyes tagjának jövedelme lényegesen nagyobb az átlagos jövedelemnél, így összjövedelmük is nagyobb lesz, mint a teljes népesség jövedelmének a tizede. Ez azt is jelenti egyúttal, hogy a felső 10 százalék gazdasági aktivitásának 1 százalékos növekedése sokkal nagyobb összjövedelem-növekedést eredményez, mint az alsó 10 százalékáé.

Ennek a – sokak szerint a társadalmi jólét szempontjából komoly negatívumokkal járó – aránytalanságnak a mérésére léteznek az eloszlás egészét jellemző mérőszámok (például a Gini-együttható), illetve az eloszlás különböző pontjait összehasonlító (például a felső 10 százalék és a medián jövedelem-szint hányadosa). Egy progresszív adórendszer csökkenti az egyenlőtlenséget, azonban az adófizetés eloszlását még egyenlőtlenebbé teszi: Magyarországon a jövedelemeloszlás felső 10 százalékához tartozik az összjövedelem 35–38 százaléka, de az adóbefizetéseknek 55–59 százaléka származik onnan (csak az alkalmazottak munkából származó jövedelmét tekintve, 2000–2010, lásd *I.1. táblázat*).

Az *I.1. táblázatban* a személyi jövedelemadózás dezaggregált egyéni adatain mutatjuk be a magyarországi alkalmazotti jövedelmek, illetve szja-befizetések eloszlásának alakulását 2000 és 2010 között.²³ A táblázat egyfelől megerősíti a jövedelmek és a befizetett adó eloszlásának egyenlőtlenségét: az alsó három tizedhez a jövedelemnek körülbelül a 7–9 százaléka tartozik és a személyi jövedelemadó az 1–3,5 százaléka,²⁴ a középső öt tized jövedelemhányada 38–42 százalék, adóhányada 22–27 százalék, a 80–90 százalék jövedelemhányada 13–16,5 százalék, adóhányada pedig 16–19 százalék. A felső tíz százalék és a medián jövedelem aránya viszonylag stabilan, 2,5–3 között alakult, míg az alsó tíz százalékot is tartalmazó arányokba az adatbázis celláinak mérete jelentős mesterséges változékonyságot visz.

1.1. táblázat: Az egyéni szja-alapba tartozó jövedelmek eloszlása, 2000–2010 (éves jövedelem, ezer forint)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Alsó három tized											
Jövedelemsáv teteje	405	505	585	595	575	625	775	875	925	925	925
Átlagjövedelem	261	349	336	391	341	365	495	541	550	551	539
Jövedelmi hányad	8,01	9,15	6,99	8,31	4,97	5,03	8,58	7,81	7,67	7,98	8,01
Adóhányad	2,91	3,51	2,11	1,35	0,61	0,68	1,26	1,32	1,27	1,24	1,20
Középső öt tized											
Jövedelemsáv teteje	1 150	1 350	1 550	1 850	1 925	2 125	2 275	2 475	2 625	2 575	2 575
Átlagjövedelem	751	872	950	1 109	1 088	1 184	1 359	1 498	1 582	1 572	1 588
Jövedelmi hányad	38,84	38,33	40,04	40,44	42,53	41,89	39,24	41,05	41,36	41,01	40,29
Adóhányad	26,89	27,05	25,86	23,59	21,89	21,00	22,76	25,67	25,42	24,33	22,81
9. Tized											
Jövedelemsáv teteje	1 650	1 950	2 125	2 375	2 775	3 050	3 250	3 550	3 750	3 650	3 750
Átlagjövedelem	1 412	1 654	1 881	2 170	2 311	2 554	2 728	2 967	3 140	3 074	3 112
Jövedelmi hányad	15,70	15,64	15,64	12,97	16,19	16,51	15,99	15,72	15,34	15,02	16,53
Adóhányad	17,33	17,29	17,85	16,00	19,71	19,63	19,29	18,85	18,66	18,13	17,11
10. Tized											
(99 százalék teteje)	4 875	5 500	5 500	6 500	7 750	8 250	9 250	9 750	10 250	10 250	10 250
Átlagjövedelem	3 170	3 720	4 128	4 512	5 189	5 747	6 131	6 566	6 930	6 788	6 939
Jövedelmi hányad	37,45	36,88	37,33	38,28	36,31	36,57	36,18	35,41	35,63	35,99	35,17
Adóhányad	52,86	52,16	54,18	59,07	57,78	58,70	56,69	54,16	54,65	56,30	58,89
Egyenlőtlenségmutatók alakulása											
p90/p50	2,48	2,55	2,59	2,73	2,85	2,98	2,89	2,78	2,83	2,75	2,83
p50/p10	2,96	2,59	2,88	2,95	3,55	3,73	3,46	3,00	3,53	3,53	3,53
p90/p10	7,33	6,61	7,46	8,05	10,09	11,09	10,00	8,35	10,00	9,73	10,00

Megjegyzés: A *jövedelemsávok határai* az alacsony jövedelmek esetén csak mintegy 50 ezer forintos, magasabb jövedelemsávoknál pedig 100, majd akár 250 ezer forintos pontossággal állapíthatók meg. Ez az alsó tizedet is tartalmazó egyenlőtlenségmutatóknál (p90/p10, p50/p10) az adatokban mesterséges hullámzásokat okoz. 2004-ben és 2005-ben az alsó három tized jövedelemhatáránál pedig különösen nagy a pontatlanság az alsó három tized összes sorában, valamint a középső öt tized átlagjövedelmében, jövedelemhányadában, átlagos adójában és adóhányadában. A *jövedelmi hányad* azt jelenti, hogy az adott csoport mekkora részét birtokolja a teljes minta jövedelmének. Az *adóhányad* azt jelenti, hogy az adott csoport adóbefizetése mekkora részét jelenti a teljes minta adóbefizetésének.

Forrás: A szerzők számításai az APEH (NAV) jövedelemsávonkénti szja-adatai alapján, csak alkalmazottakra.

Az optimális jövedelemadóztatás elmélete

Az adórendszerek hatásait leíró és értékelő fogalmak pedig elvezetnek az optimális beavatkozások és rendszerek irodalmához. A következőkben tömören összefoglaljuk a Közelkép – I. tanulmányaihoz legszorosabban kapcsolódó elméleti tanulságokat és támpontokat.

25 A politikai közösségek és úgynevezett fiskális kapacitásuk fejlődéséről, a fejlett gazdaságok által eltartható nagyobb államról ad áttekintést *Besley–Persson* (2013).

26 Az átcsoportosítható pénzek egyenértékűségének vaslogikája miatt minden adóskála megfeleltethető annak a társadalmi súlyozásnak, amivel adott keresleti eloszlások és becslült preferenciák (rugalmasságokból következtethető jólét) mellett az indokolható lenne. Ezzel endogenizálja a társadalmi súlyozást *Saez–Stantcheva* (2012) is, hogy társadalmi jóléti függvény feltételezése nélkül is segítsen előrelépni adóreform-dilemmákban, vagy hogy egyszerűen csak leírja, milyen társadalmi preferenciák és egyéni határhasznok milyen súlyozásának felel meg egy-egy létező adórendszer.

27 A legújabb irodalom mesterei áttekintését adja *Piketty–Saez* (2013), végig szem előtt tartva az optimális (de kivitelezhető) adó- és támogatásrendszerek elméletének kapcsolatát az empiriával. Tárgyalásában bővül az adókerülés és jövedelemátirányítás, a nemzetközi migráció, a járadék vadászat kérdéseivel, és külön figyelmet szentel a relatív jövedelmek esetleges szempontjaira, párok és gyermekek adóügyi kérdéseire és a természetbeni juttatásokra. Végül a szerzőpáros számba veszi, az utilitarianizmusból következményei és a gyakorlat (vagy éppen a jóérzés, a közmegegyezés) ütközéseiből milyen nem utilitáriánus alternatívák felé vezethet kiút.

28 Elemi fontosságú, hogy a skála egy pontján kivetett többletadó hány embertől is folya be, és ha máshol csökkentünk belőle, akkor ez hány embert érintene kedvezően, és milyen mértékben.

29 Említésre érdemes kitérőt tesz azonban *Lockwood–Weinzierl* (2012): ha a jövedelmi különbségek izlésbeli különbségeket is takarnak, olyan „veleszületett” szorgalmat, amit a politikai közösség tiszteletben kíván tartani (nem büntetni azt, aki többre tartja az anyagi javakat és kevesebbre a szabadidejét, mint mások), a kanonikusan ajánlott adóskála valójában túl progresszív lenne. A teljes program megoldása helyett hasznos gyakorlatot végez el *Werning* (2007): robusztus feltételeit adja meg egy jövedelemadó-skála legkevésbé ellenmondásos, Pareto-hatékonyasági

A jövedelem adóztatásának alapproblémája

A politikai közösség tagjai közjawaikat (például közbiztonság vagy egészséges és tanultabb szomszédság) adóbefizetésekből finanszírozzák, amivel a potyautas-problémák csökkentésével mindenki több közjóságot fogyaszthat.²⁵ Ezek értéke vélhetően a legtöbb állampolgár esetében meghaladja az egyéni befizetés mértékét: a teremtett értékből mindenki részesedhet, de a közjóság költségét együtt, közösen kell csak állni, a keletkezett értéktöbblet tehát többszörös. Mivel a közpénz a befizetőtől függetlenül egy az egyben átcsoportosítható (*fungible*), még közvetlen jövedelemtranszferek (mint látványos újraelosztás) nélkül is elemi kérdés lenne a terhek optimális elosztása.²⁶

Az eltérő teherviselés, igazságos teherelosztás alapproblémája szerint csupán tökéletlen megfigyeléseink vannak az újraelosztás elvi alapjait jelentő ismérvekről. Ha a megfigyelt viselkedés (értékteremtés, fogyasztás) alapján következtünk csak ezekre az ismérvekre, feleslegesen torzítjuk a viselkedés ismérvtől független oldalát. A kanonikus eset a következő: a a jobb képességűnek születt emberekre nagyobb terhet rónánk, ha azonban az emberek között csak a képesség és erőfeszítés eredője (a kereset) szerint tehetünk különbséget, torzítani (visszavetni) fogjuk az erőfeszítéseiket is, ami felesleges, káros. Ideális esetben csak képesség szerint lennének adókülönbségek (az elkerülhetetlen, sőt hatékony jövedelemhatásokkal együtt); minden más megoldást ehhez az esethez mérhetünk. Az erőfeszítés hozamának változása (azaz a marginális kulcsok) okozta helyettesítési hatás viszont veszteség.²⁷

Alapesetben egy optimális jövedelemadó-skála megállapításához elegendő néhány főbb mutató ismerete. Először is a megfigyelt jövedelmek eloszlása,²⁸ másodsor a különböző képességű állampolgárok súlyozása, harmadszor a különböző jövedelmekhez köthető, a torzításokat meghatározó munkakínálati rugalmasságok (*Diamond*, 1998; *Saez*, 2001; *Diamond–Saez*, 2011).²⁹ A 2. fejezet ezt a kérdést részletesen is tárgyalja.

Az adó alapja

Kérdés, hogy az „eltérő teherviselés, igazságos teherelosztás” elvét miért elsősorban a jövedelmek adóztatásán keresztül célszerű és szokás megvalósítani. Míg a jövedelmek manapság már könnyen összeírhatók és személyenként összegezhethetők, a fogyasztás eseti adóztatása roppant nehézkessé tenné, hogy adófizetőnként különböző teher terheljen egy-egy tranzakciót. Ezzel indokolható, hogy ha a terheket különböző mértékben kívánják elosztani, azt közvetlenül a jövedelemhez kötve, a jövedelemadókon keresztül javasolják megtenni.³⁰

tesztjének (az egykulcsos adókra speciális esetben).

30 Fontos támpont lehet, hogy az optimális jövedelemadók és a termékadók irodalma közötti lényegi különbség valójában csupán abban áll, hogy az utóbbi hagyományosan csak lineáris adókban, egyetlen adókulcsban gondolkodik, míg a jövedelemadók problémája – az adóztatási gyakorlatnak megfelelően – mindig általánosabb.

Mivel az adójog a legtrikáiban képes különbséget tenni a termékek között oly módon, hogy az a fogyasztókat a kívánt újraelosztás (tehermegosztás) szerint különböztesse meg, általában nem tanácsos a különböző termékadók kivételétől remélni a terhek igazságosabb eloszlását.³¹ Összességében tehát minden adminisztratív előnye³² ellenére a forgalmi adó vagy más fogyasztási adó még eltérő kulcsokkal sem alkalmas nagyfokú – ráadásul a politikai közösség céljainak megfelelő – újraelosztás szerinti differenciálásra³³ (lásd *Mirrlees és szerzőtársai*, 2011, 6. fejezet; *Scharle és szerzőtársai*, 2010).

A jövedelem és a legfontosabb újraelosztási ismérvek közötti kapcsolat ugyan nem tökéletes, de meglehetősen szoros, és modern államokban jól dokumentált. Ehhez képest a fogyasztás adófizetőhöz kötése még elnagyoltan sem történik meg a legfejlettebb államszervezetekben sem. Még a jövedelmek világára is igaz azonban, hogy az államszervezet nem fordít kellő gondot a jövedelmek és főleg a saját maga által kirótt terhek és adott juttatások összekötésére, így a politikai közösség sincs igazán tisztában azzal, hogyan osztja el a terheit és a javait. A *Mirrlees Review* is kiemelten ajánlja az adók és a támogatások egységes kezelését, mind a nyilvántartás, mind a tervezés terén (*Mirrlees és szerzőtársai*, 2011, 5. fejezet). Az összekötés a jelenleg is gyűjtött adatok széles körű összeírásával és kutathatóságával kezdődne (a jelenleg hozzáférhető hazai adatbázisokról lásd e fejezet Függelékét), de kiemelt fontosságú lenne a transzferek és a természetbeni juttatások, ellátások dokumentálása, kövéte is az életpályán keresztül.

Az adóalapot illetően klasszikus kérdés a *családi adózás* is. Ha házastársak megosztják az erőforrásaikat, így a keresetüket is, azt az igazságos és hatékony adórendszer sem hagyhatja figyelmen kívül. Az idevágó optimális adójavaslatok terén a mérvadó legfrissebb munka *Kleven és szerzőtársai* (2009) írása: a saját jövedelem mellett a házastárs jövedelmének ismerete pontosabb következtetést enged a képességre nézve. A megoldás annak is függvénye, hogy a két-keresős családok elsősorban a második kereső piaci munkájának alacsonyabb fix költségeiben különböznek-e. Ez a kétkeresős családok számára magasabb marginális terheket indokol, bár ennek az első kereső jövedelmében csökkenő mértékűnek kellene lennie. Ez egybevág az egyéni adóztatás (például brit) gyakorlatával, ahol mégis a családi összjövedelem alapján ítélik meg a támogatási jogosultságokat, és fokozatosan vezetik azokat ki. Mivel a második keresők munkakínálati rugalmassága empirikusan magasabb, számukra így is alacsonyabb átlagos adókulcsok lennének viszont indokoltak.

Empirikus oldalról *Gelber* (2012) alaposan megvizsgálta, hogyan keresnek házastársak a másik keresete és adóterhelése szerint. Egy nagyszabású svéd reform kapcsán azt találta, hogy egy kompenzált adócsökkentés (helyettesítési) hatására mindkét házastárs jövedelme emelkedne. Ugyanakkor fel is hívja a figyelmet arra, hogy egyszerű mérések (nem kompenzált változásokkal vagy csak egyszerűen a családi összjövedelemmel számolva) túlbecsülnék ezeket a

31 Kivételt jelenthet ez alól a kategorikusan elkülöníthető luxustermékekre kivetett adó, azonban az várhatóan nem fog jelentősarányú tehermegosztást eredményezni.

32 *Pomeranz* (2011) dokumentálja, hogy a forgalmi adó önellenőrző, behajtó hatása hogyan terjed felfelé értékláncokban.

33 *Kaplow* (2011) a *Mirrlees Review*-hoz fűzött kommentárjában (saját húszéves munkáját is felidézve) éppen a forgalmi adó egységesítésének javaslatával példázza, milyen helyes megközelítés volt a szerzőktől elosztássemlegesen érvelni hatékonyságnövelő reformok mellett, hiszen a rendszerszintű megközelítésben a jövedelemadók és pénzbeli támogatások párhuzamos átrendezésével az eredeti újraelosztás fenntartható, vagy függetlenül szabadon változtatható.

34 Általánosabban fogalmazva: minden köztes terméknek ugyanakkora adókulccsal kell adóznia (*uniform intermediate taxation*).
35 *Atkinson–Stiglitz* (1976) általános érvét vonatkoztatta erre *Saez* (2002), és kalibrálták legutóbb *Golosov és szerzőtársai* (2012).

36 *Saez* (2012) fontos pontosítása azonban, hogy egy progresszív tőkejövedelem-adó viszont csak addig adóztatná magasan a nagy vagyonokat, amíg azok az adómentes sávba nem apadnak vissza. Így a végtelen terhelés megszűnik, és a tőkeadóknak lehet helye az optimális adórendszerben (a kezdeti vagyon egyösszegű átrendezését kizárva is).

Hogy reagál-e erre a torzított árra a tőkefelhalmozás, az viszont empirikus kérdés. A hosszú távú mérés nagyon nehéz, de a gyakorlatban alacsony válaszokat sejtve védi a tőkeadókat *Piketty–Saez* (2012) is.

37 Illetve egy tisztán csak munkajövedelmeket (progresszívan) adóztató rendszer is egyenértékű lehet ezzel, ha a tőke hozamának erőfeszítéstől függő részét (például a kisvállalkozásokból kivethető profitot) el tudnánk munkajövedelemként különíteni. *Feldstein* (2012) szerint az átmenet (bevezetés) könyvelése is egyszerűbb lenne egy tiszta munkajövedelem-adóval, mint a *Mirrlees és szerzőtársai* (2011) alapján választott „elfogyasztott jövedelem” utáni adóval.

38 Mind a fizikai, mind az emberi tőke esetén fontos lenne mind a befektetés, mind a „fiatalítás” időszakában az erőfeszítés hozamának elkülönítése az egyszerű kamattól. Az erőfeszítés ugyanis eredeti jövedelmet termel, és jövedelemadó illelné.

39 Az örökösödési és hasonló adókról lásd *Kopczuk* (2013) áttekintését. A különböző vagyonokat örökítő szülők szerencsésje-balszerencsésje által indokolt újraelosztásról és a tőkejövedelmek adóiról mint ilyen adók életjáradékáról lásd *Piketty–Saez* (2012).

40 A nem a szükség (például betegség) vagy erőforrások (jövedelem, vagyon), hanem valamilyen választás alapján történő megkülönböztetést, újraelosztást azonban általában a paternalista jelzővel illetik. Ezek természetbeni juttatások esetén még gyakrabban védhetők bizonyos externáliák vagy úgynevezett internáliák korrekciójaként. Internália például, ha az

rugalmasságokat; nem igaz, hogy egy házastárs számára a másikuk jövedelme egyszerűen nem keresett jövedelemnek számítana.

A *tőkejövedelmek adóztatása* (kamat-, osztalék- és társasági adó) torzítja a fogyasztók választását időszakok között, és mint egy fontos köztes termékre nehezedő teher feleslegesen torzítja a termelést is (*Diamond–Mirrlees*, 1971a,b).³⁴ Erre csak akkor lehet szükség, ha a megtakarítás (az önfegyelem vagy a türelem tulajdonsága miatt) a jövedelemszinttől függetlenül is a jobb képességűek sajátja.³⁵ A tőkeadó torzítása azonban hatalmas mértékű (*Chamley*, 1986; *Judd*, 1985), hiszen egy ilyen adó évről évre halmozódva sújtja ugyanazt a kezdeti megtakarítást, és végül végtelen terhet ró e hasznos termelési tényező megteremtésére (eredeti felhalmozására, majd kamatoztatására).³⁶ A közgazdasági elmélet ezért támogatja hagyományosan a fogyasztás adóztatását a megtakarításokat is magában foglaló munkajövedelmek vagy a teljes jövedelem helyett. A fogyasztást (avagy kiadást) terhelő adónak nem kell azonban lineárisnak és egykulcsosnak lennie: csak termékeken begyűjtve (értéktöbblet-adóként) elkerülhetetlen az egységenként is és fogyasztónként is azonos arányú adóztatás (adminisztratív okokból). Viszont fogyasztási adónak tekinthető egy hagyományos jövedelemadó is a megtakarítások adómentessége mellett, amikor is a fennmaradó (elköltött) jövedelem egyéntől függően – így progresszívan – is adóztatható (lásd *Mirrlees és szerzőtársai* (2011) 13. és 14. fejezet).³⁷

Az adórendszer munkapiaci hatásainak tekintetében azonban nagyon is releváns, hogy az emberitőke-felhalmozást a tőkeadóhoz hasonló logika szerint bünteti egy hagyományos munkajövedelem-adó is.³⁸ Hogy a tanulás, emberitőke-befektetés miatt így az adórendszernek kevésbé progresszívnek kellene lennie, *Best–Kleven* (2012) is bemutatta; sőt figyelemre méltó módon ugyanezért javasolja korfüggő kulcsokkal az idősebbek enyhébb adóztatását. Ellenőrzés eredményt vezet le és kalibrál viszont *Gelber–Weinzierl* (2012) a generációkon átívelő felhalmozás miatt: még a nagyobb újraelosztás és nagyobb pillanatnyi torzítás árán is üdvös, hogy a kis jövedelműek gyermekei is jobb képességeket fejlesszenek ki a gazdagabb jövő érdekében.³⁹

Túl a tisztán jövedelemalapú különbségtételén?

A jövedelmeken túlmutatató bármilyen különbségtétel két különböző irányba vezethet. Először is, a politikai közösség erkölcsi alapvetéseit semmi sem korlátozza abban, hogy több ismérv szerint is különböző terheket tartson igazságosnak, például a képesség mellett értékrendjét és preferenciáit [fogyasztási csomagot, úgynevezett meritokratikus javakat (*merit goods*), például falusi lakhelyet vagy a gyerekvállalást] támogassa.⁴⁰ Mivel az új ismérv tökéletes

állampolgár saját gyarlóságát vagy tájékozatlanságát beismerve kívánja önkormányzatát a nyugdíjrendszer kötelező megtakarításaival vagy a tankötelezettséggel helyettesíttetni. Erről lásd bővebben *Bernheim* (2013) írását a viselkedési közgazdaságtan közpénzügyi alkalmazásairól.

megfigyelésére ugyanúgy aligha van esély, ezért a következtetési, szűrési probléma újabb dimenziói nyílnak meg, ami így igen bonyolult és intuitív módon átláthatatlan lehet.

Másodszor azonban bizonyos jellemzők ismerete egyszerűen az eredeti (képesség szerinti) szűrési probléma megoldásában segíthet: ha a kereseteken túl más információ (például a nem, a kor vagy éppen a magasság) pontosíthatja a következtetéseket, alapesetben csak gyakorlati indokok szólhatnak a plusztényezők figyelmen kívül hagyása mellett.⁴¹ A szűrést az is segítheti, ha az ismérv szerint különbség van magának a képességnek az eloszlásában (például a középkorúak vagy a magasabbak képességeit többre értékeli a munkaerőpiac), vagy esetleg a képesség középsőre váltását eredményező viselkedés mögötti preferenciákban (például a nők, főleg a kisgyermekes anyák vagy az idősek, vagy éppen a leszázalékoltak inkább a fizetség függvényében adják fel a szabadidejüket, így munkakínálatuk rugalmasabb). Az effajta címkézés (*tagging*) olyannyira hatékony lehet, hogy irodalmának valójában az a kulcskérdése, hogy miért nem alkalmazza az állam többet.⁴² A munkaerő-piaci hatás ebben az esetben is az okfejtés egyfajta inverzeként adódik: az optimális intézkedések *hiánya* következtében a munkaerőpiacon egyesek valójában túl-, mások pedig aluldolgozzák magukat.

A képességbeli különbségek élesen megmutatkoznak az életpályán átívelő változásokban. Ezt a szakirodalom bátrabban tárgyalja, talán mert mindannyiunk előbb-utóbb megjárja a hullámhegyeket és -völgyeket is. Az optimális jövedelemadózás klasszikus alapmodellje (*Mirrlees*, 1971) statikus, és legfeljebb az életpálya-összjövendelmekben meglévő különbségek szerinti adóztatásnak feleltethető meg. Egy ilyen rendszer kalibrálására azonban alkalmatlanok (félrevezetőek) a rövid távú mérések. Nem csak a megfelelő rugalmasságok, reakciók, preferenciák mérése aggályos, de az életpálya-jövedelmek sincsenek összeírva, amelyek így nem jelenthetnek adóalapot a gyakorlatban, s az eloszlásuk sem ismert egy tökéletlen évenkénti jövedelemadó-rendszer kalibrálásához. Bár *Vickrey* (1939) óta nem titok, hogy a jelenlegi éves adórendszer nem semleges a megkeresett jövedelem időzítésében (például rövidebb karrier esetén alulösztönzi a munkát), ez ma is jelentékeny torzításnak számít: egy időben semleges adó 11 százalékkal alacsonyabb holtteher-vesztéséget eredményezhetne (*Liebman*, 2003). Ráadásul a munkavállalók megtakarításai ki is játszhatják az éves adórendszer szűrőjét idősebb korukra, vagy ennek megelőzésére az adórendszer tervezésekor eleve gyengébb szűrőt, kisebb hatékonyságú adórendszert kell alkalmazni. Mindeközben a kereseti képességek is változnak az idők során, így értékes lehetne a karrierkockázatokkal szemben nyújtott egyfajta biztosítás.⁴³ A karkedvezményes vagy rokkantnyugdíj intézménye tulajdonképpen máris ilyen biztosítás, jelenlegi formája azonban torz ösztönzőket nyújt.⁴⁴

A legfontosabb idevágó javaslatok között az optimális, korábbi jövedelmek egyéni pályájától függő jövedelemadó-rendszert közelíti a keresetekkel és a fogyasztással (megtakarítással) együtt mozgó munkajövedelem-adókkal *Farhi*–

41 Sőt, ebbe a sorba illeszkedik a családtagok jövedelme, vagyona, illetve az életkor is.

42 A címkék hiányának morál-filozófiai okfejtését fordítja átlátható közgazdasági modellre *Weinzierl* (2012). Nála a politikai közönség a John Stuart Mill által is megfogalmazott egyenlő áldozat (*equals sacrifice*) elvére is súlyt helyez az utilitarizmus mellett, és ezért csak nyilvánvalóan informatív és súlyos teljesítményvesztést jelentő címkéket (rokkantság, vakság, öregkor) használ, enyhébbeket (magasság, nem, bőrszín) nem. E nélkül egy utilitáriánus társadalmi jóléti függvény megoldásából egy úgynevezett inverz Euler-egyenlet adódna: minden megkülönböztethető csoportra a fogyasztás (adózott jövedelem) határhasznai reciprokának várható értéke (csoportokon belüli átlaga) egyenlő kéne hogy legyen: ez ugyanis egy-egy csoport hasznosságának növelésének költsége.

43 A dinamikus adóztatás okairól és mikéntjéről lásd *Diamond–Werning* (2013) összefoglalóját.

44 *Golosov–Tsyvinski* (2006) számításai szerint egészen számottevő jóléti haszon származna abból, ha a rokkantnyugdíjra vagyontól függő jogosultság lépne életbe.

Werning (2011). Fontos megállapítása, hogy a pusztán korfüggő (de nem előzménykövető) munka- és tőkejövedelemadó-skálák is meglepően jó közelítést (és a jelenlegi rendszerhez képest jelentékeny jólétnövekedést) nyújtanak. Sőt a viszonylag magas tőkeadók haszna is másodlagos az eredetileg megtermelt erőforrások (azaz a munkajövedelmek) ösztönzőinek korfüggő korrekciójának hasznához képest. A korral jelentősen növekvő jövedelemadó-kulcsok jelentenek viszont a legkomolyabb hasznot az egyszerű adórendszerhez képest. Bár a *Mirrlees Review* tanulmányainak szerzői csupán az eltérő rugalmasságaik miatt címkéznének, ők is egyedül a fiatalokra és nyugdíj előtt állókra érvényes alacsonyabb kulcsokkal bonyolítanak az amúgy nagyon is egyszerű (széles adóalapú, alacsony adókulcsú) javaslatukat (*Mirrlees és szerzőtársai*, 2011, 3. és 4. fejezet).

Végezetül szót kell ejtenünk az adóterhelés egy fontos térbeli hatásáról, amit a *nem piaci termékek* (*amenities*) torzításának nevezhetünk (*Albouy*, 2009). Mivel a jövedelemadók a nominális jövedelem függvényében egységesek egy országon belül, a helyi árszínvonalnak megfelelően különbségek jelennek meg a reálterhekben, és ez nemcsak igazságtalannak tekinthető, hanem minden bizonnyal az ingatlanárak és a lakhelyválasztás torzításával járva pluszköltségeket is jelent. ⁴⁵ Ráadásul a reálbérek azonos adóztatása (költségindexelés) sem lenne tökéletes megoldás: bár a területi termelékenységi különbségeket legalább nem adóztatnánk túl, viszont egyes térségeket a kellemesebb környezetük miatt elfogadott alacsonyabb reálbérek miatt aluladóztatnánk (és természetesen túladóztatnánk a „kellemetleneket”). *Albouy* (2009) szerint a rendszer ilyen jóléti költségei elérhetik akár a jövedelmek 0,23 százalékát is; kérdés azonban, hogy számítása Magyarországra mennyiben érvényes. ⁴⁶

FÜGGELÉK

1.1 Az empirikus kutatások alapjául szolgáló hazai adatállományok BÁLINT MÓNIKA

45 A lakhelyválasztás szabadsága a városok közpénzügyeinek is kulcskérdése, ezekről ad friss áttekintést *Glaeser* (2013).

46 *Albouy* (2009) egyesült államokbeli eredményei talán a nagyobb amerikai mobilitás miatt óvatosan általánosíthatók Magyarországra. Azonban a fővárosi és falusi termék- és ingatlanárakat összehasonlítva elképzelhető, hogy a munkaerőpiacot számottevően átrendező mobilitást eredményez az egységes nominális adó- és segélyrendszer. Magyarországon pedig a tulajdonos lakta ingatlanok generálta jövedelem (az implicit lakbér) adómentessége és az építési szabályzókön keresztül az ingatlankínálat is torzítja az ingatlanárakat és a mobilitást.

Az állam a kiadásainak jelentős részét adók beszedése révén biztosítja. Az adóztatás során módosítja a gazdasági szereplők magatartását (hatással van a munkakeresletre, kínálatra, fogyasztásra, megtakarításra) és jövedelemátcsoportosítást végez az egyes csoportok között. Az adórendszer, illetve a jóléti ellátórendszer módosításának hatásai nagyon összetettek: legpontosabban mikroadatokon alapuló empirikus kutatások segítségével számszerűsíthetők. Röviden, a teljesség igénye nélkül, bemutatjuk az egyéni adatállományok jellemzőit, elemzési lehetőségeit, korlátait és elérhetőségeiket.

Nemzeti Adó- és Vámhivatal, személyi jövedelemadó bevallásának adatai

Magyarországon a személyi jövedelemről szóló 1995. évi CXVII. törvény értelmében magánszemélyeknek jövedelmükről évente bevallást kell készíteni-

ük, amely kötelezettségüknek az xx53-as nyomtatvány⁴⁷ kitöltésével tesznek eleget. A NAV (2010 előtt APEH) szja-adatbázisban a jövedelembevallásban feltüntetett információk – a nyomtatvány szerkezetének megfelelő struktúrában – jelennek meg, nevezetesen: azonosító adatok (nem, születési idő, lakóhely), az összevont adóalapba tartozó jövedelmek, azok adója, az összevont adóalap adóját csökkentő adókedvezmények, egyéb adatok, az adott évi adófizetési kötelezettség kiszámítása, az egyszerűsített közteherviselési hozzájárulás (ekho) elszámolása, az egészségügyi és nyugdíjjárulék esetleges túlfizetésének, valamint a különadó elszámolása.⁴⁸

Az állomány előnye a megkérdező (survey) típusú adatállományokkal szemben, hogy minden adózóra – jelen esetben 4,3–4,6 millió főre⁴⁹ – kiterjed, és ennél fogva megfelelő mintavételi módszerrel torzítatlan minta állítható elő. Az adózókat egyedileg azonosító adóazonosító, illetve társadalombiztosítási jel nemcsak a megfigyelések évek közötti, hanem más – ugyanezeket az azonosítókat tartalmazó – adatállományokkal történő összekapcsolását is lehetővé teszi (például járulékfizetés, család- és egyéb támogatások adatai) (Benedek, 2008).

Korlátok, nehézségek. Viselkedési hatások vizsgálatánál a kutatást előkészítő adattisztítást nehezíti, tényleges jövedelemadatok kiszámításánál viszont már az eredményeket is befolyásolja, hogy az állományokban csak az adózók által bevallott adatok szerepelnek, és azok nem tartalmazzák az önellenőrzés sorait, illetve a NAV ellenőrzés utáni korrekcióját. Korlátot jelent még, hogy a bevallások nem tartalmazzák az adózó foglalkozására vagy tevékenységi körére vonatkozó adatot (ezt csak az egyéni vállalkozóknak kell feltüntetniük), valamint nem lehet kiszűrni a töredékes munkaviszonyokat. A 2008 előtti nyomtatványokon nem szerepelt az adózó neme, amelynek pótlására az adóhivatal a keresztnévből származtatott, nemre vonatkozó változót hozott létre (de ez nem vezetett teljes lefedettségre). Az adatbázis további hátránya, hogy az adózók nem valós jövedelmi helyzetét mutatja: csak az adóköteles és hivatalosan bevallott jövedelmeket tartalmazza, valamint a családi, háztartási jellemzőkről sem szolgáltat információt (Benedek, 2008).

Hozzáférés. A 2007. évi CI. törvény (adat-hozzáférési törvény) bevezetése előtt az szja-adatok nehezen voltak hozzáférhetők. A Pénzügyminisztérium felettes szervként általában megkapta a kért adatokat, de azok kapcsolását más adatállományokkal már nem sikerült elérni. (Benedek, 2008). A törvény azonban megerősítette az adatkérők jogait, előírja a hatásvizsgálatok elkészítésének, illetve döntés-előkészítési célú kutatások adatigényének kielégítését. Teljes népességre vonatkozó adatállományok esetében a minta maximum a teljes sokaság fele lehet, és az így előállt adatok a közadattá válásukat követően bárki számára hozzáférhetők. A Kiss–Mosberger (2011) tanulmányhoz felhasznált adatbázis hamarosan hozzáférhető lesz a NISZ-nél, más hasonló adatleválogatások még nem lettek közadattá nyilvánítva.

47 Az xx annak az évnek az utolsó két karakterét jelöli, amelyre a bevallás vonatkozik.

48 2011. évre vonatkozó nyomtatványt alapul véve.

49 Forrás: NAV.

NAV-adatbázist felhasználó publikációk. Az adatállomány előnyeit kihasználva vizsgálta Bakos–Benczúr–Benedek (2008) az átlagos és marginális adókulcsok bevallott jövedelemre kifejtett hatását, illetve – ugyanennek a tanulmánynak a keretében – egy lehetséges egykulcsos adó bevezetésének hatásait is számszerűsítette. A kutatás alapjául a 2004-re vonatkozó szja-bevallást benyújtó személyekből vett 5 százalékos minta szolgált, amelyhez hozzákapcsolták a mintába bekerült adózók 2005. évi adatait. Kiss–Mosberger (2011) a 2007-ben bevezetett különadó magas jövedelműek bevallott jövedelemre gyakorolt hatását vizsgálta az APEH szja-adatait felhasználva: az alapsokaságból, a 2005-ben adóbevallást benyújtókból – a főállású egyéni vállalkozókat kivéve – 10 százalékos mintát vett az APEH, majd a mintába bekerült személyekhez hozzákapcsolta a 2006–2008 közötti adataikat. Benedek–Kiss (2011) a 2008. évi véletlen, 10 százalékos szja-mintát összekapcsolva a Tárki Háztartásmonitor-felvétellel, mikroszimulációs módszerrel mutatta be egy adóreform intézkedéseinek hatását, költségeit. Továbbá, szja-állományt is használó mikroszimulációs modellt alkalmazott Benedek–Scharle (2006); Benedek–Lelkes (2005) és Belyó (2009).

Központi Statisztikai Hivatal háztartási költségvetési és életkörülmények adatfelvétele

A KSH háztartási költségvetési és életkörülmények adatfelvétele (KSH HKÉF)⁵⁰ több évtizedes múlttal rendelkező adatfelvétel, amelyet 1983-ig minden évben, 1983–1993 között minden páratlan évben, 1993-tól ismét évente végeznek. A HKÉF a magyar háztartásokra reprezentatív felvétel, amelynek a célja a lakosság – pénzbeli és természetbeni – jövedelmeinek és kiadásainak a kimutatása. Ebből következik, hogy sok információt tartalmaz a munka-, a szociális és a tőkejövedelemről, valamint az elfogyasztott termékek és szolgáltatások mennyiségéről, értékéről, azonban kevés adatot tartalmaz az iskolázottságról és a gazdasági aktivitásról, még kevesebbet a megtakarításokról, eladósodottságról és vagyoni helyzetéről. Az állományok – évtől függően – 7,5–10 ezer háztartásban élő 20–26 ezer személy adatát tartalmazzák. A felmérések nemcsak utólagos lekérdezésen, hanem részben naplóvezetésen is alapulnak. A megkérdezett háztartások egyharmada 1993-tól kezdődően elvileg évenként rotálódik (a gyakorlatban ez nem mindig teljesül), így a háztartásoknak mintegy egyharmada-egynegyede három évig szerepel a felvételben (Molnár, 2011).

Korlátok, nehézségek. A felvétel nem tartalmazza a marginális rétegek (hajléktalanok, legszegényebbek, leggazdagabbak) adatait, amelynek következtében az a „nyers” állapotában nem ad teljes és pontos képet a jövedelemeloszlásról. A különböző gazdasági-társadalmi változások rontották a HKÉF eredményeit, mind a válaszadási hajlandóságot, mind az egyes jövedelmi és esetenként ki-

⁵⁰ A közelmúltig a háztartási költségvetési adatfelvétel (HKF) elnevezést használta a KSH.

adási tételek elritkolását tekintve. A felvétellel való munka során figyelembe kell venni, hogy alulreprezentáltak a fiatalok, a budapesti lakosok, a felsőfokú végzettségűek, az aktív keresők, valamint a vállalkozók. Túlreprezentáltak a nyugdíjas korúak, a nyugdíjasok, illetve a munkanélküliek (Molnár, 2011).

Hozzáférés. Az anonimizált egyedi adatállományok kutatási célhoz kötötten a KSH-tól beszerezhetők, vagy a [KSH kutatószobában](#) kutatási igénylőlap pozitív elbírálását követően kutathatók.

A KSH HKÉF adatbázisára építő tanulmányok. Cserhádi és szerzőtársai (2007, 2009), majd Benedek–Elek–Szabó (2009) és Benczúr és szerzőtársai (2011) használták mikroszimulációs modelljeik alapjául az adatbázist. Benczúr és szerzőtársai (2012) ezen az adatbázison végzett strukturális munkakinálta-ti elemzést.

Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság, Országos Egészségpénztár, Magyar Államkincstár, Nemzeti Munkaügyi Hivatal kezelésében lévő adatbázisok összekapcsolása (Nemzetgazdasági Minisztérium, MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet)

A téma szempontjából releváns adat-összekapcsolást 2004-ben a Pénzügyminisztérium (PM, az NGM jogelődje) kezdeményezte: a KSH a 2001-es népszámlálásából vett egy 200 ezres mintát, amelyben a nem, életkor és a lakóhelyre vonatkozó információk szerepeltek, majd ezek alapján az Országos Egészségpénztár (OEP) a taj-adatbázisából véletlenszerűen kiválasztotta a megfelelő paraméterek szerinti sokaságot. Az állományban szereplő személyekhez egy anonim kapcsolati kód alapján hozzákapcsolták az OEP-adatbázisokból az egészségügyi ellátásokra, a táppénzre és a gyedre vonatkozó adatokat, az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság (ONYF) állományából a jogviszony-, jövedelem- és nyugdíjfolyósítási adatokat, a Magyar Államkincstár (MÁK) adatbázisaiból pedig a gyés-, tgyás- és családipótlék-információkat. A mintában 200 ezer személy 2000–2007 közötti adatai szerepelnek (Elek és szerzőtársai, 2008).

Az NGM (PM) állományánál adattartalmában szűkebb, az esetszámokat tekintve viszont gazdagabb adatbázis létrehozását kezdeményezte az MTA KTI (a KRTK jogelődje) 2010-ben munkaerő-piaci előrejelzési kutatási célok megvalósítása érdekében. A mintát taj-adatbázisából az OEP válogatta le, egyszerű, véletlen mintavételi módszerrel: a 2002-ben 15–74 éves népesség fele alkotta a mintát. Az OEP-től kapott állományok ezeknek a személyeknek a 2000–2009 időszakra vonatkozó demográfiai adatait, egészségbiztosítási jogviszonyuk kódját, időtartamát, ellátásuk időtartamát és kódját tartalmazzák. Az ONYF-től kapott állományban a demográfiai adatokon túl nyugdíj-jogszerző jogviszonyra (kód, időtartam), járulékfizetés nélküli időszakra vonatkozó adatok, illetve a FEOR-kód szerepel. A mintában lévő személyekhez

hozzákapcsolták a Nemzeti Munkaügyi Hivatal (NMH) álláskeresői regiszteréből, valamint járadékregiszteréből származó információkat, továbbá a MÁK családtámogatás- (gyes, gyet) és gyermekszám-adatait.

Korlátok, nehézségek. A kutatási lehetőségeket korlátozza, hogy csak a munkanélküliek esetében van iskolázottságra vonatkozó információ, az állományban szereplő FEOR-kód (amelyből korlátozottan lehetne következtetni az iskolázottságra) bizonyos jogviszonykódú személyek esetén egyáltalán nem jelenik meg az adatállományokban. Az adatállományok megbízhatóságát némileg csökkentti, hogy a különböző – de van, amikor az azonos – forrásból származó adatállományok egymásnak ellentmondó információt tartalmaznak, mely inkonzisztenciák utólagos javítása általában nem megvalósítható. További bizonytalanságot visz az elemzésbe, hogy az OEP adatbázisában sok olyan, időközben nyilvánvalóan lezárult biztosítási jogviszony található, amelyek befejezésének dátumáról nincs információnk. A KRTK-állomány kutatási lehetőségeit korlátozza, hogy a minta nem került pótlásra, továbbá nem tartalmaz 15 éven aluliakra illetve 75 éven felüliekre információkat.

A KRTK-állomány hátránya a PM-állománnyal szemben, hogy míg utóbbiban ismertek a gyermektámogatásra jogosító gyermek bizonyos adatai, előbbiben a vonatkozó időpontban fennálló családi pótlék ellátásból származtatva határozták meg a gyermekek számát, aminek változó adattartalma a futtatott algoritmusból következően nem megbízható. Az OEP állományokban a tgyást és a gyedet igénybe vevők csak 2006 után szerepelnek teljes számban.

Végül, az adatbázisok frissíthetőségének korlátja a jogszabályi előírásokból adódik: az anonim azonosítóval rendelkező megfigyelésekhez utólag információt hozzákapcsolni nem lehetséges, amiből az következik, hogy az idősor meghosszabbításának érdekében az adat-összeállítást, és az ezt követő sok energiát igénylő adattisztítási munkát meg kell ismételni.

Hozzáférés. A PM állomány a Pénzügyminisztérium jogutódjánál a Nemzetgazdasági Minisztérium, Adó- és Pénzügyekért Felelős Államtitkárság, makrogazdasági főosztályán, főosztályvezetői jóváhagyással férhető hozzá. A KRTK-állomány „nyers” formában bárki számára hozzáférhető a [Nemzeti Infokommunikációs Szolgálatnál](#). Tisztított formában a MTA KRTK KTI [Adatbankjában](#) – főszabály szerint a KRTK kutatójával együtt végzett kutatás társszerzőjeként – az Adatbank vezetőjének engedélyével érhető el.

Intézményi adatbázisokra építő tanulmányok, elemzési lehetőségek. A PM-állomány létrehozásának elsődleges célja a társadalombiztosítási ellátások célzottságának vizsgálata. De ezen túl – a paneljellegéből következően, mivel ugyanaz a személy 6–8 évig követhető a mintában – alkalmas a különböző munkaerő-piaci státusok közötti áramlás, az ellátások megszerzése vagy elvesztése és a kettő közötti összefüggés elemzésére (Scharle, 2008). Továbbá, vizsgálható a járulékköteles jövedelem alapján a teljes alkalmazotti kör bérel-oslása, és az egyéni szintű bérek évek közötti változása is. Más adminisztratív

állományokkal szemben az ONYF állományainak nagy előnye, hogy nemcsak azt tudható meg belőle, hogy ki dolgozott legalább egy napot, bármilyen rövid ideig is tartott a munkája, hanem a járulékfizetés időtartamának ismeretében kiszámolható, hogy átlagosan az év bármely napján hányan dolgoztak.

A legális munkaviszonnyal rendelkezők adatait összevetve lakossági felvételekkel – úgynevezett diszkrepancia-módszerekkel – megbecsülhető a szürke-, feketemunka mértéke és jellege (lásd: *Augusztinovics–Köllő*, 2007, illetve az 6. fejezet). A fentiekén túl a KRTK-adatállomány hatalmas méretéből adódóan különösen alkalmas kisebb, speciális csoportok leválogatására, vizsgálatára (például a különböző munkaerő-piaci státusok hosszának a jövedelemre/ellátásra gyakorolt hatásának elemzésére).

HIVATKOZÁSOK

- ALBOUY, D. (2009): The Unequal Geographic Burden of Federal Taxation. *Journal of Political Economy*, Vol. 117. No. 4. 635–667. o.
- ATKINSON, A. B. (2012). The Mirrlees Review and the State of Public Economics. *Journal of Economic Literature*, Vol. 50. No. 3. 770–780. o.
- ATKINSON, A. B.–STIGLITZ, J. E. (1976): The design of tax structure: Direct versus indirect taxation. *Journal of Public Economics*, Elsevier, Vol. 6. No. 1–2. 55–75. o.
- AUGUSZTINOVICS MÁRIA–KÖLLŐ JÁNOS (2007): Munkapiaci pálya és nyugdíj, 1970–2020. *Közgazdasági Szemle*, 54. évf. 6. sz. 529–559. o.
- BAKOS PÉTER–BENCZÚR PÉTER–BENEDEK DÓRA (2008): Az adóköteles jövedelem rugalmassága. Becslés és egy egykulcsos adórendszerre vonatkozó számítás a 2005. évi magyar adóváltozások alapján. *Közgazdasági Szemle*, 55. évf., 9. sz. 733–762. o.
- BELYÓ PÁL (szerk.) (2009): Adó-szimulátor. Egyes adónemek mikroszimulációja. *Időszaki Közlemények*, 37. Ecostat, Budapest.
- BENCZÚR PÉTER (2007): Az adókulcsok hatása a különböző gazdasági szereplők viselkedésére – irodalmi összefoglaló. *Közgazdasági Szemle*, 54. évf. 2. sz. 125–141. o.
- BENCZÚR PÉTER–KÁTAY GÁBOR–KISS ÁRON–REIZER BALÁZS–SZOBOSZLAI MIHÁLY (2011): Az adó- és transzferrendszer változásainak elemzése viselkedési mikroszimulációs modell segítségével. *MNB Szemle*, 2011. október, 15–27. o.
- BENCZÚR PÉTER–KÁTAY GÁBOR–KISS ÁRON–RÁCZ OLIVÉR (2012): *Income Taxation, Transfers and Labour Supply at the Extensive Margin*. Kézirat.
- BENEDEK DÓRA (2008): *APEH adatok egyéni bevallások alapján*. Megjelent: *Köllő János* (szerk.): Áttekintés az államigazgatási adatbázisokkal és teljeskörű összeírásokkal kapcsolatos kutatási tapasztalatokról. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Adatbank, 2008. október 2.
- BENEDEK DÓRA–ELEK PÉTER–SZABÓ PÉTER ANDRÁS (2009): HKFSZIM – Adó- és támogatási rendszert modellező számítógépes program. Kézirat.
- BENEDEK DÓRA–KISS ÁRON (2011): Mikroszimulációs elemzés a személyi jövedelemadó módosításainak hatásvizsgálatában. *Közgazdasági Szemle*, 59. évf., 2. sz. 97–110. o.
- BENEDEK DÓRA–LELKES ORSOLYA (2006): A magyarországi jövedelem-újraelosztás és egy egykulcsos adóreform vizsgálata mikroszimulációs modellel. *Közgazdasági Szemle*, 53. évf., 7–8. sz. 604–623. o.
- BENEDEK DÓRA–SCHARLE ÁGOTA (2006): A „100 lépés” családtámogatást érintő eleminek hatása a gyermek családotok jövedelmére. Megjelent: *Kolosi Tamás–Tóth István György–Vukovich György* (szerk.): *Társadalmi riport 2006*. Társ. Budapest, 250–266. o.
- BERNHEIM, D. (2013): *Behavioral Public Economics*. Megjelent: *Auerbach, A. J.–Chetty, R.–Feldstein, M.–Saez, E.* (szerk.): *Handbook of Public Economics*, Vol. 5. Elsevier, Amsterdam.
- BESLEY, T.–PERSSON, T. (2013): *Taxation and Development*. Megjelent: *Auerbach, A. J.–Chetty, R.–Feldstein, M.–Saez, E.* (szerk.): *Handbook of Public Economics*. 5. kötet, Elsevier, Amsterdam.
- BEST, M.–KLEVEN, H. J. (2012): *Optimal Income Taxation with Career Effects of Work Effort*. Kézirat.
- BIČÁKOVÁ, A.–SLAČÁLEK, J.–SLAVÍK, M. (2006): How much can income tax cuts stimulate economic activity? *CNB Working Papers*, 2006/7.
- BLUNDELL, R.–MACURDY, T. (1999). Labor supply: A review of alternative approaches. *Handbook of Labor Economics*. Megjelent: *Ashenfelter, O.–Card, D.* (szerk.): *Handbook of Labor Economics*. Elsevier, 1. kiadás. 3. kötet, 27. fejezet 1559–1695. o.

- BOADWAY, R. (2012): [From Optimal Tax Theory to Tax Policy](#). Retrospective and Prospective Views, MIT Press, Cambridge, MA.
- BOZIO, A.–PIKETTY, T. (2008): [Pour un nouveau système de retraite. Des comptes individuels de cotisations financés par répartition](#). ENS rue d'Ulm, Párizs, collection du CEPREMAP n°14.
- CHAMLEY, C. (1986): Optimal taxation of capital income in general equilibrium with infinite lives. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, Vol. 54. No. 3. 607–622. o.
- CHETTY, R. (2006): A New Method of Estimating Risk Aversion. *American Economic Review*, Vol. 96. No. 5. 1821–1834. o.
- CHETTY, R. (2009a): Sufficient Statistics for Welfare Analysis: A Bridge Between Structural and Reduced-Form Methods. *Annual Review of Economics*, 1. 451–488. o.
- CHETTY, R. (2009b): [The Simple Economics of Salience and Taxation](#). NBER Working Paper, 15246.
- CHETTY, R. (2009c): Is the Taxable Income Elasticity Sufficient to Calculate Deadweight Loss? The Implications of Evasion and Avoidance. *American Economic Journal: Economic Policy*, Vol. 1. No. 2. 31–52. o.
- CHETTY, R. (2012): Bounds on Elasticities with Optimization Frictions: A Synthesis of Micro and Macro Evidence on Labor Supply. *Econometrica*, Vol. 80. No. 3. 969–1018. o.
- CHETTY, R. FRIEDMAN, J. N.–OLSEN, T.–PISTAFERRI, L. (2011): Adjustment Costs, Firm Responses, And Labor Supply Elasticities: Evidence From Danish Tax Records. *Quarterly Journal of Economics*, 62.
- CHETTY, R. GUREN, A.–MANOLI, D.–WEBER, A. (2012a): Does Indivisible Labor Explain the Difference between Micro and Macro Elasticities? A Meta-Analysis of Extensive Margin Elasticities. Megjelent: *Acemoglu, D.–Parker, J. A.–Woodford, M.* (szerk.): NBER Macroeconomics Annual 2012. NBER, Cambridge, MA, 27. 1–51. o.
- CHETTY, R.–FRIEDMAN, J.–SAEZ, E. (2012b): [Using Differences in Knowledge Across Neighborhoods to Uncover the Impacts of the EITC on Earnings](#). Kézirat.
- CHETTY, R.–SAEZ, E. (2012): [Teaching the tax code: Earnings responses to an experiment with EITC recipients](#). Megjelenés alatt: *American Economic Journal: Applied Economics*.
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR (2005): Inaktív középkorú emberek és háztartások – ösztönzők és korlátok. PM Kutatási Füzetek, 13.
- CSERHÁTI ILONA–DOBSZAYNÉ H. JUDIT–HAVASI ÉVA–KERESZTÉLY TIBOR–KÖVÁRI ZSOLT–SZÉP KATALIN–TAKÁCS TIBOR–TALLÉR ANDRÁS–TAMÁSI BÁLINT–VARGA ZSUZSA (2007): A háztartások jövedelemalakulásának elemzése mikroszimulációs modellel. A gazdaságelemzés módszerei, 2. sz. Ecostat–KSH, Budapest.
- CSERHÁTI ILONA–PÉTER IMOLA–VARGA ZSUZSA (2009): A lakosság jövedelmi rétegződésének tendenciái 2008–2009-ben. *Fejlesztés és Finanszírozás*, 3. sz. 70–78. o.
- DIAMOND, P. (1998): Optimal income taxation: An example with a U-shaped pattern of optimal marginal tax rates. *The American Economic Review*, Vol. 88. No. 1. 83–95. o.
- DIAMOND, P. A.–MIRRLI, J. A. (1971a): Optimal Taxation and Public Production I: Production Efficiency. *American Economic Review*, American Economic Association, Vol. 61. No. 1. 8–27. o.
- DIAMOND, P. A.–MIRRLI, J. A. (1971b): Optimal Taxation and Public Production II: Tax Rules. *American Economic Review*, American Economic Association, Vol. 61. No. 3. 261–278. o.
- DIAMOND, P.–SAEZ, E. (2011): The Case for a Progressive Tax: From Basic Research to Policy Recommendations. *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 25. No. 4. 165–90. o.
- DIAMOND, P.–WERNING, I. (2013): *Income Taxation*. Megjelentek: *Auerbach, A. J.–Chetty, R.–Feldstein, M.–Saez, E.* (szerk.): *Handbook of Public Economics*. 5. kötet, Elsevier, Amsterdam.
- EISSA, N. (1995): Taxation and labor supply of married women: the Tax Reform Act of 1986 as a natural experiment. NBER Working Paper, 5023.
- EISSA, N.–LIEBMAN, J. (1996): Labor supply response to the Earned Income Tax Credit. *Quarterly Journal of Economics*, 111. 605–637. o.
- ELEK PÉTER–OSZTÓTI ATTILA–SCHARLE ÁGOTA–SZABÓ BÁLINT–SZABÓ PÉTER ANDRÁS (2008): [Az OEP, az ONYF és a MÁK kezelésében lévő adatbázisok](#). Megjelent: *Köllő János* (szerk.): *Áttekintés az államigazgatási adatbázisokkal és teljes körű összeírásokkal kapcsolatos kutatási tapasztalatokról*. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Adatbank, 2008. október 2.
- FARHI, E.–WERNING, I. (2011): [Insurance and taxation over the life cycle](#). Megjelenés alatt, *Review of Economic Studies*.
- FELDSTEIN, M. (1995): The effects of marginal tax rates on taxable income: a panel study of the 1986 Tax Reform. *Journal of Political Economy*, Vol. 103. No. 3. 551–571. o.
- FELDSTEIN, M. (2012): The Mirrlees Review. *Journal of Economic Literature*, Vol. 50. 3. 781–790. o.
- FRIEDBERG, L. (2000): The Labor Supply Effects of the Social Security Earnings Test. *The Review of Economics and Statistics*, MIT Press, Vol. 82. No.1. 48–63. o.
- GALASI PÉTER (2002): [Munkakínálati becslések – fizetett/nem fizetett munka és jövedelem](#). Megjelent: *Fazekas Károly–Koltay Jenő* (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrök*, 2002. MTA Közgazdaságtudományi Intézet–Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 101–104. o.

- GELBER, A. (2012): [Taxation and the Earnings of Husbands and Wives: Evidence from Sweden](#). Megjelenés alatt, Review of Economics and Statistics.
- GELBER, A.–WEINZIERL, M. (2012): [Equalizing Outcomes vs. Equalizing Opportunities: Optimal Taxation when Children's Abilities Depend on Parents' Resources](#). Harvard Business School Working Paper, No. 13–014.
- GLAESER, E. L. (2013): [Urban Public Finance](#). Megjelenik: *Auerbach, A. J.–Chetty, R.–Feldstein, M.–Saez, E.* (szerk.): Handbook of Public Economics. 5. kötet, Elsevier, Amszterdam.
- GOLOSOV, M.–TROSHKIN, M.–TSYVINSKI, A.–WEINZIERL, M. (2012): [Preference Heterogeneity and Optimal Capital Income Taxation](#). Kézirat.
- GOLOSOV, M.–TSYVINSKI, A. (2006): Designing optimal disability insurance: A case for asset testing. The Journal of Political Economy, Vol. 114. No. 2. 257–279. o.
- GOOLSBEE, A. (2000): What Happens When You Tax the Rich? Evidence from Executive Compensation. Journal of Political Economy, University of Chicago Press, Vol. 108. No. 2. 352–378. o.
- GORODNICHENKO, Y.–MARTINEZ-VAZQUEZ, J.–SABIRIANOVA PETER, K. (2009): Myth and Reality of Flat Tax Reform: Micro Estimates of Tax Evasion Response and Welfare Effects in Russia. Journal of Political Economy, University of Chicago Press, Vol. 117. No. 3. 504–554. o.
- GRUBER, J.–SAEZ, E. (2002): The Elasticity of Taxable Income: Evidence and Implications. Journal of Public Economics, Vol. 84. No. 1. 1–32. o.
- HAUSMAN, J. A. (1981): Labor supply. Megjelent: *Aaron, H.–Pechman, J.* (szerk.): How Taxes Effect Economic Activity. Brookings Institution, Washington D.C.
- HECKMAN, J. (1993): What has been learned about labor supply in the past twenty years? American Economic Review, 83. 116–121. o.
- JUDD, K. L. (1985): Redistributive taxation in a simple perfect foresight model. Journal of Public Economics, Vol. 28. No. 1. 59–83. o.
- KAI, K.–KEEN, M. (2013): [International Tax Competition and Coordination](#). Megjelenik: *Auerbach, A. J.–Chetty, R.–Feldstein, M.–Saez, E.* (szerk.): Handbook of Public Economics. 5. kötet, Elsevier, Amszterdam.
- KAPLOW, L. (2011): [An Optimal Tax System](#). Fiscal Studies, 32. 415–435. o.
- KÁTAY GÁBOR–WOLF ZOLTÁN (2004): Beruházások, tőke-költség és monetáris transzmisszió Magyarországon. MNB Füzetek, 2004/12.
- KEANE, M. P. (2011): Labor Supply and Taxes: A Survey. Journal of Economic Literature, Vol. 49. No. 4. 961–1075. o.
- KISS ÁRON–MOSBERGER PÁLMA (2011): [The elasticity of taxable income of high earners: Evidence from Hungary](#). MNB Working Papers, 11.
- KLEVEN, H. J.–JACOBSEN, H.–KREINER, C. T.–SAEZ, E. (2009): The Optimal Income Taxation of Couples. Econometrica, Econometric Society, Vol. 77. No. 2. 537–560. o.
- KLEVEN, H. J.–JACOBSEN, H.–LANDAIS, C.–SAEZ, E. (2012): [Taxation and international migration of superstars: Evidence from the European football market](#). Megjelenés alatt, American Economic Review.
- KLEVEN, H. J.–KNUDSEN, M.–KREINER, C. T.–PEDERSEN, S.–SAEZ, E. (2011a): Unwilling or Unable to Cheat? Evidence from a Tax Audit Experiment in Denmark. Econometrica, 79. 651–692. o.
- KLEVEN, H. J.–LANDAIS, C.–SAEZ, E.–SCHULTZ, E. (2011b): [Taxation and International Migration of Top Earners: Evidence from the Foreigner Tax Scheme in Denmark](#). Kézirat.
- KLEVEN, H. J.–WASEEM, M. (2012): [Behavioral Responses to Notches: Evidence from Pakistani Tax Records](#). Kézirat.
- KOPCZUK, W. (2005): Tax bases, tax rates and the elasticity of reported income. Journal of Public Economics, Vol. 89. No. 11–12. 2093–2119. o.
- KOPCZUK, W. (2013): [Taxation of Intergenerational Transfers and Wealth](#). Megjelenik: *Auerbach, A. J.–Chetty, R.–Feldstein, M.–Saez, E.* (szerk.): Handbook of Public Economics. 5. kötet, Elsevier, Amszterdam.
- KÖRÖSI GÁBOR (2005): Vállalati munkahelyteremtés és -rombolás. Közgazdasági Szemle, 52. évf. 11. sz. 825–845. o.
- KUENG, L. (2011): [Tax News: Identifying the Household Consumption Response to Tax Expectations using Bond Prices](#). Kézirat.
- KUMLER, T.–VERHOOGEN, E.–FRÍAS, J. (2012): [Enlisting Workers in Monitoring Firms: Payroll Tax Compliance in Mexico](#). Kézirat.
- LANDAIS, C.–PIKETTY, T.–SAEZ, E. (2011): [Pour une révolution fiscale: Un impôt sur le revenu pour le XXI^{ème} Siècle](#). Le Seuil/République des idées.
- LEE, D.–SAEZ, E. (2012): Optimal minimum wage policy in competitive labor markets. Journal of Public Economics, 96. 739–749. o.
- LIEBMAN, J. B. (2003): [Should Taxes Be Based on Lifetime Income? Vickrey Taxation Revisited](#). Kézirat.
- LIEBMAN, J. B.–LUTTMER, E.–SEIF, D. (2009): Labor Supply Responses to Marginal Social Security Benefits: Evidence from Discontinuities, Journal of Public Economics, Vol. 93. No. 11–12. 1119–1284. o.
- LOCKWOOD, B. B.–WEINZIERL, M. (2012): [De Gustibus non est Taxandum: Theory and Evidence on Preference Heterogeneity and Redistribution](#). Harvard Business School Working Paper, No. 12–063.

- MIRRLIERS, J. és szerzőtársai (2011): *Tax by Design*. The Mirrlees Review, Oxford University Press.
- MOLNÁR GYÖRGY (2011): HKF alapeírás. MTA KRTK KTI Adatbank. Kézirat
- PENCAVEL, J. (1986): Labor supply of men: A survey. Megjelent: *Ashenfelter, O.–Layard, R.* (szerk.): *Handbook of Labor Economics*, Vol 1. North-Holland, Amsterdam, 3–102. o.
- PIKETTY, T.–SAEZ E.–STANTCHEVA, S. (2011): *Optimal Taxation of Top Labor Incomes: A Tale of Three Elasticities*. NBER Working Papers, 17616.
- PIKETTY, T.–SAEZ, E. (2012): *A Theory of Optimal Capital Taxation*. NBER Working Paper, 17989.
- PIKETTY, T.–SAEZ, E. (2013): *Optimal Labor Income Taxation*. Megjelenik: *Auerbach, A. J.–Chetty, R.–Feldstein, M.–Saez, E.* (szerk.): *Handbook of Public Economics*. 5. kötet, Elsevier, Amsterdam, 1–96. o.
- POMERANZ, D. (2011): *No Taxation without Information – Deterrence and Self-Enforcement in the Value Added Tax*. Kézirat.
- SAEZ, E. (2001): Using Elasticities to Derive Optimal Income Tax Rates. *Review of Economic Studies*, 68. 205–229. o.
- SAEZ, E. (2002): The Desirability of Commodity Taxation Under Non-Linear Income Taxation and Heterogeneous Tastes. *Journal of Public Economics*, 83. 217–230. o.
- SAEZ, E. (2010): Do Taxpayers Bunch at Kink Points? *American Economic Journal: Economic Policy* Vol. 2. No. 3. 180–212. o.
- SAEZ, E. (2012): *Optimal Progressive Capital Income Taxes in the Infinite Horizon Model*. *Journal of Public Economics*, megjelenés alatt.
- SAEZ, E.–SLEMROD, J.–GIERTZ, S. H. (2012): The Elasticity of Taxable Income with Respect to Marginal Tax Rates: A Critical Review. *Journal of Economic Literature*, Vol. 50. No. 1. 3–50. o.
- SAEZ, E.–STANTCHEVA, S. (2012): *Optimal Tax Theory with Endogenous Social Marginal Welfare Weights*. Kézirat.
- SCHARLE ÁGOTA (2005): Az adó- és a jóléti rendszer hatása a munkakínálatra: amit az effektív marginális adókulcs mutat. Megjelent: *Hárs Ágnes–Landau Edit–Nagy Katalin* (szerk.): *Európai Foglalkoztatási Stratégia. Lehetőségek és korlátok az új tagállamok számára*. Kopint-Datorg, Budapest.
- SCHARLE ÁGOTA (2008): *Korai nyugdíjba vonulás*. Megjelent: *Nagy Gyula* (szerk.): *Jóléti ellátások, szakképzés és munkakínálat*. KTI Könyvek, 10. MTA KTI, Budapest, 81–103. o.
- SCHARLE ÁGOTA–BENCZÚR PÉTER–KÁTAY GÁBOR ÉS VÁRADY BALÁZS (2010): *Hogyan növelhető a magyar adórendszer hatékonysága?* *Közpénzügyi füzetek*, 26. sz. 2010. július.
- SLEMROD, J.–YITZHAKI, S. (2002): Tax avoidance, evasion, and administration. *Handbook of Public Economics*, Megjelent: *Auerbach, A. J.–Feldstein M.* (szerk.): *Handbook of Public Economics*. Elsevier 1. kiadás 3. kötet 22. fejezetes 1423–1470. o.
- VICKREY, W. (1939): Averaging of Income for Income-Tax Purposes. *Journal of Political Economy*. Vol. 47. 379–397. o.
- WEINZIERL, M. (2012): *Why do we Redistribute so Much but Tax so Little? Normative Diversity, Equal Sacrifice and Optimal Taxation*. Harvard Business School Working Paper, No. 12–064.
- WERNING, I. (2007): *Pareto Efficient Income Taxation*. Kézirat.

2. AZ ADÓKÖTELES JÖVEDELEM RUGALMASSÁGA

BENCZÚR PÉTER, KISS ÁRON & MOSBERGER PÁLMA

A tanulmány hármastűz célú ki. Először ismerteti a témakör nemzetközi szakirodalmát, a gazdaságpolitikai elemzés szempontjából jelentős szempontokra koncentrálva. Másodsorban bemutatja két korábbi kutatás eredményeit (*Bakos és szerzőtársai*, 2008; *Kiss–Mosberger*, 2011), amelyek magyar adatokon becsülik meg az adóköteles jövedelem adórugalmasságát. Végül megvizsgálja, hogyan lehet a becsült rugalmasságokat felhasználni az „optimális adórendszert” modellező szimulációkban.

A szakirodalom jelenlegi állása

Az „eredeti” irodalom

Az adóköteles jövedelem rugalmasságának irodalmát *Feldstein* (1995) indította el az 1986-os amerikai adóreform elemzésével. Az irodalom fejlődését *Saez és szerzőtársai* (2012) tekintik át részletesen. A szakirodalom célja, hogy megbecsülje az adóköteles jövedelem rugalmasságát, vagyis azt a paramétert, amely megmondja, hány százalékkal nő egy adózó adóköteles jövedelme, ha jövedelmének „marginális hazavihető hányada” (1 *minusz* a marginális adókulcs, angolul: *marginal net-of-tax rate*) egy százalékkal nő. Míg *Feldstein* eredményei azt sugallták, hogy ez a rugalmasság 1-nél magasabb is lehet, *Gruber–Saez* (2002) standardnak elfogadott becslése 0,4 körüli értéket valószínűsít az Egyesült Államokban. A rugalmasság mértékével kapcsolatban érdemes megjegyezni: *Kiss–Mosberger* (2011) számításai azt mutatják, hogy ha a rugalmasság 0,4 lenne Magyarországon, akkor a 2010-ben érvényes felső szja-kulcs további emelése csökkentette volna az adóbevételt, vagyis Magyarország a Laffer-görbe „rossz lejtőjén” lett volna.

A szakirodalom nagy része *Feldsteint* (1995) követve a „különbségek különbsége” módszer változatait alkalmazza a rugalmassági paraméter becslésére. Ez a tanulmány volt az első, amely anonimizált egyéni adóbevallások adatait arra használta fel, hogy megvizsgálja, jobban növekedett-e azon adózók bevallott jövedelme a reform előtti évhez képest, akiknek a reform hatására nagyobb mértékben csökkent az adókulcsuk. A módszertan a hozzáférhető adatok minőségének és mennyiségének javulásával párhuzamosan fejlődött: *Auten–Carroll* (1999), valamint *Gruber–Saez* (2002) már nem adózók csoportjainak nyers átlagait hasonlította össze egymással, hanem az összehasonlításnál regressziós módszer segítségével figyelembe vette az egyes adózók demográfiai ismér-

veinek különbségét is. Ezzel együtt az ő becslési stratégiájuk is a különbségek különbsége módszerén alapul: azon, hogy különbözőképpen változik-e a viselkedése az adóváltozások által eltérően érintett adózóknak.

A különbségek különbsége módszer kísérleti környezetben működik ideálisan; akkor, amikor a kutató egy homogén népességből a „kezelt csoportot” és a „kontrollcsoportot” sorshúzás alapján választja szét egymástól, vagyis amikor a két összehasonlítandó csoport a kezelés előtt tulajdonságaiban teljesen megkülönböztethetetlen egymástól. Ezt az ideált szinte sohasem érhetjük el adóváltozások elemzésénél, hiszen az adórendszer mindig valamilyen megfigyelhető ismérv alapján tesz különbséget egyes adózók között.

Egy új adósáv bevezetésekor például a sávhatár alá és fölé kerülő adózók viselkedésének összehasonlításából levont következtetésekkel szemben fel lehet hozni, hogy a csoportok viselkedésének különbségét a kiinduláskori különbség is magyarázhatja: az, hogy az egyik csoport azért viselkedett másképpen, mert eleve magasabb jövedelmű volt. Ehhez kapcsolódva a szakirodalom két lehetséges empirikus problémát vetett fel. Az egyik az „átlaghoz való visszatérés” (*regression to the mean*) problémája, amely elsősorban a nagyon magas jövedelmű adózók esetében merül fel. Köztük ugyanis mindig vannak olyanok, akiknek egyszeri okból alakult kivételesen jól az adóévük: az ő jövedelmük a következő évben valószínűleg csökkenni fog. Elképzelhető, hogy két jövedelmi csoport összehasonlításakor csupán e hatás miatt tér el a két csoport jövedelemnövekedése, és nem az őket különbözőképpen érintő adóváltozások miatt. A másik (de ellentétes irányú) probléma, ha az általános gazdasági-technológiai fejlődés miatt egyre inkább elhúz a legjobban keresők jövedelme a többiekétől, és ezt az adóváltozásoknak tulajdonítjuk. E problémák megoldására *Auten–Carroll* (1999) és *Gruber–Saez* (2002) nyomán a szakirodalom azt a megoldást alkalmazza, hogy a reformok előtti jövedelmet kontrollváltozóként felveszi a regressziós elemzésbe. A jövedelemeloszlás lassú és folytonos alakulásának hatását ez a módszer elvileg semlegesíti.

Van egy másik ok is, amely miatt az adóváltozások elemzése nem felel meg a kísérleti módszer ideáljának: az alanyok saját döntéseik következményeképpen átkerülhetnek a kontrollcsoportból a kezelt csoportba, és viszont. Ez olyankor történik, ha alacsonyabb jövedelmű adózóból magasabb jövedelmű lesz (vagy ellenkezőleg), teljesen függetlenül attól, hogyan változott az adórendszer. Ez is gyakran megtörténik, hiszen az adózók magasabb pozícióba kerülhetnek, állást válthatnak, elköltözhetnek, vagy életkörülményeik más külső okból változhatnak. Az ilyen csoportváltások viszont problémát jelentenek a becslés szempontjából. Ha például egy egyén jövedelme nő, és ettől magasabb adósávba kerül, az elemzésünk módszerének mechanikus alkalmazása során abba a hibába eshetünk, hogy azt gondoljuk, a magasabb adókulcs hatására emelkedett az adózó jövedelme, miközben ennek ellenkezője történt. Ezt a „fordított okozatisággal” összefüggő problémát a szakirodalom az instrumentális változók (IV) mód-

szerével kezeli. Az instrumentális változót úgy képezzük, hogy kiszámoljuk az egyén reform utáni adókulcsát abban a hipotetikus esetben, ha a jövedelme a reform előtti évhez képest csak az átlagos mértékben emelkedett volna. Ez az úgynevezett szintetikus jövedelem alapján számolt adókulcs már csak az adórendszer változásaitól függ, és nem az adózók jövedelmének véletlen ingadozásaitól.

Bár a szakirodalom nagy része – így a részletesen bemutatandó két magyarországi tanulmány is – a különbségek különbsége módszerét alkalmazza, érdeemes röviden kitérni egy ettől eltérő empirikus stratégiát alkalmazó módszerre is. (Egy harmadik stratégia eredményeiről, amely az adófüggvény „töréseit” és „ugrásait” használja a rugalmasság azonosítására, még lesz szó a későbbiekben.) Ez a másik módszer abból az egyszerű statisztikából indul ki, hogy az országban bevallott összes jövedelemnek mekkora részét kereste meg a legmagasabb jövedelmű egy (vagy öt) százalék. Ha ez a statisztika sok évre rendelkezésünkre áll, akkor összehasonlítható azzal, mekkora volt a marginális adóterhelése a magas jövedelmű adózóknak az évek során. Az Egyesült Államokban például a felső egy százalék stabilan a teljes jövedelem mintegy 8 százalékát kereste meg 1980 előtti években. A felső egy százalék jövedelemhányada azzal egy időben indult növekedésnek, hogy Reagan elnöksége alatt két adóreform is csökkentette a legmagasabb jövedelműek marginális adóterhét, és 1990-re elérte a teljes jövedelem 12 százalékát. Ez, ahogy arra *Saez és szerzőtársai* (2012, 19. o.) felhívják a figyelmet, közvetett, de éppen az időzítés pontossága miatt meglehetősen meggyőző érv arra, hogy a jövedelemrugalmasság létezik, és nem elhanyagolható mértékű.

A hasonló elemzések nehézsége, hogy nem kerülheti meg azt a kérdést, hogyan alakult volna a legmagasabb jövedelműek jövedelemhányada, ha az adórendszer változatlan maradt volna. Ennek a kérdésnek a jelentőségét az Egyesült Államok példáján az mutatja, hogy bár Clinton elnöksége alatt a felső adókulcsok emelkedtek, a legmagasabb jövedelműek jövedelemhányada rövid megtorpanás után az 1990-es években tovább nőtt, és 2000-re elérte a 16 százalékot. Ahogy *Saez és szerzőtársai* (2012) illusztrálják, a trend figyelembevételének pontos módja jelentősen befolyásolja a becsült rugalmasságot: idősoros módszerrel becsülve a rugalmasság becslése a trend figyelembevétele nélkül 1,7, de a trend figyelembevételével csupán 0,6–0,8.

Hasonló idősoros módszert alkalmaz és magas, 0,8–1 körüli becslést kap a rugalmassági paraméterre nyolc évtized kanadai adatainak segítségével *Saez–Veall* (2005). A cikk eredményeinek érdekessége, hogy sokkal alacsonyabb (0,3–0,5 körüli) rugalmassági becslést kapnak abban az esetben, amikor kontrollváltozóként figyelembe veszik az Egyesült Államokban jellemző felső jövedelemhányadot is. A szerzők szerint elképzelhető, hogy az Egyesült Államokban elérhető csúcjsjövedelmek az agyelszívás jelensége miatt húzták magukkal a kanadai csúcjsjövedelmeket a 20. század végén: Kanadában is magasabb bért kellett adni bizonyos munkakörökben, hogy az ott dolgozók ne vándoroljanak el.

A felső jövedelemhányad vizsgálatára épülő módszerek másik változata más megoldást talál arra a kérdésre, hogy milyen külső folyamatokhoz lehet viszonyítani a legmagasabb jövedelmek növekedését. *Brewer és szerzőtársai* (2008) negyven év brit adatain vizsgálja a magas jövedelműek jövedelemhányadát az adóváltozások fényében. A tanulmányban a felső egy százalék jövedelemhányadának és adókulcsainak alakulását a következő négy százalék (vagyis a jövedelemeloszlás 95–99. percentilisei közötti adózók) jövedelemhányadának és adókulcsainak alakulásával veti össze. Az így kapott rugalmasság 0,46 (mintegy egyharmadával alacsonyabb, mintha nem használnak viszonyítási csoportot). Ez a módszer csak akkor ad pontos becslést a rugalmasságra, ha feltételezhetjük, hogy a felső egy és a következő négy százalék jövedelemhányada hasonlóan változott volna adóváltozások hiányában. Amennyiben a technológiai változás a felső egy százalékot inkább előnyben részesítette, mint a többi magas jövedelmű adózót, akkor a becslés túlzott lesz (*Saez és szerzőtársai*, 2012).

Más országok

Az Egyesült Államokat elemző meghatározó tanulmányok megjelenése óta számos ország adatain végeztek hasonló becsléseket. A legtöbb országban alacsonyabb értékeket becsültek az adóköteles jövedelem rugalmasságára, mint az Egyesült Államokban. Ezt a legtöbb elemző az adórendszerek közti különbséggel magyarázza, nem pedig azzal, hogy az amerikai adófizetők más preferenciákkal rendelkeznének, mint más országok adófizetői.

Azt, hogy az adóköteles jövedelem rugalmassága függ az adórendszer intézményi kereteitől, azon belül is elsősorban az adóalap meghatározásától, elméletileg már *Slemrod–Kopczuk* (2002) megalapozta, *Kopczuk* (2005) pedig empirikusan is alátámasztotta amerikai adóreformok elemzésével. Ha egy adórendszerben számos lehetőség van adóalap-kedvezmények (*deductions*) igénybevételére, akkor az adózóknak több lehetőségük van – akár valós tevékenységeik változtatásával, akár változatlan tevékenységük eltérő dokumentációjával – befolyásolni adóalapjukat. Ilyenkor az adóköteles jövedelem rugalmasságára magas értéket kapunk. Ahogy *Slemrod–Kopczuk* (2002) rámutatott, az adóalap ilyen manipulálása a társadalmi jólét szempontjából elvesztegetett erőfeszítés, mert nem produktív tevékenységre irányul. Annál jobb az adórendszer, minél kevésbé torzítja az adózók viselkedését, és ez úgy érhető el, ha minél kevesebb kedvezmény van benne, vagyis ha minél szélesebb az adóalap.

A nemzetközi tanulmányok alátámasztják az adórendszernek és az adóköteles jövedelem rugalmasságának feltételezett összefüggését. A német adórendszer viszonylag sok adóalap-kedvezményt ismer. Német adatokon végzett becslésről eddig egyetlen publikáció született (*Gottfried–Witczak*, 2009), melynek szerzői viszonylag magas jövedelemrugalmasságot (specifikációtól függően 0,4 és 1 között) találtak. Ezzel szemben a legtöbb nemzetközi tanulmány 0 és 0,3 közötti rugalmasságot becsült: így például az egyik legfrissebb tanulmány-

ban *Kleven–Schultz* (2012) dán adatok alapján a munkabér rugalmasságára 0,05, míg a vállalkozói jövedelmekre 0,1 értéket becsült. Dániában az adóalap nagyon széles, korlátozott az adóalap-kedvezmények és levonások lehetősége, másrészt bevett a kettős jövedelemjelentés gyakorlata (a munkaadó és a bankok is automatikusan jelentik az egyén jövedelmeit az adóhivatalnak). Ezt az értelmezést támasztja alá az is, hogy az amerikai tanulmányok is azt találják, hogy alacsonyabb a levonások előtti (szélesebben értelmezett) jövedelem rugalmassága az adókulcsokra, mint az adózó jövedelemé. Így például *Gruber–Saez* (2002) az adóköteles jövedelem rugalmasságát 0,4-re becsülte, míg a szélesen értelmezett jövedelemére 0,1 körüli értéket becsült.

A nemzetközi szakirodalom más szabályszerűségekre is rámutat. Így a becsült rugalmasságok eltérőek lehetnek egyes csoportok között. Több tanulmány szerint magasabb a jövedelem rugalmassága azoknál a csoportoknál, akiknek több lehetőségük van jövedelmük átcsoportosításra akár időben, akár jövedelemtípusok között (vállalkozók, magas jövedelműek). Ezt támasztja alá *Sillamaa–Veall* (2001) kanadai, *Pirttilä–Selin* (2011) finn és *Ljunge–Ragan* (2004) svéd adatokon végzett becslése is. Egy szintén svéd adatokon végzett elemzés szerzői, *Blomquist–Selin* (2010) nemek szerint bontják meg eredményeiket. Olyan adatokat használnak, amelyekben megfigyelhető nemcsak az adófizetők éves jövedelme, de órábéré is. Becslésük szerint a férfiak órábérének rugalmassága 0,15 körüli, míg a nőké 0,5 körüli. Amikor a bérjövedelmet vizsgálják, a férfiak jövedelemrugalmassága 0,2 körüli, míg a nőké 1 fölötti.

A becsült rugalmasság a vizsgálat időhorizontjától is függhet. Egyrészt előfordulhat, hogy az adózók alkalmazkodása időbe telik. Másrészt az is előfordulhat, hogy egy adóváltozásra csak bizonyos tevékenységek előrehozásával vagy késleltetésével reagálnak az adózók; ebben az esetben a rövidtávú rugalmasság pozitív, de a hosszú távú nulla. *Holmlund–Söderström* (2007) az 1995-ös és az 1999-es adókulcs változás alapján megkülönbözteti a rövid és hosszú távú rugalmasságot azáltal, hogy az utolsó év marginális adókulcsának változásán kívül az egy évvel korábbi kulcsváltozást is felveszi a magyarázó változók közé. Míg az utolsó év kulcsváltozásának hatására kapott becslés nem különbözik szignifikánsan nullától, az előző év változásának hatása a becslésekben 0,22–0,32 közötti, ami arra utal, hogy a hosszú távú rugalmasság nagyobb, mint a rövid távú. Hasonló eredményre jut *Giertz* (2010) is, míg *Heim* (2009) csak rövid távú hatásokat talál. Az eredményeket azonban fenntartással kell kezelni, mert – elsősorban a kezdeti jövedelemre történő kontrollálás miatt – nagyon érzékenyek a specifikációra (*Saez és szerzőtársai*, 2012).

A becsült rugalmasság mértéke függhet az adóreform nagyságától is. *Kleven–Schultz* (2012) szerint nagyobb adóváltozás esetében nagyobb a becsült rugalmasság is, mert a kisebb adóváltozások hatását az adózók kevésbé érzik, és az optimális viselkedési válasszal is kevesebbet nyernek. Az adózók figyelmetlensége vagy alkalmazkodási költségek tehát „súrlódást” visznek az alkalmazkodás

folyamatába. A Kleven és Schultz számára rendelkezésre álló negyedszázadot felölelő időszak adóbevallási adatai és az ezalatt lezajlott adóreformok lehetővé teszik, hogy összehasonlíthók legyenek a különböző nagyságú adókulcsváltások hatásai. A szerzőpáros feltevését a becsült rugalmasságok alátámasztják: az 1980-as években a munkajövedelem becsült adórugalmassága 0,12, míg a 1990-es években – kisebb adóváltozások időszakában – ugyanez a rugalmasság csak 0,02. Ha a döntési „súrlódást” feltételező magyarázat megállja a helyét, a nagyobb adóváltozások hatása közelebb áll az adóköteles jövedelem valóságos hosszú távú rugalmasságához.

Döntési súrlódások és hibák

A terület legújabb szakirodalma különös figyelmet szentel annak a kérdésnek, hogyan pontosíthatja a rugalmasságról alkotott képünket az adózók (akár racionális, akár nem racionális) figyelmetlenségének és döntési hibáinak figyelembevétele. Ez a kutatási irány azt ígéri, hogy képes összhangba hozni két egymással konfliktusban lévő elképzelést: egyrészt, hogy az adózók általánosságban reagálnak az anyagi ösztönzőkre; másrészt, hogy a legtöbb adózó nem végez hosszas kalkulációkat annak érdekében, hogy adózó jövedelmét az adószabályoknak megfelelően alakítsa. Ez utóbbinak két oka is lehet: az információ és a kontroll hiánya. Egyrészt nem minden adózó ismeri az adórendszer minden fontos részletét (legtöbbször valószínűleg nem tudják, milyen marginális és átlagos kulcs vonatkozik rájuk, különösen a bonyolult adórendszerekben). De még ha minden adózó minden információ birtokában lenne, a többségnek akkor sem állna módjában az utolsó forintig megtervezni adózó jövedelmét és annak összetételét az effektív adókulcsok függvényében.

Az adófüggvény úgynevezett törései és ugrásai jó lehetőséget adnak annak a vizsgálatára, hogy milyen egyéni magatartási mintázatok állnak a statisztikailag becsült rugalmasságok mögött. Az adófüggvény – és az adózó költségvetési korlátja – töréséről (*kink*) akkor beszélünk, amikor egy adott jövedelemszinten az adózó marginális kulcsa változik. Ritkább – de nem példa nélküli – a modern adórendszerekben, amikor a fizetendő adó összegében van ugrás (*notch*) egy adott jövedelemszintnél. *Saez* (2010) kísérelte meg a jövedelem rugalmasságát annak a vizsgálatából azonosítani, hogy tömörülnek-e az adózók az adófüggvény töréseinél. Minél nagyobb a törésnél a csoportosulás (*bunching*), annál több az optimalizáló ember, azaz annál nagyobb a rugalmasság. Az eredmények az adózók viszonylag csekély csoportosulását mutatták, ami alacsonyabb jövedelemrugalmasságra utalt, mint amekkorát adóreformok elemzésekor találnak a kutatók. Ez az eredmény konzisztens azzal az elképzeléssel, hogy az adózók nem tartják elég nagy jelentőségűnek az adófüggvény töréseit ahhoz, hogy figyelmet fordítsanak rájuk.

Kleven–Waseem (2012) tanulmánya valószínűleg az első, amely az adózók viselkedését az adófüggvényben lévő ugrásoknál vizsgálja. A szerzők vizsgálá-

latukban azt használják ki, hogy a pakisztáni adórendszerben a felsőbb adókulcsok nem csak az adott sávhatár fölötti jövedelemre érvényesek, hanem az egész jövedelemre, vagyis minden sávhatárnál ugrik az *átlagos* adókulcs, és a sávhatárt átlépve az adózó nettó jövedelme csökken. Az ilyen ugrások nagyobb ösztönzést jelentenek az adózók számára, hogy ne éppen a sávhatár fölé kerüljenek. Ennek megfelelően a pakisztáni adatok az adózók jelentősebb sűrűsödését mutatják a sávhatárok alatt, mint más országokban az adófüggvény töréseinél. Ugyanakkor nem csekély azoknak az adózóknak az aránya, akik képesek lennének növelni nettó jövedelmüket, ha a legközelebbi sávhatár alá esne bruttó jövedelmük. Az ő jelenlétük arra utal, hogy számos adózó nem – vagy legalábbis nem minden évben – képes bruttó jövedelmét az adórendszerhez optimalizálni.

Az adózók alkalmazkodását több tényező is megnehezítheti. *Chetty és szerzőtársai* (2010) szerint az adókra való optimális reagálást az alkalmazkodási költségek, többek közt a munkahelyváltással kapcsolatos költségek és a munkaadók által megszabott munkaidő is torzítja. Ezt a feltételezést dán adatok alapján meg is erősítik. Ezekon a tényezőkön túl az információhiány is okozhat súrlódásokat, hiszen nem minden adózó van tisztában az átlagos és marginális adókulcsával. *Chetty–Saez* (2012) egy több tízezer amerikai részvételével lefolytatott kísérletből kimutatta, hogy azok, akik az adótanácsadóktól adóoptimalizáló tanácsokat kaptak, átlagosan jobban tudták levonásokkal csökkenteni az adózó jövedelmüket. *Chetty és szerzőtársai* (2012) tanulmánya pedig azt látszik alátámasztani, hogy az emberek lakóhelye is befolyásolhatja az adóoptimalizáció mértékét. A szerzők jelentős területbeli eltéréseket találtak az adófüggvény töréseinél megfigyelhető sűrűsödés mértékében. Érvelésük szerint akkor jelentősebb a sűrűsödés, ha az adófizetők jól informáltak és tisztában vannak az amerikai adójóváírás (*earned income tax credit, EITC*) miatti marginális adókulcsváltozással. A szerzők ezen túl azt is kimutatták, hogy azoknak nő az igénybe vett adókedvezménye, akik egy „kevésbé informált” környékről „jobban informált” környékre költöznek, ellentétes esetben viszont nem csökken az igénybe vett adókedvezmények mértéke. Ez megerősíti azt az értelmezést, hogy az eredményt az adózók informáltságának változása okozza.

A döntési súrlódások és hibák vizsgálata viszonylag új terület az adózás kutatásában, ezért nehéz mérleget vonni belőle. Mindenesetre e kutatásoktól remélhetjük, hogy jobban megértjük, pontosan mi is áll a mért rugalmasságok mögött. Ez segíthet abban, hogy előrejelezzük egyes adóintézkedések hatását (jobban érteve a rövid és hosszú távú hatások különbségét), de abban is, hogy a számokkal megragadható változások mögött az adórendszer jóléti hatásait jobban felismerhessük.

Mit tükröz a rugalmasság?

Az adóköteles jövedelem rugalmasságának vizsgálatakor az egyik legfontosabb kérdés az, hogy milyen viselkedést tükröznek a becsült rugalmasságok: meny-

nyiben magyarázza az eredményeket valódi munkakínálati alkalmazkodás, és mennyiben magyarázza pusztán adóoptimalizálás vagy az adóelkerülés változása? Ezen a helyen a nemzetközi irodalmat tekintjük át, de visszatérünk erre a kérdésre a magyar eredmények bemutatásakor is.

Az adóköteles jövedelem rugalmasságával foglalkozó szakirodalom előtt már végeztek becsléseket arra nézve, hogy befolyásolják-e adóváltozások az egyének munkaóráinak számát. E vizsgálatok eredménye általában az volt, hogy a férfiak munkaórái igen kevésbé reagálnak az adóváltozásokra, míg a nők munkapiaci részvétele és munkaórái némileg erősebben (*Feldstein, 2002; Meghir–Phillips, 2010*). *Moffitt–Wilhelm (1998)* tanulmánya is azt találta, hogy a magas jövedelmű férfiak munkaórái rugalmatlanok, ugyanakkor azt is, hogy az általuk elért kereset reagál az adóváltozásokra, ami azt sugallja, hogy vagy a be nem jelentett túlórákban, vagy a munkaintenzitás még kevésbé mérhető tényezőiben történhetett valós munkapiaci alkalmazkodás.

A szakirodalom másik ágán viszont sikerült megmutatni, hogy a bevallott jövedelem egyes drámai változásai kifejezetten adóoptimalizálásra vezethetők vissza. *Goolsbee (2000)* például megmutatta, hogy az Egyesült Államokban a magas jövedelműeket érintő 1993. évi adóemeléssel viselkedési hatása jelentős részben abból adódott, hogy számos felsővezető az adóemeléssel hatályba lépése előtt a többi évben megszokottnál nagyobb mértékben váltotta be részvényopcióit. Ebben az esetben tehát a munkapiaci alkalmazkodás a teljes hatásnak csupán a töredékét magyarázhatta.

A más országokban készült tanulmányok eredményeit is figyelembe véve elmondható: empirikusan bizonyítható, hogy az adóoptimalizálás szerepet játszhat egyes országokban és egyes esetekben, ami az adózó jövedelem magas rugalmasságára utal. Ugyanakkor a szakirodalomban semmi sem utal arra, hogy a becsült rugalmasságokban egyáltalán nem játszik szerepet a munkakínálat alkalmazkodása. Éppen ellenkezően: a szakirodalomban becsült alacsonyabb rugalmasságok nem sokkal magasabbak a munkaórát vizsgáló becslések eredményeinél, amelyek viszont alábecsülhetik a munkakínálat alkalmazkodását, mert nem veszik figyelembe a munkaintenzitás esetleges változását.

Magyarországi becslések eredményei

A tanulmány középső része bemutatja Bakos Péter, Benczúr Péter és Benedek Dóra tanulmányának (*Bakos és szerzőtársai, 2008*, továbbiakban: *BBB*) újrabecslést, valamint Kiss Áron és Mosberger Pálma tanulmányának (*Kiss–Mosberger, 2011*, a továbbiakban: *KM*) eredeti eredményeit. Először röviden ismertetjük, hogy ezek a tanulmányok milyen adatokon és milyen adóváltozásokat felhasználva készültek. Ezen belül részletesen megvizsgáljuk, hogy a tanulmányok pontosan miből azonosítják a becsült hatásokat. Utána az eredményeket három szempont mentén tekintjük át. Az első, hogy milyen további kontrollváltozókat kell és lehet a becslésekben szerepeltetni, elsősorban a kez-

deti jövedelemre (a jövedelmek átlaghoz való visszatérésének kezeléséhez), az átlagos adókulcsra (az adóváltoztatások jövedelemhatásának vizsgálatához), és a további jellemzőkre (bizonyos adófizetői csoportok eltérő jövedelemtrendjeinek a megragadására) koncentrálna. A második, hogy az adóköteles jövedelem rugalmassága hogyan függ a jövedelemszinttől. A harmadik pedig, hogy mennyiben tekinthetjük az eredményeket munkakínálati rugalmasságoknak.

A felhasznált adatok és adóváltozás esetei

Mindkét tanulmány az adóhivatalnak (a kutatás idején APEH, ma NAV) benyújtott egyéni szja-bevallásokból vett panelmintára épül. Az adatállományok eredetileg a Pénzügyminisztérium számára készültek, majd később a Költségvetési Tanács Titkársága is felhasználta őket. Az adatbázisok a megfelelő évek xx53-as szja-bevallási űrlapok ellenőrzés előtti adatait tartalmazzák. A véletlen mintavételt az adóhatóság végezte a következő módon. A *BBB* tanulmány számára 2004-ből anonimizált módon 250 000 egyént választottak ki (körülbelül 5 százalékos mintavétel), és hozzátették a kiválasztott egyének 2005. évi bevallásának adatait is. A *KM* tanulmány számára 2005-ből vettek egy 10 százalékos mintát, amihez hozzátették a 2006–2008 évek bevallásait is. Természetes jelenség, hogy a minta egy része az egyik évről a másikra lemorzsolódik. Az adott esetekben ez azonban nem volt túl jelentős, mivel még az inaktívak jelentős része is tölt ki adóbevallást: részben azért, mert az év bizonyos részében még dolgozott, részben pedig azért, mert a magyar adórendszerben igen sok pénzbeli támogatás is adóköteles (például az álláskeresői járadék és a gyed).

A 2004–2005-ös adóreform a személyi jövedelemadó sávjait háromról kettőre csökkentette, növelte az alkalmazotti adójóváírás összegét, megemelte a nyugdíjjáru-lék-fizetési kötelezettség felső határát, és bevezette egyes adókedvezmények fokozatos, jövedelemtől függő visszavonását (lecsengetését), ami szintén megemelte a marginális adókulcsot egyes esetekben. Ez minden jövedelemszint mellett jelentős változásokat okozott mind a marginális, mind pedig az átlagos adókulcsban; így *BBB* a jövedelmek széles sávjában viszonylag pontos becslési eredményeket kaphatott.

A marginális kulcs hatásának azonosítását (vagyis az úgynevezett identifikációt) olyan változások teszik lehetővé, amelyek egymáshoz hasonló egyének adófizetési kötelezettségét különbözőféleképpen érintik, vagyis az ökonometria nyelvén exogén variációt jelentenek. Az adórendszerek progresszivitása miatt ugyanis az egyének adókulcsainak évek közti normál változásai a jövedelemváltozás egyéni jellemzőkkel nem magyarázott tényezőitől (ökonometriai nyelven: a regresszió hibatagjától) is függnak, ami endogén variációt jelent. Adóreform-események azonban az egyének viselkedése által nem befolyásolt módon (is) változtatják a rájuk vonatkozó adókulcsokat, ami immár exogén variációt is jelent.

Alacsonyabb jövedelemszintek esetében (a minimálbér mintegy 2,5-szereséig, ami a minimálbérnél magasabb jövedelműek alsó 60 százalékát jelenti)

ilyen változást jelentett 2005-ben mind a középső sáv eltörlése, mind pedig az adójóváírás szabályainak a változása, de jelentős volt a sávok indexálásának elmaradása miatti úgynevezett hideg progresszió (*bracket creep*) is.¹ A jövedelemeloszlás felső 40 százalékában elsősorban a hideg progresszió okoz ilyen variációt (hasonló egyének között eltérő változást) az adókulcsokban; továbbá jelentős az adókedvezmények jövedelemtől függő megvonását (lecsengetését) érintő szabályok változása is.² Ez utóbbi ráadásul olyan variációt okoz az egyének adókulcsának változásában, amely nem függ a kezdeti jövedelemtől, ami lehetővé teszi a marginális adókulcs, az átlagos adókulcs és a kezdeti jövedelem hatásának egyetlen adóreform-eseményre épülő együttes vizsgálatát. Külön érdekesség, hogy mind az adójóváírás, mind pedig az adókedvezmények lecsengetése nem a rendes szja-kulcs hatálya alá tartozó jövedelemtől, hanem az elkülönülten adózó jövedelmeket is magában foglaló „összes jövedelemtől” függ. Ez még további, a kezdeti jövedelemmel nem teljesen korreláló variációt jelent az adókulcsok változásában.

Részletesebben is elemezve az adókulcsokban bekövetkezett változásokat, a következőket mondhatjuk. A felső 20 százalékban (körülbelül 2 millió forint éves jövedelem fölött) néhány egyedi adatpontot leszámítva, csak a nyugdíjplafon változása (5 millió 307 ezer forintról 6 millió 600 forintra), a családi adókedvezmény 8 millió forint éves jövedelem fölötti lecsengetése, valamint az egyéb adókedvezményekre életbe lépett 6 millió forint jövedelem fölötti lecsengetés jelent tényleges adóváltozásból eredő variációt az adókulcs változásában. Az elkülönülten adózó jövedelmek figyelembevétele nem befolyásolja érdemben a marginális kulcsok változását, ugyanakkor 2 millió forint jövedelem fölött a hideg progresszió hatása is jellemzően a jövedelemfüggő lecsengetéseken keresztül jelentkezik. Ezeknek a pontosabb figyelembevétele tette szükségessé egyébként a *BBB*-eredmények újrabecslését is.

KM a 2005 és 2008, illetve robusztusságvizsgálatként a 2005–2007-es évek közti adóváltozásokat tekinti. Középpontjában azonban nem a teljes jövedelemeloszlás, hanem a magas jövedelműek állnak, így csak a 2007-ben bevezetett különadó (szolidaritási adó) hatását vizsgálják. Ez a jövedelemeloszlás tetején mintegy 5 százaléknak emelte meg az adókulcsát négy százalékponttal. Ebben a jövedelemsávban már gyakorlatilag nem relevánsak a jövedelemtől függő adókedvezmények, így az identifikáló variációt az jelenti, hogy az új adósáv alatt és fölött eltérő volt az adókulcsok változása.

Az eredmények

A következőkben bemutatjuk a *BBB* és a *KM* tanulmányok legfőbb eredményeit, először arra koncentrálva, hogy az eredmények mennyire függenek a kezdeti jövedelemtől és további magyarázó változóktól, majd arra, hogy az átlagos hazavihető hányad (1 *minusz* az átlagos adókulcs) együtthatója milyen előjelű és jelentőséggű. Az első megközelítés elsősorban a becslések elmélete felől fontos, a második-

1 Változatlan adósávok mellett a jövedelmek általános inflációja automatikusan más adósávba tolja az adófizetőket.

2 Az adóból leírható kedvezmények egy bizonyos jövedelem-szintig teljes mértékben járnak, fölötté pedig fokozatosan megszűnnek. Az effektív marginális adókulcs így a kivezetés ütemével (jellemzően 10–20 százalék) megnő.

nak azonban közvetlen adópolitikai hatása van. Ha ugyanis az előjel negatív és a hatás statisztikailag szignifikáns, az a jövedelemhatás jelenlétére utal: az átlagos adókulcsok növekedése ösztönzi a jövedelemtermelést, mert az adófizetők helyre akarják állítani korábbi (nettó) jövedelmi helyzetüket. Ez azt jelenti, hogy egy olyan adóreform, ami egyszerre csökkenti az átlagos és marginális kulcsokat, eredőjét tekintve messze nem biztos, hogy élénkítő hatású. Ha ellenben az előjel pozitív, az munkapiaci aktivitási hatásként értelmezhető (több hónapot dolgozni egy évben, részidőből főállásba váltani stb.), vagy fehéredésként.

Három változó paramétereit mutatjuk be: a marginális adókulcsét, az átlagos adókulcsét és a kezdeti jövedelem logaritmusát. A regressziós diagnosztikák mindenhol „hibátlanok”, ezért a táblázatokban nem közlünk ilyen számokat (az első lépcső F -tesztjei, alulidentifikációs és gyenge identifikációs tesztek stb.).

Az 2.1. táblázat az eredeti BBB és az újrabecsiült eredményeket mutatja, a minimálbér felettiek mintáján. Az adóár-együttható (vagyis 1 mínusz a marginális adókulcs logaritmusának az együtthatója) valamennyi specifikációban szignifikáns, és a magyarázó változók körétől függően 0,0494–0,0744 (eredeti eredmények), illetve 0,0301–0,567 között alakul. Ez a tartomány alacsonyabb, mint más országok legtöbb adórugalmassági becslése. A kezdeti jövedelem erősen szignifikáns, és a regresszióban való szerepeltetése az adókulcs-rugalmasság értékét egyharmaddal csökkenti, míg a jövedelemhatás és a további kontrollváltozók beiktatása csak korlátozott hatással van az adóár-rugalmasságra. A jövedelemhatás pozitív előjelű (és részben szignifikáns) a (2) és (3) oszlopban, azonban negatívvá (és eredetileg nem szignifikánssá) válik a jövedelemeloszlás változásait a legrugalmasabb módon kezelő specifikáció esetén [f(4) oszlop].

2.1. táblázat: BBB-eredmények a minimálbér (636 ezer forint) feletti jövedelműek mintáján

$\Delta \log$ adóköteles jövedelem	(1)		(2)		(3)		(4)	
	eredeti	új	eredeti	új	eredeti	új	eredeti	új
$\Delta \log(1 - \text{MTR})$	0,0744** (0,0113)	0,0567** (0,0111)	0,0501** (0,0113)	0,0305** (0,0111)	0,0494** (0,0115)	0,0301** (0,0113)	0,0648** (0,0162)	0,0362** (0,0159)
$\Delta \log(1 - \text{ATR})$	-0,0187 (0,0570)	-0,0761 (0,0551)	0,145** (0,0637)	0,0773 (0,0612)	0,340** (0,0670)	0,266** (0,0642)	-0,0673 (0,0646)	-0,140** (0,0613)
$\text{Log}(\text{kezdeti jövedelem})$			-0,0252** (0,00248)	-0,0245** (0,00245)	-0,0311** (0,00276)	-0,0300** (0,00272)		
N				146 676				

Megjegyzések: A regressziós egyenletek a következő jobb oldali magyarázó változókat tartalmazzák: az (1) oszlopban csak a marginális (MTR) és átlagos adókulcsot (ATR); a (2) oszlopban a kezdeti jövedelem logaritmusát is; a (3) oszlopban az összes további egyéni jellemzőt; a (4) oszlopban pedig megengedi a kezdeti jövedelem együtthatójának és a konstansnak jövedelmi decilisenkénti változását.

Zárójelben a becslés standard hibája látható.

**1 százalékos szinten *5 százalékos szinten *10 százalékos szinten szignifikáns.

Forrás: Bakos és szerzőtársai eredeti (2008) és új számításai a BBB-adatbázison.

A 2.2. táblázat ugyanezen specifikációk eredményeit közli egy magasabb jövedelműekből álló mintára (az eredeti BBB-hez képest nem a 2 millió forint fölötti, hanem az 1,95 millió forint fölöttiekre – ez az a határ, ahol az adójóváírás lecsengetése teljesen végbemegy).

2.2. táblázat: BBB-eredmények magasabb (1 millió 950 ezer forint) feletti jövedelműek

$\Delta \log$ adóköteles jövedelem	(1)		(2)		(3)		(4)	
	eredeti	új	eredeti	új	eredeti	új	eredeti	új
$\Delta \log(1 - \text{MTR})$	0,434** (0,0567)	0,104* (0,0539)	0,267** (0,0466)	0,0491 (0,0439)	0,288** (0,0499)	0,0600 (0,0463)	0,341** (0,0572)	0,0739 (0,0500)
$\Delta \log(1 - \text{ATR})$	0,377** (0,118)	0,214** (0,103)	-0,649** (0,100)	-0,803** (0,0871)	-0,392** (0,113)	-0,586** (0,0958)	-0,285** (0,115)	-0,520** (0,0941)
$\text{Log}(\text{kezdeti jövedelem})$			-0,0864** (0,00620)	-0,0893** (0,00603)	-0,0801** (0,00656)	-0,0838** (0,00634)		
<i>N</i>	43 733							

Megjegyzések: A regressziós egyenletek a következő jobb oldali magyarázó változókat tartalmazzák: az (1) oszlopban csak a marginális (MTR) és átlagos adókulcsot (ATR); a (2) oszlopban a kezdeti jövedelem logaritmusát is; a (3) oszlopban az összes további egyéni jellemzőt; a (4) oszlopban pedig megengedi a kezdeti jövedelem együttthatójának és a konstansnak jövedelmi decilisenkénti változását.

Zárójelben a becslés standard hibája látható.

**1 százalékos szinten *5 százalékos szinten *10 százalékos szinten szignifikáns.

Forrás: Bakos és szerzőtársai eredeti (2008) és új számításai a BBB-adatbázison.

A marginális adókulcs együttthatója az eredeti BBB-eredmények szerint viszonylag magas volt, ám ezt az újabb eredmények jelentősen korrigálták lefelé, és a szignifikancia is kisebb lett. Látni fogjuk azonban, hogy egy még magasabb jövedelműekből álló mintán (3–5 millió forint) 0,1 körüli és szignifikáns eredményeket kapunk, de az eredeti BBB-adatbázison ez még magasabb lenne. Az adókulcsokban megfigyelhető variációról korábban elmondottak fényében mindez nem meglepő, hiszen a 2–3 millió forint közötti jövedelmeknél minimális volt a variáció a marginális kulcsokban. Ugyanakkor a 3–5 millió forintos jövedelemsáv az, ahol a lakáshitelek adókedvezményének a lecsengetése történik, ami pontosabb identifikációt tesz lehetővé (egyúttal az adókulcsok újraszámítása is leginkább ezt a jövedelemsávot érintette).

A kezdeti jövedelem szerepeltetése kulcsfontosságúnak bizonyult: hatására jelentősen csökkent a marginális kulcs együttthatója, és az átlagos kulcsé pedig előjelet váltott. A további kontrollváltozók már nem voltak jelentős befolyással az eredményekre. Az új eredmények alapján a kompenzálatlan rugalmasság immár nem pozitív, hanem negatív lett, bár a jövedelemhatás komponensét viszonylag pontosan lehetett csak megbecsülni.

BBB-hez képest KM-nél jóval alacsonyabb a kezdeti jövedelem és a további kontrollváltozók szerepe (2.3. táblázat). A marginális adókulcs együttthatója stabilan 0,15–0,2 körül alakul, az átlagos adókulcs negatív előjelének szig-

nifikanciája azonban erősen függ az adott specifikációtól (részletesen lásd a *KM*-tanulmányban).

2.3. táblázat: *KM*-eredmények, ötmillió és nyolcmillió forint közötti jövedelműek

$\Delta \log$ adóköteles jövedelem	(1)	(2)	(3)	(4)
$\Delta \log(1 - \text{MTR})$	0,159** (0,066)	0,155** (0,069)	0,165** (0,063)	0,198** (0,063)
$\Delta \log(1 - \text{ATR})$			-0,545* (0,313)	0,557* (0,328)
Log(kezdeti jövedelem)		-0,027 (0,054)	-0,023 (0,050)	-0,009 (0,050)
<i>N</i>	6900			

Megjegyzések: A regressziók a következő jobb oldali magyarázó változókat tartalmazták: az (1) oszlopban csak a marginális adókulcsot; a (2) oszlopban a kezdeti jövedelem logaritmusát is; a (3) oszlopban az átlagos adókulcsot is; a (4) oszlopban pedig az összes további egyéni jellemzőt is.

Zárójelben a becslés standard hibája látható.

***1 százalékos szinten **5 százalékos szinten *10 százalékos szinten szignifikáns.

Forrás: *Kiss–Mosberger* (2011).

Hogyan függ az adóköteles jövedelem rugalmassága a jövedelemszinttől?

A 2.4. táblázat a teljes minimálbér fölötti mintán (1–2. számoszlop), illetve a jövedelemeloszlás alsó mintegy 80 százalékában mutatja a rugalmasságok alakulását, két csoportra lebontva (3–6. számoszlop). A teljes mintán a marginális kulcs együtthatója viszonylag alacsony, de szignifikáns; míg az átlagos adókulcsa negatív, és az új eredményekben már inkább szignifikánsnak mondható. A minimálbértől az adójóváírás lecsengetésének kezdetéig terjedő mintában (2. számoszlop) a marginális kulcs hatása gyakorlatilag nulla, míg az átlagos kulcsa pozitív.

2.4. táblázat: A rugalmasságok alakulása a jövedelemszint szerint, I.

$\Delta \log$ adóköteles jövedelem	636 ezer forintig		636–1500 ezer forint		1500–1950 ezer forint	
	eredeti	új	eredeti	új	eredeti	új
$\Delta \log(1 - \text{MTR})$	0,0648** (0,0162)	0,0362* (0,0159)	0,00715 (0,0223)	0,00828 (0,0223)	0,128** (0,0536)	0,124** (0,0531)
$\Delta \log(1 - \text{ATR})$	-0,0673 (0,0646)	-0,140* (0,0613)	0,236** (0,103)	0,225** (0,102)	-0,231* (0,119)	-0,235** (0,118)
Megfigyelések száma	146 676	146 676	80 639	80 639	22 304	22 304

Megjegyzések: A regressziók az összes jobb oldali magyarázó változót tartalmazták.

Az oszlopokban különböző jövedelemsávokat tartalmazó minták találhatóak, a jövedelemhatárok éves jövedelemre vonatkoznak.

Zárójelben a becslés standard hibája látható.

***1 százalékos szinten **5 százalékos szinten *10 százalékos szinten szignifikáns.

Forrás: *Bakos és szerzőtársai* eredeti (2008) és új számításai a *BBB*-adatbázison.

Ez utóbbi utalhat extenzív oldali alkalmazkodásra (összhangban a Közelkép – I. 3. fejezetében közölt eredményekkel), vagy féhéredésre. A 3. számoszlopban, ahol az adójóváírás lecsengetését jelentő jövedelemsávot tekintjük, szignifikánsan pozitív, 0,12 körüli marginális és ennél nagyobb abszolút értékű, szignifikánsan negatív átlagoskulcs-együtthatót (jövedelemhatás) láthatunk; bár az utóbbi viszonylag pontatlanabbanul becsülhető. Ez az eredmény lényeges lehet az adójóváírás hatásának megítélése szempontjából: ha a lecsengetést lejjebb visszük, akkor azzal egyfelől kevésbé fogjuk vissza ennek a csoportnak az aktivitását a marginális kulcsokon keresztül, ugyanakkor még élénkítjük is őket az átlagos kulcs növelésével (persze a szabadidőt is figyelembe vevő jólétük szempontjából a hatás már nem ilyen egyértelmű).

A jövedelemeloszlás felsőbb részére (körülbelül a felső 20 százalék) vonatkozó eredményeket a 2.5. táblázat közli. Az eredeti BBB-eredményekhez képest alacsonyabb (és emiatt általában kevésbé szignifikáns) marginális, és negatívabb (bár nem mindig szignifikáns) átlagos kulcs együtthatókat kapunk. Látható, hogy az 1,95 millió forint fölötti mintában a becslés pontatlan, azonban a 3–5 milliós részmintában már szignifikáns, 0,1 körüli rugalmasságot kapunk. A teljes 3 millió forint fölötti minta kulcsváltozásában azonban összességében már nincs megfelelő variáció ahhoz, hogy a marginális és az átlagos kulcs együtthatóját is pontosan meg lehessen becsülni. Végül a KM-modell alapján a jövedelemeloszlás legtetején, 5 millió forint fölött (körülbelül felső 5 százalék) a marginális adókulcsra 0,2 körüli szignifikáns és stabil együtthatót, és negatív, szignifikáns de nem stabil jövedelemhatást kapunk.

2.5. táblázat: A rugalmasságok alakulása a jövedelemszint szerint, II.

$\Delta \log$ adóköteles jövedelem	1,95 millió forint felett		3–5 millió forint		3 millió forint felett		5 millió forint felett		KM (5–8)
	eredeti	új	eredeti	új	eredeti	új	eredeti	új	
$\Delta \log(1 - \text{MTR})$	0,341** (0,0572)	0,0739 (0,0500)	0,741** (0,153)	0,0969* (0,0577)	0,447** (0,0855)	0,446 (0,321)	-0,108 (0,428)	-0,108 (0,428)	0,198** (0,063)
$\Delta \log(1 - \text{ATR})$	-0,285* (0,115)	-0,520** (0,0941)	1,802* (0,813)	-0,0760 (0,317)	0,123 (0,391)	-1,268** (0,423)	-1,932** (0,408)	-1,932** (0,408)	-0,557* (0,328)
Megfigyelések száma	43 733	43 733	12 753	12 753	19 080	19 080	6 327	6 327	6 900

Megjegyzések: A regressziók az összes jobb oldali magyarázó változót tartalmazzák.

Az oszlopokban különböző jövedelemsávokat tartalmazó minták találhatók, a jövedelemhatárok éves jövedelemre vonatkoznak.

Zárójelben a becslés standard hibája látható.

**1 százalékos szinten *5 százalékos szinten *10 százalékos szinten szignifikáns.

Forrás: Bakos és szerzőtársai eredeti (2008) és új számításai a BBB-adatbázison (1–8. számoszlop), Kiss–Mosberger (2011) (9. számoszlop).

Mennyiben tekinthetők munkakínálati rugalmasságoknak az eredmények?

A következőkben három vizsgálat eredményét mutatjuk be, amelyek célja, hogy a rugalmasságok mögötti alkalmazkodás csatornáiról tudjunk meg többet. A

2.6. táblázat összesíti az első gyakorlat eredményét – itt aszerint vágjuk ketté a BBB-mintát, hogy az adófizető élt-e költséglevonással.

2.6. táblázat: A rugalmasságok alakulása a költséglevonást alkalmazóknál

$\Delta \log$ adóköteles jövedelem	636–1950 ezer forint			1950 ezer forint felett			3–5 millió forint		
	teljes	nincs	van	teljes	nincs	van	teljes	nincs	van
$\Delta \log(1 - \text{MTR})$	0,047** (0,018)	0,0495* (0,0196)	0,0320 (0,0497)	0,0739 (0,0500)	0,0256 (0,0679)	0,151* (0,070)	0,0969* (0,0577)	-0,00639 (0,0844)	0,208** (0,0726)
$\Delta \log(1 - \text{ATR})$	0,064 (0,079)	0,0272 (0,0821)	0,255 (0,240)	-0,520** (0,0941)	-0,460** (0,112)	-0,630** (0,173)	-0,0760 (0,317)	0,261 (0,462)	-0,562 (0,398)
Megfigyelések száma	102 943	91 288	11 655	43 733	30 346	13 387	12 753	8 254	4 499

Megjegyzések: A regressziók az összes jobb oldali magyarázó változót tartalmazzák.

Az oszlopokban különböző jövedelemsávokat tartalmazó minták találhatóak, a jövedelemhatárok éves jövedelemre vonatkoznak, ezer forintban mérve. A *nincs* nevű oszlopok mintája az adott jövedelemsávból a tételes levonásokkal nem élők, a *van* feliratúak pedig a tételes levonásokkal élők.

Zárójelben a becslés standard hibája látható.

**1 százalékos szinten *5 százalékos szinten [^]10 százalékos szinten szignifikáns.

Forrás: Bakos és szerzőtársai új számításai a BBB-adatbázison.

Ez a jelenség nem túl gyakori és jelentős a magyar adórendszerben, de bizonyos típusú, elsősorban a nem főállásból származó jövedelmeknél előfordul (a főállásból származó jövedelemnek is van ilyen komponense, például a külföldi kiküldetések költséghányada). Az alsóbb jövedelemsávban (1–3. számoszlop) a megkülönböztetés hatása minimális, a felsőbb sávokban azonban a marginális adókulcs jóval magasabb rugalmasságát találjuk a költséglevonással élők között, mint a többiek esetében (ott az eredmények nem szignifikánsak, bár a standard hibák igen nagyok). Ez hasonló eredmény az Egyesült Államokban találtakhoz (lásd például *Gruber–Saez*, 2002), ugyanakkor fontos hozzátenni, hogy a magyar adórendszerben a költséglevonások sokszor az adott jövedelem fix százalékát jelentik. Így könnyen lehet, hogy az alkalmazkodás valójában nem a költséglevonáson (tágabban véve: adóoptimalizáláson), hanem az adott típusú jövedelem nagyságán (vagy meglétén) keresztül történik. Még ekkor is kérdés azonban, hogy ezek a jövedelmek nagyobb mértékben keletkeznek, vagy csak nagyobb arányban vallják be őket. Ezen eredmények alapján tehát nem tudunk egyértelműen állást foglalni, hogy a rugalmasságok mennyiben ténylegesen származnak munkakínálatból.

A 2.7. táblázat a nemek szerint szétbontott BBB- és KM-eredményeket mutatja: bár az eredmények nem teljesen egyértelműek, de jellemzően a marginális adókulcs rugalmassága a nők esetében bizonyul nagyobbak. Ez mindenképpen gyengíti az adóelkerülés mint alkalmazkodási mód szerepét: *Meghir–Phillips* (2010) megjegyzése szerint az adóelkerülés a férfiak körében lehet elterjedtebb, és ezt támasztják alá a magyarországi kérdőíves felmérések eredményei is (*Semjén és szerzőtársai*, 2009).

2.7. táblázat: A rugalmasságok alakulása nemek szerint

$\Delta \log$ adóköteles jövedelem	636–1950 ezer forint		3–5 millió forint		5–8 millió forint	
	nők	férfiak	nők	férfiak	nők	férfiak
$\Delta \log(1 - \text{MTR})$	0,0716** (0,0245)	0,0172 (0,0276)	0,0892 (0,0878)	0,117 (0,0757)	0,232** (0,103)	0,185** (0,084)
$\Delta \log(1 - \text{ATR})$	-0,0957 (0,0954)	0,340* (0,136)	-0,176 (0,491)	0,0569 (0,424)	-1,194** (0,487)	-0,246 (0,431)
Megfigyelések száma	56 979	45 964	5 550	7 203	2 144	4 219

Megjegyzések: A regressziók az összes jobb oldali magyarázó változót tartalmazzák. Az oszlopokban különböző jövedelemsávokat tartalmazó minták találhatóak, a jövedelemhatárok éves jövedelemre vonatkoznak.

Zárójelben a becslés standard hibája látható.

***1 százalékos szinten **5 százalékos szinten *10 százalékos szinten szignifikáns.

Forrás: *Bakos és szerzőtársai* új számításai a *BBB*-adatbázison (1–4. számoszlop), illetve *KM* (5–6. számoszlop).

Végezetül a csak bérjövedelemmel rendelkezőkből álló részmintákon futtatott regressziók eredményeit láthatjuk a 2.8. táblázatban. Az egyetlen jelentősebb eltérés az átlagos adókulcs együtthatójában látható, de a szignifikanciája annak is kérdéses szintű. Értelmezésünkben ez arra utal, hogy az adókulcsok változására adott reakcióban nem játszhat domináns szerepet a különböző típusú jövedelmek közti átcsoportosítás. Ezt erősíti a *KM*-modell azon eredménye is, amely szerint a tőkejövedelmek alakulása nem mutatott reakciót a 2006. évi adóreformra. Így összességében is valószínűsíthető, hogy a – nemzetközi összehasonlításban egyébként nem túl magas – rugalmasságok jelentős részben munkakínálati reakciót tükröznek.

2.8. táblázat: A rugalmasságok alakulása a csak bérjövedelemmel rendelkezőknél

$\Delta \log$ adóköteles jövedelem	636–1950 ezer forint		3–5 millió forint		5–8 millió forint	
	teljes	csak bér	teljes	csak bér	teljes	csak bér
$\Delta \log(1 - \text{MTR})$	0,0474** (0,183)	0,072** (0,020)	0,097* (0,058)	0,091* (0,055)	0,198** (0,063)	0,212** (0,104)
$\Delta \log(1 - \text{ATR})$	0,064 (0,079)	0,219* (0,091)	-0,076 (0,317)	-0,631* (0,287)	-0,557* (0,328)	-0,743** (0,325)
Megfigyelések száma	102 943	73 477	12 753	6 373	6 900	4 240

Megjegyzések: A regressziók az összes jobb oldali magyarázó változót tartalmazzák. Zárójelben a becslés standard hibája látható.

***1 százalékos szinten **5 százalékos szinten *10 százalékos szinten szignifikáns.

Forrás: *Bakos és szerzőtársai* számításai a *BBB*-adatbázison (1–4. számoszlop), illetve *KM* (5–6. számoszlop).

A hazai eredmények tehát összességében összecsengenek a nemzetközi tapasztalatokkal: a rugalmasságok ugyan nem túl magasak, de bizonyos csoportok esetén azért már jelentősnek mondhatók. Az eredeti *BBB*-eredményekhez képest az új becslések alacsonyabb rugalmasságokra utalnak. A marginális kulcs

tekintetében jellemzően nagyobb reakciót mutatnak a magasabb jövedelműek; míg az átlagos kulcsnál – eltérően a nemzetközi irodalomtól – látunk szignifikáns pozitív és negatív eredményeket is. Mint a Közelkép – I. 4. fejezete is mutatja, ez a bizonytalanság igen jelentős gazdaságpolitikai következményekkel járhat. Bár nem lehet kizárni, hogy a kapott reakciók részben adóoptimalizálás vagy adóelkerülés következményei, azért valószínű, hogy a becsült rugalmasságokban fontos szerepet játszik a munkakínálat alkalmazkodása.

A bevallott jövedelem rugalmassága és az „optimális adórendszer”

Hogyan használható fel az adóköteles jövedelem rugalmasságának ismerete a kormányzati intézkedések hatásvizsgálatához? A legegyszerűbb felhasználáskor egy adóváltozás költségvetési hatását számoljuk ki: míg a „statikus” költségvetési hatás az adózók viselkedésének változatlansága melletti feltételes becslést jelent, a rugalmasság felhasználásával „dinamikus” költségvetési becslést lehet adni. Ilyen számítást végzett el a magánszemélyek különadója példáján *Benczúr* (2007), *de Bakos és szerzőtársai* (2008) és *Kiss–Mosberger* (2011) tanulmányai is tartalmaznak ilyen költségvetési számítási gyakorlatokat.

A rugalmasságoknak szerep juthat összetettebb modellek paramétereiként. Erre ad példát a Közelkép – I. mikroszimulációs módszereket bemutató 4. fejezete, amely olyan modelleket is bemutat, amelyek figyelembe veszik az adózók alkalmazkodását leíró becsült rugalmasságot.

Végül a becsült rugalmasságok olyan jóléti modelleknek is fontos paramétere, amelyekkel az „optimális jövedelemadó-rendszer” egyes tulajdonságait lehet kiszámolni, illetve szimulálni.

Az optimális adózás elmélete

Az optimális adózás elmélete a közösségi gazdaságtan fontos területe. Az elmélet egy ideális „társadalmi tervező” szemszögéből tekint az adórendszerre. Az adók megváltoztatják a gazdasági döntéshozók ösztönzőit, torzítják azok döntéseit, és így többbe kerülnek a gazdaság szereplői számára, mint az összeg, amely az állam számára adóbevételként megjelenik; ugyanakkor az állam csak az adóbevételekből képes finanszírozni a szükséges közjavak előállítását (védelem, jogállam, környezetvédelem stb.) és a társadalom nehéz helyzetben lévő tagjainak támogatását. Az optimális adórendszer az, amely a társadalom által kívánatosnak tartott közcélokra és újraelosztásra szükséges bevételt a legkevesebb társadalmi költséggel tudja előteremteni.

Az optimális adózás elmélete nem ad a polcra készen levhető válaszokat arra a kérdésre, milyen az optimális adórendszer. Ennek egyik oka az, hogy az optimális adórendszer – ahogy a kérdésfeltevésből is látszik – mindig függ a társadalom preferenciáitól. Vagyis az optimális adózás elmélete általában csak

feltételes eredményekkel szolgálhat: milyen társadalmi céloknak és értékeknek milyen adórendszer feleltethető meg.³ A másik ok az, hogy az elméleti elemzés legtöbbször – az áttekinthetőség kedvéért – egyszerre az adórendszernek csupán egyetlen elemére összpontosít. Így az elemzés során elválasztható az optimális fogyasztási adózás elmélete az optimális jövedelemadóztatásától és a tőke optimális adóztatásától. A parciális eredmények összegzése és gyakorlati alkalmazhatóságuk vizsgálata ezért külön feladatot jelent az adórendszer kutatói és döntéshozói számára. Végül, az eredmények sokszor igen érzékenyek bizonyos modellfeltevésekre, illetve különböző, nehezen megmérhető paraméterek értékeire. Ez is korlátot szab közvetlen gazdaságpolitikai felhasználhatóságnak.

Az optimális jövedelemadóztatás elméletének megalapozó műve *Mirrlees* (1971) nevéhez fűződik. Mirrlees elméleti kerete két alapvető feltételezésből indul ki. Az első feltételezés, hogy a jövedelemadó ellenőztő hatása egyedül a munkakínálat intenzív határán jelenik meg, vagyis abban, hogy az adóteher változásának hatására az emberek növelik vagy csökkentik munkaóráik számát (vagyis az elméletnek ez a megfogalmazása eltekint a munkapiacra való be- és kilépéstől).⁴ A másik feltételezés, hogy az egyének adózás előtti órájára az – időben változatlan – termelékenységüktől függ; az állam nincs tisztában az egyes egyének termelékenységével, csak az éves jövedelmük alapján adózhatja őket.

Az elmélet logikai szerkezetéből egyenesen következik néhány általános ajánlás, amelyek meghatározzák, hogyan függnek az optimális adókulcsok az adózók viselkedésétől, a társadalom újraelosztási preferenciájától és a jövedelemeloszlás alakjától. A marginális adókulcsnak annál magasabbnak kell lennie egy bizonyos jövedelemszintnél, minél kevésbé reagál az érintettek adózó jövedelme az adókulcsra (ez az adó torzító hatásának mércéje), minél fontosabb a társadalomnak az újraelosztás, és minél kisebb az adózók száma az érintett jövedelemnél a magasabb jövedelemmel rendelkező adózók számához képest. Ez utóbbi összefüggés kapcsolja össze a jövedelem (pontosabban a termelékenység) eloszlását az optimális jövedelemadó-táblával. A marginális adókulcs egy bizonyos szűk jövedelemsávot érintő emelkedését tekintve minél több adózónak van az adott jövedelemsáv fölötti jövedelme, annál több bevételt hoz mechanikusan a hipotetikus adóemelés; ugyanakkor minél több adózó van az érintett jövedelemsávban, annál nagyobb lesz az adóemelésre adott reakciójuk – várhatóan jövedelmük visszafogásának – költségvetési jelentősége.

Optimális felső marginális adókulcs – elméleti keret

A következőkben bemutatjuk az optimális adózás elméletének egyik eredményét, és alkalmazzuk Magyarországra példájára: ez az eredmény az optimális felső jövedelemadó-kulcs képlete. Az eredményt először *Saez* (2001) vezette le, majd *Brewer és szerzőtársai* (2010) és *Diamond–Saez* (2011) alkalmazta az Egye-

3 Kivételt jelentenek azok az esetek, amikor úgy lehet változtatni az adórendszeren, hogy senki se járjon rosszul. Az ilyen lehetőségek azonban ritkák: még ha egy adóváltozás több hasznot hoz a nyerteseknek, mint amennyit árt a veszteseknek, akkor is nehéz lehet megtalálni a módját a vesztesek kártalanításának.

4 Az elméletnek később mások (*Piketty*, 1996; *Saez*, 2002) adták olyan megfogalmazását, amely ezt a tényezőt – a munkakínálat extenzív határon való alkalmazkodását – is figyelembe veszi.

sült Királyság és az Egyesült Államok esetére. Jelen tárgyalás és a magyar esetre való alkalmazás az ő módszerüket követi Kiss (2012) tanulmánya nyomán.

Az elméleti levezetés, amelyet itt nem reprodukálunk részletesen, egy olyan elméleti keretből indul ki, amelyben az egyének úgy választják meg az optimális munkakínálatukat (erőfeszítésüket), hogy az optimális legyen a több szabadidő vagy több jövedelem közötti választásban. A marginális adókulcs ezt az átváltást befolyásolja, így közvetlenül hat az optimális erőfeszítésre és az általa megtermelt jövedelemre.

Az optimális adózási problémát az elmélet egy ideális „társadalmi tervező” szemszögéből vizsgálja, vagyis nem elemzi azt a politikai folyamatot, amely a gyakorlatba átülteti a társadalom preferenciái alapján optimális adórendszert. A társadalmi tervező célja a társadalmi jóléti függvény maximalizálása; a társadalmi jóléti függvény pedig a társadalom tagjai egyéni jólétének valamilyen aggregáltja. A maximalizálás során a tervezőnek korlátként figyelembe kell vennie az adóbevétel minimálisan szükséges szintjét, amelyből a szükséges közjóságok finanszírozhatók.

A z bruttó jövedelemmel rendelkező egyén marginális súlya a társadalmi jóléti függvényben $g(z)$: ez azt fejezi ki, mennyi adóbevételről mondana le a társadalom azért, hogy a z bruttó jövedelemmel rendelkező egyén egy pénzegységgel növelhesse a fogyasztását. Ha a társadalom értékeli az újraelosztást, akkor az alacsony jövedelműek esetében $g(z) > 1$ (a társadalomnak egy forint adóbevételnél többet ér az, hogy az alacsony jövedelmű egyén egy forinttal növelhesse a fogyasztását); míg a magas jövedelműek esetében $g(z) < 1$ (a társadalomnak egy forint adóbevételnél kevesebbet ér az, hogy a magas jövedelmű egyén egy forinttal növelhesse a fogyasztását).

Az alacsonyabb jövedelműeken segíteni kívánó társadalom azzal az ellentmondással szembesül, hogy az újraelosztás rontja mind a magas, mind az alacsony jövedelműek munkára való ösztönzését. Ha az egyének az adórendszer hatására kevesebbet dolgoznak, csökken az adóbevétel és a belőle finanszírozható újraelosztás. Ez a hatékonyság és igazságosság közötti átváltás (*trade-off*) áll az optimális jövedelemadózás elméletének középpontjában.

Az optimális felső adókulcsot egy olyan hipotetikus adóváltozás hatásai-ból lehet levezetni, amelyben a marginális adókulcs egy \bar{z} jövedelemhatár fölött megemelkedik, de egyébként az adórendszer változatlan marad. Egy ilyen adóváltozás a társadalmi jólétet három módon befolyásolja. 1) Az adóbevétel mechanikusan nő, és ez pozitívan hat a társadalmi jólétre (azon a közvetett hatáson keresztül, hogy az adóbevétel hasznosan elkölthető). 2) Az adóteher növekedése csökkenti az érintettek jólétét, és ez társadalmi jóléti veszteség. 3) Az érintettek csökkentik a munkaóráik számát, aminek hatására csökken az adóbevétel, ami ismét társadalmi veszteséget okoz.

Az optimális felső marginális adókulcsnál (τ^* -nál) a három hatás összegének nullát kell adnia. Ha a három hatás összege adóemelést követően pozitív lenne, akkor

a társadalmi jólét további adóemeléssel még növelhető (ha negatív, akkor a társadalmi jólét adócsökkentéssel növelhető), vagyis az adókulcs nem lehetne optimális. Ez a feltétel implicit módon meghatározza az optimális felső adókulcsot.

Az optimális felső marginális adókulcs ebben a keretben egy olyan képletre egyszerűsödik le, amely csak három paramétertől függ. Az egyik paraméter a bevallott jövedelem rugalmassága: e . A másik, az a paraméter a jövedelemeloszlás felső részének alakját írja le. A paraméter definíciója $a = z^m / (z^m - \bar{z})$, ahol z^m a \bar{z} jövedelemhatár fölötti jövedelemmel rendelkezők átlagos jövedelme. Számos országban megfigyelték, hogy ez a hányados a jövedelemeloszlás tetején viszonylag állandó, vagyis nem függ a \bar{z} jövedelemhatár pontos értékétől. A harmadik paraméter g a \bar{z} jövedelemhatárnál magasabb jövedelmű adózók átlagos marginális társadalmi súlya. Az optimális felső marginális adókulcs képlete e paraméterek függvényében:

$$\tau^* = \frac{1 - g}{1 - g + e \cdot a}. \quad (1)$$

A kulcs tehát csupán három paramétertől függ, amelyek közül kettő empirikusan becsülhető: az e paraméter és az a paraméter. Mivel a harmadik paraméter g a társadalom újraelosztásra vonatkozó preferenciáitól függ, kevésbé egyszerű mindenki számára elfogadható értéket rendelni hozzá. Az optimális felső adókulcsra felső korlátot kapunk, ha feltételezzük, hogy egy bizonyos \bar{z} jövedelemhatár fölött $g = 0$. Ebben az esetben a társadalom számára elhanyagolható értéke van annak, hogy a legmagasabb jövedelmű tagjainak fogyasztása egy további pénzegységgel nőjön. Ekkor az egyetlen erő, amely a legmagasabb jövedelműek adóztatása ellen hat, a viselkedési hatás; az optimális felső marginális adókulcs pedig megegyezik azzal a felső marginális adókulccsal, amely az adóbevételt maximalizálja. Az optimális adókulcs képlete ekkor így egyszerűsödik a bevételmaximalizáló adókulcs képletére:

$$\tau^* = \frac{1}{1 + e \cdot a}. \quad (2)$$

Az optimális felső adókulcs-alkalmazás Magyarországra

Egy egyszerű modellkeretben megadtuk tehát az optimális felső adókulcs képletét; a képlet Magyarországra való alkalmazásához először a becsülhető paraméterek értékére van szükség. Az a paraméter értékét egyéni adóbevallási adatok segítségével lehet megbecsülni: értéke magas jövedelmek esetén 2,5 körüli, és nem érzékeny a \bar{z} jövedelemhatár pontos megválasztására (Kiss, 2012). A magas jövedelműek adóköteles jövedelmének rugalmasságára Kiss–Mosberger (2011) becslése alapján $e = 0,2$ értéket választunk. A becslés statisztikai bizonytalansága miatt érdemes alacsonyabb és magasabb értékek mellett is megvizsgálni a képletet.⁵

⁵ Kiss–Mosberger (2011) nem talál jövedelemhatásra utaló robusztus bizonyítékot. Ha lenne jövedelemhatás, az közelítően megegyezne azzal az esettel, mintha az e paraméter alacsonyabb lenne. Így az e paraméter értékeinek változtatása ezt a kérdést is kezeli.

A 2.9. táblázat mutatja az optimális felső adókulcs mértékét a paraméterek függvényében. A táblázatban szereplő kulcsokat természetesen nem a tényleges szja-kulcsokhoz kell mérni. Az elmélet szempontjából a társadalombiztosítási járulékok és a fogyasztási adók is a jövedelemadóhoz hasonló elvonásnak számítanak, mivel csökkentik az egy óra munkából megvásárolható fogyasztás értékét. (Az elméleti kulcsokkal összevethető tényleges effektív kulcsokat az alábbiakban számszerűsítjük.)

2.9. táblázat: Az optimális felső kulcs értéke a g és e paraméterek függvényében, $a = 2,5$ mellett (százalék)

g	e			
	0,1	0,2	0,3	0,4
0	80	67	57	50
0,1	78	64	55	47
0,2	76	62	52	44
0,3	74	58	48	41
0,4	71	55	44	38
0,5	67	50	40	33

Forrás: Kiss (2012).

A 2.9. táblázatból látható, hogy minél érzékenyebben reagál az adóköteles jövedelem a marginális adókulcsra (e paraméter), és minél nagyobb értéket tulajdonít a társadalom annak, hogy a legmagasabb jövedelműek egy egységgel többet fogyaszthassanak (g paraméter), annál alacsonyabb az optimális felső adókulcs. Az adóköteles jövedelem rugalmassága esetében a legjobb becslésünknek a táblázat második számoszlopa felel meg ($e = 0,2$). E mellett a rugalmasság mellett a bevételmaximalizáló felső adókulcs értéke 67 százalék. Az optimális adókulcs értéke alig változik, ha a g paraméter nulláról 0,1-re emelkedik, de ha a g paraméter értéke 0,5, az optimális adókulcs 50 százalékra csökken.

Ha az elméleti optimális adókulcsokat a magas jövedelműek tényleges marginális adóterhével szeretnénk összevetni, olyan effektív adókulcsot kell kiszámolnunk, amely arra a kérdésre válaszol, milyen értékű fogyasztást vásárolhat a magas jövedelmű munkavállaló, ha teljes bérköltsége egy egységgel emelkedik. Ezt az effektív marginális adókulcsot a (3) képlet alapján számítjuk ki.

$$\tau_{\text{felső}} = 1 - (1 - \tau_{\text{fogy}}) \frac{1 - \tau_{\text{szja}} - \tau_{\text{mvj}}}{1 + \tau_{\text{maj}}}. \quad (3)$$

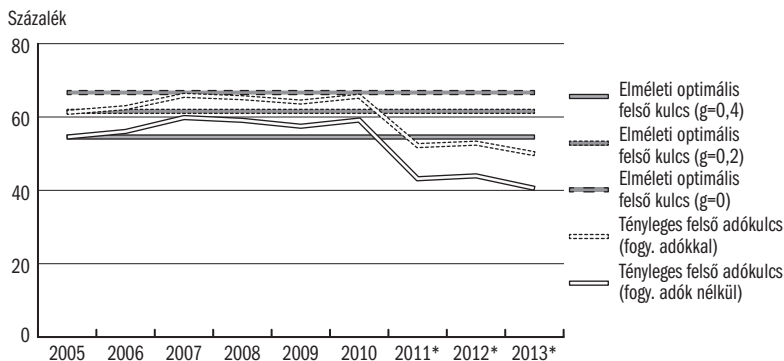
Ebben a képletben τ_{szja} a felső szja-kulcsot, τ_{mvj} és τ_{maj} a munkavállalói és munkaadói járulékokat, τ_{fogy} pedig az effektív fogyasztási adókulcsot jelenti.⁶

A 2.1. ábra mutatja a tényleges effektív felső marginális adókulcs értékét Magyarországon 2005–2013 között. A számítások a nyugdíjplafon fölötti jövedelemmel rendelkezők marginális adóterhelését mutatják. A nyugdíjplafon

⁶ Az effektív fogyasztási adókulcs a fogyasztói adókból származó bevétel és a nemzetgazdasági fogyasztás hányadosa. Az effektív fogyasztási adókulcsot hasonlóan számítja Brewer és szerzőtársai (2010).

fölötti jövedelem után az egyének már nem fizetnek munkavállalói nyugdíjjárulékot. A járulék mértéke 2012-ben 10 százalék, míg a nyugdíjplafon valamivel 8 millió forint alatt van; az adózóknak mintegy 2 százalékanak van ennél magasabb éves bruttó jövedelme.

2.1. ábra: A tényleges effektív marginális felső kulcs Magyarországon, 2005–2013



* A számítások 2013 esetében a 2012 júniusában hatályos törvényeket vették figyelembe. A 2011–2013 közötti évekre az effektív fogyasztási adókulcs értékéül a 2010-es kulcs szolgált, mivel ezekre az évekre fogyasztási adókból származó adóbevétel még nem állt rendelkezésre.

Forrás: Kiss (2012) a megfelelő évek adótáblái, költségvetési zárszámadások és a nemzeti számlák alapján.

A 2.1. ábra alapján a következőket állapíthatjuk meg az utóbbi szűk évtized felső adókulcsáról.⁷ Az ábra azt mutatja, hogy 2010-ig az effektív felső marginális adókulcs közel volt a bevételmaximalizáló adókulcshoz; 2011-től viszont a felső adókulcs jelentősen alatta marad a bevételmaximalizáló adókulcsnak. Az ábra alapján indirekt módon arra is következtethetünk, hogy ha Magyarországon ebben az időszakban nem lett volna nyugdíjplafon, akkor 2010 előtt a felső adókulcs a bevételmaximalizáló kulcs felett lett volna, de 2011-től a bevételmaximalizáló adókulcs alatt.

Az adórendszer 2011-ben bekövetkezett változását az elmélet nyelvére két paraméter segítségével lehet lefordítani. A 2010-ig érvényes felső adókulcsok konzisztensek az adóköteles jövedelem rugalmasságának $e = 0,2$ értékével, valamint a legmagasabb jövedelműek $g = 0$ marginális társadalmi jóléti súlyával. A 2011-től hatályos adórendszer $e = 0,2$ paraméterérték mellett a legmagasabb jövedelműek marginális társadalmi jóléti súlyának jelentős emelkedésével konzisztens ($g = 0,5$; vö. 2.9. táblázat), vagy változatlan $g = 0$ paraméter mellett azzal az elképzeléssel, hogy a magas jövedelműek sokkal érzékenyebben reagálnak a marginális adókulcsok változására, mint azt az eddigi becslések mutatták ($e = 0,4$; vö. 2.9. táblázat). A fejezetben korábban ismertetett hazai becslések ennek ellentmondanak, bár a hosszú távú reakció (amiben például a tanulási döntések, karriercélok stb. is komoly szerephez juthat) lehet nagyobb azoknál a rugalmasságoknál.

7 Itt pozitív állítások megfogalmazására szorítkozunk; a normatív elemzés egyes szempontjait az eredmények diszkussziójában vetjük fel. Részletesebb normatív elemzéshez lásd Kiss (2012) tanulmányát, nemzetközi szemszögből pedig Brewer és szerzőtársai (2010), illetve Diamond–Saez (2011) munkáját.

Az eredmények diszkussziója

A diszkusszió két részre oszlik. Először olyan – eddig figyelmen kívül hagyott – megfontolásokat említünk meg, amelyek a bemutatott eredményeket befolyásolhatják, majd röviden reflektálunk a társadalom újraelosztási preferenciájának normatív kérdésére. Öt, eddig figyelmen kívül hagyott megfontolást említünk meg, amelyek az optimális felső kulcs mértékét befolyásolják. E tényezők jelentősége körül jelentős a bizonytalanság, de azt meg tudjuk mondani, milyen irányba befolyásolják az eredményt.

Jövedelemhatás. Ha az adóár-rugalmasságot jól becsültük meg, de van jelentős jövedelemhatás, amit nem vettünk figyelembe, akkor az optimális felső határadókulcs magasabb, mint az általunk fent kiszámított eredmény. Ez azért van, mert az adóváltozások viselkedési hatását a jövedelemhatás tompítja, így a valódi optimális felső kulcs annak az esetnek felel meg, mintha az adóköteles jövedelem rugalmassága alacsonyabb lenne. *Bakos és szerzőtársai* (2008) szignifikáns és viszonylag robusztus, *Kiss–Mosberger* (2011) pedig marginálisan szignifikáns de nem robusztus jövedelemhatást becsültek magyar adatokon. A terület nemzetközi irodalma azonban ritkán talált jelentős jövedelemhatást, így a kérdés körüli bizonytalanság jelentős.

Adóalapok közötti átmenetek (adóexternáliák). Ha az adózó jövedelem rugalmassága nagyrészt abból adódik, hogy az adózók csupán átcsoportosítják jövedelmüket különböző adóalapok között (például bér helyett vállalkozói nyereségként feltüntetve jövedelmüket), vagy különböző időpontok között, akkor az adózók viselkedési válaszában költségvetési hatása kisebb, mintha a teljes becsült rugalmasság a jövedelem valódi csökkenéséből adódott volna. Ebben az esetben a viselkedési hatást túlbecsüljük, és az optimális felső kulcs magasabb. Bár ez a kérdés nincs (és talán nem is lehet) végérvényesen tisztázva, *Kiss–Mosberger* (2011) talált közvetett empirikus bizonyítékokat arra nézve, hogy a becsült rugalmasság nem csupán jövedelemátcsoportosítás eredménye.

Adóelkerülés. Ha az adózók bizonyos csoportjainál jelentős az adóelkerülés, az azt eredményezi, hogy a bevallott jövedelem kevésbé pontos mércéje a gazdasági teljesítőképességnek. Ha pedig az adókulcs változására az adóelkerülő magatartás változik, akkor a ténylegesen megtermelt jövedelem reakciója kisebb, mint amit az adóköteles jövedelem rugalmassága mutat. Ez az adóexternáliákhoz hasonlóan (az adóelkerülés az szja hatályába tartozó jövedelmektől átcsoportosít az személyi jövedelemadóval nem, de esetleg az elfogyasztáskor fogyasztási adóval azért sújtott jövedelmek felé) emeli az optimális felső kulcsot. Az adóelkerülés másik hatásaként az adórendszer különbözőképpen fogja terhelni az egyébként hasonló, de az adó elkerülésének lehetőségében különböző adózókat, és a magas adókulcsokkal nem tudja elérni a magas jövedelmű, de adót elkerülni képes adózókat; vagyis csökken az adórendszer horizontális és vertikális igazságossága. Ennek következménye lehet, hogy a társadalom igénye az újraelosztásra csökken, mert az adórendszer által elvégezhető újraelosztás hatásossága csekély.

Társadalombiztosítási megfontolások. Számításainkban feltételeztük, hogy a személyi jövedelemadó és a társadalombiztosítási járulékok hatása az adózók viselkedésére azonos. Ez a járulékok esetében kétséges lehet, ha az adózó úgy gondolja, hogy a járulékbefizetései és a később neki járó egészség- vagy nyugdíj szolgáltatások között szoros összefüggés van. A hatás jelentősége azonban mind a befizetés és szolgáltatás közti arányosság tényleges mértéke, mind annak adózók általi percepciója miatt bizonytalan.

Nemzetközi adóverseny a magas jövedelműekért. Elemzésünkben feltételeztük, hogy a magas jövedelműek munkakínálati alkalmazkodása kizárólag az intenzív határon játszódik le. Rövid és középtávon meggyőző feltételezés, hogy a marginális kulcsok változása nem készíti a magas jövedelmű adózókat a munkapiacról való kilépésre. A hosszú távú összefüggést nehéz – akár *pro*, akár *kontra* – empirikusan meggyőzően bizonyítani a fejlett országok tapasztalata alapján. A magas jövedelműek extenzív határon történő alkalmazkodásának egy aspektusa kapott figyelmet az utóbbi évek kutatásában: olyan speciális foglalkozási csoportok tagjainak viselkedése, akiknek tudása a fejlett nemzetközi munkapiacon keresett (lásd például *Kleven és szerzőtársai*, 2012a,b tanulmányait). Ilyenek lehetnek az élsportolók (mint a labdarúgók az európai élvonalban), de más foglalkozási csoportok legkeresettebb rétegei is. Ha valóban kiélezett a nemzetközi verseny a magas jövedelmű adózókért, akkor ez azzal egyenértékű, mintha a fenti képletben használt rugalmassági paraméter értéke nagyobb, vagyis az optimális felső kulcs alacsonyabb volna.

A társadalom újraelosztási preferenciáiról. Az optimális jövedelemadózás egyik legjelentősebb kérdése, mennyire tartja fontosnak a társadalom az újraelosztást. Az optimális felső adókulcs képletében szereplő g paraméter azt fejezi ki, mennyi adóbevételről mondana le a társadalom azért, hogy egy kiemelkedően magas jövedelmű egyén egy pénzegységgel növelhesse a fogyasztását. Mivel a paraméter értékválasztást fejez ki, nincsen tudományosan helyes vagy helytelen értéke, de mint minden az egész társadalmat érintő érték-kérdésről, szükséges rá reflektálni és vitatkozni róla. Peter A. Diamond és Emmanuel Saez – két, a szakirodalom eredményeit megalapozó közgazdász – 2011-es cikkében amellettt érvel, hogy a paraméter értéke – a felső egy százalék esetében – közel van nullához, és ezért a bevételmaximalizáló eset a gazdaságpolitika számára is fontos viszonyítási alap (*Diamond–Saez*, 2011).⁸ Az emellettt szóló talán legfontosabb érv az, hogy nincs szükség nagyon egyenlőségpárti gazdaságfi-lozófiára ahhoz, hogy a g paraméter értéke nulla körüli legyen. A paraméter értéke ugyanis nem csak akkor lehet alacsony, ha a társadalom számára fontosabb az alacsonyabb jövedelműek jóléte, mint a magas jövedelműeké (például Rawls igazságossági elve alapján). Abban az esetben, ha a társadalom számára minden egyén jóléte jövedelemtől függetlenül ugyanolyan fontos, vagyis utilitarista alapon is ilyen eredményt kaphatunk, ha feltételezzük, hogy a fogyasztás hatása a jólétre a fogyasztás szintjével egyre csökken.

8 Alacsonyabb \bar{z} esetén – a felső 5 vagy 10 százalék adókulcsában gondolkodva – a $g = 0$ feltevés kevésbé automatikus; ezért is közöltünk érzékenységvizsgálato-kat a 2.9. táblázatban.

Záró megjegyzések

Ez a fejezet az adóköteles jövedelem rugalmasságáról szóló magyar becsléseket foglalta össze, elhelyezve azokat a nemzetközi szakirodalom kontextusában, és bemutatta az eredmények egy lehetséges alkalmazását az optimális jövedelemadózás területén. A fejezet első részében részletesebben tekintettük át a terület nemzetközi szakirodalmát, mint ami eddig megjelent a hazai tanulmányokban. Az áttekintés inkább a gazdaságpolitikai kérdésekre koncentrált, mint a technikai részletekre. Megállapítottuk, hogy az európai szakirodalom általában alacsonyabb rugalmasságokat mért, mint az amerikai, aminek valószínű oka, hogy az Egyesült Államokban számos levonással és kedvezménnyel lehet befolyásolni az adózó jövedelmet. Megjegyeztük, hogy az elméleti szakirodalom szerint egy adórendszer annál jobb, minél kevésbé ad lehetőséget az adóalap befolyásolására (vagyis minél szélesebb az adóalap), mert annál kevésbé ösztönöz – az adóoptimalizálás érdekében – nem produktív tevékenységekre.

Ezután összefoglaltuk az adóköteles jövedelem rugalmasságára vonatkozó két korábbi magyarországi becslést. *Bakos és szerzőtársai* (2008) eredményeit ehhez a tanulmányhoz újrabecsültük. A két tanulmány által becsült rugalmasságok összességében összecsengenek a nemzetközi tapasztalatokkal: a rugalmasságok ugyan nem túl magasak, de bizonyos csoportok esetén azért már jelentősnek mondhatók. Az eredeti *BBB*-eredményekhez képest az új becslések alacsonyabb rugalmasságokra utalnak. A marginális kulcs tekintetében jellemzően nagyobb reakciót mutatnak a magasabb jövedelműek; míg az átlagos kulcsnál – eltérően a nemzetközi irodalomtól – látunk szignifikáns pozitív és negatív becslést összefüggéseket is.

Végül az optimális felső adókulcs elméletének Magyarországra való alkalmazásával illusztráltuk a rugalmassági paraméter gazdaságpolitikai jelentőségét. Megmutattuk: az elmélet szerint az optimális felső kulcs csak három paramétertől függ: az adóköteles jövedelem rugalmasságától, egy olyan paramétertől, amely a jövedelemeloszlás alakját írja le, és egy társadalmi értékítéletet kifejező paramétertől, amely azt fejezi ki, hány forint adóbevételről hajlandó a társadalom lemondani azért, hogy egy magas jövedelmű adózó nettó jövedelme egy forinttal emelkedjen. Megmutattuk, hogy a 2010 előtt jellemző felső adókulcs akkor optimális, ha erős a társadalom igénye az újraelosztásra ($g \approx 0$), míg a 2010 utáni felső adókulcs vagy alacsony társadalmi újraelosztási igény ($g \approx 0,5$), vagy az általunk becsülnél sokkal magasabb rugalmassági paraméter mellett ($e \approx 0,4$) optimális.

Ezen utóbbi értéket a jelenlegi hazai eredmények nem támasztják alá, ráadásul a jövedelemhatás is inkább magasabb bevételmaximalizáló felső kulcs felé mutat. A magasabb jövedelműek 0,1–0,2-es marginális adóár-rugalmassága azonban robusztus eredmény, és jórészt munkakínálati eredetűnek tűnik. A hosszú távú hatás (például az emberi tőke akkumulációján keresztül) ennél nagyobb is lehet, de ez empirikusan még nem bizonyított.

HIVATKOZÁSOK

- AUTEN, G.–CARROLL, R. (1999): The Effect of Income Taxes on Household Behavior. *Review of Economics and Statistics*, Vol. 81. No. 4. 681–693. o.
- BAKOS PÉTER–BENCZÚR PÉTER–BENEDEK DÓRA (2008): The elasticity of taxable income: Estimates and flat tax predictions using the Hungarian tax changes in 2005. MNB Working Paper, 2008/7.
- BENCZÚR PÉTER (2007): Az adókulcsok hatása a különböző gazdasági szereplők viselkedésére – irodalmi összefoglaló. *Közgazdasági Szemle* 54. évf. 2. sz. 125–141. o.
- BLOMQUIST, S.–SELIN, H. (2010): Hourly wage rate and taxable labor income responsiveness to changes in marginal tax rates. *Journal of Public Economics*, Vol. 94. 878–889. o.
- BREWER, M.–SAEZ, E.–SHEPARD, A. (2010): [Means-testing and Tax Rates on Earnings](#). Megjelent: *Mirrlees, J.–Adam, S.–Besley, T.–Blundell, R.–Bond, S.–Chote, R.–Gammie, M.–Johnson, P.–Myles, G.–Poterba, J.* (szerk.): *Dimensions of Tax Design: The Mirrlees Review*. Oxford University Press, 90–173. o.
- CHETTY, R.–FRIEDMAN, J. N.–OLSEN, T.–PISTAFERRI, L. (2010): Adjustment costs, firm responses, and labor supply elasticities: evidence from Danish tax records. CAM Working Paper, 2010–03.
- CHETTY, R.–FRIEDMAN, J. N.–SAEZ, E. (2012): Using Differences in Knowledge Across Neighborhoods to Uncover the Impacts of the EITC on Earnings. Kézirat, Harvard University.
- CHETTY, R.–SAEZ, E. (2012): Teaching the Tax Code: Earnings Responses to an Experiment with EITC Recipients. NBER Working Paper, 14836.
- DIAMOND, P.–SAEZ, E. (2011): The Case for a Progressive Tax: From Basic Research to Policy Recommendations. *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 25. No. 4. 165–190. o.
- FELDSTEIN, M. (1995): The Effect of Marginal Tax Rates on Taxable Income: A Panel Study of the 1986 Tax Reform Act. *Journal of Political Economy*, Vol. 103. No. 3. 551–572. o.
- FELDSTEIN, M. (2002) The transformation of public economics research: 1970–2000. *Journal of Public Economics*, Vol. 86. No. 3. 319–326. o.
- GIERTZ, S. H. (2010): The Elasticity of Taxable Income during the 1990s: New Estimates and Sensitivity Analyses. *Southern Economic Journal*, Vol. 77. 406–433. o.
- GOOLSBEE, A. (2000): What Happens When You Tax the Rich? Evidence from Executive Compensation. *Journal of Political Economy*, Vol. 108. No. 2. 352–378. o.
- GOTTFRIED, P.–WITCZAK, D. (2009): The responses of taxable income induced by tax cuts: Empirical evidence from the German taxpayer panel. IAW Discussion Papers, No. 57.
- GRUBER, J.–SAEZ, E. (2002): The Elasticity of Taxable Income: Evidence and Implications. *Journal of Public Economics*, Vol. 84. No. 1. 1–32. o.
- HEIM, B. T. (2009): The effect of recent tax changes on taxable income: Evidence from a new panel of tax returns. *Journal of Policy Analysis and Management* Vol. 28, 147–163. o.
- HOLMLUND, B.–SÖDERSTRÖM, M. (2007): Estimating income responses to tax changes: A dynamic panel data approach. CESifo Working Paper No. 2121.
- KISS ÁRON (2012): Developments in the theory of optimal income taxation with applications to the Hungarian tax system. Kézirat.
- KISS ÁRON–MOSBERGER PÁLMA (2011): The elasticity of taxable income of high earners: Evidence from Hungary. MNB Working Paper, 11/2011.
- KLEVEN, H. J.–LANDAIS, C.–SAEZ, E. (2012a): [Taxation and International Migration of Superstars: Evidence from the European Football Market](#). Kézirat, University of California, Berkeley.
- KLEVEN, H. J.–LANDAIS, C.–SAEZ, E.–SCHULTZ, E. (2012b): Taxation and International Migration of Top Earners: Evidence from the Foreigner tax Scheme in Denmark. Kézirat, London School of Economics.
- KLEVEN, H. J.–SCHULTZ, E. A. (2012): [Estimating Taxable Income Responses Using Danish Tax Reforms](#). Kézirat, London School of Economics.
- KLEVEN, H. J.–WASEEM, M. (2012): [Behavioral Responses to Notches: Evidence from Pakistani Tax Records](#). Kézirat, London School of Economics.
- KOPCZUK, W. (2005): Tax bases, tax rates and the elasticity of reported income. *Journal of Public Economics*, Vol. 89. 2093–2119. o.
- LJUNGE, M.–RAGAN, K. (2004): Who responded to the tax reform of the century? Paper presented at the EEA Congress in Madrid.
- MEGHIR, C.–PHILLIPS, D. (2010): [Labour Supply and Taxes](#). Megjelent: *Mirrlees, J.–Adam, S.–Besley, T.–Blundell, R.–Bond, S.–Chote, R.–Gammie, M.–Johnson, P.–Myles, G.–Poterba, J.* (szerk.): *Dimensions of Tax Design: The Mirrlees Review*, Oxford University Press, 202–272. o.
- MIRRLEES, J. A. (1971): Source An Exploration in the Theory of Optimum Income Taxation. *Review of Economic Studies*, Vol. 38. No. 2. 175–208. o.
- MOFFITT, R.–WILHELM, M. (1998): Taxation and the Labor Supply Decision of the Affluent. NBER Working Paper, No. 6621.

- PIKETTY, T. (1997): La redistribution fiscale face au chômage. *Revue Française d'Economie*, Vol. 12. No. 1. 157–201. o.
- PIRTTILÄ, J.–SELIN, H. (2011): Income shifting within a dual income tax system: Evidence from the Finnish tax reform of 1993. *Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 113. No. 1. 120–144. o.
- SAEZ, E. (2001): Using elasticities to derive optimal income tax rates. *Review of Economic Studies*, Vol. 68. No. 1. 205–229. o.
- SAEZ, E. (2002): Optimal income transfer programs: Intensive versus extensive labour supply responses. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 117. No. 2. 1039–1073. o.
- SAEZ, E. (2010): Do Taxpayers Bunch at Kink Points? *American Economic Journal: Economic Policy*, Vol. 2. No. 3. 180–212. o.
- SAEZ, E.–SLEMROD, J.–GIERTZ, S. H. (2012): The Elasticity of Taxable Income with Respect to Marginal Tax Rates: A Critical Review. *Journal of Economic Literature*, Vol. 50. No. 1. 3–50. o.
- SAEZ, E.–VEALL, M. R. (2005): The evolution of high incomes in Northern America: Lessons from Canadian evidence. *American Economic Review*, Vol. 95. No. 3. 831–849. o.
- SEMJÉN ANDRÁS–TÓTH ISTVÁN JÁNOS–MEDGYESI MÁRTON–CZIBIK ÁGNES (2009): Adócsalás és korrupció – lakossági érintettség és elfogadás. Megjelent: *Semjén András–Tóth István János* (szerk.): *Rejtett gazdaság*. KTI Könyvek, 11. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 228–258. o.
- SILLAMAA, M.-A.–VEALL, M. R. (2001): The effect of marginal tax rates in taxable income: A panel study of the 1988 tax flattening in Canada. *Journal of Public Economics*, Vol. 80, 341–356. o.
- SLEMROD, J.–KOPCZUK, W. (2002): The optimal elasticity of taxable income. *Journal of Public Economics*, Vol. 84. 91–112. o.

3. A MUNKAKÍNÁLAT EXTENZÍV HATÁRA

KÁTAY GÁBOR & SCHARLE ÁGOTA

A Közelkép – I. előző fejezete azt vizsgálta, hogy az adók hogyan befolyásolják a munkával töltött időt, ha valaki dolgozik. A munkakínálati döntés végtetesebben is megjelenhet: a munkaidő nullára is csökkenthető. Ezt nevezi a szakirodalom az extenzív határon történő alkalmazkodásnak. Az extenzív munkapiaci alkalmazkodás akkor következik be, amikor az egyén a munkából származó vagy a munka nélkül elérhető jövedelem változásának hatására úgy dönt, hogy munkába áll (vagy szeretne állni), vagy ellenkezőleg, abbahagyja a munkát. Vagyis míg az előző fejezetben azt tárgyaltuk, hogy az egyének miként döntenek munkájuk intenzitásáról, ebben a fejezetben a munkába állásról, pontosabban az aktivitásról szóló döntésüket vesszük górcső alá.¹

Az adók és transzferek elsődleges célja, hogy forrást teremtsen a közkiadások finanszírozásához, illetve újraossza a megtermelt jövedelmet.² A munkakínálatot érintő hatásuk bár nem szándékolt, mégis külön figyelmet érdemel, mivel veszélyeztetheti a rendszer fenntarthatóságát. A fenntartható jóléti rendszer egyik első feltétele, hogy a kínálati hatásokat a lehető legpontosabban ismerjük. A következő lépés az ellenősztonzők enyhítése: a célzás (jogosultság) javításával, az együttműködési feltételek szigorításával, a munkavállalás költségének vagy az ellátás összegének csökkentésével.³ Itt sem a jóléti hatásokkal, sem a kínálati hatásokat mérséklő eszközökkel nem foglalkozunk.

A döntési mechanizmus

Az aktivitásról szóló döntés

1 Aktívnak nevezük azokat, akik dolgoznak, vagy munkát keresnek (munkanélküliek). Ezzel szemben az inaktívak azok, akik nem dolgoznak, és nem is keresnek munkát.

2 A jövedelmek átcsoportosítása értékválasztás (a szolidaritás, a szegénység enyhítése), és piaci kudarcok (például hitelpiaci korlátok, aszimmetrikus információk vagy a munkavállalók rövidlátása) alapján is indokolható.

3 A felsorolt eszközökkel (kivéve az ellátás összegének csökkentését) úgy javítható a munkakínálati ösztönzés, hogy közben az ellátás eredeti jóléti célja sem csorbul.

Az uralkodó közgazdasági elmélet alapkerete szerint az egyén az aktivitási döntésekor azt mérlegeli, hogy melyik esetben ér el magasabb hasznosságot: ha dolgozik, szabadidőt áldoz munkabérért és így fogyasztásért cserébe; ha nem dolgozik, idejével szabadon rendelkezik, ellenben le kell mondania a munkabérről és az ennek révén elérhető fogyasztásról. Ennek tükrében az egyén akkor és csak akkor szeretne munkába állni, ha a munka (mint „önérték”), illetve a munkapiacon potenciálisan elérhető jövedelme számára nagyobb hasznosságot eredményez, mint a szabadideje.

A döntés értelemszerűen preferenciákat tükröz, amelyek egyének között elterjedhetnek: egyesek inkább a munkát, mások pedig a szabadidőt (illetve a háztartásban végzett, nem fizetett munkát) választják. Ezt a leegyszerűsített döntést azonban az egyéni preferenciákon túl számos más tényező befolyásolja.

Az első ilyen lényeges tényező az elérhető nettó munkabér. Könnyen belátható, hogy ha valaki magasabb nettó bért érhet el ugyanannyi szabadidő feláldozásával, nagyobb eséllyel szeretne dolgozni. Az elérhető nettó bér pedig egyrészt függ munkakeresleti tényezőktől, mint például az egyén iskolázatottsága vagy korábban megszerzett szakmai tapasztalata, másrészt pedig a munkát terhelő adók mértékétől. Elsősorban ez utóbbi áll írásunk középpontjában: hogyan változik az egyének munkavállalási hajlandósága, ha megváltozik a munkát terhelő adó mértéke? Abban az esetben például, ha a személyi jövedelemadó átlagos kulcsa csökken, a (potenciális) munkavállaló elérhető nettó jövedelme úgy nő, hogy közben a munkáltató költsége nem változik, a magasabb elérhető nettó kereset pedig arra ösztönözheti az embereket, hogy áldozzák fel szabadidejük egy részét, és dolgozzanak.

A másik, hasonlóan lényeges tényező a jóléti transzferek hozzáférhetősége és nagysága. A modern jóléti államokban ugyanis számos juttatás létezik, amelyek pótolják a kieső munkajövedelmet. A munkanélküliségi ellátások és a család- és gyermeknevelési támogatások – terhelességi- és gyermekágyi segély (tgys), gyermekgondozási segély (gyes), gyermekgondozási díj (gyed) – közös célja, hogy a munkából szerzett jövedelmet helyettesítsék.⁴ A transzfereknek ezzel az elsődleges funkciójával itt nem foglalkozunk, a jelen leegyszerűsített keretben kizárólag anyagi (ellen-) ösztönző hatásukat vizsgáljuk. Ugyanis ha az egyének a munkától távol maradván is kapnak elkölthető jövedelmet, a munkába állással nem csupán szabadidejüket, hanem a munka mellett nem igényelhető transzfereket is fel kell áldozniuk a munkával megszerezhető bér ellenében. Az egyének döntésük során tehát nem egyszerűen a nettó munkabért, hanem a munkából származó többlet elkölthető jövedelmet kell figyelembe venniük. Ez utóbbi pedig nem más, mint a nettó munkabér és a munkavállalással elvesztett transzferek különbsége.⁵

A munkavállalási döntésben jelentős szerepe lehet a nem munkából származó jövedelmeknek. Ezek ellenősztöznik a munkavállalást, hiszen növelik a rendelkezésre álló jövedelmet és így – amennyiben normáljóság – a szabadidő iránti keresletet. Abban az esetben például, ha az egyén tőkejövedelme (például osztalékok) elég magas, kevesebb eséllyel vállal munkát. Bizonyos jóléti juttatások (például a családi pótlék) is függetlenek a jövedelemtől, vagyis összegük nem csökken a megszerzett munkabér hatására. Így ezeket is nem munkából származó jövedelmeknek kell tekinteni. Továbbá a nem munkából származó jövedelmekhez kell sorolni a háztartásban élő más személyek jövedelmének az adott egyénre jutó részét is. Például nem ritka jelenség, hogy a családban az egyik felnőtt dolgozik (jellemzően a férj), a másik pedig a munkapiac szempontjából inaktív, elkölthető jövedelme azonban nem nulla.

A többi, nem anyagi, munkakínálatot befolyásoló tényező leginkább a már korábban említett egyéni preferenciákat tükrözi. A munkával vagy munka nélkül elérhető hasznosságot az elfogyasztható jövedelmen túl több tényező is

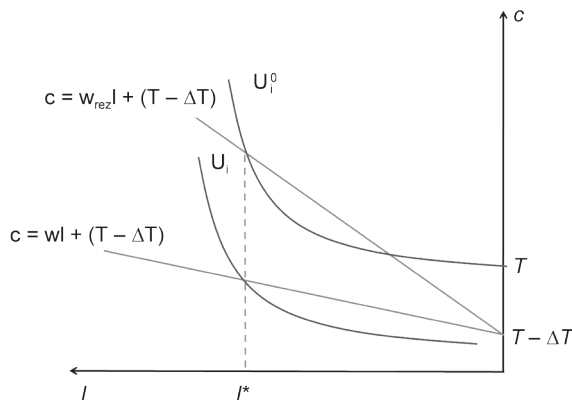
4 A jövedelmi különbségek csökkentése és a szegénység enyhítése, megelőzése mellett további társadalmi célokat is szolgálhatnak a transzferek: például az esélyegyenlőséget, bizonyos pozitív externális hatások kiaknázását (például a továbbtanulást vagy az egészséges táplálkozást ösztönző támogatások révén) vagy a népességfogyás megelőzését.

5 Bár nehezen számszerűsíthetők, ezért empirikus kutatások rendszerint eltekintenek tőlük, a valóságban figyelembe kell venni az egyes transzferek igénylésének költségeit és a juttatáshoz kapcsolódó kötelezettségeket is.

befolyásolhatja. Az egyéni preferenciákat egyrészt befolyásolhatja az egyénnel egy háztartásban élők döntése is: a házastársak gyakran nem egymástól függetlenül döntenek, hanem közösen alakítják ki munkakínálatukat, például a háztartásban végzett munka megosztása és az erre vonatkozó preferenciák vagy amiatt, hogy szabadidejüket közösen kívánják eltölteni. Másrészt a szülők számára a gyermekek jóléte is fontos, ami ugyancsak megváltoztatja a preferenciáikat. Harmadrészt a munkavégzés sem feltétlenül csökkenti a hasznosságot, sőt a munka az önkifejezés vagy a társas kapcsolatok forrásaként örömet is adhat, ami miatt megváltozik az alapmodellhez tartozó preferenciagörbék viselkedése. Mindebből természetesen következik, hogy a preferenciák az időben változhatnak: más-más munkavállalási hajlandósága lehet például egy még tanuló fiatalnak, egy középkorú családos férfinak, egy gyermek(ek)et nevelő nőnek vagy egy nyugdíjkor közelében lévő idősebb embernek.

A döntési dilemmát jól szemlélteti az egyszerű *3.1. ábra*.

3.1. ábra: Munkakínálati döntés az extenzív határon



Forrás: *Benczúr és szerzőtársai (2012)*.

A *3.1. ábra* az egyén elérhető fogyasztása (c) és a ledolgozott munkamennyiség (l) közötti kapcsolatot mutatja. Abban az esetben, ha az egyén egyáltalán nem dolgozik ($l = 0$), elkölthető jövedelme T , vagyis a számára elérhető transzferek, nem munkából származó jövedelmek és a háztartás többi tagja jövedelmének rá jutó részének az összege. Ahogy az egyén elkezd dolgozni, azonnal elveszti jóléti juttatásai egy részét (ΔT), miközben elkölthető jövedelme a megkeresett nettó munkabérrel (wl) nő. Továbbá reális feltételezés, hogy a munkavállaló nem szabhatja meg korlátlanul, hogy mennyit szeretne dolgozni: hiába kíván például csupán heti egy napot dolgozni, ilyen munkakörök rendkívül limitált mértékben állnak rendelkezésre. Az egyszerűség kedvéért feltételezhetjük, hogy a munkavállaló csak teljes munkaidős állást vállalhat. Ezzel döntése két lehetőségre korlátozódik: elvállalni a teljes munkaidős állást ($l = l^*$), vagy nem dolgozni ($l = 0$).

Az előbbiekből következően a költségvetési korlát tehát egy egyszerű, egykulcsos adórendszer esetében is nemlineáris: a nullánál nagyobb munkamennyiségnél az egyén elkölthető jövedelmét a $c = wl + (T - \Delta T)$ egyenlet adja meg; ha az egyén egyáltalán nem dolgozik, munkából származó jövedelme $wl = 0$, a számára elérhető szociális juttatásokból és az egyéb, nem munkából származó jövedelmeiből (T) gazdálkodhat.

Az ábrán U_i a közömbösségi görbét jelöli: ez azon pontok halmaza, amelyek az egyén számára ugyanannyi hasznosságot jelentenek. Ha a potenciális munkavállaló úgy dönt, hogy dolgozik, hasznosságát az a közömbösségi görbe jelöli, amelyik l^* munkamennyiségnél metszi a költségvetési korlátot. Ha pedig az egyén úgy dönt, hogy a munkától távol marad, hasznosságát a T ponton áthaladó U_i^0 közömbösségi görbe adja meg. Ebben a leegyszerűsített, sematikus keretben tehát a potenciális munkavállaló aktivitási döntését az alapján hozza meg, hogy a két előbb említett közömbösségi görbe közül melyik jelenti számára a nagyobb hasznosságot. A 3.1. ábra két esetet mutat be: a wl munkából származó jövedelem esetén a munkavállaló inaktív lesz, mert az U_i^0 görbe magasabban fekszik, mint az U_i , ugyanakkor $w_{rez}l$ mellett számára közömbös, hogy vállaljon munkát, vagy sem, hiszen a két közömbösségi görbe ebben az esetben megegyezik. Az egyén munkával elérhető nettó bére ebben az esetben a w_{rez} rezervációs bér, vagyis az a minimális elvárt munkabér, amiért az egyén hajlandó dolgozni.

Könnyen belátható, hogy egy munkát terhelő adó (vagy fogyasztási adó) emelésének hatására a példánkban szereplő egyén egyértelműen az inaktivitást fogja preferálni. Ebben az esetben ugyanis a költségvetési görbe meredeksége csökken (w_{rez} -ről w -re), az új költségvetési görbe l^* munkamennyiségnél már az alacsonyabb szinten lévő U_i közömbösségi görbét fogja metszeni, így az egyén számára a munkából származó többletjövedelem elfogyasztása kevesebb többlethasználtságot jelent, mint szabadideje, amiről munkavállalás esetén le kellene mondania.

A valóságban természetesen bonyolultabb az adó- és transzferrendszer, például több kulcs, adójóváírás és különböző adókedvezmények miatt a költségvetési korlát a legkülönbözőbb alakokat öltheti. A költségvetési korlát két szakaszra törik például abban az esetben, ha a szociális transzfer nem zárja ki a munkavégzést, de a jogosultságot a *jövedelem szintjétől teszi függővé*.⁶

A preferenciákon túl tehát a költségvetési korlát és az elérhető – munkavállalás esetén pedig elveszthető – transzfer is egyénenként nagyon eltérő lehet. Ebből adódóan vannak, akik dolgoznak vagy munkát keresnek (aktívak), és vannak, akik inkább az inaktivitást választják. Elsősorban alacsony képzettségű, alacsony keresetű egyénekre jellemző, hogy a munkavállalással (fokozatosan) elvesztett transzfer miatt az l^* pontban az effektív átlagos adókulcs igen magas, az egyén munkavégzéssel elérhető nettó jövedelme alig haladja meg a segély mértékét. Nem kérdéses, hogy ilyen helyzetben a segélyezett mindaddig nem dolgozik, amíg a segély által biztosított hasznossági szintet nem lesz képes meghaladni.

⁶ Így működik jelenleg a bérpótló támogatás az igénylővel egy háztartásban élők számára: maga az igénylő nem dolgozhat, mert akkor elveszíti a segélyt, családtagjai pedig dolgozhatnak, de ha a bérjövödelmük túl nagy, akkor a család elveszíti a segélyt.

A fenti keret egyszerűsége ellenére jól szemlélteti a döntési mechanizmust, valamint segít abban, hogy néhány egyszerű, általános következtetést rögtön levonhassunk:

1) Minél magasabb az egyén nem munkából származó jövedelme (ideértve a transzfereket is), *ceteris paribus* annál kisebb a valószínűsége, hogy munkát keres. Ebben az esetben az ábrán a T pont elég magas ahhoz, hogy az egyén számára megfelelő fogyasztást és ezen keresztül hasznosságot biztosítson, a munkával megszerezhető többletfogyasztás már relatíve kisebb hasznosság-többletet jelent.

2) Minél magasabb az elveszthető transzfer (ΔT), az egyén annál kevésbé szeretne dolgozni. A költségvetési korlát egyenes szakasza nagy ΔT esetén alacsonyabb szintről indul, így az l' pontban alacsonyabban lévő közömbösségi görbét fog metszeni – vagyis a T ponton áthaladó közömbösségi görbéhez tartozó hasznossághoz képest munkával alacsonyabb hasznosság érhető el.

3) Minél magasabb nettó órabérré számíthat valaki (például azért, mert magasabb iskolai végzettségű), annál meredekebb a költségvetési korlátja, és annál nagyobb a valószínűsége, hogy kínálja munkáját.

Az álláskeresés időtartama

A fentiekben felvázolt egyszerű modellt a neoklasszikus elméletből kölcsönöztük. A modell arra ad választ, hogy egy adott preferenciákkal rendelkező egyén akar-e dolgozni, vagy sem. Ebben az egyszerű keretben kényszerű munkanélküliség vagy nem létezik, vagy exogén munkapiaci súrlódások magyarázzák.⁷ A valóságban azok, akik szeretnének dolgozni, nem azonnal tudnak elhelyezkedni: hosszabb-rövidebb ideig munkanélküliek lesznek. A munkanélküliséget okozó munkapiaci súrlódások az úgynevezett keresési-párosítási (*search and matching*) modellek segítségével értelmezhetők (lásd például *Mortensen–Pissarides*, 1999, magyar összefoglalót lásd *Morvay*, 2012). A keresési-párosítási modellek a neoklasszikus, extenzív oldali munkakínálattal foglalkozó elméleti keretét egészítik ki azzal, hogy explicitté teszik a munkanélküliséget okozó munkapiaci súrlódásokat.⁸ Az állástalálás valószínűségét a keresés intenzitása, a cégek által felkínált álláshelyek száma és a keresés hatékonysága határozzák meg. Bár nem zárják ki az aktivitásról szóló döntés modellezését, a legtöbb keresési-párosítási modell nem számol inaktivitással (vagyis felteszi, hogy mindenki szeretne dolgozni, aki nem dolgozik), sokkal inkább a súrlódásos munkanélküliség magyarázatát állítja középpontba. Tehát a közös elméleti gyökerek ellenére a két irodalom más-más munkapiaci jelenséget próbál magyarázni.

Aktivitás, adók és transzferek Magyarországon

Az adók és transzferek elsődleges célja nem a munkakínálat befolyásolása – a munkakínálatot érintő mellékhatásaik azonban jelentősek lehetnek. Magyar-

7 E feltevés mellett az egyén aktivitási döntése foglalkoztatott *versus* nem foglalkoztatott összefüggésben is magyarázható. Később a neoklasszikus elmélet több kísérletet is tesz a kényszerű munkanélküliség magyarázatára, például a bérek ragadóságával vagy hatékonysági bérezéssel (*efficiency wage*).
8 Némi egyszerűsítéssel a modell a munkát keresők szemszögéből az optimális keresési stratégiát vizsgálja az időben véletlenszerűen érkező, különböző minőségű munkalehetőségek mellett, azzal a feltevéssel, hogy a döntés késleltetése költséges.

országon a munkaképes korú népesség közel harmada kap valamilyen ellátást, miközben alig kétharmada jelenik meg a munkapiacra: ez arra utal, hogy Magyarország esetében különösen indokolt a munkába állási döntés és a transzferrek közötti összefüggések vizsgálata.

A tartósan alacsony foglalkoztatási szint nyilvánvalóan több okra vezethető vissza: az öröklött gazdasági szerkezet, a rendszerváltás és a demográfiai folyamatok mellett a rosszul megválasztott szakpolitikai lépések is hozzájárultak.⁹ A rendszerváltás elején választott feszültségenyhítő, bőkezű jóléti politika következtében a munkaképes korú lakosság közel harmadának ma is valamilyen jóléti ellátás – munkanélküli-, anyasági vagy rokkantsági ellátás, illetve korai nyugdíj – biztosítja a megélhetését (3.1. táblázat).¹⁰ Ez az arány a rendszerváltás első néhány évében alakult ki, és csak a legutóbbi néhány évben kezdett lassan csökkenni – részben a nyugdíjazási szabályok szigorítása, részben az átlagos iskolázottság javulása következtében.

3.1. táblázat: Egyes jóléti ellátásokban részesülők százalékaránya a 15–64 éves népességben, 1990–2010

Év	Munkanélküli járadék	Munkanélküli segély	Nyugdíj (65 év alatt)	Rokkantsági ellátások	Anyasági ellátások	Összesen	Ellátást kap és dolgozik*
1990	0,4	0,7	15,9	1,8	3,6	22,5	n. a.
1995	2,3	3,7	17,5	3,2	4,4	31,3	6,6
2000	1,8	2,4	19,7	3,5	4,4	31,8	8,3
2005	1,5	2,3	18,1	3,6	4,3	30,0	9,6
2010	2,8	2,5	15,9	2,8	4,0	28,0	10,2

* Az ellátásban részesülő 15–64 évesek százalékában.

Megjegyzés: A munkanélküli-járadék a biztosítási elven járó ellátást, míg a munkanélküli-segély a rászorultsági alapon nyújtott munkanélküli-ellátásokat tartalmazza (évtől függően a pályakezdők segélyét, jövedelempótló támogatást, a rendszeres szociális segélyt, a rendelkezésre állási támogatást vagy a bérpótló juttatást). A nyugdíjban a rokkantsági nyugdíj is benne van, a rokkantsági ellátások az egyéb, nem nyugdíj jellegű ilyen ellátásokra jogosultakat, az anyasági ellátások a gyed-, gyes-, gyet-jogosultakat mutatják.

Forrás: *Duman–Scharle* (2011) számítása a KSH, a Foglalkoztatási Hivatal (FH) és az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság (ONYF) adatai alapján. Utolsó oszlop: Földessy Árpád számítása a KSH Munkaerő-felvételei alapján.

A rokkantnyugdíjazás, illetve a gyes-gyed-gyet sokszorosan nagyobb szerepet játszik a nem dolgozók megélhetésének biztosításában, mint a munkanélküli-ellátások (a nőknél minden korcsoportban, a férfiaknál 35 éves kor felett, lásd *Köllő*, 2009). Összességében tehát a munkaerőpiacról való kivonulást támogató programok uralkodnak a rendszerben.

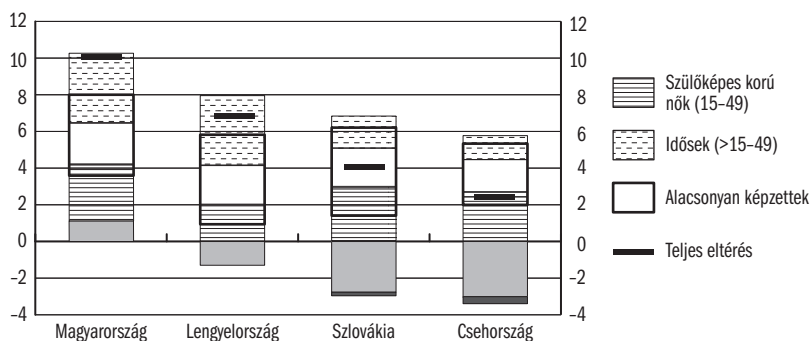
Az ellátottak többsége inaktív, és legtöbbjük hosszú időre vagy véglegesen kikerül a munkaerőpiacról. A 3.2 ábra jól mutatja, hogy az átlagos alacsony munkavállalási hajlandóságot Magyarországon elsősorban a jelentős mértékben „transzferfüggő” csoportok inaktivitása magyarázza: az EU átlagos akti-

⁹ Az öröklött társadalmi szerkezet (és ezen belül a képzetlen népesség aránya és képzési szintje), illetve a rendszerváltás első éveiben alkalmazott szakpolitikai eszköztár szerepéről lásd *Köllő* (2009) részletes elemzését, a szakpolitikai döntésekről pedig *Váradi* (2012) összefoglalóját. A rendszerváltást követő időszak folyamatairól *Fazekas–Scharle* (2012) ad áttekintést.

¹⁰ A különböző ellátások egy főre jutó összegéről lásd a Munkaerőpiaci tükrök jelen kötetében a Statisztikai adatok című rész 11. Jóléti ellátások című pontjának 11.1–11.5. táblázatát.

vitási rátájához képest az eltérést javarészt az alacsonyan képzettek, az idősek és a szülőképes korú nők adják.

3.2. ábra: Egyes csoportok hozzájárulása az aktivitási rátában való az EU átlagos aktivitási rátájához képesti lemaradásához (százalékpont, 2011)



Megjegyzés: A sötétszürke rész az egyéb csoportokat jelöli, a világosszürke rész az összetételhatást (például, ha valamelyik országban több az alacsonyan képzett, mint EU-ban).

Forrás: Kátay (2009), frissítve.

Empirikus kutatások az extenzív oldali alkalmazkodásról

A legtöbb országban az adó- és transzferrendszer meglehetősen összetett, egy-egy átlagos adókulcs (például az átlagbérnél vagy a minimálbérnél) messze nem tartalmazza az adó- és transzferrendszer minden elemét. Éppen ezért nem csupán az egyéni preferenciák heterogenitása, de az adórendszer összetettsége miatt is indokolt a hatások vizsgálatához egyéni szintű (mikro-) adatbázist használni.

Az extenzív oldali alkalmazkodás (nemzetközi) empirikus irodalma így leginkább mikrokutatásokra épül. Általában három különböző megközelítéssel találkozhatunk. Az első csoportba tartoznak a redukált formájú megközelítések (*reduced form approach* vagy *program evaluation methodology*). Ezeknek a tanulmányoknak nem céljuk általános képet festeni az egyének munkanálátáról, inkább egyes konkrét, megvalósult intézkedések hatásait elemzik. Ebből adódóan a legtöbb esetben a populáción belül csak egy szűk csoportot vizsgálnak (az érintettek körét), átfogó adó- és transzferrendszer változtatások általános hatásaira nem lehet következtetni belőlük. Ilyen például *Dickert és szerzőtársai* (1995) cikke, amely az Egyesült Államokban a Survey of Income and Program Participation (SIPP) adatain vizsgálta az adójóváírás kiterjesztésének hatását. *Eissa–Liebman* (1996) a *Current Population Survey* felhasználásával készített hasonló témában elemzést.¹¹

Egy másik elterjedt megközelítés strukturális egyenlet(ek) becslésére tesz kísérletet, például *Kimmel–Kniesner* (1998), *Aaberge és szerzőtársai* (1999) vagy *Meyer–Rosenbaum* (2001). Az eredmények általánosságban azt mutatják, hogy

11 Részletesebb áttekintést *Moffitt* (2002) tanulmánya ad.

az adó- és transzferrendszer változásaira az extenzív oldalon leginkább a másodkeresők (elsősorban házas nők), illetve az alacsonyán képzettek reagálnak. Ugyanakkor a strukturális megközelítés empirikus irodalma is több szempontból hiányos. Egyrészt, a módszertani különbségek miatt az egyes becslések nehezen összehasonlíthatók egymással. A rugalmasságok így meglehetősen nagy tartományban szórnak. Másrészt, ugyancsak az alkalmazott módszertani egyszerűsítések miatt több esetben a nettó bérek szerinti rugalmasság nem számszerűsíthető, így gazdaságpolitikai szimulációkra vagy éppen jóléti elemzésre ezek a becslések nem használhatók. Harmadrészt, a becslések leginkább az adórendszerre koncentrálnak, a szociális ellátórendszer sok esetben vagy teljesen kimaradt, vagy nagyon leegyszerűsített formában került a becslésekbe.

Az empirikus irodalom harmadik vonulata életciklusmodelleket épít (lásd például *Keane*, 2011 összefoglalóját). Az eddigiektől eltérően az életciklusmodellek nem csupán az egyének statikus döntéseit vizsgálják, hanem – a jövőben várható jövedelmük és élethelyzetük alapján hozott – az egész életüket átfogó aktivitási pályájukról szóló dinamikus döntéseiket. Ennek előnye, hogy teljes dinamikájukban tudja kezelni a tanulási vagy a nyugdíjba vonulási döntéseket. Hátránya azonban, hogy a becsléseknél a paraméterek identifikációja kevésbé átlátható. Ráadásul a becslési eljárás bonyolultságából adódóan rendkívül számításigényes. Mindezek miatt a legtöbb cikk ebben az esetben is csak a populáció szűkebb csoportját (leginkább a férjzett nőket) vizsgálja, átfogó képet az egyes csoportok közötti különbségekről általában nem kapunk.

Az extenzív oldali alkalmazkodás átfogó vizsgálata Magyarországon

Az első magyarországi kutatások, amelyek a munkakínálat extenzív alkalmazkodását a teljes munkaképes népességre vizsgálták, leíró jellegűek, az egyes tényezők – így az adók és transzferek – hatását nem számszerűsítik, illetve csak közvetetten veszik figyelembe (*Galasi*, 2002a; *Nagy*, 2000). A transzfereket is vizsgáló első empirikus eredményeket *Kátay–Nobilis* (2009) tette közzé: a szerzők egy egyszerű dekompozíciós eljárás segítségével azt vizsgálták, hogy a demográfiai összetétel, illetve az egyes transzferekben részesülők aránya hogyan hatott a múltban az aggregált aktivitási rátára. Eredményeik arra utalnak, hogy az 1997 óta fokozatosan emelkedő aggregált aktivitási ráta mögött elsősorban a transzferrendszerben bekövetkezett szigorítások (azon belül is az öregségi nyugdíjkorhatár fokozatos emelése, majd – 2008-tól – a rokkantnyugdíjazás szigorítása), másodsorban az átlagos iskolázottság fokozatos emelkedése áll. Bár az előzőkhöz képest kisebb, de kimutatható hatása volt a gyermektámogatási rendszer 1996-os átmeneti szigorításának, valamint a demográfiai összetétel változásának is (Ratkó-unokák munkapiacra lépése).

Benczúr és szerzőtársai (2012) tekinthető az első olyan hazai kísérletnek, amely strukturális megközelítést követ, és egyszerre veszi figyelembe az adókat és transzfereket. Korábbi tanulmányokhoz hasonlóan a szerzők azt talál-

ják, hogy leginkább néhány jól elkülöníthető csoport reagál érzékenyen az adó- és transferváltozásokra: alacsonyán képzettek, nyugdíjkor közelében lévő idősebb emberek és férjezett, szülőképes korú nők. Mint korábban láthattuk, javarészt ezek a csoportok magyarázzák az európai átlagnál alacsonyabb aktivitási rátánkat.

A 3.2. táblázat *Benczúr és szerzőtársai* (2012) becsléseinek legfontosabb eredményeit mutatja.¹² A számok az adott csoportra jellemző (vagyis a változók az adott csoportra jellemző átlagainál kiértékelt) marginális hatásokat és a hozzájuk tartozó standard hibákat jelölik. Azt mutatják, hogy hány százalékponttal változik az egyes csoportban szereplő egyének aktivitási valószínűsége, ha a nettó bérük vagy az elérhető jóléti juttatásuk egy százalékkal emelkedik. Az *A* részben a teljes populáción a 15–74 éves korosztályt értjük, a *B* részben a teljes minta csak a 25–54 éves (elsődleges keresőkorú, *prime age*) csoportot foglalja magában. Az első sorból jól látható, hogy az átlagos munkavállaló érzékenyen reagál mind a nettó bér (0,395), mind pedig a transzferek (–0,136) változására.¹³ A hatás azonban jelentősen tompul, ha csak a munkapiac szempontjából különösen fontos, 25–54 közöttiek korcsoportját nézzük (0,127, illetve –0,054).

3.2. táblázat: Feltételes marginális hatások csoportonként

	Munkaképes korú népesség (A)		Elsődleges keresőkorúak (25–54) (B)	
	nettó bér	transzfer	nettó bér	transzfer
Teljes minta	0,395 (0,038)	–0,136 (0,013)	0,127 (0,014)	–0,054 (0,006)
Iskolai végzettség: általános vagy kevesebb	0,294 (0,089)	–0,093 (0,028)	0,409 (0,040)	–0,194 (0,019)
Iskolai végzettség: középfok	0,310 (0,031)	–0,118 (0,012)	0,122 (0,012)	–0,054 (0,005)
Iskolai végzettség: felsőfok	0,139 (0,015)	–0,045 (0,005)	0,050 (0,004)	–0,019 (0,001)
Idősek (50 éve felettek)	0,392 (0,065)	–0,103 (0,017)		
Szülőképes korú nők (25–49)			0,231 (0,021)	–0,108 (0,010)
Elsődleges keresőkorú, egyedülálló férfiak			0,096 (0,012)	–0,038 (0,005)
Elsődleges keresőkorú, egyedülálló nők			0,168 (0,019)	–0,076 (0,008)
Elsődleges keresőkorú, nős férfiak			0,039 (0,005)	–0,016 (0,002)
Elsődleges keresőkorú, férjezett nők			0,290 (0,025)	–0,133 (0,012)

Megjegyzés: Zárójelben a becslés standard hibája szerepel.
Forrás: *Benczúr és szerzőtársai* (2012).

12 A cikkben közölt háromlépcsős becslési eljárás végeredménye egy probit modell, amelynek a bal oldalán a munkapiaci aktivitást (vagyis foglalkoztatottságot vagy munkanélküliséget) jelölő kétértékű változó, jobb oldalán pedig az egyén számára munkával elérhető nettó többletjövedelem (*gains-to-work*), a jóléti transzfereket is magában foglaló, nem munkából származó nettó jövedelem és egyéb kontrollváltozók szerepelnek. Az első két lépés a várható bér pontosabb becslését szolgálja: azt a torzítást szűri ki, amit az okoz, hogy a nem dolgozók bérét nem ismerjük. A becslések a KSH háztartás-költségvetési felvételéből származó háztartás-panel 1998. és 2008. évi, összevont keresztmetszeti (*pooled cross section*) adatain készültek. A táblázat az egyes csoportok mintaátlagánál kiértékelt marginális hatásokat mutatja.

13 Ez azt jelenti, hogy a nettó bér 1 százalékos emelkedésére az aktivitási valószínűség 0,395 százalékponttal emelkedik, illetve a jóléti transzferek 1 százalékos emelkedésére ugyanezen valószínűség 0,136 százalékponttal csökken.

A következő három sor megmutatja, hogy a képzettség szignifikánsan befolyásolja az egyének adó- és transzferrendszerben bekövetkezett változásokra adott reakcióit. Az egyes képzettségi csoportok közötti eltérés még erősebb, ha csak a 25–54 közöttiek korcsoportján belül nézzük az eltéréseket. Az alacsonyan képzettek marginális rugalmassága a legnagyobb, míg az elsődleges keresőkorú diplomások gyakorlatilag érzéketlenek a változásokra.

A további sorok egyes kiemelt csoportok érzékenységet mutatja be. Látható, hogy az egyik legérzékenyebb csoport az idősek, akik minden valószínűséggel a nyugdíjba vonulási időzítésükről döntenek az elérhető ellátás és a megkereshető bér függvényében. A becslések megerősítik továbbá, hogy a férjzett, szülőképes korú nők szintén érzékenyen reagálnak az adókra és az elérhető transzferekre.

Egyes transzferek hatása az extenzív alkalmazkodásra

Benczúr és szerzőtársai (2012) hátránya, hogy az egyes transzferelemeket (mint például a munkanélküli-ellátásokat vagy a gyermeknevelési támogatásokat) egységesen kezeli, vagyis a munkakínálati ösztönzők tekintetében e transzferelemek között nem tesz különbséget. A valóságban azonban különbözőképpen hathatnak az egyes transzferek változásai. A következőkben ezt a kérdéskört járjuk körül.

A nyugdíjak és az anyasági ellátások munkapiaci hatásait vizsgáló magyarországi kutatások nem az aktivitás, hanem az egyes csoportok foglalkoztatottsága vagy munkába állása alapján mérik a munkakínálati alkalmazkodást. Hosszú távon azonban ebben az esetben is megfeleltethető a foglalkoztatottság az aktivitásnak, ha 1) a munkabérek hosszú távon tökéletesen rugalmasan alkalmazkodnak, és 2) a munkanélküli-státusz csupán átmeneti súrlódásokból adódik.

A gyermektámogatási rendszer hatásaival foglalkozó első, közvetett eredmények *Galasi* (2002b) keresztmetszeti becsléséből származnak, amely a nők és férfiak foglalkoztatottsága közötti eltérések tényezőkre bontását célozta.¹⁴ Eszerint a férfiak a nőkkel szemben megfigyelt foglalkoztatási előnyének 64 százaléka a gyermekszám paraméterhatásának tudható be, azaz annak, hogy a nők esetében a gyermekvállalás nagyobb mértékben csökkentette a munkavállalás valószínűségét, mint a férfiak esetében. *Köllő* (2009) és *Szabó–Morvai* (2011) a gyed¹⁵ 1996-ban történt eltörlésének, illetve újbóli bevezetésének következményeit vizsgálták a KSH Munkaerő-felmérés, illetve az Életünk fordulópontjai felmérés alapján. Eredményeik szerint a gyed eltörlése nyomán gyorsult az iskolázott (a korábbi szabályok szerint gyedre nagy valószínűséggel jogosult) anyák elhelyezkedési üteme, de a hatás statisztikailag nem (vagy csak egyetlen évben, 1997-ben) volt szignifikáns. A gyed újbóli bevezetése a gyermek első és második életévében nem hatott az elhelyezkedés valószínűségére, de a harmadik és negyedik évben jelentősen csökkentette azt (*Szabó–Morvai*, 2011).¹⁶

Az öregségi és rokkantsági nyugdíjak munkakínálati hatását mérő eddigi kutatások egybehangzóan jelentős és negatív hatást mutattak ki. *Köllő–Nacsá*

14 Logisztikus regresszióval, a KSH Munkaerő-felmérésének 1993–2000 első negyedévi hullámaiból összerakott adatbázison.

15 A gyedet az igényelheti, aki a gyermek születése előtt dolgozott, és összege is a korábbi bértől függ.

16 Ez betudható annak, hogy a viszonylag nagy összegű gyed a lejárt utáni évekre is tartalékokat biztosít (azaz egyfajta késleltetett jövedelmi hatása van), de az is elképzelhető, hogy a további gyermekvállalási szándék veti vissza a gyedre jogosultak harmadik és negyedik évi munkavállalási hajlandóságát (*Köllő* 2012).

(2006) kutatása a várható bér, a rokkantnyugdíjazás és a munkakínálat kölcsönös összefüggésére világít rá. Különböző tényezők hatását becsülték meg annak valószínűségére, hogy egy 44–62 éves férfi, illetve 44–58 éves nő nyugdíjban volt-e 2000 végén. A paraméterek rendkívül erős területi különbségekre utalnak. Annak valószínűsége például, hogy egy öt évvel a korhatár előtt álló férfi nyugdíjban volt, 37 százalékra rúgott a minta egészében, de csupán 18 százalék volt a legjobb, ugyanakkor 56 százalék a legrosszabb helyzetű kistérségekben. A nők esetében valamivel kisebb különbségek mutatkoztak. Az alacsony iskolázottságúak, valamint az alacsony bérű kistérségekben élők más tényezők azonossága esetén nagyobb, a mezőgazdasági régiókban élők kisebb valószínűséggel voltak nyugdíjban. A családon belül jellemzőbbnek látszik a férjek és feleségek együttes döntése, mint a helyettesítés: a vizsgált személyek nyugdíjba vonulási hajlandóságát nem növeli, hanem csökkenti, ha a házastárs állásban van.

Végül, *Cseres-Gergely* (2007) azt becsülte meg a KSH Háztartási Költségvetési Felvételének 1993 és 2000 közötti, egyéni szintű, panelbe kapcsolt adatain, hogy a jelenlegi bér és a várható nyugdíj hogyan befolyásolja a nyugdíjba vonulást. Eredményei szerint a munkában maradás esetén várható jövedelem 1 százalékanak növekedése 0,11–0,13 százalékponttal csökkenti a nyugdíjba vonulás valószínűségét, míg a várható nyugdíj ugyanilyen mértékű emelkedése 0,16–0,18 százalékponttal növeli azt.

Cseres-Gergely (2005) korábbi kutatása arra utal, hogy ez a hatás jelentős részben a nyugdíjra vonatkozó adózási szabályoknak tudható be. A tipikus családban élő nyugdíjazott nettó jövedelmének mintegy negyedét veszíti el az átmenet során azáltal, hogy korábbi keresetét elveszíti, amit részben a nyugdíj, részben pedig az ellensúlyoz, hogy a nyugdíj adómentes. Az egyéni jövedelmek változását szinte kizárólag az előbbi két jövedelemforrás alakítja: ritka az egyéb jövedelemforrás vagy eseti munkavégzés. A változás a partner keresetére sem gyakorol hatást: jövedelmének szintje és szerkezete is ugyanakkora partnere nyugdíjazása után, mint előtte volt. Ennek megfelelően (és mivel jellemzően a személyhez nem kötődő – például mezőgazdasági – jövedelmek sem változnak) az egy főre jutó háztartási jövedelem még kevesebb, mintegy 13 százalékkal csökken átlagosan.

A transzferek hatása az elhelyezkedés időzítésére és az állástalálási valószínűsége

A dolgozni vágyó egyének nem válnak automatikusan foglalkoztatottakká. Amint azt az álláskereső időtartamával kapcsolatban már említettük, az álláskereső és a munkába állás időzítése a munkakínálat klasszikus modelljében nem vizsgálható; ezt a döntést a már említett keresési-párosítási (*search and matching*) modell keretében értelmezhetjük. Ezek a modellek több hatást – az álláskereső időtartamát és az állások és munkavállalók párosításának minőségét – vizsgálnak egységes keretben. A transzferek ellentétesen hatnak erre a két kimenetre: a munkanélküliség időtartamát meghosszabbítják, míg a páro-

sítás minőségét javítják. Itt az előbbi, negatív hatást vizsgáljuk, utóbbiról lásd a kéthasábost a következő oldalon.

A keresési-párosítási modellen alapuló empirikus becslések nem vethetők össze közvetlenül az aktivitási döntést vizsgáló, extenzív kínálati becslésekkel, mivel más mérnek. Hatásos szakpolitikai lépéseket azonban csak a két terület eredményeinek együttes mérlegelése alapján lehet tervezni, hiszen a mindenkori foglalkoztatási szintet az aktivitás (és a kereslet) mellett az állástalálási valószínűség is befolyásolja. A következőkben ezért röviden áttekintjük az állástalálási valószínűségre, illetve az állásajánlatok elfogadásának időzítésére vonatkozó korábbi becslések eredményeit is.

A hazai kutatások többsége a regisztrált munkanélküliek állásba lépési esélyét és a kilépés időzítését mérő redukált formájú becslésekre épül, kihasználva az 1990-es évek elejétől egymást követő reformok által teremtett kvázikísérleti helyzeteket és a foglalkoztatási hivatal viszonylag részletes és könnyen hozzáférhető adatbázisát. A keresési-párosítási modellen alapuló becslések a kínálatot (az álláskeresés intenzitását) befolyásoló tényezők mellett elvileg megragadhatnak keresleti korlátokat (például a kínált állások mennyisége), valamint a keresés hatékonyságát is. A hazai kutatások esetében azonban a becslés ugyanolyan termelékenységgű csoportok viselkedését veti össze (amelyek ugyanolyan eloszlású bér- és állás kínálatra számíthatnak), amelyek csak az ellátás mértékében vagy időtartamában térnek el egymástól.

A biztosítási alapon fizetett munkanélküli-járadékról öt, a tartós munkanélküliek segélyéről négy tanulmány készült az elmúlt húsz évben, és ezek egyike sem mutatott ki jelentős visszafogó hatást. *Micklewright–Nagy* (1998) például a munkanélküli-járadékot kimerítőket követésekor azt tapasztalta, hogy az ellátás lejárta követő héten hirtelen megemelkedik az elhelyezkedési arány – ami arra utal, hogy a járadékosok egy része már korábban talál állást, de a támogatás miatt elhalasztja a munkakezdés időpontját –, az érintettek köre viszont csupán a vizsgált kohorsz 2–3 százaléka. Az 1993. évi szigorításról szóló három tanulmány közül a legkörültekintőbb *Wolff* (2001) arra jutott, hogy a férfiak esetében semmilyen, a 30 évesnél fiatalabb nők esetében pedig szerény pozitív hatása volt a helyettesítési ráta (a munkanélküli-járadék és a bér hányadosa) és a járadékos időtartam együttes csökkentésének.¹⁷ *Köllő* (2001) a foglalkoztatási hivatal munkanélküli-regisztere és 2001 tavaszán felvett kérdőíves adatok alapján becsülte meg a járadék hatásait.¹⁸ Eredményei szerint a helyettesítési ráta nem hat az elhelyezkedésre, a jogosultsági idő végén viszont kissé megemelkedik a munkába állás esélye. Ez a hatás azonban csak az érintettek töredéke – az érettségizett vagy magasabb végzettségű munkanélküliek – esetében jelentős.

A segélyt vizsgáló négy tanulmányból az 1994 tavaszára vonatkozó *Micklewright–Nagy* (1998) mérte a legnagyobb ellenőztönző hatást: eszerint a férfiak esetében a segélyjogosultság 0,144 (nőknél 0,157) ponttal csökkenti a munkába állás valószínűségét. A későbbi becslések kisebb hatásokat jeleznek, a különb-

17 Az eredmény némileg pontosította *Micklewright–Nagy* (1998) korábbi becslését, amelyben a szerzők még nem szűrték ki a visszahívott dolgozók hatását. Ez abból adódott, hogy a szigorítás hatását a régi és az új szabályok szerint belépő munkanélküliek elhelyezkedési esélyének összevetésével mérték, ezt pedig torzította, hogy az új belépők között nagyobb volt a korábbi munkahelyükre (szезonális munkára) visszahívott dolgozók aránya, akik pedig általában nagyobb eséllyel állnak munkába. A szigorítások hatásáról készült elemzések részletesebb összefoglalását lásd *Bódis és szerzőtársai* (2005) vagy *Cseres–Gergely–Scharle* (2011).

18 Kiszűrve a visszahívott dolgozók eltérő munkába állási esélyének hatását is.

ségek azonban kismértékűek, és ugyanúgy magyarázhatók a munkavállalási hajlandóságban (a preferenciák megváltozása), mint a segély jogosultsági szabályokban bekövetkezett változásokkal vagy a becslési eljárások kisebb eltéréseivel.

A transzferek pozitív munkapiaci hatásai

A munkanélküliség esetén nyújtott ellátások egyrészt hosszabb távon a piaci körülmények által indokoltnál magasabban tarthatják a munkanélküli rezervációs bért, és ezáltal meghosszabbíthatják a munkanélküliség időtartalmát, ugyanakkor hozzájárulhatnak ahhoz, hogy a munkavállaló megtalálja a képességeinek leginkább megfelelő állást, azaz hatékonyabb lesz a munkavállaló–munkáltató párosítás. A szolidaritáson kívül ez a legerősebb érv a kötelező állami munkanélküli-biztosítás mellett. Egy ilyen biztosítás ugyanis piaci alapon nem működne, márpedig ez teszi lehetővé, hogy az is kellő alaposággal kereshesse a következő munkahelyét, akinek nincs rá elegendő megtakarítása, hogy a keresés idején eltartsa magát és családját. Még akkor is van értelme a segélyezésnek, ha ez a probléma hitelezéssel áthidalható, ugyanis sokan nem jól mérik fel jövőbeli lehetőségeiket, vagy valamilyen tőkepiaci zavar miatt nem jutnak annyi hitelhez, amennyi optimális lenne.

Chetty–Looney (2006) becslése szerint az Egyesült Államokban és Indonéziában egyaránt 10 százalékkal csökken az élelmiszer fogyasztás, amikor a családfele munkanélküli lesz. Eszerint a munkanélküliségből adódó jövedelemkiesést a háztartások nagyrészt képesek

áthidalni: ebből kiindulva egy formális munkanélküli-biztosítási rendszer bevezetése kevés jóléti haszonnal járna. Indonézia esetében azonban azt is figyelembe kell venni, hogy az emberek költséges módszerekkel (például gyerekeik iskoláztatásának elhalasztásával) igyekeznek elkerülni, hogy fogyasztásuk a jövedelmeik ingadozását kövesse (szaknyelven: fogyasztásukat simítani próbálják). Általánosabban, ha a fogyasztás azért nem reagál erősen a jövedelem változására, mert az emberek nagyon kockázatkerülők, akkor az állami biztosítás jelentős jóléti haszonnal jár azáltal, hogy kiiktatja a nem hatékony alkalmazkodási módszereket, így különösen az emberitőke-beruházások visszafogását (*Chetty–Looney*, 2005).

A munkanélküliségi biztosítás pozitív hatásáról ez idáig egyetlen hazai kutatás készült: *Galasi* (1996) vizsgálta a munkanélküli-járadék összegének hatását az álláskeresés intenzitására a Társasági háztartáspaneljének 1992 és 1995 közötti adatain. Becslése szerint a férfiak esetében a nagyobb összeg nagyobb intenzitású álláskereséssel jár együtt. A nagyobb összegű járadék tehát javítja az elhelyezkedési esélyeket, hiszen intenzívebb keresés mellett adott időszak során nagyobb az állásajánlatok beérkezésének a valószínűsége.

Összegzés

Az adók és transzferek elsődleges célja, hogy forrást teremtsen a közkiadások finanszírozásához, értékváltás alapján újra elosztja a megtermelt jövedelmet illetve pótolja a kieső munkajövedelmet. A munkakínálatot érintő hatásuk bár nem szándékolt, mégis külön figyelmet érdemel, mivel veszélyeztetheti a rendszer fenntarthatóságát. A fenntartható jóléti rendszer egyik első feltétele, hogy a kínálati hatásokat a lehető legpontosabban ismerjük.

Ez a fejezet arra keresi a választ, hogy az adó- és transzferrendszer hogyan hat az egyének aktivitási döntésére, illetve hogyan serkenti vagy fogja vissza a munkakeresés intenzitását és a munkába állást.

A hazai empirikus vizsgálatok rávilágítottak, hogy az adó- és transzferrendszer munkakínálati hatása egyes csoportok esetében jelentős lehet: *Benczúr és szerzőtársai* (2012) eredményei alapján az adókra és transzferekre egyaránt leginkább az alacsonyan iskolázottak, idősebbek és a férjezett nők reagálnak jelentősen, ezzel szemben az elsődleges keresőkorú diplomások gyakorlatilag

érzékenyen a változásokra. A becslési stratégia átfogó jellege miatt ebből az eredményből nem lehet megállapítani, hogy az egyes transzferekre való jogosultság (a hozzáférés) vagy a transzfer (várható bérekhez viszonyított) összege hat-e erősebben az aktivitásra. Azaz nem egyértelmű, hogy a hozzáférés szigorítása vagy a támogatások összegének csökkentése növelné-e jobban az aktivitást.

Az egyes transzferekre vonatkozó becslések inkább az előbbit támasztják alá: a gyed eltörlése (ami az összeg csökkentését jelentette, mivel a gyerekre mindenki jogosult maradt) nyomán nem nőtt érdemben az anyák munkába állása, míg a nyugdíjkorhatár emelése illetve a nyugdíjba menetel (ami a hozzáférést szűkíti) vizsgálatai szignifikáns hatásokat mutattak.

A munkába állás időzítésére, illetve az állástalálás valószínűségére vonatkozó empirikus eredmények tovább árnyalják a képet. Azok a kutatások ugyanis, amelyek a munkanélküli-ellátások összegének csökkenése után vizsgálták a munkába állás időzítését, nem találtak jelentős pozitív hatást.

Végül, bár a kötetben ezt nem tárgyaltuk, ismét utalnunk kell arra, hogy a transzferek elsődleges célja nem a munkakínálat ösztönzése, hanem a jövedelmek átcsoportosítása, így az ellenősztönző hatásaik csökkentésére elsősorban olyan eszközöket érdemes választani, amelyek ezzel az elsődleges céllal nem ellentétesek (amennyiben a döntéshozó – értékválasztás alapján – nem kívánja egyúttal az újraelosztás mértékét is megváltoztatni). Ilyen eszköz lehet például a hozzáférési és az együttműködési szabályok szigorítása vagy a munkavállalási hajlandóság következetesebb számonkérése.

HIVATKOZÁSOK

- AABERGE, R.–COLOMBINO, U.–STROM, S. (2000): Labor supply responses and welfare effects from replacing current tax rules by a flat tax: Empirical evidence from Italy, Norway and Sweden. *Journal of Population Economics*, Vol. 13. No. 4. 595–621. o.
- AUERBACH, A.–FEENBERG, D. (2000): The significance of federal taxes as automatic stabilizers. *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 14, No. 3. 37–56. o.
- BARLEVY, G. (2002): The Sullying Effect of Recessions. *The Review of Economic Studies*, Vol. 69, No. 1. 65–96. o.
- BENCZÚR PÉTER–KÁTAY GÁBOR–KISS ÁRON–RÁCZ OLIVÉR (2012): *Income Taxation, Transfers and Labour Supply at the Extensive Margin*. Kézirat.
- BÓDIS LAJOS–GALASI PÉTER–MICKLEWRIGHT, JOHN–NAGY GYULA (2005): *Munkanélküli-ellátás és hatásvizsgálatai Magyarországon*. KTI Könyvek, 3. MTA KTI, Budapest.
- CHASSAMBOULLI, ANDRI (2011): Cyclical Upgrading of Labor and Employment Differences across Skill Groups. *The B.E. Journal of Macroeconomics*, Berkeley Electronic Press, vol. 11(1), pages 14.
- CHETTY, R.–LOONEY, A. (2005): *Income risk and the benefits of social insurance: evidence from Indonesia and the United States*. National Bureau of Economic Research, Working Paper, 11708.
- CHETTY, R.–LOONEY, A. (2006): Consumption smoothing and the welfare consequences of social insurance in developing economies. *Journal of Public Economics*, Elsevier, Vol. 90. No. 12. 2351–2356. o.
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR (2005): Inaktív középkorú emberek és háztartások: ösztönzők és korlátok. *PM Kutatási Füzetek*, 13. május.
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR (2007): *Ösztönzési hatások a magyarországi nyugdíjrendszerben*. Megjelent: *Cseres-Gergely Zsombor–Fazekas Károly–Scharle Ágota* (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrök*, 2007. Közlekp. MTA Közgazdaságtudományi Intézet–Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 103–116. o.
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR–SCHARLE ÁGOTA (2007): *Jóléti ellátások, munkakínálati hatások és szabályozási gyakorlat*. Megjelent: *Munkaerőpiaci tükrök*, MTA Közgazdaságtudományi Intézet–Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 33–49. o.

- CSERES-GERGELY ZSOMBOR–SCHARLE ÁGOTA (2011): [Foglalkoztatáspolitikai programok hatásvizsgálatának tanulmányai Magyarországon](#). Megjelent: *Fazekas Károly–Kézdi Gábor* (szerk.): Munkaerőpiaci tükrök, 2011. Közelkép. MTA Közgazdaságtudományi Intézet–Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 186–197. o.
- DICKERT, S.–HOUSER, S.–SCHOLZ, J. K. (1995): The Earned Income Tax Credit and Transfer Programs: A Study of Labor Market and Program Participation. *Tax Policy and the Economy*, Vol. 9. 1–50. o. National Bureau of Economic Research, Inc
- DUMAN, A.–SCHARLE ÁGOTA (2011): [Hungary: Fiscal pressures and a rising resentment against the \(idle\) poor](#). Megjelent: *Clasen, J.–Clegg, D.* (szerk.): *Regulating the risk of unemployment*. Oxford University Press.
- EISSA, N.–LIEBMAN, J. B. (1996): Labor Supply Response to the Earned Income Tax Credit. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 111. No. 2. 605–637. o.
- FAZEKAS KÁROLY–SCHARLE ÁGOTA (szerk.) (2012): [Nyugdíj, segély, közmunka. A magyar foglalkoztatáspolitikát két évtizede](#). Budapest Intézet–MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest.
- FIRLE RÉKA–SZABÓ PÉTER ANDRÁS (2007): A rendszeres szociális segély célzottsága és munkakínálati hatása. *Közpénzügyi Füzetek*, 18. sz.
- GALASI PÉTER (1996): [A munkanélküliek álláskeresősi magatartása](#). *Közgazdasági Szemle*, 43. évf. 9. sz. 805–815. o.
- GALASI PÉTER (2002a) (szerk.): [Közelkép. I. Munkakínálat](#). Megjelent: *Fazekas Károly* (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrök*, 2002. Közelkép. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont–OFA, Budapest, 39–134. o.
- GALASI PÉTER (2002b): Női–férfi munkaerőpiaci részvételi különbségek tényezői. Megjelent: *Galasi* (2002a) 72–82. o.
- ISAACS, K. P.–WHITTAKER, J. M.–SHELTON, A. M. (2009): Temporary extension of unemployment benefits: emergency unemployment compensation (EUC08), CRS Report RS22915. Január 21.
- KÁTAY GÁBOR (szerk.) (2009): Az alacsony aktivitás és foglalkoztatottság okai és következményei Magyarországon. MNB-tanulmányok 79, Magyar Nemzeti Bank.
- KÁTAY GÁBOR–NOBILIS BENEDEK (2009): [Driving Forces Behind Changes in the Aggregate Labour Force Participation in Hungary](#). MNB Working Papers, 2009/5. Magyar Nemzeti Bank, Budapest.
- KEANE, M. P. (2011): Labor Supply and Taxes: a Survey. *Journal of Economic Literature*, Vol. 49. No. 4. 961–1075. o.
- KIMMEL, J.–KNIESNER, T. J. (1998): New evidence on labor supply: Employment versus hours elasticities by sex and marital status. *Journal of Monetary Economics*, Vol. 42. No. 2. 289–301. o.
- KÖLLŐ JÁNOS (2001): [A járadékos munkanélküliek álláskilátásai 1994 és 2001 tavaszán](#). Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek, BWP. 2001/7.
- KÖLLŐ JÁNOS (2009): A pálya szélén. Iskolázatlan munkanélküliek a poszt szocialista gazdaságban. Osiris, Budapest.
- KÖLLŐ JÁNOS (2012): [A család és a munka összeegyeztetése – a gyermeknevelési támogatások hatásai](#). Megjelent: *Fazekas Károly–Scharle Ágota* (2012) 238–246. o.
- KÖLLŐ JÁNOS–NACSA BEÁTA (2006): Rugalmasság és foglalkoztatás a munkaerőpiacon. Magyarországi tapasztalatok. ILO Flexicurity paper 2004/2. International Labour Office, Budapest.
- LANDAIS, C.–MICHAILLAT, P.–SAEZ, E. (2011): [Optimal unemployment insurance over the business cycle](#). National Bureau Of Economic Research, Working Paper, 16526.
- MEYER, B. D.–ROSENBAUM D. T. (2001): Welfare, The Earned Income Tax Credit, And The Labor Supply Of Single Mothers. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 116. No. 3. 1063–1114. o.
- MICKLEWRIGHT, JOHN–NAGY GYULA (1998): [The implications of exhausting unemployment insurance entitlement in Hungary](#). Budapest Working Papers on the Labour Market, 1998/2.
- MOFFITT, R. A. (2002): Welfare Programs and Labour Supply. Megjelent: *Auerbach A. J.–M. Feldstein* (szerk.): *Handbook of Public Economics*, North-Holland, Amsterdam.
- MORTENSEN, D. T.–PISSARIDES, CH. A. (1999): New developments in models of search in the labor market. Megjelent: *Ashenfelter, O.–Card, D.* (szerk.): *Handbook of Labor Economics*. 1. kiadás, 3. kötet, 39. fejezet, Elsevier, 2567–2627. o.
- MORVAY ENDRE (2012): Munkapiac keresési súrlódásokkal. *Közgazdasági Szemle*, 59. évf. 2. sz. 139–163. o.
- NAGY GYULA (2000): A nők munkaerőpiaci helyzete Magyarországon. Országos Munkaügyi Kutató és Módszertani Központ, Budapest.
- NAGY GYULA (2012): [Az álláskeresői ösztönzése együttműködési feltételekkel](#). Megjelent: *Fazekas Károly–Scharle Ágota* (2012) 121–133. o.
- SZABÓ-MORVAI ÁGNES (2011): Labor market effect of child benefits: The Case of Hungary. Kézirat.
- VÁRADIBALÁZS (2012): [Döntéshozatali mechanizmusok az országos szintű szakpolitikában](#). Megjelent: *Fazekas Károly–Scharle Ágota* (2012) 77–88. o.
- WOLFF, J. (2001): [The Hungarian unemployment insurance benefit system and incentives to return to work](#). LMU IS, Discussion Paper, No. 253.

4. AZ ADÓVÁLTOZÁSOK HATÁSAINAK ELEMZÉSE MIKROSZIMULÁCIÓS MODELLEK SEGÍTSÉGÉVEL

BENEDEK DÓRA, KÁTAY GÁBOR & KISS ÁRON

A mikroszimuláció lehetővé teszi a háztartások közti különbségek figyelembevételét a kormányzati intézkedések hatásainak előzetes elemzésekor. A heterogenitás két okból játszhat fontos szerepet. Egyrészt egy intézkedés különböző háztartásokat különbözőképpen érinthet (például a magas és alacsony jövedelműeket vagy a gyermekeseket és a gyermekteleneket stb.). Másrészt elképzelhető, hogy a háztartások különböző csoportjai másként reagálnak egy mindenkit hasonlóan érintő változásra. Mikroszimulációs modellezés segítségével a heterogenitás hatása számszerűsíthető. Az előző két fejezet munkakínálatra vonatkozó eredményeinek felhasználásával ez a fejezet azt vizsgálja, hogyan hatnak az adó- és transzferrendszer változásai a munkakínálatra és a gazdaság teljesítményére.

A mikroszimuláció mint eszköz

Mi a mikroszimuláció?

A mikroszimuláció modellezési eljárás, amely gazdasági egységek (egyének, vállalatok, háztartások) szintjén vizsgálja a gazdaságpolitikai intézkedések hatásait.¹ A modellezés alapja egy olyan adatbázis, amely a gazdasági egységekből vett minta egyedeiről tartalmaz részletes információt, például a munkavállaló életkorát, nemét, jövedelmét, vagy a vállalat munkavállalóinak számát, éves árbevételét stb. A valós vagy hipotetikus kormányzati intézkedések hatáselemzésének első lépése, hogy leképezzük, hogyan hat a jogszabályok változása az egyes gazdasági egységekre. Például a személyi jövedelemadó vizsgálatok a mikroszimulációs modell kiszámolja a mintában szereplő összes adófizetési kötelezettségét a változás előtt és után. A teljes állami adóbevétel az egyének által fizetendő adó súlyozott összeadásával számolható ki. Mivel a vizsgálat egysége az egyén, a szimuláció során figyelembe tudjuk venni az adórendszer különböző elemeinek kölcsönhatásait, így például azt, hogyan változik az adózók által igénybe vett családi kedvezmény, ha valamely más adókedvezmény szabályai változnak. Ilyen számítások mikroszimuláció nélkül általában nem – vagy csak kevésbé pontosan – végezhetőek. Ez adja a mikroszimuláció jelentőségét a kormányzati intézkedések előzetes hatásvizsgálatában.

Az elmúlt két évtizedben jelentősen elterjedt a mikroszimulációs modellek alkalmazása a gazdaságpolitikai elemző és előkészítő munkában. Segítségük-

¹ Bár más területeken is alkalmaznak mikroszimulációs modelleket, ebben az írásban csak az adó- és támogatási rendszer vizsgálatára használt modelleket tárgyaljuk.

kel elemezni lehet a tervezett intézkedések elosztási hatásait, tehát azt, hogy egy adott javaslatnak mely társadalmi csoportok a nyertesei és a vesztesei. Mikroszimulációs modellel éppúgy lehet vizsgálni komplex reformok hatásait (például a családtámogatási rendszer teljes átalakítása), mint az egyes elemeket érintő változásokat (például a családi adókedvezmény összegének differenciált növelése vagy adójóváírás helyett 0 százalékos adósáv bevezetése).

A mikroszimulációs modell két kulcseleme tehát az alapsokaságot reprezentáló adatbázis és az adó- és támogatási rendszert leképező szabályrendszer. A modell csak annyira lehet pontos, amennyire ez a két tényező megengedi. A modellezés alapjául szolgáló adatbázis származhat kérdőíves felmérésből vagy adminisztratív forrásból. Az elsőre példa a KSH háztartási költségvetési és életkörülmények adatfelvétele (KSH HKÉF, korábban: HKF), a másodikra a NAV egyéni adóbevallásokból összeállított reprezentatív mintája. Mindkét adatforrás mellett és ellen is szólnak érvek. A kérdőíves felmérésen alapuló adatbázisok jellemzően kevesebb egyént tartalmaznak, ezért ezek alkalmazása nagyobb becslési hibát rejt magában, valamint mérési hibát okoznak a pontatlan vagy hibás válaszok. A kérdőíves felmérés előnye ugyanakkor az, hogy például esetünkben nemcsak az egyénről tartalmaznak adatot, hanem a háztartásról is, és a bevallott jövedelemtételken kívül egyéb információkat is tartalmaznak. Ezzel szemben az adminisztratív adatbázisok általában nagyobbak, azonban sok esetben csak az egyénről tartalmaznak adatot, a háztartás többi tagjáról nem, és csak azt az információt tartalmazzák, amely az adat keletkezésével kapcsolatos állami feladat elvégzéséhez feltétlenül szükséges. Elképzelhető, de a dolog természetéből adódóan bizonytalan, hogy az adóhatóság elől eltitkolt jövedelem és tevékenység részben megfigyelhető kérdőíves adatbázisokban. Ezért tehát az elemzési kérdés fényében érdemes eldönteni, hogy adott esetben melyik típusú adatbázis a megfelelőbb. Amennyiben csak adórendszert érintő változásokat kívánunk elemezni, akkor általában az adminisztratív adatbázis a jobb választás. Ha azonban az adó- és támogatási rendszer elemeit együtt kívánjuk nézni, akkor feltehetően szükségesek a háztartásra vagy családra vonatkozó információk is, vagyis a megfelelő adatforrás egy olyan kérdőíves felmérés lesz, mint a HKÉF.

² Az ilyen értelemben *dinamikus* mikroszimulációt gyakran nevezik *viselkedési* mikroszimulációnak is. A *dinamikus* mikroszimulációt a szakirodalom egy része ennél speciálisabb értelemben használja: hosszú távú – általában társadalombiztosítási rendszerek hosszú távú elemzését szolgáló – modelleket értenek rajta, amelyekben azt is figyelembe veszik, hogy a jelenlegi adatokban megfigyelt generációk idősebbek lesznek, miközben újabb generációk születnek és válnak aktívvá.

A mikroszimulációs modelleken belül megkülönböztetünk statikus és dinamikus modelleket. Az előbbinél feltételezzük, hogy a gazdasági szereplők viselkedése nem változik az intézkedések nyomán, míg az utóbbinál figyelembe vesszük, hogy a szereplők a szabályok változásának hatására megváltoztathatják viselkedésüket.² Bár a valóságban a gazdasági szereplők viselkedése megváltozik az intézkedések nyomán, mégis van, amikor a statikus modell alkalmazása mellett döntünk. Egyrészt sok esetben – a viselkedési válasza vonatkozó megbízható empirikus becslések hiányában – csak erre van lehetőségünk. Másrészt, ha rendelkezünk is empirikus becsléssel a viselkedési választ leíró paraméterről, nem minden esetben könnyű felmérni a felhasznált visel-

kedési válaszokkal kapcsolatos statisztikai és egyéb bizonytalanság hatását a szimuláció eredményeire. Mivel a statikus szimuláció alapjául szolgáló feltételezések egyszerűbbek, a módszer gyengéi is könnyebben átláthatók, mint a dinamikus szimuláció esetében, ami előny lehet az eredmények értelmezésekor.

A mikroszimulációs módszerek fejlődése

Az egyik első mikroszimulációs modellt (TAXSIM) az Egyesült Államokban, a National Bureau of Economic Research (NBER) kutatóintézetében kezdték el kidolgozni a hetvenes évek végén (*Feenberg–Coutts*, 1993). Jelenleg a legtöbb fejlett országban alkalmaznak mikroszimulációs modelleket, mind az államigazgatásban, mind kutatóintézetekben,³ elsősorban közpolitikai intézkedéstervezetek hatásvizsgálatára. Az Egyesült Királyságban például több mikroszimulációs modell is működik: a PenSim2 a nyugdíjrendszer elemzésére szolgál (*Emmerson és szerzőtársai*, 2004), a Policy Simulation Model az adó- és támogatási rendszert érintő javaslatok elemzésére, és több egyetemi tanszék és kutatóintézet, például az Institute for Fiscal Studies (IFS) is fenntart saját modellt. Hollandiában a költségvetési tanács szerepét betöltő szervezet, a Centraal Planbureau (CPB) működtet egy többcélú mikroszimulációs modellt (MIMOSI), amelynek számításait számos területen felhasználja (*Romijn és szerzőtársai*, 2008). Mikroszimulációs elemzésekkel vizsgálták az Egyesült Államokban az egészségügyi reform különböző változatainak lehetséges hatásait a biztosítottak arányára (*Gruber*, 2005, 2008, és *Gruber–Levitt*, 2000), Németországban a családi adórendszer munkavállalásra való ösztönzési hatásait (*Steiner–Wrohlich*, 2004) és Belgiumban a nyugdíjrendszer reformjának alternatíváit (*Desmet és szerzőtársai*, 2007). Ezen modellek legtöbbje alkalmas viselkedési hatások szimulálására is. Végül érdemes megemlíteni az EU-tagországokat lefedő EUROMOD modellt, amellyel statikus mikroszimulációs elemzéseket és országok közötti összehasonlításokat lehet végezni, de létezik dinamikus mikroszimulációra alkalmas kiterjesztése is a tagországok egy szűkebb körére.

A mikroszimulációs modellezés az utóbbi években két fontos irányba fejlődött [lásd például *Bourguignon–Spadaro* (2005) és *Williamson és szerzőtársai* (2009) áttekintését]. Egyrészt egyre nagyobb figyelmet kap a viselkedési hatások, ezen belül is elsősorban a munkapiaci viselkedési hatások beépítése a szimulációba (lásd például *Aaberge és szerzőtársai* 2000; *Blundell és szerzőtársai*, 2000; *Creedy–Duncan*, 2002, és *Immervoll és szerzőtársai*, 2007), párhuzamosan azzal, hogy a gazdaságpolitikában is egyre nagyobb hangsúlyt kapnak a gazdasági ösztönzők. Míg ezek a modellek korábban inkább a munkakínálat úgynevezett intenzív alkalmazkodására koncentráltak, vagyis a ledolgozott órák számában bekövetkező alkalmazkodásra, addig az újabb tanulmányok már az extenzív határon, azaz a munkapiacra való belépési hajlandóságban bekövetkező változásokat is igyekeznek figyelembe venni.

³Néhány, elsősorban angolszász országokban található modell elérhető [innen](#).

A legutóbbi évek másik fontos eredménye, hogy sikerült a gazdaságpolitikai modellezés mikro- és makromegközelítését integrálni a mikroszimulációs és az úgynevezett „számított általános egyensúlyi makromodellek” (CGE modellek) egyesítésével. Ennek köszönhetően a szimuláció során nemcsak a parciális hatásokat lehet számszerűsíteni, hanem a közvetett hatások figyelembevételével a teljes gazdasági hatást is. A mikroszimulációs elemnek köszönhetően az ilyen elemzések figyelembe veszik a háztartások heterogenitását is, tehát a tradicionális makromodellekkel ellentétben nem feltételezik, hogy csak egyfajta (vagy csak néhány fajta) tipikus fogyasztó létezik, akik mind munkapia-ci, mind fogyasztási döntéseikben egyformák. Bár a legtöbb esetben fejlődő gazdaságokra alkalmazták ezt a módszert, néhány tanulmány fejlett országok adórendszerének elemzésére is használta, így *Aaberge és szerzőtársai* (2004) annak a vizsgálatára, hogyan hat a társadalom előregedése a norvég költségvetési fenntarthatóságra, *Arntz és szerzőtársai* (2008) a német jóléti segélyezés hipotetikus reformjának elemzésére, valamint *Fuest és szerzőtársai* (2008) és *Peichl* (2009) egy hipotetikus német egykulcsos adó elemzésére. A mikroszimulációs-CGE módszerről *Davies* (2009) és egy mikroszimulációra szakosodott nemzetközi folyóirat 2010. évi különszáma (*Bourguignon és szerzőtársai*, 2010) nyújt áttekintést.

Mikroszimulációs elemzések Magyarországon

A magyarországi mikroszimuláció története mintegy 15 évre nyúlik vissza, de a módszer komolyabban csak az utóbbi néhány évben tudott teret nyerni. Az első adó- és támogatási mikroszimulációs modellt az akkori Pénzügyminisztérium megrendelésére a Tárki dolgozta ki 1997-ben (*Szivós és szerzőtársai*, 1998). Hasonló módon, a Pénzügyminisztérium a Tárkival együttműködve dolgozta ki a TÁRSZIM mikroszimulációs modellt a kétezres évek első felében. Ez a modell egy többszörös összekapcsolással létrehozott, adóbevallási és HKÉF-adatokat is tartalmazó adatbázisra épült. Ezt használta például *Benedek–Lelkes* (2005) egy egykulcsos szja-rendszer bevezetésének hatásvizsgálatához. A Pénzügyminisztérium önállóan is kifejlesztett egy modellt, a HKFSZIM modellt (*Benedek és szerzőtársai*, 2009), ami a HKÉF-adatbázist használta. Párhuzamosan az Ecostat is kidolgozott a magyar adó- és támogatási rendszert leképező mikroszimulációs modellt (*ECOSTAT*, 2009, ill. *Cserháti és szerzőtársai*, 2007, 2009). A HKFSZIM modellt következő lépésben a Költségvetési Tanács Titkársága fejlesztette tovább, egyrészt lehetővé téve a munkakínálat intenzív határon történő alkalmazkodásának beépítését, másrészt megkísérelve a mikroszimulációs és a makromodellel készített szimulációk integrációját, manuális iterációkkal. A továbbfejlesztett HKFSZIM modellt az Költségvetési Tanács egyrészt az adórendszert érintő javaslatok hatásvizsgálatára használta (*Költségvetési Tanács*, 2010; *Benedek–Kiss*, 2011), másrészt önálló elemzések készítésére. Ilyen például *Gáspár–Varga* (2011) elemzése arról, hogy milyen

arányban válhatnak problémássá a lakáshitelek a gazdasági válság során, és mennyiben okozza ezt a magas devizaárfolyam, illetve az állásvesztések száma. A HKFSZIM segítségével azt is szimulálták, hogy a lakáshitelek mekkora hányada válhat nem fizetővé bizonyos feltételek esetén.

Négy másik magyar tanulmány is alkalmazott mikroszimulációt az adóváltozások hatásvizsgálatára, de ezek nem fejlesztettek ki teljesen önálló, saját modellt. Az egyik a *Bakos–Benczúr–Benedek* (2008) tanulmány, amely egyrészt becslést ad az adóköteles jövedelem rugalmasságára, másrészt ezt a rugalmasságot felhasználva szimulálja egy egykulcsos személyi jövedelemadó bevezetésének hatásait. Hasonló, a magas jövedelműeket érintő adóváltozás szimulációjával illusztrálta *Kiss–Mosberger* (2011) az általuk becsült rugalmasság gyakorlati jelentőségét. Összetettebb mikroszimulációs számításokat mutatott be *Benedek–Kiss* (2011) részben statikus, részben pedig dinamikus mikroszimulációs módszert alkalmazva. Végül *Benedek–Lelkes* (2011) mikroszimulációs módszer segítségével becsülte meg az adóeltitkolás jövedelem-újraelosztásra gyakorolt hatását (lásd jelen kötet 6. fejezet).

Egy mikroszimulációs eszköz bemutatása

A következőkben egy olyan mikroszimulációs modell segítségével elemzünk hipotetikus és valós gazdaságpolitikai intézkedéseket, amelyet az MNB-ben dolgozott ki Benczúr Péter, Kátay Gábor és Kiss Áron (a modell részletes bemutatásához lásd *Benczúr és szerzőtársai*, 2012a tanulmányát; a modell első eredményei az MNB Szemlében jelentek meg egy nem technikai fókuszú tanulmányban, *Benczúr és szerzőtársai*, 2011).

A modell két fontos szempontból tér el a korábban Magyarországon alkalmazott mikroszimulációs modellektől. Egyrészt figyelembe veszi az egyének munkapiaci alkalmazkodását mind az intenzív, mind az extenzív határon; másrészt a mikroszimulációs modul egy kis makrogazdasági modellbe van bonyolítva, ami azt jelenti, hogy a gazdaságpolitikai intézkedések által kiváltott munkapiaci impulzusok hosszú távú általános egyensúlyi hatásai is elemezhetők. A modellezési stratégia két eleme a nemzetközi irodalomhoz képest is újdonságot jelent: 1) az extenzív határon történő alkalmazkodás figyelembevételének módja, 2) a makromodell és a mikroszimuláció teljes integráltsága, amit a makromodell egyszerűsége tesz lehetővé.

Mielőtt rátérnénk az elemzésre, röviden bemutatjuk a modell főbb tulajdonságait. A modell alapjául a HKÉF-adatbázis 2008. évi hulláma szolgál. A kérdőíves háztartási felmérés használatát az teszi szükségessé, hogy a modellel a teljes adó- és transzferrendszer hatásait szeretnénk elemezni. Bár lehetséges lenne a 2008. évinél frissebb adathullám választása (jelenleg a 2009. és a 2010. évi adathullám áll rendelkezésre), ez ellen szól, hogy ezek a gazdaságot visszaesés közben mutatják. Mivel a modell segítségével számított dinamikus hatások hosszú távúak, mégpedig egy hipotetikus „egyensúlyból egyensúly-

ba” való átmenetet írnak le, ezért a válság begyűrűzése előtti utolsó év adatai jobb választásnak tűnnek.

Mivel a HKÉF adataiban a jövedelemeloszlás – elsősorban a magas jövedelmeknél – nem pontosan felel meg az adminisztratív adatokban láthatónak, ezért a szimuláció előtt egy jövedelemkorrekciós lépést hajtottunk végre: az eloszlás felső részén egy percentilisenkénti korrekciós tényezővel szoroztuk meg a HKÉF-ben megfigyelhető adózók jövedelmét.

A modell leképezi az egyének munkapiaci alkalmazkodását mind az intenzív, mind az extenzív határon. Az intenzív határon történő munkakínálati alkalmazkodást azonosítjuk a bevallott jövedelem rugalmasságával, amit *Bakos és szerzőtársai* (2008) és *Kiss–Mosberger* (2011) becslései alapján modelleztünk (lásd a Közelkép – I. 2. fejezetét). A vizsgált adóváltozások alapján kiszámoljuk minden adózó reform előtti és reform utáni marginális és átlagos adókulcsát; az intenzív határon történő alkalmazkodáskor az adózó ezek hatására a becsléseknek megfelelő mértékben növeli vagy csökkenti bevallott jövedelmét.

Az intenzív határon történő munkakínálati alkalmazkodás azonosítása a bevallott jövedelem rugalmasságával költségvetési szempontból természetes döntés, de makrogazdasági szempontból kérdéses lehet. Akkor hiba a két fogalom azonosítása, ha a bevallott jövedelem rugalmassága mögött nem valós gazdasági alkalmazkodás rejlik (például a munkaórák számában vagy a munkaintenzitásban), hanem adóoptimalizálás, például jövedelmek átcsoportosítása egyik jövedelemkategóriából a másikba. Két okból gondoljuk úgy, hogy az általunk felhasznált rugalmassági paraméterek nagyrészt munkakínálati alkalmazkodást fednek. Egyrészt a Magyarországra becsült paraméterek sokkal alacsonyabbak, mint olyan országokban, ahol az adóköteles jövedelem kedvezményekkel jelentősen befolyásolható (például ilyen az Egyesült Államok), és nem tér el jelentősen azoktól a becslésektől, amelyek a kevésbé befolyásolható „szélesen értelmezett jövedelem” rugalmasságára vonatkoztak az Egyesült Államokban és más országokban, valamint azoktól, amelyek közvetlenül a munkakínálat (munkaórák számának) rugalmasságát becsülték meg (lásd például *Meghir–Phillips*, 2010). Másrészt, ahogy a Közelkép – I. 2. fejezete megmutatja, a magyarországi becslésekben a kizárólag bérjövedelemmel rendelkező magas jövedelmű adózók jövedelemrugalmassága sem alacsonyabb, mint a többieké, pedig valószínű, hogy nekik kevesebb lehetőségük van az adóoptimalizálásra.

Az extenzív oldalon történő alkalmazkodás modellezése *Benczúr és szerzőtársai* (2012b) becslésére épül. A megközelítést, a módszert és a becslési eredményeket részletesen ismerteti a Közelkép – I. 3. fejezete, itt ezeket csak röviden vázoljuk. A munkavállalási hajlandóságot egyéni jellemzőkön kívül az befolyásolja, hogy mekkora jövedelmet tud elérni az egyén munkavállalással, illetve a nélkül. A munkába állásból származó nyereség (*gains-to-work*) e kettő különbsége: mindazon egyének számára ez utóbbi kevesebb, mint a munkapiacra elérhető bérjövedelem, akik egy bizonyos támogatásra való jogosultságot

elvesztenek, ha munkába állnak (ilyen támogatás például a gyermekgondozási díj, a gyed). Azok esetében, akik dolgoznak, a transzferszabályozás alapján szimuláció határozza meg, milyen transzferre lennének jogosultak, ha nem dolgoznának. Azok esetében, akik nem dolgoznak, becslés határozza meg, milyen béránlatot kapnának a piacon. A modell ezek után kiszámítja minden egyén munkába állásból származó potenciális nyereségét, és ebből a *Benczúr és szerzőtársai* (2012b) által becsült összefüggés alapján a kor, nem és egyéb egyéni jellemzők mellett az egyén aktivitási valószínűségét. A mikroszimulációs modell így az intenzív és az extenzív határon történő alkalmazkodás összegeként számítja ki az adó- és transzferrendszer változásának hatására előálló munkakínálati sokkot.

A modell a mikroszimuláció által számított munkakínálati sokkot bevezeti egy kis makrogazdasági modellbe, amely leírja, hogyan hat a munkakínálat változása a gazdaságban érvényes reálbérekre, tőkeállományra és kibocsátásra. A makromodell egy kis, nyitott gazdaság hosszú távú neoklasszikus modellje. Hosszú távon a tőke nemzetközileg majdnem tökéletesen mobil, vagyis az egyes országok közötti (kockázattal korrigált) hozamkülönbségek közel teljesen kiegyenlítődnek. Így a modellben a tőke kínálata igen rugalmas. A tőkekínálati összefüggésen kívül a makrogazdasági modell összetevője egy – részben mikroalapú becslésekre, részben kalibrálására épülő – nemzetgazdasági termelési függvény. A bérek a termelési függvény alapján a munka termelékenységének szintjére állnak be, valamint a termelési függvény befolyásolja a tőke és a munka hosszú távú helyettesíthetőségét is.

A makromodell által számított hosszú távú beralakulás befolyásolja a hosszú távú munkakínálatot, így a makrogazdasági modell eredményeinek felhasználásával a mikroszimulációs modellt újra futtatjuk, majd az új munkakínálati sokk felhasználásával ismét a makrogazdasági modellt. Az iteráció az egyensúly eléréséig folytatódik, vagyis amíg a mikroszimuláció alapjául szolgáló beralakulás összhangban nem lesz a mikroszimuláció eredményeképpen előálló munkakínálati sokk makrogazdasági következményeivel.

A mikroszimulációs modell viszonylag kevés összetevővel képes az adó- és transzferrendszer hosszú távú munkakínálati és költségvetési hatásait elemezni. A fontosabb összetevők az empirikus becsléseken alapuló munkakínálati rugalmasságok és a rugalmas tőkekínálatot feltételező kis makrogazdasági modell. Ugyanakkor számos fontos összefüggés van, amit a modell nem vesz figyelembe. Ezeket érdemes szem előtt tartani az eredmények értelmezésekor. Ezek közül a fontosabbak a következők.

1) A makrogazdasági modell csak komparatív statikai számítások végrehajtására alkalmas, így a reform előtti és utáni egyensúlyi állapot közötti átmenet elemzésére nem.

2) Szintén a makromodell statikus jellegéből következik, hogy a modell nem írja le a háztartások fogyasztási-megtakarítási döntését, továbbá a fogyasztás

alakulása és a modell többi összefüggése között nincs visszacsatolás. Ennek megfelelően a fogyasztásra (és vele együtt az áfára) vonatkozó becslések leegyszerűsítő feltételezésre épülnek: arra, hogy a háztartások a rendelkezésre álló jövedelmüket teljesen elköltik. Ez rövid és középtávon biztosan túlbecsüli a fogyasztás és az áfa változását, de hosszú távon helyes közelítést adhat.

3) A modell nem zárt az állam oldaláról; vagyis a költségvetési hiány (és adósság) állapota nem hat vissza a kamatokon keresztül az állam finanszírozhatóságára. Ez kevésbé jelentős probléma egy statikus makromodell esetében, mint egy dinamikus modell esetében lenne, de az eredmények értelmezésekor figyelembe kell venni, hogy az egyes intézkedéscsomagok költségvetési fenntarthatósági hatásait a modell nem veszi figyelembe.

4) Bár a foglalkoztatási hatások kiszámításakor figyelembe vesszük a munkavállalók egyes csoportjainak 2008-ban megfigyelt – és egyensúlyinak tekintett – munkanélküliségi arányát, a munkakeresés és elhelyezkedés mechanizmusát részletesen nem modellezzük. Ennek akkor lehet jelentősége, ha egyes munkaerő-piaci reformok befolyásolják a munkakeresés mechanizmusait és a megfelelő állás megtalálásának valószínűségét. Így például elképzelhető, hogy ha túl rövid ideig jár a munkanélküli-ellátás, akkor kevésbé találják meg a munkakeresők a számukra megfelelő álláslehetőségeket. Ha ezért kevésbé megfelelő lesz a munkavállalók és álláshelyek összepárosítása (*matching*), az a gazdasági hatékonyság rovására mehet. A modell ezt a hatást nem veszi figyelembe, csak azzal számol, hogy a transzferek szigorítása javítja az egyének ösztönzőit, hogy munkát keressenek, ezért túlbecsülheti a szigorítások pozitív hosszú távú foglalkoztatási hatásait.

5) A modellben a munkaerő különböző típusai (képzetlen, képzett stb.) tökéletes helyettesítők, ami azzal a feltételezéssel egyenértékű, hogy a munkát keresők minden típusa előbb vagy utóbb el tud helyezkedni (legfeljebb alacsonyabb bér mellett). Továbbá, hogy a relatív munkaköltségek a relatív termelékenységet is jelentik. A modell nem veszi figyelembe azt a lehetőséget, hogy strukturális eltérés lehet a kínált és keresett munkaerő képzettségi-szakmai profilja (vagy regionális eloszlása) között. Ez a feltételezés ugyan nagyon hosszú távon értelmes, mégis ahhoz vezethet, hogy felülbecsüljük a transzferek szigorításának foglalkoztatási hatását, mivel nem biztos, hogy az érintettek – még ha megjelennek is a munkaerőpiacon – olyan eséllyel tudnak elhelyezkedni, mint azok a hozzájuk egyébként hasonló munkavállalók, akik eddig is dolgoztak.

6) A 4. és 5. pont olyan tényezőket említett, amelyek miatt a modell felülbecsülheti a transzferszigorítások hosszú távú foglalkoztatási hatásait. Ehhez érdemes hozzátenni, hogy a modell hosszú távú szemlélete eltakarja azt a tényt, hogy a transzferszigorítások rövid távon (különösen gyenge konjunkturális helyzetben) csökkentik az aggregált keresletet, és ezért lassítják a növekedést. Emellett a modellel kiszámolható mértékben növelik a jövedelemeloszlás egyenlőtlenségét (erről szóló számításokat közöl *Benczúr és szerzőtársai*, 2011, 2012a).

7) A modell arra a feltételezésre épül, hogy a reálbérek hosszú távon tökéletesen rugalmasak. Ez a feltevés garantálja, hogy minden munkakínálati sokk bővíti a foglalkoztatást. Abban az esetben, ha a bérek valamely ok miatt nem képesek alkalmazkodni, a munkakínálat többlete a munkanélküliség emelkedésében, nem pedig a foglalkoztatottság bővülésében csapódik le. Ennek tükrében a minimálbér hatását például nem tudjuk modellezni. A minimálbér ugyanis törvényi gátat szab a lefelé irányuló béralkalmazkodásnak, megnehezítve az alacsony termelékenységű munkavállalók alkalmazhatóságát (hosszú távon persze hatása elinflálódhat, ha nem követi a bérek alakulását).

8) A modellben nem tudjuk megfelelően modellezni az egyéni vállalkozói szektort és az informális szektort (ez utóbbi kérdéshez lásd a Közélpép – I. 6. fejezetét). Azok a munkakínálati rugalmasságok, amelyeket a modellezésben felhasználtunk (különösen az intenzív határon történő alkalmazkodásnál), elsősorban az alkalmazottakra érvényesek. Így az egyéni vállalkozók viselkedését gyakorlatilag változatlanoknak tekintjük a szimulációk során. Az informális szektor tekintetében a problémát az okozza, hogy nem tudjuk, valójában csak legálisan bejelentett munkavégzést figyelünk-e meg a HKÉF-ben, vagy sem. Ha igen, az azt jelenti, hogy eredményeink a bejelentett foglalkoztatásra érvényesek, és a költségvetési hatásokat torzítatlanul becsülik meg. Ha a HKÉF-ben megfigyelt egyének be nem jelentett munkavégzést is bevallanak, akkor a foglalkoztatásra vonatkozó eredményeink bejelentett és be nem jelentett munkavégzést is tartalmazni fognak, vagyis a becsült költségvetési hatások pontatlanabbak lesznek. A szimulált foglalkoztatási hatások ebben az esetben is lehetnek pontosak, mivel az extenzív határon történő alkalmazkodás becslése eleve a HKÉF alapján készült (lásd *Benczúr és szerzőtársai*, 2012b), vagyis a becslés és a szimuláció a foglalkoztatásnak ugyanarra a mutatójára vonatkozik, amely vélhetően közel áll a KSH munkaerő-felméréséből származó hivatalos foglalkoztatási adatokhoz.

Az adó- és transzferrendszer változásainak elemzése

Ebben a részben három kérdésre igyekszünk választ kapni mikroszimuláció segítségével. 1) Először összehasonlítunk egy tisztán egykulcsos szja-rendszert három olyan adórendszerrel, amelyben az alacsony jövedelműek bizonyos csoportjai adókedvezményre jogosultak, hogy lássuk, a kedvezmény milyen formája segíti elő legjobban a foglalkoztatás bővülését. 2) Másodszor költségvetési szempontból semleges intézkedéscsomagokat hasonlítunk össze aszerint, hogy ösztönözik-e a gazdasági növekedést és a foglalkoztatás bővülését. 3) Végül a 2010 óta bevezetett jelentősebb gazdaságpolitikai intézkedések hosszú távú hatásait becsüljük meg.

A három elemzés kérdésfeltevései részben átfednek az MNB Szemlében megjelent elemzésünk kérdésfeltevéseivel (*Benczúr és szerzőtársai*, 2011), de az elemzés az időközben javasolt vagy elfogadott adó- és transzferváltozások hatásaival

frissült. Míg a jelenlegi és az MNB Szemlében megjelent tanulmányunk középpontjában a konkrét intézkedéscsomagok elemzése és gazdaságpolitikai diszkussziója áll, párhuzamosan készülő tanulmányunk (*Benczúr és szerzőtársai*, 2012a) célja a modell technikai leírása, működési mechanizmusainak részletes bemutatása, és nem az intézkedéscsomagok részletes elemzése. Ez utóbbi tanulmányból egyedül a 2. pontban felsorolt elemzéshez tartozó eredményeket és a 4.4. táblázat eredményeit vettük át lényegi változtatás nélkül.

Az adójóváírás és alternatívái

Az 4.1. táblázat három forgatókönyv eredményeit tartalmazza. Mindháromban a viszonyítási alap egy hipotetikus, tisztán egykulcsos (16 százalékos), adójóváírás és családi adókedvezmények nélküli egyszerű adórendszer, amelyben az adóköteles szociális juttatások önálló jövedelemként adóznak. Minden más tekintetben a 2010-ben hatályban lévő szabályokat vettük alapul. Három okból választottuk ezt a viszonyítási alapot. Egyrészt a családi kedvezményt leszámítva, közel áll a jelenlegi kormányzat által kívánatosnak tartott adórendszerhez. Másrészt a rendkívül egyszerű, kedvezményektől mentes viszonyítási alaphoz képest könnyen elemezhető az egyes intézkedések parciális hatása anélkül, hogy egyéb „zavaró” elemek befolyásolnák az eredményeket. Végül azáltal, hogy a szociális juttatások úgy adóznak, mint az önálló jövedelem (vagyis nem bérként), az adójóváírás e juttatások alapján nem vehető igénybe, így az adójóváírás csupán a munkabérek adótartamát csökkentheti. Mint látni fogjuk, ez lényeges eltérés az adójóváírás 2011-ig érvényben lévő rendszerhez képest.

Az első számoszlopban a viszonyítási alaphoz képest egy egyszerű, gyorsan lecsengő adójóváírás bevezetésének hatását mutatjuk meg: az adójóváírás a – 2010-ben 73 500 forintos – minimálbér adómentességét garantálja, a havonta igénybe vehető maximális összeg a minimálbér 16 százaléka, vagyis 11 760 forint. Az adójóváírás a minimálbér fölött azonnal elkezd lecsengeni 10 százalékos rátával. A korábbi években érvényben lévő adójóváírásnál lényegesen szűkebbre szabott kedvezmény statikus költségvetési hatása mintegy 180 milliárd forint, nagyjából megegyezik a 2013-tól bevezetendő munkahelyvédelmi intézkedéscsomag költségeivel (lásd alább). Míg a foglalkoztatottsági hatása jelentős – kétszázalékos –, az effektív munkát, valamint a GDP-t jóval kisebb mértékben emeli, jelezvén, hogy az újonnan munkába állók leginkább az átlagnál alacsonyabban képzett, alacsonyabb termelékenységű munkavállalók köréből várható. A nagy létszámhatás elsősorban annak köszönhető, hogy az adójóváírás csupán a munkabéreken vehető igénybe, így a munka nélkül elérhető nettó transzferek és a munkával megkereshető nettó bér közötti különbség az alacsony keresetűek körében jelentősen kinyílik, munkavállalásra ösztönözve ezáltal az érintetteket.

A második számoszlopban bemutatott forgatókönyv a minimálbér adómentességét 0 százalékos szja-kulcs bevezetésével éri el. Ebben az esetben a minimál-

bér mértékéig a magas jövedelműek is mentesülnek az szja-fizetés alól, ezért egy ilyen forgatókönyv lényegesen többbe kerülne a költségvetésnek, mint a jövedelemmel lecsengő adójóváírás. Ezt korrigálva, a felső adókulcsot úgy állítottuk be, hogy az intézkedéscsomag költsége az első forgatókönyvével hozzávetőlegesen megegyezzen: így az szja alapkulcsa a minimálbér felett 16 helyett 24 százalék.

4.1. táblázat: Adójóváírás és alternatívái

	Adójóváírás ^{a,b}		0 százalékos kulcs, magasabb szja-kulccsal ^a		Munkahelyvédelmi intézkedések ^{a,c}	
	statikus	dinamikus	statikus	dinamikus	statikus	dinamikus
Makrogazdasági hatások (százalék)						
Effektív munka		0,9		-0,6		0,6
Foglalkoztatás		2,0		1,3		1,0
Tőkeállomány		0,7		-0,5		0,5
GDP		0,8		-0,6		0,6
Bruttó átlagbér		-0,1		0,1		1,6
Rendelkezésre álló jövedelem		2,4		1,5		1,4
Költségvetési hatások (milliárd forint, 2010-es árszinten)						
Személyi jövedelemadó	-185	-185	-177	-199	0	30
Munkavállalói járulék	0	9	0	-8	0	35
Munkaadói járulék	0	19	0	-16	-185	-142
Fogyasztási adók	35	44	32	27	0	26
Tőkét terhelő adók	0	5	0	-4	0	4
Forgalmi jellegű adók	0	4	0	-3	0	3
Transzferek	1	25	1	8	0	9
Költségvetési egyenleg	-150	-79	-144	-194	-185	-37

^a Egykulcsos, 16 százalékos, családi adókedvezmények és adójóváírás nélküli hipotetikus adórendszerhez képest.

^b A szociális juttatásokon adójóváírás nem vehető igénybe.

^c A 25 évesnél fiatalabb, 55 évesnél idősebb, valamint a 9-es FEOR-besorolású munkavállalók 100 000 forint bruttó keresetig 14,5 százalékpontos, míg a gyestről visszatérők két éven át ugyancsak 100 000 forintig 27 százalékpontos, majd még egy évig 14,5 százalékpontos munkáltatói járulék-kedvezményben részesülnek.

Megjegyzés: A költségvetési hatásoknál a pozitív számok egyenlegjavulást, a negatív számok egyenlegromlást jelentenek. Az áfa-becslés leegyszerűsítő feltételezésen alapul.

A táblázatból látható, hogy a kétkulcsos változat minden tekintetben rosszabbul teljesít az adójóváírást tartalmazónál: szignifikánsan alacsonyabb pozitív foglalkoztatási hatás mellett az effektív munkára, tőkére és a GDP-re gyakorolt hatása negatív. Mindez arra vezethető vissza, hogy a magasabb, 24 százalékos marginális kulcs negatívan hat a nagyobb keresetűek munkakínálatára az intenzív határon.

A harmadik számoszlop a jelenlegi kormányzat 2013-ra tervezett munkahelyvédelmi intézkedéseinek becsült hatásait mutatja be. Az intézkedéscsomag keretében a 25 évesnél fiatalabb, 55 évesnél idősebb, valamint a kétkezi munkát

végző (az úgynevezett 9-es FEOR-besorolású) munkavállalók után 100 000 forint bruttó keresetig 14,5 százalékpontos, míg a gyestről visszatérő nők után két éven át ugyancsak 100 000 forintig 27 százalékpontos, majd még egy évig 14,5 százalékpontos munkáltatóijáruék-kedvezmény jár. A Közelkép – I. 3. fejezetében bemutatottak alapján elmondható, hogy a járulékkedvezmény valóban az alacsony munkavállalási hajlandóságú, ugyanakkor az extenzív határon viszonylag rugalmasan alkalmazkodó csoportokat célozza. Az adójóváírást és a 0 százalékos kulcsot tartalmazó forgatókönyvet úgy kalibráltuk, hogy az alapjárhoz képest a munkahelyvédelmi csomaghoz hasonló mértékben terhelje a költségvetést. Az eredményekből látható, hogy bár a járulékkedvezmények foglalkoztatottságra gyakorolt hatása jelentős, mégis jócskán elmarad az első számoszlopban bemutatott adójóváírást tartalmazó forgatókönyv létszámra gyakorolt hatásától. A költségvetés egyenlegére gyakorolt dinamikus hatása ugyanakkor valamivel kedvezőbb.

Ez nem jelenti azt, hogy az adójóváírás minden esetben jobban teljesít, mint a célzott ösztönzők. Utóbbi mellett a legfőbb érv, hogy a minimálbéren bejelentett, de valójában többet kereső réteget jelentős részben kiszűrheti a kedvezményezett köréből, vagyis csökkentheti az adóelkerülést. Ugyancsak érv lehet a célzott ösztönzők mellett, hogy az adójóváírással ellentétben nem szükséges lecsengetni, így nem emeli a marginális kulcsokat – igaz ugyanakkor, hogy az alacsonyabb keresetűek körében a marginális adórátáknak nincs, vagy csupán elenyésző hatásuk van (lásd Közelkép – I. 2. fejezet). Az adójóváírás mellett ezzel szemben az szólhat, hogy a piac a kialakult béreken keresztül általában jól meghatározza, hogy mely csoportot kell ösztönözni: leginkább azok maradnak távol a munkától, akiknek a munkával elérhető jövedelme túl alacsony ahhoz, hogy megfelelő alternatívát jelentsen az elérhető transzferekhez és egyéb, nem munkából származó jövedelemhez képest, vagyis jelentős részben éppen az alacsony bérűek.

Ebben az összehasonlításban az adójóváírás és a munkahelyvédelmi intézkedéscsomag közötti különbség leginkább két okra vezethető vissza. Egyrészt az adójóváírás az alacsony keresetűek szélesebb körét érinti, és éppen azokat, akiknek jövedelméhez képest a kedvezmény százalékban kifejezve a legtöbbet jelenti. Másrészt a munkahelyvédelmi intézkedéscsomag olyan nagyobb keresetű munkavállalóknak is kedvezményt nyújt, akiknél az ösztönző hatás nem jelentős (például gyestről visszatérő jobban keresők vagy a 25 évesnél fiatalabb jól képzettek).

A költségvetés számára semleges intézkedéscsomagok

A 4.2. táblázatban bemutatott három forgatókönyv közel nullszaldós költségvetési átrendezéseket mutat be. A szimulációkat *Benczúr és szerzőtársai* (2012a) műhelytanulmányából vettük. A viszonyítási alap ebben az esetben a 2008. évi adórendszer. Az első számoszlop egy általános szja-csökkentést

mutat be, amelyet hasonló mértékű tőkeadó-emelés finanszíroz. A második esetben azt feltételezzük, hogy az szja-csökkentés fedezetét transzfertörítés, pontosabban a nyugdíjkorhatár alatti előnyüdjíjazás megszüntetése biztosítja. A harmadik számoszlopban hasonló mértékű transzfertörítés a tőkeadó csökkentésével párosul.

4.2. táblázat: Adóátrendezések

	Tőkeadó-emelés ^a és szja-csökkentés ^b		A korai nyugdíj szigorítása ^c és szja-csökkentés ^b		A korai nyugdíj szigorítása ^c és tőkeadó-csökkentés ^a	
	statikus	dinamikus	statikus	dinamikus	statikus	dinamikus
Makrogazdasági hatások (százalék)						
Effektív munka		0,7		4,4		3,7
Foglalkoztatás		0,1		4,1		3,9
Tőkeállomány		-6,7		3,6		10,1
GDP		-1,9		4,1		5,9
Bruttó átlagbér		-3,2		-0,3		2,8
Rendelkezésre álló jövedelem		1,3		2,8		1,4
Költségvetési hatások (milliárd forint, 2010-es árszinten)						
Személyi jövedelemadó	-253	-318	-260	-195	-7	146
Munkavállalói járulék	0	-30	1	53	1	84
Munkaadói járulék	0	-70	0	103	0	173
Fogyasztási adók	46	21	3	46	-42	22
Tőkét terhelő adók	234	204	0	26	-234	-178
Forgalmi jellegű adók	0	-9	0	19	0	28
Transzferek	0	1	241	255	238	249
Költségvetési egyenleg	27	-201	-14	307	-44	523

^a A tőkeadó emelésénél az effektív társasági adó 0,073-ról 0,098-ra nő, csökkentésénél pedig 0,048-ra csökken.

^b Az alsó kulcs (1,7 millió forintig) 0,18-ról 0,145-re, a felső 0,36-ról 0,325-re mérséklődik, a különadó (7,137 millió forinttól) 0,4-ról 0,365-re csökken. Az adójóváírást úgy módosítottuk, hogy a minimálbér után fizetendő szja-nál ne lehessen többet igénybe venni, vagyis: az adójóváírás kulcsa 0,145-re, havi maximális összege 10 005 forintra módosult.

^c A korai nyugdíj szigorítását tartalmazó forgatókönyvben elvettük minden nyugdíjkorhatár alatti öregségi nyugdíjas jogosultságát. Ebben az esetben a statikus számok viselkedési reakció nélküli hosszú távú hatásokat tükröznek

Megjegyzés: A költségvetési hatásoknál a pozitív számok egyenlegjavulást, a negatív számok egyenlegromlást jelentenek. Az áfa-becslés leegyszerűsítő feltételezésen alapul.

Az első számoszlopból látható, hogy egy költségvetési szempontból semleges átrendezés, amelyben a munka terhei általánosan csökkennek, és a tőke terhei nőnek, negatív hatással van a GDP-re. Ez abból adódik, hogy a tőkekínálat modellünkben majdnem tökéletesen rugalmas, míg a munkakínálat sokkal kevésbé rugalmasan reagál az adóváltozásokra. Így tehát a tőkeadó emelése következtében csökkenő tőkekínálatot az szja-csökkentés hatására élénkítő

ló munkakínálat nem képes ellensúlyozni, a termelés összességében csökken. Nem mindegy azonban, hogy az szja-csökkentés milyen formában valósul meg. A tőkeadó emeléséből befolyó összegből elképzelhető olyan összetételű szja-csökkentés is, amelynek következtében a GDP-re vett összhatása akár pozitív is lehet.⁴

A második és harmadik számoszlopban bemutatott forgatókönyvben az szja- és tőkeadó-csökkentést a szociális transzferek szigorítása finanszírozza. A transzfereken történő szigorítás modellünkben egyszerre jelent az állam számára megtakarítást és az érintettek számára ösztönzőt. A pénzügyi ösztönzön túl a transzferrendszerben bekövetkezett változások többi hatásával itt nem foglalkozunk (a leegyszerűsítő feltételezések diszkusszióját lásd fent). Így ebben a leegyszerűsített keretben minden szigorítás hatása egyértelműen pozitív, elsősorban a foglalkoztatottság tekintetében. Az első szimuláció eredményéből is kiolvasható, hogy a transzfereken megtakarított pénzt szja-csökkentésre fordítva, inkább az effektív munkát, tőkeadó-csökkentésre fordítva, pedig inkább a tőkefelhalmozást és a GDP-t lehet ösztönözni.

A 2010 óta bevezetett intézkedések hosszú távú makrogazdasági hatásai

Utoljára az elmúlt két évben bevezetett intézkedések megbecsült hosszú távú hatásait mutatjuk be. Az intézkedések jelentős része nem közvetlenül a munkapiaci ösztönzőkön keresztül fejt ki hatását, ezeket a modellünk makromoduljának egyszerűsége miatt csupán indikatívnak kell tekinteni.

A 4.3. táblázat első számoszlopa az aktuális kormány által bevezetett munkavállalói és munkáltatói adók változásainak összesített hatását mutatja. Összességében elmondható, hogy az intézkedések nagyobb részben a jobban keresők marginális adóterhének csökkentésén keresztül a munkaintenzitás javítását, kisebb részben pedig az általános adócsökkentésen, a családi adókedvezményen és a munkahelyvédelmi csomagon keresztül a foglalkoztatás bővülését szolgálják.

Az egykulcsos, 16 százalékos személyi jövedelemadó jelentősen csökkentette a béreloszlás felső tizedeiben a marginális kulcsokat, ami a szimulációban jelentős intenzív oldali alkalmazkodáshoz vezet. A munkakínálati többletet a munkakereslet az egységnyi effektív munkaóra jutó bérek alkalmazkodásán keresztül lassan felszívja, a végeredmény pedig kicsivel magasabb foglalkoztatási ráta mellett növekvő effektív munkamennyiség, tőke és kibocsátás. Az adójóváírás eltörlése önmagában a foglalkoztatottság mintegy kétszázalékos csökkenését okozná, amit azonban az általános szja-csökkentés (a szuperbrutótörítés eltörlése), a munkahelyvédelmi csomag és a családi adókedvezmény már enyhe pozitívba fordít. Az adójóváírás eltörlésének és a munkahelyvédelmi csomagnak szaldója a foglalkoztatásra nézve az első alfejezetben bemutatotthoz hasonlóan ebben a szimulációban is mínusz egy százalék körüli, az adójóváírás megtakarítása azonban jelentősen meghaladja a munkahelyvédelmi csomag

⁴ Ha például az szja-csökkentés a felső marginális adókulcsok csökkentésére koncentrálódik, vannak esetek, amikor az intenzív határon való alkalmazkodás következtében élénkülő munkakínálat GDP-regykorolt hatása nagyobb, mint a tőkeadó emelése következtében visszaeső kibocsátásé.

költségét. A kisebb hatékonyság legfőbb oka, hogy a 2011-ig érvényben lévő adójóváírás a transfereken is igényelhető volt, így annak eltörlése egyszerűen jelentett szja- és transzfertörzést. Ezzel szemben a célzott munkáltatói adó-csökkenés csak a munkabéreket érinti.

4.3. táblázat: Elmúlt két évben bevezetett vagy tervezett intézkedések hatásai

	Szja- és járulékváltozások ^a		Transzferváltozások ^b		Egyéb adóváltozások ^c	
	statikus	dinamikus	statikus	dinamikus	statikus	dinamikus
Makrogazdasági hatások (százalék)						
Effektív munka		5,0		1,5		0,0
Foglalkoztatás		0,6		2,6		0,3
Tőkeállomány		4,1		1,2		-0,1
GDP		4,7		1,4		0,0
Bruttó átlagbér		1,2		-0,1		1,3
Rendelkezésre álló jövedelem		7,3		-0,1		-4,2
Költségvetési hatások (milliárd forint, 2010-es árszinten)						
Személyi jövedelemadó	-420	-340	0	8	0	30
Munkavállalói járulék	131	226	-22	-5	0	17
Munkaadói járulék	-184	-48	0	31	-139	-124
Fogyasztási adók	57	132	-18	-2	361	377
Tőkét terhelő adók	0	30	0	9	-104	-105
Forgalmi jellegű adók	0	21	0	6	171	171
Transzferek	0	7	115	132	0	4
Költségvetési egyenleg	-416	28	75	180	289	370

^a Szuperbruttósítás és adójóváírás eltörlése, adóterhet nem viselő járandóságok megszüntetése, egykulcsos, 16 százalékos személyi jövedelemadó, családi adókedvezmény, munkahelyvédelmi intézkedéscsomag, nyugdíjjárulék és munkáltatói járulékemelések.

^b Álláskeresői támogatások változása, gyes-jogosultság kiterjesztése a gyermek harmadik életévéig.

^c A hitelintézeti adók hosszú távon fennmaradó része (feltételezésünk szerint a 2011–2012-ben kivetett adó harmadának megfelelő teher), a társasági adó kulcsának és a veszteségelhatárolási szabályoknak a változása, a cégautóadó emelése, a biztosítási adó, telefonadó, pénzügyi tranzakciós adó, e-útdíj, áfa- és jövedéki adó emelése, valamint a kisvállalati adó bevezetése.

Megjegyzés: A költségvetési hatásoknál a pozitív számok egyenlegjavulást, a negatív számok egyenlegromlást jelentenek. Az áfa-becslés leegyszerűsítő feltételezésen alapul.

Áttérve a második számoszlopra, az álláskeresői ellátás szigorítása modellünkben jelentősen bővíti a foglalkoztatást, az eredményeket azonban felső becslésnek kell tekinteni, és jelentős fenntartásokkal kell kezelni. Ahogy a modell bemutatásánál tárgyaltuk, modellünk a transfereknek csupán a pénzügyi ösztönzőként betöltött szerepét veszi figyelembe, minden más, potenciálisan fontos hatást mellőz. Különösen fontos lehet ez utóbbi az álláskeresői támogatások tekintetében: míg a jogosultsági idő rövidülése még fokozottabban

ösztönzi a gyors munkavállalást, és így leszoríthatja az álláskereső rezervációs bérét, a munkavállaló–munkáltató párosítás hatékonyságát a túlságosan rövid jogosultsági idő jelentősen ronthatja.⁵

Az utolsó számoszlop a többi, nem közvetlenül a munkapiaci adókat és transzfereket érintő változások összhatását mutatja. A munkát terhelő adók csökkentését (első számoszlop) és az 500 millió forint árbevétel alatti vállalatok társasági adójának mérséklését elsősorban a fogyasztási adók (ideértve az áfát, a jövedéki adót, a pénzügyi tranzakciós adó és a telefonadó lakossági részét, valamint a biztosítási adót) több lépcsőben bevezetett emelése, kisebb részben pedig vállalatok értékesítése után fizetendő adók (a pénzügyi tranzakciós adó és a telefonadó vállalatokra jutó része, valamint az elektromos útdíj) ellentételezik.⁶ Miután az áfa-típusú, fogyasztást terhelő adóknak kevesebb reálgazdasági hatásuk van, mint a munkát és főleg a tőkét terhelő adóknak, így a pozitív költségvetési egyenleg ellenére az intézkedések reálgazdasági hatása összességében majdnem semleges. Az enyhe pozitív foglalkoztatási hatás egyedül a kisvállalati adóátrendezésnek köszönhető. Ezt azonban technikai korlátok miatt rendkívül leegyszerűsítve, csupán az érintett körben a munkaadói járulékok 27 százalékról 16 százalékra való lecsökkentéseként modelleztük.

Az összes számszerűsített intézkedés együttes hatását a 4.4. táblázat első számoszlopa mutatja. Az egyes intézkedések erősíthetik vagy gyengíthetik egymást, így a 4.3. táblázatban szereplő hatások összegétől az összhatás eltérhet (például transzferteszigorítás után az adójóváírás kivezetése kevésbé hat a transzferoldalón, ezáltal parciálisan nagyobb lesz a negatív foglalkoztatási hatása). Az effektív munka, a tőke és a GDP egyenlege egyértelműen pozitív, a foglalkoztatási hatást jelentős részben az álláskeresési ellátás szigorítása okozza: ez utóbbi nélkül a becslésünk szerint a foglalkoztatás 0,13 százalékkal csökkenne.

A 4.4. táblázat harmadik és negyedik számoszlopában olyan forgatókönyveket elemzünk, amelyekben a teljes gazdaságpolitikai csomag hatásai mellett 50, illetve 100 bázisponttal nő a magyarországi tőkebefektetések elvárt hozama. Az elvárt hozam egyrészt nőhet a gyorsan változó, kiszámíthatatlan gazdasági környezet miatt, másrészt ha a befektetők a szektorális különadókat, a magán-nyugdíjpénztári tagok visszaléptetését vagy a visszamenőleges adózást a bizonytalanság tartós emelkedése jeleként értékelik. Nem meglepő módon kis, nyitott gazdaságban a tőkeállomány érzékenyen reagál a tőke elvárt hozamának emelkedésére, a tőkeállomány alkalmazkodásán keresztül pedig a kibocsátás és a bérszínvonal is csökken. Az elvárt hozamok emelkedésének munkapiaci hatása visszafogottabb: egy 100 bázispontos emelkedésre az effektív munkakinálat csupán valamivel több, mint másfél százalékponttal csökken, miközben a tőkeállomány és a GDP változása ennél lényegesen nagyobb. Bevallottan leegyszerűsített számításaink szerint az elvárt hozam 80 bázispontos emelkedése teljes mértékben ellentételezi két év összes intézkedésének potenciális növekedésösztönző hatását.

5 Az egyensúlyi munkanélküliség jelentős része éppen az ilyen munkapiaci súrlódások, hatékonyságtalanságok adják.

6 Modellünkben mind az fogyasztási adókat, mind a forgalmi jellegű adókat hozzáadott érték-adóként szerepeltettük. Míg az előbbi csak a munkajövedelmek reálértékét, utóbbi a munka- és tőkejövedelmek reálértékét együttesen befolyásolja.

4.4. táblázat: Összes intézkedés és az elvart hozamot ért sokk

	2010–2013 közötti intézkedések		+50 bázispontos kockázati prémium	+100 bázispontos kockázati prémium
	statikus	dinamikus	dinamikus	dinamikus
Makrogazdasági hatások (százalék)				
Effektív munka		4,6	4,3	3,0
Foglalkoztatás		2,6	1,5	0,9
Tőkeállomány		3,7	-5,5	-15,4
GDP		4,3	0,9	-3,5
Bruttó átlagbér		2,3	-1,6	-5,4
Rendelkezésre álló jövedelem		1,7	-1,1	-4,5
Költségvetési hatások (milliárd forint, 2010-es árszinten)				
Személyi jövedelemadó	-405	-319	-374	-440
Munkavállalói járulék	105	205	141	67
Munkaadói járulék	-293	-164	-257	-368
Fogyasztási adók	404	504	441	366
Tőkét terhelő adók	-103	-76	-120	-170
Forgalmi jellegű adók	169	195	174	147
Transzferek	103	119	113	109
Költségvetési egyenleg	-20	463	117	-290

Megjegyzés: A költségvetési hatásoknál a pozitív számok egyenlegjavulást, a negatív számok egyenlegromlást jelentenek. Az áfa-becslés leegyszerűsítő feltételezésen alapul.

Záró megjegyzések

Ebben a fejezetben áttekintettük a mikroszimulációs módszerek nemzetközi és hazai alkalmazását, röviden bemutattuk a Benczúr Péter, Kátay Gábor és Kiss Áron által a Magyar Nemzeti Bankban kidolgozott mikroszimulációs modellt, amelynek segítségével végül hipotetikus és tényleges adó- és transzferváltozások hosszú távú foglalkoztatási és makrogazdasági hatásainak elemzését végeztük el.

A hatáselemzések eredményeit külön is összegezve, az első részben az alacsony jövedelmű, jellemzően alacsony aktivitású csoportok ösztönzését célzó intézkedések három alternatíváját hasonlítottuk össze. Bemutattuk, hogy egy, a minimálbérig érvényes 0 százalékos kulcs bevezetése kevésbé teljesít jól, mintha a minimálbér szja-mentességét adójóváírás garantálná. Egy egyszerű példán keresztül szemléltettük, hogy egy, a korábbi években érvényben lévőnél jóval szűkebbre szabott, a minimálbér fölött gyorsan lecsengő adójóváírással, amelyet – ellentétben az eddigi magyar gyakorlattal – csak a ténylegesen munkából származó jövedelmeken lehet igénybe venni (a transzfereken tehát nem), valószínűsíthetően hasonló költségvetési hatás mellett magasabb foglalkoztatási szint érhető el, mint a 2013-tól életbe lépő munkahelyvédelmi programmal. A 2010-ben érvényben lévő adójóváírás eltörlésének és a munkahelyvédelmi csomagnak szaldója a foglalkoztatásra nézve mínusz egy szá-

zalék körüli, az adójóváírás megtakarítása ebben az esetben azonban messze meghaladja a munkahelyvédelmi csomag költségét. A költségéhez viszonyított relatíve kisebb foglalkoztatotti hatás elsősorban arra vezethető vissza, hogy a 2011-ig érvényben lévő adójóváírás a transfereken is igényelhető volt, így annak eltörlése egyszerre jelentett szja és transzfertörzést.

A második részben a költségvetési egyenlegre nézve semleges átrendezések hatásait vizsgáltuk. A szimulációkból egyrészt látszik, hogy egy kis, nyitott gazdaságban, ahol a tőkekínálat hosszú távon majdnem tökéletesen rugalmas, a tőkeadó emelése jelentős negatív hatással jár mind a tőkeállományra, mind pedig a kibocsátásra. Ennél fogva a munkát terhelő adók tőkeadóból finanszírozott csökkentése ugyan emeli az effektív munkamennyiséget, a GDP-re vett hatása már negatív. A transfereken történő szigorítás modellünkben ezzel szemben mindenképp pozitív hatással jár, hiszen a szigorítás egyszerre jelent az állam számára megtakarítást és az érintettek számára ösztönzést. Ahogy azt részletesen kifejtettük, modellünk a transfereknek csupán a pénzügyi ösztönzőként betöltött szerepét veszi figyelembe, minden más, azt potenciálisan ellensúlyozó negatív hatást mellőz.

Végül a mikroszimulációs modell segítségével kísérletet tettünk az elmúlt két év jelentősebb intézkedéseinek hosszú távon várható makrogazdasági hatásainak számszerűsítésére. A 2010 óta bevezetett és tervezett intézkedések összességében elsősorban a munkaintenzitás növelésén keresztül az effektív munka bővítését és ezen keresztül a kibocsátás növelését célozzák. Az intézkedések foglalkoztatásbővítő hatása viszonylag csekély. Az adóintézkedések összesített foglalkoztatási hatása enyhén negatív; nettó pozitív hatás kizárólag a munkanélküliségi ellátás szigorításából adódhat. A tőke elvárt hozamának tartós növekedése azonban könnyen negatívba fordíthatja a többi intézkedés gazdaságélénkítő hatását is.

HIVATKOZÁSOK

- AABERGE, R.–COLOMBINO, U.–HOLMØY, E.–STRØM B.–WENNEMO, T. (2004): Population ageing and fiscal sustainability: Integrating detailed labour supply models with CGE models. Megjelent: *Harding, A.–Gupta, A.* (szerk.): *Modelling our Future: Social Security and Taxation*, Vol. I, Elsevier, 259–290. o.
- AABERGE, R.–COLOMBINO, U.–STRØM, S. (2000): Labor supply responses and welfare effects from replacing current tax rules by a flat tax: Empirical evidence from Italy, Norway and Sweden. *Journal of Population Economics*, Vol. 13. No. 4. 595–621. o.
- ARNTZ, M.–BOETERS, S.–GÜRTZGEN, N.–SCHUBERT, S. (2008): Analysing welfare reform in a microsimulation-AGE model: The value of disaggregation. *Economic Modelling*, Vol. 25. 422–439. o.
- BAKOS PÉTER–BENCZÚR PÉTER–BENEDEK DÓRA (2008): Az adókörteles jövedelem rugalmassága. *Köz-
pénzügyi Füzetek*, 22. ELTE Empirikus Tanulmányok Intézete.
- BENCZÚR PÉTER–KÁTAY GÁBOR–KISS ÁRON–REIZER BALÁZS–SZOBOSZLAI MIHÁLY (2011): Az adó- és transzferrendszer változásainak elemzése viselkedési mikroszimulációs modell segítségével. MNB Szemle, október.
- BENCZÚR PÉTER–KÁTAY GÁBOR–KISS ÁRON (2012a): Assessing changes of the Hungarian tax and transfer system: A general equilibrium microsimulation approach. Kézirat, Magyar Nemzeti Bank, Budapest.
- BENCZÚR PÉTER–KÁTAY GÁBOR–KISS ÁRON–RÁCZ OLIVÉR (2012b): Income taxation, transfers and labour supply at the extensive margin. Kézirat, Magyar Nemzeti Bank, Budapest.
- BENEDEK DÓRA–ELEK PÉTER–SZABÓ PÉTER ANDRÁS (2009): HKFSZIM – Adó- és támogatási rendszert

- modellező számítógépes program. Kézirat.
- BENEDEK DÓRA–LELKES ORSOLYA (2005): *A magyarországi jövedelem-újraelosztás vizsgálata mikroszimulációs modellel*. PM Kutatási Füzetek, 10. sz.
- BENEDEK DÓRA–LELKES ORSOLYA (2011): The Distributional Implications of Income Under-Reporting in Hungary. *Fiscal Studies*, Vol. 32. No. 4. 539–560. o.
- BENEDEK DÓRA–KISS ÁRON (2011): Mikroszimulációs elemzés a személyi jövedelemadó módosításainak hatásvizsgálatában. *Közgazdasági Szemle*, 58. évf. 2. sz. 97–110. o.
- BLUNDELL, R.–DUNCAN, A.–MCCRAE, J.–MEGHIR, C. (2000): The labour market impact of the Working Families' Tax Credit. *Fiscal Studies*, Vol. 21. 1. 75–104. o.
- BOURGUIGNON, F.–BUSSOLO, M.–COCKBURN, J. (2010): Macro-Micro Analytics: Background, Motivation, Advantages and Remaining Challenges. *International Journal of Microsimulation*, Vol. 3. No. 1. 1–7. o.
- BOURGUIGNON, F.–SPADARO, A. (2005): Microsimulation as a tool for evaluating redistribution policies. *Journal of Economic Inequality*, Vol. 4. No. 1. 77–106. o.
- CREEDY, J.–DUNCAN, A. (2002): Behavioural microsimulation with labour supply responses. *Journal of Economic Surveys*, Vol. 6. No. 1. 1–39. o.
- CSERHÁTI ILONA–DOBSZAYNÉ H. JUDIT–HAVASI ÉVA–KERESZTÉLY TIBOR–KÓVÁRI ZSOLT–SZÉP KATALIN, TAKÁCS TIBOR–TALLÉR ANDRÁS–TAMÁSI BÁLINT–VARGA ZSUZSA (2007): A háztartások jövedelemalakulásának elemzése mikroszimulációs modellel. A gazdaságelemzés módszerei, II. szám, *Ecostat–KSH*, Budapest.
- CSERHÁTI ILONA–PÉTERIMOLA–VARGA ZSUZSA (2009): A lakosság jövedelmi rétegződésének tendenciái 2008–2009-ben. Fejlesztés és finanszírozás, 3. sz. 70–78. o.
- DAVIES, J. B. (2009): Combining Microsimulation with CGE and Macro Modelling for Distributional Analysis in Developing and Transition Countries. *International Journal of Microsimulation*, 49–65. o.
- DESMET, R.–JOUSTEN, A.–PERELMAN, S.–PESTIEAU, P. (2007): Microsimulation of Social Security Reforms in Belgium. Megjelent: *Gruber, J.–Wise, D. A.* (szerk.): *Social Security Programs and Retirement around the World: Fiscal Implications of Reform*. NBER Books, University of Chicago Press.
- ECOSTAT (2009): *Adó-szimulátor. Egyes adónemek mikroszimulációja*. Szerkesztette: *Belyó Pál*. *Ecostat Időszaki Közlemények*, 37.
- EMMERSON, C.–RED H.–SHEPHERD A. (2004): An assessment of PenSim2, IFS Working Paper, 04/21.
- FEENBERG, D.–COUTTS, E. (1993): An Introduction to the TAXSIM Model. *Journal of Policy Analysis and Management*, Vol. 12. No. 1. 189–194. o.
- FUEST, C.–PEICHL, A.–SCHAEFER, T. (2008): Is a flat tax reform feasible in a grown-up democracy of Western Europe? A simulation study for Germany. *International Tax and Public Finance*, Vol. 15. 620–636. o.
- GÁSPÁR KATALIN–VARGA ZSUZSA (2011): A bajban lévő lakáshitelek elemzése mikroszimulációs modellel. *Közgazdasági Szemle*, 58. évf. 8. sz. 529–542. o.
- GRUBER, J. (2005): Tax Policy for Health Insurance. *National Bureau of Economic Research, Tax Policy and the Economy*, 19. 39–64. o.
- GRUBER, J. (2008): Covering the Uninsured in the United States. *Journal of Economic Literature*, Vol. 46. No. 3. 571–606. o.
- GRUBER, J.–LEVITT, L. (2000): Tax Subsidies for Health Insurance: Costs and Benefits. *Health Affairs*, Vol. 19. No. 1. 72–85. o.
- IMMERVOLL, H.–KLEVEN, H. J.–KREINER, C.T.–SAEZ, E. (2007): Welfare reform in European countries: A microsimulation analysis. *Economic Journal*, Vol. 117. 1–44. o.
- KISS ÁRON–MOSBERGER PÁLMA (2011): The elasticity of taxable income of high-earners: Evidence from Hungary. MNB Working Paper, 11/2011.
- KÖLTSÉGVETÉSI TANÁCS (2010): A Magyar Köztársaság Költségvetési Tanács becslése „Az adó- és járuléktörvények, a számviteli törvény és a könyvvizsgálói kamarai törvény, valamint az európai közösségi jogharmonizációs kötelezettségek teljesítését célzó adó- és vámjogi tárgyú törvények módosításáról” szóló T/1376. számú törvényjavaslat költségvetési hatásairól.
- MEGHIR, C.–PHILLIPS, D. (2010): Labour Supply and Taxes. Megjelent: *Mirrlees, J.–Adam, S.–Besley, T.–Blundell, R.–Bond, S.–Chote, R.–Gammie, M.–Johnson, P.–Myles, G.–Poterba, J.* (szerk.): *Dimensions of Tax Design: The Mirrlees Review*. Oxford University Press, 202–274. o.
- PEICHL, A. (2009): The benefits and problems of linking micro and macro models: Evidence from a flat tax analysis. *Journal of Applied Economics*, Vol. 12. No. 2. 301–329. o.
- ROMIJN, G.–GOES, J.–DEKKER P.–GIELEN, M.–VAN ES, F. (2008): *MIMOSI: Microsimulatiemodel voor belastingen, sociale zekerheid, loonkosten en koopkracht*. CPB Document, No. 161.
- STEINER, V.–WROHLICH, K. (2004): Household Taxation, Income Splitting and Labor Supply Incentives – A Microsimulation Study for Germany. *CESifo Economic Studies*, Vol. 50. No. 3. 541–568. o.
- SZIVÓS PÉTER–RUDAS TAMÁS–TÓTH ISTVÁN GYÖRGY (1998): TÁRSZIM97. Mikroszimulációs modell az adók és támogatások hatásvizsgálatára. Tárki. Budapest.
- WILLIAMSON, P.–ZAIDI, A.–HARDING, A. (2009): New Frontiers in Microsimulation Modelling: Introduction. Megjelent: *Williamson, P.–Zaidi, A.–Harding, A.* (szerk.): *New Frontiers in Microsimulation Modelling*, Ashgate, 31–49. o.

5. AZ ADÓK ÉS TRANSZFEREK MUNKAKERESLETI HATÁSAI

5.1. A munkakeresleti hatások mérésének elméleti kerete

FÖLDESSY ÁRPÁD & SCHARLE ÁGOTA

A közgazdaságtan standard modelljében a munkaerő-kereslet bér rugalmassága a termelési tényezők (tőke és munka) helyettesítési rugalmasságától, a végtermék ár rugalmasságától, a munkaráfordítás összes termelési költségen belüli arányától és a többi termelési tényező kínálatának ár rugalmasságától függ.¹ A vállalat munkaerő-keresletét tehát elsősorban az határozza meg, hogy milyen áron tudja értékesíteni a termékét, mekkorák a bérek, és milyen a dolgozók termelékenységé. Addig fog új munkaerőt felvenni, amíg az általa előállított termék bevétele (a határtermelékenység) magasabb, mint a bérköltség. A munkakereslet munkaköltségre vett hosszú távú rugalmassága (amikor a tőkeállomány is alkalmazkodik) megegyezik a munka és a tőke közötti helyettesítési rugalmassággal.²

A valóságban a munkaerőpiac ennél több ok miatt is bonyolultabb. Az emberi munka, ami ezen a piacon gazdát cserél, nem választható el az emberektől, akik a munkát végzik, és így a kínálat és a kereslet sem csak a bérek függvényében alakul. Az emberek nem egyformák, és a munkáltatók nem tudják mindig pontosan mérni, hogy ki mennyire termelékeny. A vállalatok gyakran nem versengő piacon működnek, hanem valamilyen mértékig monopolhelyzetben vannak, így képesek befolyásolni a termékeik árát és/vagy a bérek szintjét is. Ezt a piacot a többen sokkal részletesebben szabályozza az állam: meghatározza az elbocsátás feltételeit, a munkaidő lehetséges hosszát, többféle adót és járulékot szed a munkabérek után, előírja a minimális bért. Mindezek miatt a munkaszerződések megkötése és felbontása is költséges – mindkét fél számára.

Ebben a fejezetben a munkaerő keresletét befolyásoló állami szabályozás egyik fő eszközét, a béreket terhelő járulékok hatását tekintjük át. Az egyes alfejezetek rövid összefoglalást adnak a tárgyban született korábbi kutatások eredményeiről és bővebben ismertetnek néhány újabb eredményt.

Az eredmények közös gondolati keretbe helyezéséhez térjünk vissza a kötet 1. (bevezető) fejezetében már látott 1.2. ábra egyszerű modelljéhez, amely a vízszintes tengelyen a foglalkoztatást, a függőlegesen a munkabért ábrázolja.³ A keresleti görbe csökkenő: nagyobb teljes bérköltség esetén a cégek kevesebb alkalmazottat foglalkoztatnak, míg a kínálati görbe emelkedő: nagyobb nettó bér esetén többen akarnak dolgozni. Az ábra két része a munkakereslet bér rugalmasságában tér el egymástól: a jobb oldalon ugyanakkora bérváltozás kisebb mértékben növeli a munkakeresletet (alacsonyabb rugalmasság). Az adózás

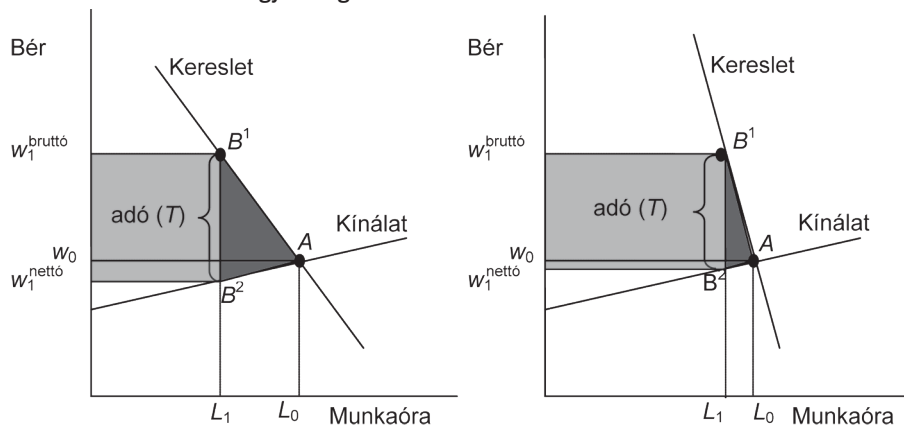
1 A munkaerő-keresleti görbe levezetését lásd például *Bosworth és szerzőtársai* (1996) vagy magyar nyelven például *Ehrenberg-Smith* (2003).

2 A pontosság kedvéért: az állítás kéttényezős, állandó skáláhozadéku (CES) termelési függvényt feltételez.

3 A következő néhány bekezdés *Scharle és szerzőtársai* (2010) felhasználásával készült.

nélküli piaci egyensúly ott alakul ki, ahol az adott bér mellett a kereslet megegyezik a kínálattal (az ábra A pontja, L_0). Itt egyúttal a teljes munkaköltség megegyezik a nettó bérrrel (w_0).

5.1.1. ábra: A munkakereslet és -kínálat egyensúlya egyösszegű adó bevezetése esetén



Ha bevezetünk egy T nagyságú, egyösszegű adót, az új egyensúly azon a foglalkoztatási szinten (L_1) jön létre, ahol a bruttó bér és a nettó bér közti különbség éppen az adóval egyezik meg ($T = B^1 - B^2$).⁴ A kereslet és a kínálat reagálása nélkül $T \times L_0$ bevételre számíthatnánk, az adó bevezetése azonban csökkenti a foglalkoztatást, és így a tényleges bevétel csak a világosabb rész, $T \times L_1 < T \times L_0$ lesz.

Hogyan oszlik meg a bevezetett járulék terhe a munkavállalók és munkáltatók között? Az ábráról leolvasható, hogy a bruttó bér ($w_1^{\text{brutto}} - w_0$)-val nő, míg a nettó bér ($w_0 - w_1^{\text{netto}}$)-val csökken, és ezek egymáshoz viszonyított nagysága a keresleti és a kínálati görbe *relatív* meredekségétől függ.

Az eddigi empirikus eredmények szerint Magyarországon a munkakereslet bérrugalmassága nemzetközi összehasonlításban átlagosnak tekinthető. Bár *Köllő* (1998) a rendszerváltást követő időszakra becslve még relatíve alacsony paramétert talált ($-0,17$), későbbi, mikroadatokon végzett kutatások a nemzetközi átlagnak megfelelő, $-0,5$ és $-0,8$ körüli rugalmasságról árulkodnak (*Kőrösi*, 2002a). Hasonló hosszú távú parciális hatást kapunk *Jakab-Kaponya* (2010) makroadatokon végzett VAR-becslései alapján is ($-0,67$). A tőke–munka helyettesítési rugalmasság meghatározható a beruházási egyenletből is, hiszen – továbbra is neoklasszikus környezetben – a tőkekereslet tőkeköltség szerinti rugalmassága megegyezik az inputok közötti helyettesítési rugalmassággal. *Kátay-Wolf* (2004) beruházási egyenlet alapján végzett becslése szerint ez a hosszú távú elaszticitás $-0,8$, vagyis nem áll messze a létszámkeresleti egyenletek alapján becsült értékektől.

A munkaerő iránti kereslet rugalmassága az alacsony bérszinteken – vagyis az alacsonyabban képzetek körében – a legnagyobb. *Kertesi-Köllő* (2003) a

⁴ Ez az eredmény független attól, hogy az adó befizetését a törvény kinek írja elő – lásd még az 5.5. alfejezetet.

2000–2001 évekre háromféle (szakképzetlen, fiatal–képzett és idős–képzett) munkaerőt megkülönböztető modellel vizsgálták a vállalatok munkaerő-keresletét. A képzetlen (érettségivel nem rendelkező) munkaerő iránti kereslet jóval rugalmasabban reagál a bérekre: rövid távon a bérek 1 százalékos növelése átlagosan 0,4 százalékkal csökkenti a vállalatok keresletét, míg a képzettebb munkaerő esetében a csökkenés legfeljebb 0,2 százalékos. Ezek az értékek viszonylag alacsonyok, de a fejlett piacgazdaságokban becsült értékek sávjába esnek (*Hamermesh*, 1993). Ehhez hasonlók *Tarjáni* (2004) 1992 és 2002 közötti évekre vonatkozó idősoros becslései a fizikai és nem fizikai munkaerő keresletéről.⁵ Így az adóterhek csökkentése leginkább ebben a szegmensben hat a foglalkoztatásra, vagyis ott, ahol Magyarország lemaradása nemzetközi összehasonlításban a legszembetűnőbb.

E fejezet négy alfejezete három különböző irányból egészíti ki az eddigi eredményeket. Az 5.2. alfejezet a bértámogatásokra vonatkozó korábbi kutatások eredményeit tekinti át. Az 5.3. alfejezet – egy új kutatás eredményét ismertetve – azt vizsgálja, hogy egy szűk célcsoportra vonatkozó, célzott járulékcsökkenés hogyan hat az adott munkavállalói kör iránti keresletre. Az 5.4. alfejezet a minimálbér – ami a képzetlen munkaerő esetében egyösszegű adóként működik – finomabb szabályozásában rejlő lehetőségeket tekinti át, amellyel csökkenteni lehetne a negatív keresleti hatásait. Végül, az 5.5. alfejezet rövid összefoglalást ad a munkaadó és a munkavállaló által fizetett járulékok hatásában kimutatható különbségek nemzetközi irodalmáról.

5.2. Korábbi bértámogatási programok foglalkoztatási hatása

GALASI PÉTER & NAGY GYULA

A magyarországi bértámogatási programok foglalkoztatási hatásairól a kilencvenes évek második és a kétezres évek első felében készült néhány tanulmány. E munkák legfontosabb jellegzetességeit összefoglalóan taglalja *Cseres-Gergely–Scharle* (2011) (különösen: 7.F2. táblázat, 197. o.). Ebben az alfejezetben röviden ismertetjük e tanulmányok eredményeit.

Az adott időszakban a bértámogatási programok főbb jellemzői a következők voltak: legalább hat hónapja (pályakezdők esetén: legalább három hónapja) regisztrált munkanélküliek foglalkoztatása esetén a munkáltató legfeljebb egyéves időtartamra a bérköltség maximum felét igényelhet, amennyiben az adott egyént legalább kétszer annyi ideig foglalkoztatja, mint amennyi a bértámogatás időtartama. Bértámogatási programban a vizsgált időszakban évente 10–30 ezer fő vett részt (októberi záró létszám), a programból történő kilépés után három hónappal a kilépők 60–70 százaléka dolgozott nem támogatott állásban (*MTAKTI*, 2012).

Az első kontrollcsoportos programhatásmérésre (*program impact evaluation*) a kilencvenes évek derekán (1995–1997) került sor egy, a Világbank által

⁵ A magyarországi munkaerő-kínálatról lásd még *Galasi* (2002) és munkaerő-keresletről *Kőrösi* (2002b, 2005).

kezdeményezett és finanszírozott kutatás keretében. A kutatás egyúttal jelentős fejlesztéssel párosult, a világbanki program eredményeképpen jött létre a foglalkoztatási hivatalban az ügynevezett aktív eszköz monitoringrendszer. E kutatás eredményeit *O'Leary* (1998) alapján mutatjuk be.

A kutatás a bértámogatás mellett más programokra is kiterjedt. A mintát a munkanélküli-regiszterből választották, a résztvevők csoportja programonként 1000–1500 fő, a kontrollcsoport mintegy 4500 fő volt. A minták reprezentatívak voltak mind az egyes programok résztvevőire, mind a kontrollcsoportra. Az első megfigyelésre 1996 második negyedévében, a második megfigyelésre 1997 első félévében került sor, ami lehetővé tette, hogy a két csoport minden egyes tagjának aktuális munkaerő-piaci állapotát, valamint a két megfigyelés között bekövetkezett legfontosabb eseményeket legalább féléves időtartamra rögzítsék.

Négy kimeneti változót (programhatást mérő indikátort) definiáltak: 1) az egyén nem támogatott állásban dolgozott vagy önfoglalkoztató volt a megfigyelési időszakban bármikor (ÁLLÁS1); 2) az egyén állásban dolgozott vagy önfoglalkoztató volt a megfigyelési időszakban bármikor akár támogatással, akár támogatás nélkül (ÁLLÁS2); 3) az egyén nem támogatott állásban dolgozott vagy önfoglalkoztató volt a második megfigyelés időpontjában (ÁLLÁS3); 4) az egyén állásban dolgozott vagy önfoglalkoztató volt a második megfigyelés időpontjában akár támogatással, akár támogatás nélkül (ÁLLÁS4).

A programhatások mérésére háromféle módon került sor. A becslési módszerek mindegyike a feltételes függetlenség feltevésére épül, vagyis az eljárások nem kezelik a meg nem figyelt csoportközi különbségek problémáját.

Először a programban részt vevők (kezelt) és a kontrollcsoport kimeneti változóinak átlagos értékeit hasonlították össze (kiigazítatlan programhatás). Ez az eljárás valójában nem méri a programok hatásosságát, hiszen a különbségekben a két csoport megfigyelt és meg nem figyelt jegyeinek eltéréseiből adódó hatások is szerepelnek, viszont a többi eljárás eredményével összevetve használható összehasonlítási alapot nyújt arra, hogy az egyes eljárások milyen mértékben szűrhetők ki az összetétel-különbségek hatásait.

Másodszor a programhatást regresszióval becsülték meg, a bal oldalon a kimeneti változóval, a jobb oldalon pedig az egyéb megfigyelt változókkal és egy programrésztvételi kétértékű változóval. Ebben az esetben a programhatást a programrésztvételi változó valamely regressziós eljárással becsült együtthatója mutatja. Ezt az eljárást megismételték olyan módon, hogy a jobb oldalon egy interakciós változó is szerepelt, amely azt mutatja meg, hogy a programrésztvétel mellett az egyén kapott-e a munkaügyi központtól más elhelyezkedési segítséget. A becslést a legkisebb négyzetek módszerével végezték, amit az elhelyezkedést mint függő változót tartalmazó becslés esetében lineáris valószínűségi modellnek nevez a szakirodalom.

Harmadszor az összeillő párok módszerével becsülték a program hatását. Az eljárás lényege, hogy a megfigyelt változók alapján minden egyes, a kezelt cso-

porthoz tartozó egyénhez hozzárendelnek legalább egy, a kontrollcsoportba tartozó olyan egyént, aki megfigyelt változóiban teljesen azonos vagy nagyon hasonlít a kezelt csoportba tartozó egyénhez. Ekkor – ha a párosítás sikeres volt – az átlagos programhatás az egymáshoz rendelt egyének eredményváltozóinak értékeiben mutatkozó átlagos különbség. Az egyének hasonlóságát, különbözőségét – különösen, ha sok az összevetendő változó – valamely sokdimenziós távolságot becsülő eljárás segítségével állapítják meg. Itt a Mahalanobis-féle távolsági mérőszám alapján számították ki az egyének közötti távolságot.

Független, illetve párosítási változóként mintegy három tucat, az egyének társadalmi-demográfiai jegyeit, iskolai végzettségét, korábbi munkaerő-piaci életpályáját, korábbi és aktuális foglalkozását, valamint elhelyezkedéskor betölteni kívánt foglalkozását, háztartási jellemzőit (háztartás demográfiai összetétele, gyerekszám, háztartási jövedelem) leíró változókat és a megyékre vonatkozó kétértékű változókat használtak.

Az 5.2.1. táblázatban a legfontosabb programhatások becsült értékeit, valamint a becsült értékek szignifikanciáját közöljük. A negatív értékek és a nem szignifikáns becslések úgy értelmezhetők, hogy a programnak az adott kimeneti változó esetén, az adott módszerrel mérve nincs pozitív hatása.

5.2.1. táblázat: Bértámogatás – nettó programhatások

	Bértámogatás	
	hatás	t érték
Kiigazítatlan hatás		
ÁLLÁS1	0,17	9,96
ÁLLÁS2	0,24	14,42
ÁLLÁS3	0,20	11,90
ÁLLÁS4	0,21	12,60
Regressióval kiigazított hatás		
ÁLLÁS1	-0,09	4,68
ÁLLÁS2	0,00	0,06
ÁLLÁS3	-0,02	1,12
ÁLLÁS4	0,00	0,11
Össeillő párok módszerével számított hatás		
ÁLLÁS1	-0,10	5,57
ÁLLÁS2	-0,02	1,32
ÁLLÁS3	-0,02	1,23
ÁLLÁS4	-0,01	0,31

ÁLLÁS1: Az egyén nem támogatott állásban dolgozott vagy önfoglalkoztató volt a megfigyelési időszakban bármikor. ÁLLÁS2: Az egyén állásban dolgozott vagy önfoglalkoztató volt a megfigyelési időszakban bármikor akár támogatással, akár támogatás nélkül. ÁLLÁS3: Az egyén nem támogatott állásban dolgozott vagy önfoglalkoztató volt a második megfigyelés időpontjában. ÁLLÁS4: Az egyén állásban dolgozott vagy önfoglalkoztató volt a második megfigyelés időpontjában akár támogatással, akár támogatás nélkül.

Forrás: O'Leary (1998).

Egyedül a pozitív és szignifikáns hatások esetében mondhatjuk: a becslések arra utalnak, hogy – az adott módszerrel mérve – a program az adott kimeneti változóra mérhető, kimutatható hatással van. Az elhelyezkedéssel kapcsolatos programkimenetek a két csoport foglalkoztatási esélyeinek átlagos becslült különbségeiként értelmezhetők.

A kiigazítatlan hatások szignifikánsak és pozitívak, azaz a programban résztvevők nagyobb arányban helyezkedtek el, mint a kontrollcsoport tagjai. Ha azonban a megfigyelt változókra kondicionálunk – regresszióval kiigazított becslés és összeillő párok módszerrel –, akkor e hatások részben elenyésznek, részben előjelet váltanak (szignifikáns és negatív előjel). Ebből az a következtetés vonható le, hogy a bértámogatási program résztvevői és a kontrollcsoport tagjai között a bértámogatási programok résztvevői javára mutató megfigyelt elhelyezkedési előny az előző csoport kedvezőbb megfigyelhető jegyeinek a következménye, így a programrészvétel nem javítja a résztvevők elhelyezkedési esélyeit.

A bértámogatás elhelyezkedésre gyakorolt hatásával szórványosan egyéb munkák is foglalkoztak (*Galasi–Lázár–Nagy, 1999, Galasi–Nagy, 2005*), ezek azonban nem tekinthetők programhatásméréseknek, a vizsgáldások ugyanis nem dolgoznak kontrollcsoportokkal, továbbá az alkalmazott becslési módszerekkel (korlátozott függő változós modellek és időtartammodellek) nem számíthatók ki programhatások.

Galasi–Lázár–Nagy (1999) az *O’Leary (1998)* által is használt empirikus adatbázisra épült, a tanulmány három aktív program (bértámogatás, vállalkozásindítási támogatás és közhasznú munka) relatív sikerességét igyekezett mérni a résztvevők megfigyelhető jegyeire kondicionálva. A kimeneti változó a résztvevők elhelyezkedési valószínűsége volt. Elhelyezkedésnek tekintették, ha a munkanélküliek nem támogatott állásba léptek alkalmazottként, vagy nem támogatott saját vállalkozásukban dolgoztak mint önfoglalkoztatók.

A szerzők egy logisztikus valószínűségi (logit) modellt becsültek, amelyben a bal oldalon az elhelyezkedés valószínűsége, a jobb oldalon pedig korcsoportok, az iskolai végzettség (kétértékű változók), a programok kétértékű változói (referencia: közhasznú munka), valamint az állás keresésekor használt keresési módszerek szerepeltek. A magyarázó változók közé emellett beillesztettek egy kétértékű változót, aminek az értéke egy volt, ha az egyén a programból kilépés után munkanélküli-segélyhez jutott, egyébként az érték nulla. Szerepelt még a modellben az egyén néhány háztartási jellemzője (háztartási jövedelem, eltartottak és foglalkoztatottak száma), valamint a helyi munkaerő-piaci helyzetet jelző kistérségi munkanélküliségi ráta.

A modell arra alkalmas, hogy az egyes programok elhelyezkedésre gyakorolt hatását az egyének megfigyelt jellegzetességeitől, valamint a helyi munkaerőpiac hatásától megtisztítva mutassa be. A programok kétértékű változóinak paraméterbecslései arra utalnak, hogy a közmunkához viszonyítva a

vállalkozásindítási támogatás és a bértámogatás is hatásosabb (elhelyezkedési esélyben mérve), és hogy a vállalkozásindítási támogatás hatásosabb, mint a bérszubvenció.

Galasi–Nagy (2005) az aktív eszköz monitoring adatbázisa alapján vizsgálta a tartós munkanélküliek bértámogatása és a képzési programokban részt vevők foglalkoztatási esélyeinek alakulását a 2002 és 2005 közötti időszakra, tehát négyéves adatállományt elemzett. Itt csak a bértámogatási programra vonatkozó eredményeket mutatjuk be. Az aktív eszközök monitoringjában az egyének aktuális foglalkoztatási helyzetéről a programokból történő kilépés utáni harmadik hónap végén kérdőíves módszerrel gyűjtöttek információkat, tehát elvileg a programnak valamiféle rövid távú hatását lehetett mérni. Ez az adatgyűjtés kontrollcsoportot nem tartalmazott, csak az egyes programokban résztvevőkről rendelkezett adatokkal. A bértámogatási program esetében a követéses vizsgálat kérdőívét a programban részt vevő munkáltatók töltötték ki. A kérdőív csupán annyi információt tartalmazott, hogy a követés időpontjában a támogatással foglalkoztatott egyént ugyanaz a munkáltató továbbra is foglalkoztatja-e, vagy sem. (Arról tehát, hogy máshol dolgozik-e az egyén, nem volt információ.) Ezért a továbbiakban továbbfoglalkoztatási esélyekről beszélünk.

A továbbfoglalkoztatottak aránya a programból kilépők 62–64 százaléka volt. Lehetséges, hogy azoknak egy része, akiket a programban részt vett munkáltatója nem foglalkoztatott tovább, más munkáltató alkalmazta, ezért az eredményváltozó a foglalkoztatási esélyek alsó határára nézve nyújt információkat. Még ha valóban minden programrésztvevő elhelyezkedéséről lenne információnk, a program befejezése és a követés között eltelt viszonylag rövid idő miatt akkor is csak a program rövid távú hatásait tudnánk mérni. Hasonlóképpen gondot jelent, hogy jelentős a nem válaszolók aránya: 23–28 százalék. Ez utóbbi miatt lehetséges, hogy a válaszolók mintája szelekciós torzítást tartalmaz, ezért a továbbfoglalkoztatási esélyeket a szerzők mintaszelekciót kezelni képes kétegyenletes probittal becsülték. Ez technikailag két egyenlet – egy kérdőív-visszaküldési és egy foglalkoztatási egyenlet – becslését jelenti, amelyeknek a hibtagjai korrelálnak egymással, ha az önszelekció fennáll. A statisztikai próbák tanúsága szerint az önszelekciós feltevés az esetek döntő többségében helyesnek bizonyult. A továbbfoglalkoztatási egyenlet jobb oldalán a nem, az iskolai végzettség, az életkor, a foglalkozás, egy megyesorozat, a kistérségi munkanélküliségi ráta, valamint a támogatás időtartama (180 napnál kevesebb, 180–270, 271–360, 361–540, 540 napnál több) szerepelt. A becslést az egyes évekre és évpárokra (2002–2003, 2004–2005) is elvégezték.

Az eredmények azt mutatják, hogy a továbbfoglalkoztatás esélyeit gyengén, de szignifikánsan befolyásolja a foglalkoztatott személy neme: a nőket valamelyest nagyobb arányban foglalkoztatták tovább, mint a férfiakat. Az összefüggés időben stabil, a továbbfoglalkoztatási többletelőny nagyjából három százalék. Az életkor hatása minden évben szignifikáns és pozitív volt, a legfia-

talabb korcsoporthoz (25 évesnél fiatalabb) tartozó munkavállalók továbbfoglalkoztatási esélyei alacsonyabbak a többi korcsoporténál; a többi korcsoport továbbfoglalkoztatási valószínűségei között nem találtak szisztematikus (időben állandó) különbséget.

Az iskolai végzettség szerint is szignifikáns különbségeket mutattak ki a szerzők, az általános iskolai végzettségűekhez hasonlítva a más végzettségűeket. A nyolc osztálynál alacsonyabb iskolai végzettségű programrésztvevők számíthattak a legkevésbé továbbfoglalkoztatásra, a nyolc osztálynál magasabb iskolai végzettség az esetek döntő többségében továbbfoglalkoztatási előnnyel jár együtt. Az egyenletek túlnyomó részében a nyolc osztálynál magasabb iskolai végzettségűek közül a relatíve legkedvezőbb esélyek a szakközépiskolát végzeteket jellemezték, a felsőfokú végzettségűek pedig a nyolc osztályt végzetekhez viszonyítva semmilyen vagy időben csökkenő előnyt könyvelhettek el.

Ami a bértámogatás időtartamát illeti, a 180–270 napig tartó bértámogatás magasabb továbbfoglalkoztatási esélyt jelent, mint a 180 napnál rövidebb ideig tartó bértámogatás. Ez az egyetlen időben stabil eredmény: minden paraméter szignifikáns és pozitív. Ezen túlmenően igen sok a nem szignifikáns paraméterbecslés, ami arra utal, hogy a bértámogatás időtartama nem befolyásolja a továbbfoglalkoztatási esélyeket. A programból kilépők foglalkozása mindössze két foglalkozás esetében befolyásolja a továbbfoglalkoztatást. A segédmunkás jellegű foglalkozásokban dolgozók (segédmunkás, anyagmozgató, portás, hivatalsegéd) esetében minden egyenletben szignifikáns és negatív a paraméterbecslés, az építőipari fizikai foglalkozásban dolgozók esetében is csaknem ugyanezt találták.

Végül, rosszabb munkaerő-piaci helyzet (magasabb kistérségi munkanélküliségi ráta) mellett az egyének továbbfoglalkoztatási esélyei romlanak. Az összefüggés minden évben igen erős, bár az időben előre haladva gyengül, a paraméter (abszolút értéke) csökken: 2002-ben még mintegy $-0,72$, 2005-ben már csupán $-0,30$.

Röviden összefoglalva a bértámogatási programok hatásaival foglalkozó kutatások eredményeit, két fő megállapítást tehetünk. 1) Az országban elvégzett egyetlen programértékelő kutatás szerint a kilencvenes évek közepén a programok nem javították a foglalkoztatási esélyeket. 2) A kétezres években a bértámogatási programban részt vevők továbbfoglalkoztatási esélyei különböztek a nemek, a korcsoportok és az iskolai végzettség szerint: a nők, a 25 évnél idősebbek és a nyolc osztálynál magasabb iskolai végzettségűek nagyobb valószínűséggel maradtak foglalkoztatottak a bértámogatásban részesülő munkaadónál, mint a férfiak, a legfeljebb 25 évesek, illetve a legfeljebb nyolc osztályt végzettek.

5.3. Bértámogatás hatása az idősebb munkavállalókra

CSERES-GERGELY ZSOMBOR, FÖLDESSY ÁRPÁD & SCHARLE ÁGOTA

A célzott bértámogatások jelentősége

Az utalvány jellegű célzott bértámogatás átmenetileg csökkenti adott munkavállalói csoportok bérköltségeit, nulla vagy minimális munkavállalói költségek mellett. Célzott jellegénél fogva olcsóbb, mint az adók vagy a társadalombiztosítási járulékok csökkentése. Alacsony adminisztrációs költségei miatt a hagyományos bértámogatásnál kedvezőbb alternatívát jelent a munkáltatóknak, hiszen az utóbbi hosszas igénylési folyamattal jár, és az ügyintéző személyétől is függ, aki az e célból elkülönített korlátozott erőforrások elosztásáért felel.

Két munkavállalói csoport esetében lehet hatékony a korlátozott ideig nyújtott célzott bértámogatás: a diszkriminált⁶ vagy a szükséges tapasztalattal nem rendelkező munkavállalók körében. Utóbbi esetben a támogatás kárpótolja a munkáltatót az alacsony termelékenységű tapasztalatlan munkavállaló foglalkoztatásáért, és lehetővé teszi a munkavállaló számára a tapasztalatszerzést a támogatási időszakban, valamint a munkahely megtartásának lehetőségét annak lejártát követően. A diszkrimináltak esetében a támogatás az alacsony termelékenységű (vagy annak gondolt) munkavállaló felvételéért kárpótolja a munkáltatót. Ha például a munkáltató azt gondolja, hogy a tartós munkanélküliség a dolgozó alacsonyabb termelékenységét jelzi (legalábbis átlagosan), egy átmeneti támogatással ösztönözhető arra, hogy felvegyen tartósan állást keresőket is, és megbizonyosodjon a termelékenységükről. Az újonnan felvettek egy része termelékenynek bizonyul majd, és megtartja állását.⁷ Másokról kiderülhet, hogy kevésbé termelékenyek, és elvesztik állásukat, viszont a támogatás hatására ők is munkatapasztalatot szereztek, és így kikerültek a tartós munkanélküliségük miatt diszkrimináltak csoportjából.

A 2008-ban kezdődő világgazdasági válság megnövelte a bértámogatás – mint a tartós munkanélküliséget megelőző és a gazdasági fellendülést elősegítő tényező – szakpolitikai jelentőségét. Ez a módszer különösen az új tagállamok számára fontos az európai uniós foglalkoztatási célértékek szempontjából.

Magyarországon 2007-ben vezették be az idősebb vagy képzetlen tartós munkanélkülieket célzó, utalvány jellegű Start Extra programot. Ebben az alfejezetben a program időseket érintő részének hatásait foglaljuk össze *Cseres-Gergely–Scharle–Földessy* (2012) alapján. A Start Extra igen hasonló a Belgiumban és Finnországban bevezetett célzott munkáltatói járulékkedvezményhez és az egyesült államokbeli célzott adójóváíráshoz, amelyeknek bizonyítottan pozitív volt a foglalkoztatási hatása.⁸

A program hatékonyságának lehetséges korlátai

Az álláskereső elhelyezkedési esélyét *Kluve* (2010) szerint a bértámogatások, az álláskereső tanácsok és szolgáltatások, illetve az együttműködési feltéte-

6 Ennek részleteit és a hazai empirikus irodalom áttekintését lásd *Lovász* (2012).

7 Ez a statisztikai diszkrimináció természetéből adódik: lehetséges, hogy a tartós munkanélküliek átlagosan kevésbé termelékenyek, de a tartós munkanélküliség nem determinisztikus körülmény, vagyis a dolgozók termelékenységében jelentős különbségek vannak a csoporton belül.

8 A nemzetközi irodalom áttekintését lásd *Cseres-Gergely–Scharle–Földessy* (2012) cikkében.

lek és szankciók növelik a leghatékonyabban. A bértámogatások hatékonysága azonban több szempontból is kétséges. Egyrészt, az empirikus kutatások közül nem mindegyik mutat ki pozitív és statisztikailag szignifikáns hatást, sőt, az a néhány tanulmány, amely a tranzíciós országokkal foglalkozik, mind semleges vagy negatív hatásról számol be (*Kluwe, 2010; Betcherman és szerzőtársai, 2004*). Másrészt, mivel a bértámogatások viszonylag költségesek, így a hatásuk iránya és nagysága is fontos, vagyis csak viszonylag erős hatás mellett költséghatékonyak.

Harmadrészt, ha a célcsoport kicsi, a támogatás stigmatizáló hatása lehet, ami csökkenheti az igénybevételt és így a hatást is (*Katz, 1996*). Végül, a holtteher-veszteség és a helyettesítési költségek jelentősek lehetnek (*Betcherman és szerzőtársai, 2004*). Holtteher-veszteség akkor keletkezik, amikor azok veszik igénybe a támogatást, akik a nélkül is képesek lennének munkába állni. A helyettesítés akkor következik be, amikor a munkáltatók elbocsátják nem támogatott dolgozóikat, hogy utána támogatottakat vegyenek föl helyettük. Mindkét esetben romlik a támogatás hatékonysága, és a nettó hatás becslése is torzított lesz, ha nem veszi figyelembe e két tényezőt.

A Start Extra program szerkezete

A Start Extrát a pályakezdőket célzó Start program kiegészítéseként vezették be 2007-ben. A 2012-ben megszüntetett utalvány jellegű támogatás a társadalombiztosítási járulékokra adott átmeneti kedvezményt az utalvány (azaz a Start kártya) tulajdonosát foglalkoztató munkaadónak. Célcsoportonként változó volt a támogatás mértéke, mint azt az *5.3.1. táblázat* mutatja. Minden tartós munkanélküli jogosult volt a Start Pluszra, a Start Extra pedig megduplázta ezt a kedvezményt a több szempontból hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok, vagyis az 50. évüket betöltött vagy csak alapfokú végzettséggel rendelkező munkavállalók esetében.

A program mindhárom változatát az APEH intézte: ellenőrizte a jogosultságot és kiadta a jogosultaknak járó kártyát, amely jelezte a támogatás fajtáját és érvényességi időszakát. A kártyát csak igénylés esetén adták ki, viszont a kérelmeket automatikusan bírálták el, és a helyi munkaügyi központok aktívan bátorították az álláskeresőket a kiváltására.

A kártya a kiadás napjától volt érvényes, innen kezdődött tehát a támogatási időszak is. Az állást keresőknek ezért azt tanácsolták, hogy közvetlenül munkába állásukat megelőzően váltsák ki a kártyájukat, hogy munkáltatójuk a teljes időszakban (két évig) jogosult lehessen a támogatásra.

2007 júliusa és 2008 decembere között Start Extra kártyát 8859-en igényeltek, és 8392-t bocsátottak ki. Az igénylések kevesebb mint 2 százalékát utasította el az APEH, és 5 százalék körül volt azoknak az aránya, akiknek valamely más ok miatt nem adtak kártyát. Ugyanebben az időszakban a támogatással munkába állók száma egyenletes növekedésnek indult, és 2008 novemberében

érte el csúcát (4998 fő). Mindebből arra következtetünk, hogy a legtöbb kártyát már állásajánlat birtokában igényelték, megfogadva a munkaügyi központok tanácsát. 2008 végéig 6115-en álltak munkába a Start Extra kártyával, és közülük 3127 ötvenedik évét betöltött, legalább középfokú végzettségű, tartós munkanélküli volt.

5.3.1. táblázat: A Start programok jellemzői bevezetésük időpontjában

Név	Célcsoport	Kedvezmény mértéke (a teljes bérköltség százalékában) ^a		A kedvezmény alapjának felső korlátja
		1. évben	2. évben	
Start	pályakezdők: 25 (diplomásoknak 30) éves kor, első munkaviszony esetén	14	7	minimálbér másfélszerese, diplomásoknál a kétszerese
Start Plusz	gyes, gyed, gyet, vagy ápolási díj megszűnte után, vagy gyes mellett dolgozni akaró vagy legalább 12 hónapon keresztül regisztrált munkanélküli az utóbbi 16 hónapban, és nem töltötte be az öregségi nyugdíjkorhatárt			minimálbér kétszerese
Start Extra	50 év feletti, vagy legfeljebb alacsony végzettségű, és legalább 12 hónapon keresztül regisztrált munkanélküli az utóbbi 16 hónapban, és nem töltötte be az öregségi nyugdíjkorhatárt	25	14	minimálbér kétszerese

^a 2007-ben a munkáltatói járuléka a bruttó bér 32 százalékát tette ki. A Start Extra kártyával rendelkező munkavállalókat foglalkoztató munkaadók a foglalkoztatás első évében teljesen mentesültek ez alól. A tételes egészségügyi hozzájárulás alól az összes program mentesítette őket mindkét évben, ennek összege 1950 forint volt havonta (ez nagyjából a minimálbér 3 százaléka). A támogatást 2009-ben tovább bővítették, majd 2012-ben az uniós forrásból finanszírozott Start Plusz és Start Extra megszűnt, és új program váltotta fel őket.

A Start Extra által nyújtott támogatás célzása jó, lévén hogy a képzetlen és idősebb álláskeresők elhelyezkedési esélyei másokénál sokkal rosszabbak. Az 1990-es években számottevően csökkent a kereslet az idősebb munkavállalók iránt, egyrészt a relatív termelékenységük hirtelen csökkenése, másrészt a diszkrimináció miatt (az empirikus irodalomról *Lovász*, 2012 nyújt áttekintést). Egyes kutatások szerint a bértámogatások hatékonyabbak, ha célzásuk – mint a Start Extra esetében is – a tartós munkanélküliség és nem (csak) az iskolázottság alapján történik (*Brown és szerzőtársai*, 2011).

A Start Extra program hatása az idősebb munkavállalók foglalkoztatására és bérére

9 *O'Leary* (1998) negatív vagy semleges foglalkoztatási határról számol be, kivéve a 45. évét betöltött álláskeresők esetében, akiknél a foglalkoztatási hatás pozitív és szignifikáns volt. 2010. évi adatokkal számolva *Csoba-Nagy* (2011) 24-szeres növekedést becsült a foglalkoztatási esélyben, ami meglepően nagy programhatást jelent.

Mint az előző alfejezetben láttuk, a magyar aktív munkapiaci eszközökről nagyon kevés empirikus tanulmány született, és az a két eddigi kutatás, amely a bértámogatások hatását értékelte, némileg ellentmond egymásnak.⁹ Tudomásunk szerint *Cseres-Gergely és szerzőtársai* (2012) tett elsőként kísérletet a Start programok elhelyezkedésre gyakorolt hatásának értékelésére. A szerzők a Start Extra felépítésének sajátosságait kihasználva becsülték meg a program

hatását: az 50. évüket éppen betöltött álláskeresőknek jár, viszont a hozzájuk mindenben hasonló, de még éppen korhatár alatti álláskeresőknek nem. Statisztikailag szignifikáns pozitív hatást mutattak ki az 50. évüket betöltött férfiak esetében, mind elhelyezkedési esélyek, mind bérek szempontjából, viszont a nőkre nézve nem találtak szignifikáns hatást. Eredményeiket a többlettámogatás (a Start Plusz támogatáshoz képesti összeg) hatásaként kell értelmezni.

Az általuk használt adatbázis adminisztratív adatforrásokból készült az MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont, Közgazdaság-tudományi Intézet számára. Az adatbázis az aktív korú népességből vett 50 százalékos véletlen minta munkakeresési és munkatörténetét tartalmazza a 2002 januárjától 2008 decemberéig terjedő időszakban. Az álláskeresőket tehát a program kezdetét követően 18 hónapon keresztül figyelték meg. Vannak egyéni adatok a korról, nemről, a kilépés és a belépés időpontjáról, bérekről (nyugdíj-biztosítási nyilvántartás alapján), illetve a munkanélküliség, a különböző jóléti ellátások és a betegszabadság időtartamáról. Magáról a Start kártya igényléséről és a munkáltatókról nem áll rendelkezésre adat.

A program felépítése az idősebb munkavállalók esetében diszkontinuitást eredményez a jogosultságban, ami felhasználható a programhatás azonosításához. Itt a kezelt csoportot azok alkotják, akik 50. évüket épphogy betöltötték és jogosultak a támogatásra. A kontrollcsoport azokból áll, akik hozzájuk minden tekintetben hasonlóak, de még éppen nem töltik be az 50. évüket a vizsgált időszak közben. A legfeljebb nyolc általánost végzetteket ki kellett hagyni, mivel ők kortól függetlenül jogosultak a Start Extra kártyára.

A diszkontinuitáson alapuló modellek előfeltevése, hogy a szakadást tartalmazó változó heterogeneitásának nincs jelentősége az eredményeket illetően. Ez nem teljesen igaz esetünkben, hiszen a kor csökkenteni szokta az elhelyezkedési esélyét. Ez azonban korrigálható a becslési eljárásban, ha pontos mércét használunk a korra. Habár a kor az idővel párhuzamosan változik, az egymást követő időpontokban közel stabil az eloszlása. Ez okból, és mivel a diszkontinuitás modellje véletlenszerűen kiválasztott kezelt és kontrollcsoportokat használ, az eljárás a programhatás konzisztens becslését eredményezi. Ha a külső tényezők eredményekre vonatkozó időbeli differenciális hatását (mint például a szezonális vagy üzleti ciklusok) a munkanélküliségi időszaktól elkülönülten vizsgálják, akkor ezekre valamilyen statisztikai módszert alkalmazva kontrollálni kell. Ilyen például a különbségek különbsége (*difference in differences*, *DiD*) módszer, amelynek lényege a kontroll- és a kísérleti csoport eredményei közti különbségeknél a program előtti és utáni összevetése.

A „kezelés” itt nem a Start kártya kiváltása, hanem a kártyára való jogosultság. Ez nem pusztán a jobb adatok hiányában hozott pragmatikus döntés: e mellett szól a hivatalos statisztika is, miszerint a kártyaigénylések és a munkába állások száma szorosan együtt mozog, vagyis a kártyát többnyire akkor igénylik, amikor a munkáltató már döntött arról, hogy felveszi az álláskeresőt.

Az „igazi” kezelés ez esetben tehát nem a programrészvétel, hanem a részvétel lehetősége: az, hogy vagy a munkáltató, vagy az álláskereső tud a programról és a korhatárról.

Cseres-Gergely és szerzőtársai (2012) e megfontolások értelmében a 2007-ben 50 és 52,5 év közöttieket definiálta kezelt csoportként, és a 45,5 és 48,5 év közöttieket kontrollcsoportként. A köztük lévő 18 hónapos rés biztosítja, hogy a kontrollcsoport egyetlen tagja sem válik támogatásra jogosulttá a megfigyelt időszak során. Minden más tekintetben a két csoport tagjai a program bevezetésének idején megfelelnek a jogosultsági kritériumoknak, tehát 12 hónap regisztrált munkanélküli múlttal rendelkeznek.

Az elhelyezkedésre gyakorolt hatásokat különböző eljárásokkal becsülték: probit modellel mérték annak valószínűségét, hogy az álláskereső a 15. és 18. hónapban már dolgozik, és egy némileg módosított Jenkins-féle probit modellel becsülték meg a program kezdete utáni 18 hónap folyamán bármikor történő elhelyezkedés valószínűségét (*Jenkins*, 1995).¹⁰ A bérekre gyakorolt hatást hagyományos Mincer-féle béregyenletekkel becsülték, amelyben a kísérleti csoportot jelölő és a program indulása utáni munkanélküliséget jelző kétértékű változók interakcióját használják. Ennek együtthatója méri a programhatást, azaz az idősebb, munkába visszatérő álláskeresők bérelőnyében (vagy inkább hátrányában) megfigyelt változást.

A különböző modellspecifikációkban becsült, foglalkoztatásra vonatkozó átlagos marginális hatás általában csekély, de pozitív és statisztikailag szignifikáns a férfiak esetében, míg a nőkre nem szignifikáns. A 5.3.2. táblázat első két számoszlopa mutatja a résztvevők elhelyezkedési valószínűségében mért növekedést a kontrollcsoporthoz képest, rendre 15 és 18 hónappal a program kezdetét követően, kontrollálva az egyéni és regionális jellemzőkre és a szezonálisra. A 15. hónapra vonatkozó becsléssel azt ellenőrzik, hogy a 2008 végén kezdődő világgazdasági válság csökkentette-e a program hatását. A harmadik számoszlop a résztvevők elhelyezkedési esélyének javulását mutatja, kiszűrve az egyéni és regionális jellemzők hatását. A negyedik számoszlopban ugyanez az esélyváltozás látható, a szakiskolát vagy szakmunkásképzőt végzett álláskeresőkre nézve. Az eredmények nem érzékenyek arra, hogy az adatbázisban hogyan definiálják a foglalkoztatott és a munkanélküli státust.

5.3.2. táblázat: A Start Extra foglalkoztatási hatása az 50 körüli álláskereső esetében

	Dolgozik-e a program kezdete után		Elhelyezkedés esélye	
	15 hónappal	18 hónappal	mindenki	szakiskolát/szakmunkásképzőt végzettek
Férfiak	0,1040**	0,0782	0,0144***	0,0164**
Nők	0,0638	0,1040	0,0016	-0,0034

***1 százalékos szinten **5 százalékos szinten *10 százalékos szinten szignifikáns.
Megjegyzés: A teljes regressziós eredményt lásd *Cseres-Gergely és szerzőtársai* (2012).

10 Az eredeti Jenkins-modelltől eltérően a munkába állásig eltelt időt nem a munkanélküliség kezdetétől (ami egyénekenként eltérő dátumot jelentene), hanem a program bevezetésétől mérik (azaz naptári időben).

A férfiak esetében mért pozitív hatás a szakiskolát vagy szakmunkás képzőt végzett álláskeresőktől ered, akik a minta 74 százalékát alkotják. A magasabb képzettséggel rendelkezők esetében a programnak nincs statisztikailag szignifikáns hatása, amit vélhetően a támogatás felső korlátja (ami a jól keresők esetében csökkenti a támogatás mértékét) okoz, esetleg a stigmatizáló hatás, ami különösen a diplomások körében lehet jelentős.

Az 5.3.3. táblázatban a kezelés és a programidőszak interakciójának regressziós együtthatója mutatja, hogy a támogatás szignifikáns pozitív hatással van az 50. évüket betöltött álláskeresők keresetére.

5.3.3. táblázat: A Start Extra kereseti hatása az 50 körüli álláskeresők esetében

	Férfiak	Nők
Jogosultság (50. évét betöltötte)	-0,200* (0,114)	-0,0302 (0,151)
2007 júniusát követően	0,147** (0,0614)	0,340*** (0,0933)
Jogosultság × 2007 júniusát követően	0,157* (0,0893)	0,0978 (0,132)

Megjegyzés: Zárójelben a becslés standard hibája szerepel. A teljes regressziós eredményt lásd *Cseres-Gergely és szerzőtársai* (2012) függelékének B3. táblázatában.

***1 százalékos szinten **5 százalékos szinten *10 százalékos szinten szignifikáns.

A nők esetében a bértámogatásnak sem a foglalkoztatás, sem a bérek tekintetében nincs hatása. Egy lehetséges magyarázat szerint az idősebb állástalan nők kevésbé aktívan keresnek munkát, ami bármilyen munkakereséstől függő bértámogatás esetleges hatását csökkenti, és emellett a becslés pontosságát is rontja. *Micklewright–Nagy* (2006) egy korábbi eredménye hasonló összefüggésre utal: a szerzők szerint a munkanélküli-ellátás együttműködési feltételeinek enyhe szigorítása – az aktív álláskeresés gyakoribb számonkérése – csak a 30. évét betöltött nők esetében eredményezett pozitív és statisztikailag szignifikáns hatást az elhelyezkedés valószínűségére.

A fenti eredmények a programhatás bruttó becslésének tekinthetők, és akkor érvényesek, ha a kontrollcsoportra nem volt hatással a program, például azon keresztül, hogy a munkaadók a támogatott munkavállalókra cserélték hozzájuk hasonló, de a kedvezményre nem jogosult dolgozóikat. *Cseres-Gergely és szerzőtársai* (2012) e helyettesítési hatás hozzávetőleges ellenőrzéseként megvizsgálta a foglalkoztatottak munkanélkülivé válásának valószínűségét a program bevezetése előtti és az azt követő időszakban. A szerzők nem találtak szignifikáns trendet az 50. évüket még be nem töltött, közép- vagy felsőfokú végzettségű munkavállalók elbocsátási valószínűségében. Ez arra utal, hogy nem volt jelentős helyettesítési hatás, ami a program hatását csökkentette volna.

A program teljes költsége viszonylag alacsony – például a Magyarországon működő átképzési és közmunkaprogramokéhoz képest. 2007 júliusa és 2008

decemberre között a Start Extra program évente összesen 1 milliárd forintba került. Ez személyenként 170 ezer forintot jelent (nem kontrollálva a foglalkoztatási időszakok cenzorálására). Az adminisztráció vélhetően igen alacsony költségeitől eltekintve, a programköltség egyenlő a támogatástöbbslettel (a minden tartós munkanélkülinek járó Start Plusz támogatáson felüli összeggel). A program rövid távú hozama a jóléti kiadások csökkenése és a munkába állók által befizetett társadalombiztosítási járulékok növekedése (a bruttó bér 17 százaléka). A hosszú távú hasznokat a támogatás lejártát követő társadalombiztosítási járulékbefizetés, a későbbi munkaviszonyok hosszabb időtartama, a nyugdíjba vonulás későbbre halasztása, valamint az egészségügyi megtakarítások jelenthetik.

A hosszú távú hasznok (magyarországi) mértékét vizsgáló empirikus kutatások hiányában *Cseres-Gergely és szerzőtársai* (2012) a rövid távú egyenlegre helyezi a hangsúlyt. A szerzők megállapítják, hogy a rövid távú hasznok felülmúlják a költségeket, ha a holtteher-veszteség – azok aránya, akik a támogatás nélkül is el tudtak volna helyezkedni – a támogatott munkahelyek 20 százalékánál kevesebbet érint. Ennek durva becsléseként összehasonlítják az adóhatóság nyilvántartásában támogatottként szereplő állások számát a saját adatbázisukban megfigyelt, potenciálisan támogatott munkába állók számával. Az eredmények azt mutatják, hogy ha van is valamikorra holtteher-vesztesége a programnak, az nem számottevő.

Szakpolitikai következtetések

A bértámogatásokat gyakran tekintik a képzetlen munkavállalók iránti kereslet hatásos ösztönzőjének, azonban a foglalkoztatásra gyakorolt hatásukat mérő tanulmányok némileg ellentmondanak egymásnak, főleg ami az átmeneti gazdaságokat illeti. A Start Extra program fent bemutatott hatásvizsgálata arra utal, hogy egy jól kidolgozott célzott bértámogatás posztoszocialista gazdaságban is hatékony lehet. Az 50. évüket betöltött és minimum középfokú végzettségű álláskeresőknél nyújtott, Start Extra támogatás a férfiak esetében költséghatékonynak bizonyult, csupán rövid távú hasznait figyelembe véve is.

A program átfogó értelemben vett hatékonyságát növelné a célcsoport leszűkítése az érettségivel nem rendelkező munkakeresőkre, és valószínűleg – elsősorban a nőkre vonatkozó – munkakeresési ösztönzőkkel való kiegészítés is. Az, hogy *Cseres-Gergely és szerzőtársai* (2012) nem mutatott ki szignifikáns hatást a jól képzett álláskeresők körében, arra is utal, hogy az 50. évet betöltött munkavállalók társadalombiztosítási járulékait képzettségre való tekintet nélkül megfizetni kívánó közelmúltbeli kormányzati kezdeményezés vélhetően jelentős holtteher-veszteséggel járna. Költséghatékonyabb lehetne a kedvezmény, ha az érettségivel nem rendelkezőkre korlátoznák.

5.4. A minimálbér differenciálása Magyarországon

– érvek és ellenérvek

SCHARLE ÁGOTA & VÁRADI BALÁZS

Ebben az alfejezetben nem vállalkozunk új eredmények bemutatására. Célunk, hogy összefoglaljuk, amit a bruttó minimálbér célzott csökkentésétől mint a foglalkoztatást növelő eszköztől a magyarországi és nemzetközi szakirodalom alapján várhatunk. A témának az ad aktualitást, hogy 2012 júniusában a gazdasági miniszter kilátásba helyezte a fiatalokra vonatkozó, alacsonyabb minimálbér bevezetését. Először a minimálbér funkcióit és hatásait, illetve a magyarországi minimálbér-szabályzás fő sajátosságait soroljuk fel, különös tekintettel a differenciálás lehetőségére, majd azt a gondolatmenetet igyekszünk rekonstruálni és megvizsgálni, amely alátámaszthatja a bruttó minimálbér célzott eltérítését ígérő kormányzati és szakértői javaslatokat.¹¹ Végül bemutatjuk *Scharle–Váradi* (2009) javaslatát, amely a minimálbér területi alapú eltérítését indítványozta.

A minimálbér és hatásai

A minimálbér (bérminimum) a fejlett világban széles körben, bár nem univerzálisan használt szakpolitikai intézkedéstípus. A nemzetközi szakirodalomban általában a minimálbér-szabályok három fő társadalmi funkcióját különböztetik meg: 1) a társadalmi méltányosság érvényesítése, 2) a foglalkoztatás előmozdítása és 3) a jövedelmi egyenlőtlenség csökkentése. A hazai szakpolitikában ezek mellett egy 4) szempont, az adóelkerülés visszaszorítása is gyakran szerepel a minimálbér-emelések indoklásában.

E négy közül az első azt a bérküszöbvel kapcsolatos társadalmi igényt foglalja magában, hogy a legkiszolgáltatottabb munkavállalók oldalán az államnak ki kell állnia, illetve hogy az emberi munkának egy bizonyos összeget meghaladó anyagi megbecsülésben kell részesülnie. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet szerint a minimálbér alapvető célja ennek az igénynek a kielégítése (*ILO*, 2009). Ezt a funkciót azonban a közgazdaságtan modelljeivel és empirikus vizsgálódásaival igen nehéz megragadni. Ezért a munkagazdaságtani szakirodalom elsősorban a minimálbér-változások foglalkoztatásra vonatkozó, illetve az elosztási igazságosságot érintő hatásaira koncentrálnak.

Ami a foglalkoztatást illeti, az elmélet sajnos nem ad egyértelmű támpontot. A munkagazdaságtan elméleti modelljei közül legegyszerűbb az a tankönyvi egyensúlyi modell, amely tökéletes versenyt, pozitív munkakínálati és negatív munkakeresleti rugalmasságot feltételez, a Marshall-keresztet a munkaerő-piacra alkalmazza. Egy ilyen keretben egyértelmű foglalkoztatási hatás adódik: a minimálbér vagy nem effektív – ha a bérminimum a társadalmi optimumot jelentő egyensúlyi bérszint alatt marad, vagy munkanélküliséget és holtteher-vesztéseget okoz, hiszen azok a munkaadó–munkavállaló párok, akik szá-

¹¹ Bővebb összefoglalást ad *Gábor* (2012) és *Köllő* (2012). Általános szakirodalmi áttekintését lásd: *Neumark–Wascher* (2008), magyarul *Gábor* (2012).

mára csak a bérminimum alatti bér mellett érné meg szerződni, az egyensúlyi bért meghaladó minimálbér mellett elesnek a kölcsönösen előnyös tranzakció lehetőségétől. Ebben a modellben tehát a minimálbér a foglalkoztatás bővítése szempontjából hatástalan vagy káros.

Amint azonban modelljeinkben megengedjük piaci kudarcok lehetőségét, az elmélet máris lehetővé teszi, hogy a minimálbér bevezetése vagy növelése, legalább is egy pontig növelje a társadalom jólétét és a foglalkoztatási szintet. Ez igaz akkor is, ha a munkaadó monopozsón (vagy több munkaadó kartellbe tömörül), illetve abban a plauzibilisebb esetben is, ha a több munkavállalót alkalmazó munkaadónak *ceteris paribus* magasabb bért kell fizetnie, mint a kevesebbet foglalkoztató versenytársának. Más modellekben több egyensúly is lehetséges: egy alacsony bér-alacsony teljesítmény és egy magas bér-magas teljesítmény jellemezte egyensúly, és a minimálbér bevezetése vagy növelése átlendítheti a gazdaságot az elsőből a jóléti szempontból jobb másodikba. Megint más modellek a vállalati képzés hatásait, a súrlódásokat vagy a keresést is beemelve adnak olyan eredményeket, amelyek megengedik, hogy bizonyos intervallumban a minimálbér emelése bővítse a foglalkoztatást. Ráadásul a parciális egyensúlyi modellek jóslatainál még bizonytalanabbak a tovaggyűrűző hatásokat is figyelembe vevő modellek (mindezt részletesebben lásd: *Köllő*, 2012; *Gábor*, 2012).

Ami a harmadikat, az elosztási hatásokat illeti, *Lee–Saez* (2012) például még tökéletes versenyt feltételező modelljükben is azt találja, hogy ha a társadalom céljai között elég nagy súllyal szerepelteti az elosztási igazságosságot, bizonyos feltételek mellett a minimálbér pozitív elosztási hatásai nagyobb hasznot hajthatnak azzal, hogy jobb jövedelmi pozícióba kerül a szegények egy része, mint amekkora társadalmi kárt okoz a klasszikus modellben a minimálbérral elke-relhetetlenül járó foglalkoztatáscsökkenés. A minimálbér jövedelmi egyenlőtlenségeket csökkentő hatása természetesen nem csak attól függ erősen, hogy a magasabb minimálbér hatására többet keresők és a hatására munkájukat elvesztők együttesen hogyan hatnak a jövedelemeloszlásra, hanem attól is, mennyire tehetünk egyenlőségjelet a „minimálbéres” és az „alacsony jövedelmű”, illetve „alacsony termelékenységű” közé.

Ha a gazdasági szereplők adóelkerüléssel is tudnak alkalmazkodni a minimálbér emeléséhez, akkor az emelés hatása módosul. A formális (bejelentett) munkavállalás relatív költsége megnő, és nagyobb az ösztönzés a félig (szürke) vagy teljesen informális (fekete) munkavállalásra. Ez enyhítheti az esetleges negatív foglalkoztatási hatást, de egyúttal csökkenti a fehéredéstől várt költségvetési többletbevételt is (ha csökken is a szürkebéresek adóelkerülése, nő a szürkén vagy feketén dolgozók aránya). Ezt a témakört részletesen is tárgyalja a Közelkép – I. 6. fejezete.

Ha az elmélet fő üzenete az, hogy „attól függ,” az empiriához kell fordulnunk. Vajon az ökonometriai eszközökkel folytatott vizsgálódások egyértelmű vá-

laszt adnak-e arra a kérdésre, hogy a minimálbér emelése bővíti vagy szűkíti a foglalkoztatást, csökkenti vagy növeli a jövedelmi egyenlőtlenségeket?

Sajnos, a minimálbér foglalkoztatási hatásának mérése számos statisztikai és módszertani problémával terhelt. Az ökonometriai vizsgálódások eredményeként kialakult, az 1990-es évek elejéig nagyjából konszenzusos vélekedés – amely szerint a minimálbér emelésének foglalkoztatási hatása negatív, és csupán mértéke kérdéses – *Card–Kruger* (1994) nagy port felkavaró tanulmánya után heves vitáknak adta át a helyét. Mindazonáltal, *Gábor* (2012) összesítése szerint mára a tanulmányok 60–80 százaléka továbbra is szignifikáns negatív foglalkoztatási hatást talál, és csak 20–40 százalék a nem szignifikáns vagy pozitív foglalkoztatási hatást kimutató cikkek aránya.

A számunkra legfontosabb hazai empirikus vizsgálódásokra jó lehetőséget teremtett a 2001–2002-es, arányait tekintve nemzetközi összehasonlításban is ritka nagymértékű (két év alatt az átlagbér 29 százalékaról a kanadai és brit szintet is meghaladva, 41 százalékáig szökő) minimálbér-emelés. Bár a növekvő munkakereslet mellett az aggregált számokban nem találni visszaesést, az ökonometriai tanulmányok a nemzetközi tapasztalatok nagy részével egybehangzóan negatív foglalkoztatási hatást találtak. *Kertesi–Köllő* (2004) az 5–20 fős cégek körében kimutatták: már az első emelés hatására 12 ezer állás szűnt meg. *Elek és szerzőtársai* (2012) 2003-ig terjedően vizsgálta, milyen hatást gyakorolt a foglalkoztatásra a minimálbér-emelések által indukált átlagbér-emelkedés. Tanulmányuk szerint az emelésben erősebben érintett vállalatok esetében az átlagbér lényegesen gyorsabban nőtt, a foglalkoztatás szignifikánsan lassabban emelkedett (vagy gyorsabban csökkent).

Ami az egyenlőtlenséget illeti, *Köllő* (2012) összefoglalója szerint, ha csak rövid távon is, de a nagymértékű minimálbér-emelés csökkentette a kereseti egyenlőtlenségeket: a bruttó keresetek Gini-mutatója az emelés előtti 0,39-ről 0,36-ra csökkent, bár 2005-re 0,38-as szintre kúszott vissza. Ez az átmeneti egyenlőtlenségcsökkenés nem jelentéktelen méretű, nagyjából a „rég” és az „új” EU-tagországok egyenlőtlensége közötti különbség 2005. évi értékének felel meg.¹² *A háztartások jövedelmi egyenlőtlenségére* gyakorolt hatás azonban ennél gyengébb volt, amit az magyaráz, hogy a minimálbéren fizetettek jellemzően nem első keresők a háztartásban; a nagy emelések idején kevesebb mint 20 százaléku tartozott az alsó jövedelmi negyedbe (*Benedek és szerzőtársai*, 2006; *Szabó*, 2007).

A minimálbér-szabályozás rendszere Magyarországon

A magyar szabályozásban a minimálbért évente, egyértelmű képlet vagy kritériumok nélkül szabják meg. Mértékéről a kormány dönt, a munkaadói és munkavállalói képviselőket hol jobban, hol pusztán konzultatív jelleggel bevonva (*Gábor*, 2012; *Neumann–Váradi*, 2012). A minimálbér a munkavállalók igen széles körére, a legújabb közmunkaszabályok bevezetéséig gyakorlatilag univer-

¹²EU-15: 29,9; a 12 új tagállam: 33,2. Forrás: [Eurostat](#).

zálisan, minden munkavállalóra kiterjedt. A magyar minimálbér-szabályozásra sokáig nem volt jellemző a munkavállalói jegyek – életkor, iskolázottság-szak-képzettség, munkatapasztalat, munkaképesség stb. – szerinti differenciálás lehetősége. A garantált szakmai bérminimumok 2006. évi bevezetésével és 2007-től kötelezővé tételével a magyar minimálbér-szabályozás is bevezetett egy (feléle történő) differenciálást, majd a 2012. évi munkatörvénykönyv tette lehetővé a „munkavállalók egyes csoportjaira eltérő összegű” bérminimum megállapítását (153. cikk 2. bekezdés). Mint *Gábor* (2012) hangsúlyozza, a fenti gyakorlat egyik eleme sem kirívó, mindegyikében a magyar szabályzás európai országok kisebb-nagyobb körével osztozik.

Érvek a minimálbér célzott, lefele való eltérítése mellett

Mint láttuk, mind a magyar, mind a nemzetközi empiria lehetségesnek tartja, hogy ha sikerül azonosítani olyan rész-munkaerőpiacokat, ahol a bérminimum bruttó bérköltsége (például az átlag- vagy mediánbéréhez képest) „túl magas”, tehát ahol a minimálbér feltételezett foglalkoztatáscsökkentő hatása jelentős, akkor az ezekre az érintett csoportokra vonatkozó minimálbér szintjét lecsökkentve a foglalkoztatási helyzet javulhat. Ha ez a pozitív hatás elég nagy, és a célzott lefele eltérítéssel járó társadalmi költségek (például politikai, költségvetési, gazdaságfeketítő, adminisztratív és arbitrázs jellegű) és mellékhatások nem túl nagyok, akkor egy ilyen eltérítés szolgálhatja a társadalmi jólétet akkor is, ha a bérminimum másik két funkciója (méltányosság, igazságosság) valamennyire csorbát szenvednek általa.

Az ilyen eltérítések a fejlett országokban egyáltalán nem ritkák: számos európai ország alkalmaz az életkor (fiatal: Hollandia, Szlovákia, Franciaország, Írország, Belgium, Nagy-Britannia), szolgálati idő (pályakezdés: Csehország, Lengyelország, Ciprus), megváltozott munkaképesség (Csehország, Szlovákia) vagy éppen alkalmi munkás státus (Spanyolország) szerint lefele differenciált minimálbéreket (lásd *Benedek és szerzőtársai*, 2006, 1. táblázat). Ezek az eltérítések jellemzően olyan célcsoportokat választanak ki, amelyek esetén az átlagbér alacsony, ezért az (univerzális) minimálbér a körükben az átlagbérhez képest viszonylag magas. Itt vélelmezhető ugyanis leginkább, hogy a rájuk vonatkozó minimálbér csökkentésével jelentős pozitív foglalkoztatási hatás érhető el.

Azt, hogy a társadalomnak összességében megéri-e egy-egy ilyen célzott minimálbér-eltérítés, természetesen csak az összes hatás gondos mérlegelése után lehet eldönteni. A célzott differenciálás során felmerülő megfontolások illusztrálására röviden összefoglaljuk egy e célt szolgáló szakpolitikai javaslat gondolatmenetét.

A regionális minimálbér Magyarországon

Scharle–Váradi (2009) hangsúlyozza, hogy bár *Rutkowski* (2003) és *Smith* (2007) a bérek és az árszínvonal jelentős területi szórása esetén javasolják, a

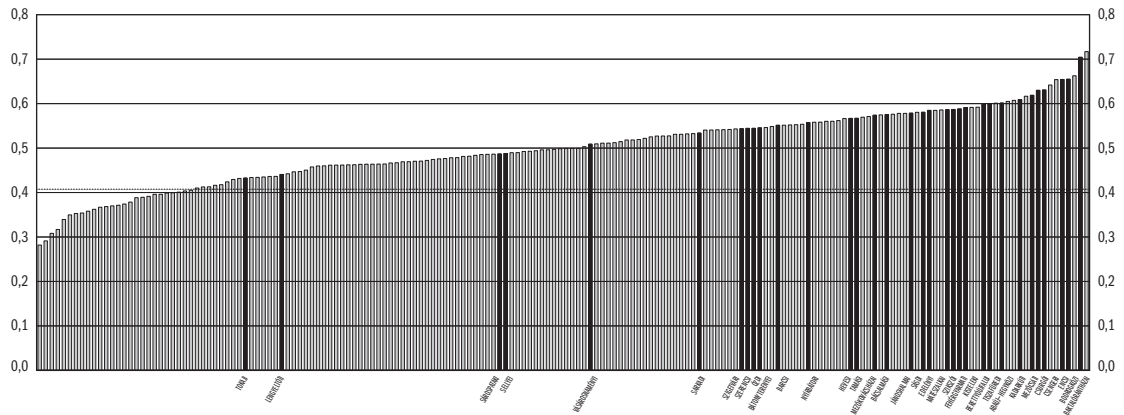
minimálbér területi eltérése Európában nem szokásos. Az OECD 2005. évi országértékelése viszont explicite javasolja Magyarország számára a minimálbér területi alapú differenciálását (OECD, 2005). Az ajánlás azon alapul, hogy az egységes minimálbér hatása a fejletlenebb területeken két okból is erősebb: egyrészt jellemzően alacsonyabb az ár- és bérszínvonal, így a minimálbér ott reálértékben és az átlagbérhez viszonyítva is magasabb. Másrészt ezeken a területeken nagyobb a képzetlenek aránya a munkavállalók között. Így, feltételezve, hogy a minimálbér nettó foglalkoztatási hatása a képzetlenekre negatívabb, mint a képzetettek, a fejletlenebb régiókat ez a hatás súlyosabban érinti. Ennek ellensúlyozására javasolják a területi differenciálást, vagyis az országosnál alacsonyabb minimálbér előírását a fejletlenebb régiókban. Ezt az ajánlást árnyalja, de összességében inkább erősíti az, amit a Közelkép – I. 6. fejezetében Benedek és szerzőtársai a fiktív minimálbéresek eloszlásáról írnak (például hogy az ilyen adócsalás nagyobb volumenű Budapesten, vagy a magasabb effektív keresetűek körében, akikből ezekben a régiókban kevesebb van), de a minimálbéresek területi egységenkénti megtisztítása a becsült fiktív minimálbéresektől az ott bemutatott eredmények felhasználásával további számításokat igényelne.

Az árak területi eltéréseiről Magyarországon keveset tudunk, bár *Dusek–Szalka* (2008) idősorai nagyrészt megerősítik azt az elméleti alapon is várható összefüggést, hogy ahol magasabb a jövedelemszint, ott magasabb az árszínvonal is. Ez azt jelenti, hogy a nominális kistérségi átlagbérek közötti különbségek felülbecsülik a reálbérek különbségeit (a Közelkép – I. bevezető 1. fejezetében is esett szó a regionális árszintkülönbségek és a nominális jövedelmekre kivetett adók problémájáról). Tekintve ugyanakkor, hogy a medián kistérség területe csak körülbelül 480 négyzetkilométer, a termékarbitrázs és a földrajzi mobilitás lehetősége megakadályozza, hogy a kicsi és sűrű kistérségek között túlzottan nagy árszínvonalbeli különbségek alakuljanak ki.

Az 5.4.1. ábra adatai arra utalnak, hogy az országos szinten is effektív minimálbér az elmaradott területeken az átlagosnál is erősebb hatásokkal járhat. Ez egybecseng azzal, hogy *Kertesi–Köllő* (2004) számítása szerint a 2001–2002. évi minimálbér-emelés miatti bérsokk a fiatalok, a képzetlenek és a magas munkanélküliségű régiókban élők körében volt a legmagasabb.

Ha területi alapú minimálbér-differenciálással próbálkozunk, az első kérdés, hogy milyen területi egységre vonatkozzon. *Scharle–Váradi* (2009) a kistérségi eltérést javasolja, mivel a megyék szintjén az egyenlőtlenségek egy jelentős része elvész, és az ingázás lehetőségét és költségét is figyelembe véve, a kistérség nagyjából az a terület, ami behatárolja a helyi munkaerőpiacot. Kistérségi szinten – ha kellő számú versengő munkaadó van jelen – a bérek rövidebb távon, a munkaerő és a tőke mozgása nélkül is kiegyenlítődnek, és ott a döntés politikai-adminisztratív keretei megteremthetők.

5.4.1. ábra: Minimálbér a kistérségi átlagbér arányában, 2008



Megjegyzés: Feketével a 33 legrosszabb helyzetű kistérség, szaggatott vonallal az országos átlag jelölve. A súlyozatlan bértarifa-adatok alulbecsülik az átlagbért, ezért a fenti arányok valamelyest felfelé torzítanak – a kistérségek relatív helyzetét azonban ez kevésbé érinti.

Forrás: *Scharle–Váradi* (2009) 2. ábra.

Az eltérítés mértékének megállapításához négy plauzibilis kritériumcsoportot azonosít a javaslat:

- a minimálbér által különösen érintett, alacsony termelékenységű munkaerő magas arányát jelző mutatók (a regisztrált munkanélküliségi ráta és különösen a tartós munkanélküliek és a fiatal munkanélküliek aránya, a megváltozott munkaképességűek aránya, valamint a képzetlenek aránya az aktív korú népességben);
- a képzetlen munkaerő iránti keresletet jelző mutatóként a képzetlen népességben a foglalkoztatottak aránya;
- a minimálbér effektív voltát mérő a minimálbér/átlagbér arány, a minimálbéren foglalkoztatottak arányát is számításba vevő úgynevezett Kaitz-index¹³ és a 2001. évi emeléskor mért sokk értéke;
- és a jövedelmi helyzetet mérő egy főre jutó adófizetés.

A különböző dimenziók különböző kistérségeket mutatnak különösen hátrányos helyzetűnek. *Scharle–Váradi* (2009) táblázatos formában azonosítják azt a néhány kistérséget, amelyben az eltérítés leginkább szóba jöhet.

Ezután szembenéznek a minimálbér-területi eltérítésének politikai nehézségeivel, és az érintettek (*stake-holders*) céljait és érdekeit vizsgáló elemzés révén igyekeznek politikailag is megvalósítható konstrukciókat kidolgozni az eltérítésre. Ennek figyelembevételével három lehetséges megoldást hasonlítanak össze, bemutatva mindegyik előnyeit-hátrányait és az érintettek várható reakcióit:

- a minimálbér lefelé eltérítésének lehetővé tétele a munkatörvénykönyv módosításával, de a konkrét eltérítési döntést a kistérségi fejlesztési tanács kezébe adva;

13 A Kaitz-index a minimálbér és az átlagbér hányadosa, szorozva a minimálbéren alkalmazottak arányával.

- a minimálbér bruttó terhének csökkentése a Start kártya mintájára fejlesztési források bevonásával;
- a minimálbér bruttó terhének csökkentése járulékkezdvmény formájában, költségvetési források bevonásával.

Végül nemzetközi összehasonlítás segítségével a differenciálás mértékével kapcsolatos számításokat végeznek, és az arbitrázs veszélyét csökkentő szabályokat dolgoznak ki, illetve amennyire ez lehetséges, kiszámolják néhány forrágtörvény költségvetési és foglalkoztatási hatásait. A korábbi empirikus becslésekre alapozott számításuk szerint a minimálbér 30 százalékos csökkentése az érintett kistérségekben két-három év alatt 6–12 százalékkal növelhetné a képzetlen munkaerő foglalkoztatását. Az elmúlt két év fejleményei, mindezekelőtt a járási szint közigazgatási szerepének megerősítése, illetve a munkatörvénykönyv említett módosítása a javaslat első, 2009-ben még némileg utópisztikusnak látszó verziójának megvalósítását is lehetővé teszi.

5.5. A munkavállalót és a munkaadót terhelő adók és járulékok eltérő hatásának nemzetközi irodalmáról

FÖLDESSY ÁRPÁD

A közgazdaságtan klasszikus modelljében a munkavállalói és munkaadói elvonások munkapiaci hatása azonos (*tax liability side equivalence, LSE*): az, hogy az adott adó vagy járulék melyik felet terheli, gazdasági értelemben független attól, hogy jogi értelemben kire vetették ki azt (*Musgrave, 1959; Stiglitz, 1988; Fullerton és Metcalf, 2003*). Ezt empirikus kutatások is alátámasztják, például *Tyrväinen, (1994)* és *Robertson–Symons (1990)* kutatása, amely szerint az eltérő adónemeknek nincs hatása a bérköltségek és a munkanélküliség OECD-országok közötti ingadozására. Ez abból fakad, hogy a klasszikus modellben a munkakínálatot a nettó bér, a munkakeresletet pedig a teljes bérköltség határozza meg, és ezek egyensúlyi helyzete a kettő különbségének (az elvonások összegének) mértékétől függ. Annak tehát nincs jelentősége, hogy az elvonásokon belül mekkora a munkavállalói és a munkaadói befizetés.

A legtöbb országban mégis nagy érdeklődéssel kísért politikai és közéleti kérdés a társadalombiztosítási járulékok elosztása a munkáltató és a munkavállaló között (*Borck és szerzőtársai, 2002; Ruffle, 2001*). Ennek magyarázatához a szakirodalom az ekvivalenciaelméletet alátámasztó feltevéseket vizsgálja. Ezek közül az első a tökéletesen versenyző munkapiac, ahol a bruttó bérek tökéletesen követik az adórendszerben beállt változásokat. Ez több esetben sérülhet külső tényezők miatt, így például az egyensúlyi bérhez közeli minimálbér, erős szakszervezeti tevékenység (*Riedl–Tyran, 2003*), progresszív adórendszer (*Lockwood–Manning, 1993; Holm és szerzőtársai, 1995; Rasmussen, 1997, 1998; Andersen–Rasmussen, 1999*) vagy bruttó bérekkel arányos munkanélküli-járadék esetén (*Picard–Toulemonde, 2001*). Ez utóbbi helyzet akkor áll

elő, ha a munkanélküli-járadék indexálva van a piaci bérekhez, ám adómentes, ami igen gyakori az OECD-országokban.

Ezen túl külső korlátozó tényezők hiányában is lehet tökéletlen a bérigazodás, például ha a munkavállalók nem fogadnak el nettó nominálbér-csökkenést, ami bérmerevséghez vezet. Ilyen esetben a reálbér csak az árszínvonal emelkedésével állhat be az új egyensúlyi szintre, ez pedig rövid távon mindenképpen cáfolja az ekvivalenciatézist. Míg *Bewley* (1999) a hatékonysági bért (*efficiency wage*)¹⁴ jelöli meg az endogén bérmerevség elsődleges okaként, *Pisauro* (1991) megmutatja, hogy az ekvivalencia ilyen munkapiacok esetében is érvényes, feltéve, hogy a résztvevők döntéseiket a nettó bérek alapján határozzák meg. *Riedl–Tyran* (2003) hipotézise szerint azonban hatékonysági bér esetén nem valószínű, hogy a döntések kizárólag a nettó béren alapuljanak. Hipotézisük *Kerschbamer–Kirchsteiger* (1999) eredményeire támaszkodik: a szerzők laboratóriumi körülmények között azt találták, hogy az adó megfizetésére jogilag kötelezett fél ténylegesen is nagyobb arányban viseli annak terheit. Az ekvivalenciatézis cáfolatának első lépéseként a racionalitás feltevését tesztelik, majd miután a kísérletben szereplők meggyőző hányada esetén ezt bizonyítottnak látják, azon a feltevésen lazítanak, hogy a munkavállalók kizárólag az adózás utáni jövedelmüket akarnák maximalizálni. Következtetésük szerint a munkapiacra hozott döntéseket a nettó béren túl bizonyos, a munkával és anyagi jóléttel kapcsolatos társadalmi normák is befolyásolják, ami pedig az ekvivalenciatézis korlátozott érvényességére utal.

Riedl–Tyran (2003) a társadalmi normákon belül az *ajándékcseré* (*gift exchange*) intézményére koncentrálnak, amely a hatékonysági bér fizetése mögött meghúzódó leglényegesebb hatásmechanizmus (*Campbell–Kamlani*, 1997). A továbbiakban ezt a megközelítést tekintjük át részletesen. Az elmélet szerint a munkáltatók kváziajándékként adják munkavállalóiknak a piaci egyensúly által meghatározottnál magasabb bért, amelyért cserébe az ellenőrizhető szintnél több igyekezetet remélnek. Ez részben túlmutat a hasznosságot maximalizáló és tökéletesen racionális munkavállaló feltevésén, ám a fennálló társadalmi normák fényében abszolút reális feltevésnek bizonyul. Bár *Akerlof* (1982) megmutatta, hogy az ekvivalencia ajándékcseré esetén is érvényes: a hipotézis szerint az ilyen csere által jellemzett munkapiacokon reális, hogy a munkavállalók az adót a munkáltatójukkal fennálló cserekapcsolattól függetlenül vizsgálják, és döntéseiket következképpen a bruttó bér mértékére alapozzák.

A cserekapcsolaton alapuló munkapiacra kitüntetett jelentősége van a munkáltató által kifizetett bérnek, amely – ha a munkavállaló számára megfigyelhető – jelzi a munkáltató megbecsülésének fokát, és ezen keresztül meghatározza a cserebe adott igyekezet mértékét. A hipotézis szerint azonban a munkáltató által kifizetett bér nem azonos a munkavállalói és munkaadói oldalt terhelő adók esetén, ugyanis míg előbbi esetben ez a bruttó, a második esetben ez a nettó bér.

14 A piaci egyensúlyi bérnél magasabb juttatás, amely az elismerésből fakadóan, illetve az esetleges állásvesztés magasabb költségén keresztül ösztönöz a minimálisan megkövetelhetőnél több igyekezetre és hatékonyabb munkavégzésre.

Az elmélet értelmében tehát, ha az adórendszerben az adók, illetve járulékok a munkavállalót terhelik, az általa érzékelt és a munkáltatói megbecsülés indikátorául használt bér a bruttó bér, és a munkavállalói igyekezet ennek válik függvényévé. Ha azonban az adók és járulékok mind a munkáltatói oldalra kerülnek, a munkavállaló által megfigyelt bérére a nettó bér válik, mivel abból a munkavállalót már nem terheli semmi. Egy ilyen változás eredményeképpen tehát, mivel a munkavállaló által érzékelt bér a bruttó helyett a nettó bér lesz, a megbecsülés indikátora csökken.

A munkavállalói elégedettséget és ezáltal az elkötelezettségüket szem előtt tartó munkaadó ebben az esetben a nettó bér emelésében lesz érdekelt. Ellenkező esetben, ha az adóteher a munkáltatói oldalról kerül át a munkavállalóra, a megfigyelt bér a bruttó bér lesz, amely elég magas ahhoz, hogy a munkáltató megkísérelje annak – és rajta keresztül a nettó bérnek – a csökkentését. Az tehát, hogy az elvonások mely oldalon jelentkeznek, hatékonysági bér esetén ellentétes irányban hat a nettó bérre, amely az oldalak közötti ekvivalencia elméletének cáfolatához vezet.

Riedl–Tyran (2003) a fenti hipotézist holland egyetemistákon végzett viselkedési kísérletekkel teszteli. Eredményeik szerint az ekvivalencia meglepte rövid távon is bizonyítható: a csak az adórendszer szerkezetében eltérő és egymástól független piacokon, valamint az egy azon piacon, de egymást időben követő különböző adórendszerek esetén is érvényes az ekvivalencia. Az adók megoszlása sem a munkavállalói igyekezetre, sem a munkaadók és munkavállalók közötti jövedelemeloszlásra nincs szignifikáns hatással.

A kísérlet külső érvényességét azonban több tényező is korlátozza, így például az, hogy a *Renner–Tyran* (2003) kísérletében felállított munkapiac erősen (40 százalékos) túlkínálatos volt. Ezen túl a tartós munkaviszonyok figyelmen kívül hagyása befolyásolhatta az eredményt: ezek bizonyítottan növelik a bérrugalmatlanságot olyan piacokon, ahol a munkáltató nem rendelkezik tökéletes információval a munkavállalók termelékenységéről. A kísérlet nem számol továbbá azzal, hogy a munkavállalók bérről alkotott képét nagyban alakíthatja az adórendszerrel kapcsolatos tájékozottság, tudatosság is. Míg a jól tájékozott munkavállalók az adók munkáltatói oldalra kerülését követő nettó bércsökkenéssel szemben megértők lehetnek, az erről nem pontos ismeretekkel rendelkező munkavállaló kevésbé lehet elfogadó. Végül az adókat érintő tájékozottság vagy tájékoztatatlanság lehet az adott adók esetében eltérő is. Sikeres kormányzati tájékoztatás például megismertethet és elfogadtathat új adókat, míg más adónemek ennek hiányában kívül maradhatnak a munkavállalók érdeklődésén (*Sausgruber–Tyran*, 2005).

Goerke (2000) a társadalombiztosítási járulék jelentőségét emeli ki, az ugyanis – szemben a jövedelemadóval – független az adózó jövedelmének forrásától. Míg ha a jövedelemadó befizetésének kötelezettsége átkerül a munkaadói oldalról a munkavállalóra, a bruttó bér változása az ekvivalenciaelmélet szerint

kárpótolja a munkavállalót, azonban a társadalombiztosítási járulék fizetésének munkavállalói oldalra kerülése esetén ez nem valósulhat meg teljes mértékben. Ennek oka, hogy míg jövedelemadókat csak foglalkoztatottak fizetnek, a társadalombiztosítási járulékot az inaktívak és munkakeresők is kötelesek fizetni. Őket azonban munkáltató hiányában nem kártalanítja senki, így a változás az ő nettó jövedelmüket – amely munkakeresők esetén a munkanélküli-járadék társadalombiztosítási járulékkal csökkentett értéke – érinti. A változás tágabb értelemben tehát megváltoztatja a bérjellegű és nem bérjellegű jövedelmek egymáshoz viszonyított arányát, ami elkerülhetetlen hatással van a munkakínálatra.

Összességében tehát elmondható, hogy a munkavállalói és munkaadói elvonások közti ekvivalencia elméletét a nemzetközi szakirodalom empirikusan igazolta. Az elmélet kiinduló feltevéseinek realitását tekintve azonban kritikus lehet az egyensúlyi bérhez közeli minimálbér vagy erős szakszervezeti tevékenység, valamint a progresszív adórendszer (*Lockwood–Manning*, 1993; *Holm és szerzőtársai*, 1995; *Rasmussen*, 1997, 1998; *Andersen–Rasmussen*, 1999), illetve az, ha a munkanélküli-járadék arányos a bruttó bérekkel (*Picard–Toulemonde*, 2001), esetleg adóköteles (*Goerke*, 2000). Ezek valamelyike szinte minden OECD-tagországban, így Magyarországon is jelen van.

Végül érdemes szót ejteni a munkavállalói magatartást a nettó béreken kívül potenciálisan meghatározó társadalmi normákról. Bár ezek vizsgálhatósága közgazdasági eszközökkel kérdéses, *Kerschbamer–Kirchsteiger* (1999) bizonyítottan találja szerepüket. *Riedl–Tyrann* (2003) e társadalmi normákon belül az ajándékcseré és a hatékonysági bér intézményére koncentrált, amelyek – eredményeik szerint – nem változtatnak a munkavállalói és munkaadói elvonások hatásának azonosságán.

HIVATKOZÁSOK

- ANDERSEN, T. M.–RASMUSSEN, B. S. (1999): Effort, taxation and unemployment. *Economics Letters*, Vol. 62. No. 1. 97–103 o.
- AKERLOF, G. A. (1982): Labor Contracts as Partial Gift Exchange. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 97. No. 4. 543–569. o.
- BENEDEK DÓRA–RIGÓ MARIANN–SCHARLE ÁGOTA–SZABÓ PÉTER (2006): Minimálbér-emelések Magyarországon 2001–2006. *Közpénzügyi Füzetek*, 16. sz.
- BETCHERMAN, G.–OLIVAS, K.–DAR, A. (2004) Impacts of Active Labor Market Programs: New Evidence from Evaluations with Particular Attention to Developing and Transition Countries. *World Bank Social Protection Discussion Paper*, No. 0402.
- BEWLEY, T. F. (1999): *Why Wages Don't Fall During a Recession*. Harvard University Press, Cambridge.
- BORCK, R.–ENGELMANN, D.–MÜLLER, W.–NORMANN, H.-T. (2002): Tax Liability Side Equivalence in Experimental Posted Offer Markets. *Southern Economic Journal*, Vol. 68. No. 3. 672–682. o.
- BOSWORTH D.–DAWKINS, P.–STROMBACK, T. (1996): *Economics of the Labour Market*. Addison Wesley Longman, Harlow.
- BROWN, A. J. G.–MERKEL, C.–SNOWER, D. J. (2011): Comparing the effectiveness of employment subsidies. *Labour Economics*, Vol. 18. No. 2. 168–179. o.
- CAMPBELL, C. S.–KAMLANI, K. S. (1997): The Reasons for Wage Rigidity: Evidence from a Survey of Firms. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 112. No. 3. 759–789. o.
- CARD, D.–KRUEGER A. B. (1994): Minimum wages and employment. A case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania. *American Economic Review*, Vol. 84. No. 4. 772–793. o.
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR–FÖLDESSY ÁRPÁD–SCHARLE ÁGOTA (2012): Evaluating the impact of a

- well-targeted wage subsidy using administrative data. BWP, IE-HAS, megjelenés alatt.
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR–SCHARLE ÁGOTA (2011): *Foglalkoztatáspolitikai programok hatásvizsgálatának tanulságai Magyarországon*. Megjelent: *Fazekas Károly–Kézdi Gábor* (szerk.): Munkaerőpiaci Tükör. MTA Közgazdaságtudományi Intézet–Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 186–197. o.
- CSOBA JUDIT–NAGY ZITA ÉVA (2011): A magyarországi képzési, bértámogatási és közfoglalkoztatási programok hatásvizsgálata. Megjelent: *Fazekas Károly–Kézdi Gábor* (szerk.): Munkaerőpiaci tükör, 2011. Közleked. Foglalkoztatáspolitikai programok hatásvizsgálata. MTA KTI–OFA, Budapest, 113–144. o.
- DUSEK TAMÁS–SZALKA ÉVA (2008): Agrártermékek területi árkülönbségei Magyarországon, Megjelent: *Lengyel Imre–Lukovics Miklós* (szerk.): Kérdőjelek a régiók gazdasági fejlődésében. JATEPress, Szeged, 235–247. o.
- EHRENBERG, R. E.–SMITH, R. S. (2003): *Korszerű munkagazdaságtan. Elmélet és közpolitika*. Panem, Budapest.
- ELEK PÉTER–KÖLLŐ JÁNOS–REIZER BALÁZS–SZABÓ PÉTER ANDRÁS (2012): Detecting wage under-reporting using a double hurdle model. Megjelent: *Lehmann, H.–Tatsiramos, K.* (szerk.): *Research in Labor Economics*, 34. kötet: Informal Employment in Emerging and Transition Economies, 4. fejezet, 135–166. o.
- FULLERTON, D.–METCALF, G. (szerk.) (2003): *The Distribution of Tax Burdens*. Edward Elgar, Cheltenham.
- GÁBOR R. ISTVÁN (2012): A magyar minimálbér-szabályozás és hatása a foglalkoztatásra, különösen 2000-től napjainkig. Kézirat.
- GÁBOS A. (2000): Elemzések a gazdasági és társadalompolitikai döntések előkészítéséhez 13. TÁRKI 2000. május.
- GALASI PÉTER (szerk.) (2002): Munkakínálat, Közleked. I. rész, Megjelent: Munkaerőpiaci Tükör, 2002. MTA KTI–OFA, Budapest, 39–134. o.
- GALASI PÉTER–LÁZÁR GYÖRGY–NAGY GYULA (1999): *Az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök hatásságát meghatározó tényezők*. Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek, 4.
- GALASI PÉTER–NAGY GYULA (2005): Az aktív programokban résztvevők állásba lépési esélyei és az aktív programok időtartamát meghatározó tényezők a Monitoring adatállománya alapján. BCE Emberi erőforrások tanszék, Budapest.
- GOERKE, L. (2000): The Wedge. IZA Discussion Paper, No. 71
- HAMERMESH, D. S. (1993): *Labor Demand*. Princeton University Press Princeton, New Jersey,
- HOLM, P. ÉS KOSKELA, E. (1995): Tax Progression, Structure of Labour Taxation and Employment. *FinanzArchiv/Public Finance Analysis*, Vol. 53. No.1. 28–46. o.
- ILO (2009): *Global Wage Report 2008/2009. Minimum wages and collective bargaining. Towards policy coherence*. ILO, Genf.
- JAKAB M. ZOLTÁN–KAPONYA ÉVA (2010): *A Structural Vector Autoregressive (SVAR) Model for the Hungarian labour market*. Magyar Nemzeti Bank, WP 2010/11.
- JENKINS, S. P. (1995): Easy Estimation Methods for Discrete-Time Duration Models. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 57. No. 1. 129–138. o.
- KÁTAY GÁBOR–WOLF ZOLTÁN (2004): Beruházások, tőkeköltség es monetáris transzmisszió Magyarországon. *MNB Füzetek*, 2004/12.
- KATZ, L. F. (1996): Wage Subsidies for the Disadvantaged. NBER Working Paper, No. W5679.
- KERSCHBAMER, R.–KIRCHSTEIGER, G. (2000): Theoretically Robust but Empirically Invalid? An Experimental Investigation into Tax Equivalence. *Economic Theory*, Vol. 16. No. 3. 719–734. o.
- KERTESI GÁBOR–KÖLLŐ JÁNOS (2003): Fighting “Low Equilibria” by Doubling the Minimum Wage? Hungary’s Experiment, IZA Discussion Paper, No. 970. 2003. december.
- KERTESI GÁBOR–KÖLLŐ JÁNOS (2004): A 2001. évi minimálbér-emelés foglalkoztatási következményei. *Közgazdasági szemle*, 51. évf. 4. sz. 293–324. o.
- KLUVE, J. (2010): The Effectiveness of European Active Labour Market Policy. *Labour Economics*, Vol. 17. No. 6. 904–918. o.
- KÖLLŐ JÁNOS (1998): Employment and wage setting in three stages of Hungary’s labour market transition. Megjelent: *Commander, S.* (szerk.) (1998): *Enterprise restructuring and unemployment in models of transition*, World Bank, Washington, 57–108. o.
- KÖLLŐ JÁNOS (2012): A minimálbér-szabályozás. Megjelent: *Fazekas Károly–Scharle Ágota* (szerk.): *Nyugdíj, segély, közmunka. A magyar foglalkoztatáspolitikai két évtizede, 1990–2010*. Budapest Intézet–MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest, 143–155. o.
- KÖRÖSI GÁBOR (2002a): Comments on “Unemployment in the Transition Economies” by Alena Nesporova. *Economic Survey of Europe*, No. 2. 92–95. o.
- KÖRÖSI GÁBOR (2005): Vállalati munkahelyteremtés és -rombolás. *Közgazdasági Szemle*, 52. évf. 11. sz. 825–845. o.
- KÖRÖSI GÁBOR (szerk.) (2002b): *Munkaerő-kereslet. Közleked. II. rész*, Megjelent: Munkaerőpiaci Tükör, 2002. MTA KTI–OFA, Budapest, 135–176 o.
- LEE, D.–SAEZ, E. (2012): Optimal minimum wage policy in competitive labor markets. *Journal of Public Economics*, 96. 739–749. o.
- LOCKWOOD, B.–MANNING, A. (1993): Wage Setting and the Tax System. *Theory and Evidence for the Unit*

- ed Kingdom. *Journal of Public Economics*, Vol. 52. No. 1. 1–29. o.
- LOVÁSZ ANNA (2012): Munkapiaci diszkrimináció. Megjelent: *Fazekas Károly–Scharle Ágota* (szerk.): Nyugdíj, segély, közmunka. A magyar foglalkoztatáspolitikai két évtizede, 1990–2010. Budapest Intézet–MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest, 156–168. o.
- MICKLEWRIGHT, J.–NAGY GYULA (2006): Az álláskereső ellenőrzése és a munkanélküliség időtartama. Egy társadalomtudományi kísérlet. *Közgazdasági Szemle*, 53. évf. 7–8. sz. 641–660. o.
- MTA KTI (2012): [Adatbank. Segélyezés és munkaerő-piaci programok](#). On-line adatbázis.
- MUSGRAVE, R. (1959): *The Theory of Public Finance*. McGraw-Hill, New York.
- NEUMANN LÁSZLÓ–VÁRADI BALÁZS (2012): Bér és adópolitika. Megjelent: *Fazekas Károly–Scharle Ágota* (szerk.): Nyugdíj, segély, közmunka. A magyar foglalkoztatáspolitikai két évtizede, 1990–2010. Budapest Intézet–MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest, 31–46. o.
- NEUMARK, D.–WASCHER, W. (2008): *Minimum Wages*, MIT Press, Cambridge, MA.
- O’LEARY, C. J. (1998): [Evaluating the Effectiveness of Active Labor Programs in Hungary](#). Upjohn Institute Technical Reports. Upjohn Institute Technical Report, No. 98–013.
- OECD (2005): *Economic survey of Hungary*, OECD, Párizs.
- PICARD, P. M.–TOULEMONDE, E. (2001): On the Equivalence of Taxes Paid by Employers and Employees. *Scottish Journal of Political Economy*, Vol. 48. No. 4. 461–470. o.
- PISAURO, G. (1991): The Effect of Taxes on Labour in Efficiency Wage Models. *Journal of Public Economics*, Vol. 46. No. 3. 329–345. o.
- RASMUSSEN, B. S. (1997): Non-Equivalence of Employment and Payroll Taxes in Imperfectly Competitive Labour Markets. University of Aarhus, Working Paper, 22.
- RASMUSSEN, B. S. (1998): Long Run Effects of Employment and Payroll Taxes in an Efficiency Wage Model. *Economics Letters*, Vol. 58. No. 2. 245–253. o.
- RENNER, E.–TYRAN, J.-R. (2004): Price Rigidity in Customer Markets. *Journal of Economic Behavior & Organization* 55(4)
- RIEDL, A.–TYRAN, J.-R. (2005): Tax Liability Side Equivalence in Gift-Exchange Labor Markets. *Journal of Public Economics*, Vol. 8. No. 9. 2369–2382. o.
- ROBERTSON, D.–SYMONS, J. (1990): [Employment versus Employee Taxation: The Impact on Employment](#). Megjelent: *OECD Employment Outlook*. 6. fejezet.
- RUFFLE, B. J. (2005): Tax and Subsidy Incidence Equivalence Theories: Experimental Evidence from Competitive Markets. *Journal of Public Economics*, Vol. 89. No. 8. 1519–1542. o.
- RUTKOWSKI, J. (2003): [The minimum wage: curse or cure?](#) World Bank.
- SAUSGRUBER, R.–TYRAN, J.-R. (2005): Testing the Mill hypothesis of fiscal illusion, *Public Choice*, Springer, Vol. 122. No.1, 39–68. o.
- SCHARLE ÁGOTA–BENCZÚR PÉTER–KÁTAY GÁBOR ÉS VÁRADI BALÁZS (2010): [Hogyan növelhető a magyar adórendszer hatékonysága?](#) *Közpénzügyi füzetek*, 26. sz. 2010. július.
- SCHARLE ÁGOTA–VÁRADI BALÁZS (2009): [A területileg differenciált minimálbér indokoltságának vizsgálata](#). Kutatási jelentés. Budapest Intézet, Budapest.
- SMITH, D. B. (2007): [Does Britain have regional justice or injustice, in its government spending and taxation?](#) *Britain and Overseas*, Vol. 37. No. 1.
- STIGLITZ, J.E. (1988): *Economics of the Public Sector*. 2. kiadás, Norton, New York.
- SZABÓ PÉTER ANDRÁS (2007): A 2000–2001. évi minimálbér-emelés hatása a jövedelemeloszlásra, *Közgazdasági Szemle*, 54. évf. 5. sz. 397–414.o.
- TARJÁNI HAJNALKA (2004): A szakképzettség-intenzív technológiai változás hatásának becslése a tényezőkeresleti rugalmasságokra Magyarországon. MNB Műhelytanulmány, 2004/3.
- TYRVÄINEN, T. (1994): Real Wage Resistance and Unemployment: Multivariate Analysis of cointegrating Relations in Ten OECD Economies, *The OECD Jobs Study Working Paper Series*, OECD, Párizs.

6. ADÓELKERÜLÉS, ADÓCSALÁS, FEKETE- ÉS SZÜRKEFOGLALKOZTATÁS

BENEDEK DÓRA, ELEK PÉTER & KÖLLŐ JÁNOS

Bevezetés

A munkapiachoz köthető adócsalásnak és adóelkerülésnek több formája van. Míg a dolgozók egy részének foglalkoztatása teljesen legális, jövedelmeik után adót és járulékot fizetnek (*fehér foglalkoztatás*), egy másik részüket ugyan bejelentik, de jövedelmeik egy hányadát adófizetés nélkül, zsebbe kapják, vagy adófizetési kötelezettségeiket más, nem törvényes módon (például színlelt szerződések útján) csökkentik (*szürke foglalkoztatás*). A munkavállalók harmadik csoportját be sem jelentik (*fekete foglalkoztatás*). A fekete- és szürke foglalkoztatás tehát törvénybe ütközik, így az *adócsalás* kategóriájába tartozik, míg a fehér- (legális) foglalkoztatáson belül megkülönböztethetünk olyan (például vállalkozói) csoportokat, amelyek különböző *adóelkerülési* módszerekkel, törvényes módon csökkentik adófizetési kötelezettségüket.

A fekete- és szürke foglalkoztatás, illetve a legális adóelkerülés kérdésköre nem véletlenül áll a hazai gazdaságpolitikai viták középpontjában. Ezek elterjedtsége ugyanis alapvetően befolyásolja például azt, hogy a minimálbér emelésének, az alacsony képzettségű munkavállalók adóteher-csökkentésének vagy más gazdaságpolitikai intézkedéseknek milyenek az összesített gazdasági hatásai. A tisztánlátás érdekében ebben a fejezetben – elsősorban már meglevő tanulmányok alapján – összefoglaljuk a munkapiachoz köthető adóeltitkolásra vonatkozó empirikus eredményeket. A rövid elméleti bevezető után ismertetjük a rejtett gazdaság, majd a rejtett foglalkoztatás elterjedtségére vonatkozó nemzetközi kutatások empirikus megállapításait, majd rátérünk a hazai fekete- és szürke foglalkoztatás, illetve a vállalkozók adóeltitkolásának részletes, mikroszintű adatokon alapuló vizsgálatára. Végül, az utolsó alfejezetben az adócsalás jövedelem-újraelosztási hatásait elemezzük, továbbra is mikroszintű adatok alapján. Több helyen kitérünk megállapításaink gazdaságpolitikai következményeire.

Az adóeltitkolást meghatározó tényezők

A szokásos közgazdasági megközelítés szerint (lásd például *Slemrod–Yitzhaki*, 2002) a gazdasági szereplők a várható költségek és hasznok – azaz a fizetendő büntetés várható értéke és az elcsalható adó nagyságának – összehasonlításával döntenek az adócsalásról.¹ Ebből következően a magasabb bírság és az ellenőrzések fokozása (illetve jobb célzása) mindenképpen mérsékli az adóel-

¹ A büntetés várható értéke a büntetéssel megnövelt adófizetési kötelezettség és a lebukás esélyének a szorzata.

titkolást, míg az adókulcsok hatása az elméleti modellekben nem egyértelmű – hiszen azok a várható hasznokat és költségeket is befolyásolják. A standard modell alapján azonban nehéz megmagyarázni a társadalmakban – a mérsékelt lebukási esélyekhez és büntetési tételekhez képest – mégis meglevő adófizetési hajlandóságot, ezért az újabb, viselkedés-gazdaságtani irodalom beépíti a modellekbe a társadalmi környezet hatását, például a normakövetés és a csoporthoz tartozás igényét.²

Az elméleti irodalom egy másik ága az adócsalás torzító hatásait vizsgálja. E szerint az elcsalt adó tervezhető módon csökkenti az effektív adókulcsokat, ezért az adócsalás fő negatív következménye nem is a kieső adóbevétel, hanem egyrészt az, hogy különböző ágazatokat különféleképpen érint, és így torzítja a gazdasági tevékenységet, másrészt nem szándékolt jövedelemátcsoportosítást okoz a gazdasági szereplők között.

Rátérve az empirikus megállapításokra, a nemzetközi szakirodalom az adóeltitkolás, azon belül a fekete- és szürkefoglalkoztatás több befolyásoló tényezőjét is felsorolja. Több tanulmány is kimutatta makroszintű adatok alapján, hogy az adóterhek pozitív kapcsolatban állnak az adóeltitkolás mértékével (lásd például *Christie–Holzner*, 2006). Quebeci mikroszintű adatokon már *Lemieux és szerzőtársai* (1994) tanulmánya igazolta, hogy az adóterhek hatással vannak a fehér- és a feketefoglalkoztatás közötti választásra, míg *Slonimczyk* (2012) az oroszországi egykulcsos adóreformot elemezve mutatta be, hogy az informális foglalkoztatás csökkent abban a munkavállalói szegmensben, ahol az adókulcs csökkent. Az adóterhelés bevallott jövedelemre kifejtett hatásával még több empirikus tanulmány foglalkozik, bár arról megszlanak a vélemények, hogy a bevallott jövedelem változása az adóeltitkolás (azaz a szürkefoglalkoztatás), az adóoptimalizálás (például munkajövedelmek tőkejövedelemmé alakítása) vagy inkább a munkakínálat változásából adódik. Ezzel a vitával a Közelkép – I. 2. fejezete foglalkozik részletesen, de általánosságban elmondható, hogy az alkalmazkodásban valószínűleg mindkét csatorna szerepet játszik (lásd például *Saez és szerzőtársai* (2012) összefoglaló cikkét vagy *Gorodnichenko és szerzőtársai*, 2009) cikkét az oroszországi adóreformról). Az adók hatásán felül a fekete- és szürkefoglalkoztatást befolyásoló tényezőként szokás említeni a túlzott szabályozást a munka- és termékpiacon, a vállalkozások adminisztratív terheit, a férfifoglalkoztatásba lépés esetén megszűnő szociális ellátásokat, valamint az adóellenőrzés lazaságát (lásd például *Koettl–Weber*, 2012).

A rejtett gazdaság elterjedtségének aggregált adatokon alapuló becslései

² Az adóelkerülés és adócsalás elméleti irodalmát magyar nyelven például *Scharle és szerzőtársai* (2010) foglalták össze.

A rejtett gazdaság mérésére közvetlen vagy közvetett módszereket alkalmazhatunk. A közvetlen módszerek lakossági vagy vállalati adatfelvételekre és (mik-

roszintű) adminisztratív adatok másodelemzésére támaszkodnak, például abból számolva a rejtett gazdaság méretét, hogy az adóhatósági ellenőrzések során milyen mértékű adóhiányt tárnak fel. A közvetett módszerek a teljes gazdasági aktivitást és jövedelmet különféle, ezekkel korreláló *proxy* változók alapján közelítik, és hasonlítják össze a *bevallott* gazdasági teljesítménnyel, illetve jövedelemmel. Az összehasonlítás történhet mikroszinten – például háztartási felvételekben a tényleges jövedelmet fogyasztási vagy étel-miszer-fogyasztási adatokkal közelítve, lásd például *Pissarides–Weber* (1989); vagy pedig makroszinten – például a készpénzforgalom vagy az energiafogyasztás alapján következtetve a teljes gazdasági tevékenységre, lásd például *Lackó* (1998). A makroszintű megközelítések előnye a kisebb adatigény, a mikroszintűeké viszont az, hogy a rejtett tevékenységek eloszlásáról is adnak információt. *Schneider* (2004) részletes leírást nyújt az egyes módszerekről.

A nemzetközi összehasonlító tanulmányokból jellemzően az derül ki, hogy Magyarországon a rejtett gazdaság részaránya a nyugat-európainál magasabb, egyes kelet-európai országokénál azonban alacsonyabb. *Schneider* (2004) és (2012) makroszintű adatokat használó, közvetett becslései szerint Magyarországon a GDP 24–26 százaléka származott a rejtett gazdaságból 1999 és 2007 között, ami megfelel a lengyel szintnek, jóval magasabb a cseh és a szlovák (17–19 százalék), valamint az osztrák és a német (10–16 százalék) értékeknél, de alacsonyabb a Romániára vonatkozó 30–34 százalékos becslésnél. Magyarország rejtett gazdaságára vonatkozó különféle eredményeket közöl *Elek és szerzőtársai* (2009b) 1. táblázata.

Egyes nemzetközi összehasonlító tanulmányok a rejtett gazdaság miatt kieső adóbevételeket becsülik meg a nemzeti számlák jövedelem- és fogyasztási adatai és az adószabályok alapján számítható „elméleti” adóbevételek, valamint a ténylegesen befolyt bevételek összehasonlításával. *Christie–Holzner* (2006) Magyarországra vonatkozó nyers számítása ily módon 46 százalékra teszi az áfa-fizetés elől eltitkolt fogyasztást, 30 százalékra az eltitkolt szja-alapot, és 36 százalékra a tb-járulék eltitkolt alapját. Ez a számítás nem veszi figyelembe az adórendszer teljes komplexitását és az összes adókedvezményt, így felső becslésnek tekinthető, azonban nemzetközi összehasonlításra alkalmas lehet. Az összehasonlítás itt is azt mutatja, hogy a magyarországi adóeltitkolás a nyugat-európainál magasabb, és nagyságrendileg hasonló a többi visegrádi országhoz. A legfőbb adónemek eltitkolásának hatására pontosabb becslést ad Magyarországon *Krekó–P. Kiss* (2008), akik szerint az áfa-alap kiesése 2005–2007-ben a GDP 12–14 százaléka volt, ami a háztartások fogyasztási kiadásának (az áfa-alapnak) a 23–27 százaléka, és így lényegesen kevesebb *Christie–Holzner* (2006) becslésénél. *Krekó és P. Kiss* számításai szerint az eltitkolt áfa a GDP 2 százaléka körül alakult. A teljes, általuk számszerűsített adóeltitkolás – az alkalmazottak és az önfoglalkoztatók adóeltitkolásával együtt – pedig a GDP 7–8 százalékának adódott.

A rejtett foglalkoztatás nemzetközi becslései

Rátérve az adóeltitkolás munkapiachoz köthető formáira, a nemzetközi irodalomban az országok közötti összehasonlítás során nem mindig tudják a rejtett foglalkoztatás minden dimenzióját (szürke és fekete) pontosan figyelembe venni, ezért annak jobban mérhető közelítéseit alkalmazzák. Így gyakran informális foglalkoztatottnak tekintik az alkalmazottak nélküli vállalkozókat, segítő családtagokat, az írásos munkaszerződés nélkül foglalkoztatottakat vagy (az előbbieknél bővebb kategóriaként) a mikrovállalkozásokban (például az öt fő alatti cégekben) alkalmazott munkavállalókat. A különböző közelítő kategóriák más és más nagyságrendet adnak az informálisan foglalkoztatottak arányára. Csak három szokásos kategóriát említve, Magyarországon például a nem mezőgazdasági foglalkoztatottak 6 százaléka volt saját alkalmazott nélküli vállalkozó és 2,6 százalékát alkalmazták írásos munkaszerződés nélkül 2006–2007-ben (ez utóbbi arány lényegében a felére csökkent 2002 óta), míg az összes munkavállaló mintegy 2 százaléka rendelkezett több munkaviszonnyal. Ezek az arányok néhány kivétellel hasonlítanak a visegrádi országokéhoz, de – a munkaszerződéssel nem rendelkezők, illetve a vállalkozók esetén – lényegesen alacsonyabbak a fejletlenebb OECD-tagországokhoz, például Mexikóhoz és Törökországhoz viszonyítva.³

Az Európai Bizottság 2007. évi Eurobarometer-felmérése szerint a magyar lakosság 7 százaléka állította, hogy végzett feketemunkát az elmúlt 12 hónap során, és az alkalmazásban állók 8 százaléka nyilatkozott úgy, hogy rendszeres jövedelmét teljes mértékben vagy részben zsebbe kapta. A magyar adatok tehát az EU-átlagnál (ami mindkét esetben 5 százalék) magasabb fekete- és szürkefoglalkoztatásra utalnak. Értelmezésüket ugyanakkor nehezíti az a tény, hogy a válaszolók bevallása szerint a legtöbben Dániában végeztek nem regisztrált munkát (18 százalék), míg a dél-európai országokban nagyon alacsony arány adódott (1–4 százalék Cipruson, Máltán, Olaszországban, Spanyolországban, Görögországban), ami ellentmond más forrásból származó információknak. Mindez arra utal, hogy a fekete- és szürkefoglalkoztatás országok közötti eltéréseit a válaszadási hajlandóság eltérései és az országonként eltérően értelmezett kérdések miatt lakossági megkérdezés alapján nem lehet meggyőzően elemezni.

A továbbiakban főleg más célra gyűjtött mikroszintű (adminisztratív és lakossági) adatok másodelemzésével adunk képet a bérekhez kapcsolódó magyarországi adóeltitkolásról. Ezzel a megközelítéssel kiküszöbölhetjük a közvetlenül az adóeltitkolásra irányuló kérdőíves felmérések aluljelentési torzítását, ugyanakkor megmarad a mikroszintű elemzések azon előnye, hogy dezaggregáltan is elemezni tudjuk az adóeltitkolás jelenségét. E vizsgálatok jellemzően 2007-ben vagy még előbb lezárultak, ezért kiegészítendő őket, a fejezet végi 6.1-es fejezet egy 2008. évi és egy 2012. évi lakossági felmérés eredményeinek

³ Az adatok forrása: *OECD* (2008). A számítások a *European Social Survey*, *European Labour Force Survey* és *OECD Labour Force Statistics* adatbázis alapján készültek.

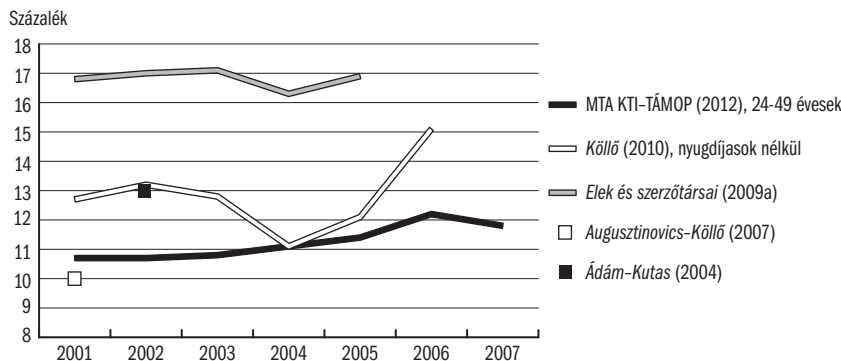
összehasonlításával mutatja be a zsebbe fizetés gyakoriságának változását az utóbbi négy évben.

A feketefoglalkoztatás mérése adminisztratív adatok segítségével

A feketefoglalkoztatáson belül azok arányát tudjuk közvetlen módon megbecsülni, akiket munkáltatójuk nem jelentett be a hatóságoknak, de ők maguk különböző felvételekben bevallják, hogy dolgoznak. Az összehasonlításhoz a bejelentett foglalkoztatottak (azaz a járulékköteles foglalkoztatási jogviszonyban állók) számát az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság (ONYF), illetve a Nemzeti Adó- és Vámhivatal (NAV, korábban APEH) egyéni szintű adminisztratív adatai alapján számíthatjuk, a teljes foglalkoztatás mérőszámának pedig a KSH Munkaerő-felmérését (MEF) tekinthetjük.⁴ Az összehasonlító (diszkrepancia) módszer helyessége azon múlik, hogy a feketén foglalkoztatottak nagy többsége bevallja-e a munkáját a MEF-ben. Közvetett módon erre utal az, hogy a többi felméréshez képest (Népszámlálás, KSH időmérése, Tárki Monitor) a MEF mérte 2001-ben a legmagasabb foglalkoztatotti létszámot (*Elek és szerzőtársai*, 2009b).

Az utóbbi években több, az összehasonlító módszert követő tanulmány is megbecsülte a MEF-adatokban megjelenő feketefoglalkoztatást (*6.1. ábra*).

6.1. ábra: A MEF-ben megjelenő feketefoglalkoztatás becslései, 2001–2007 (százalék)



Forrás: Gyűjtés a megjelölt tanulmányokból.

Az eredmények némileg eltérnek az alkalmazott módszerektől és mintaszűkítések miatt függően, de minden esetben a 10–17 százalékos sávba esnek, és nem utalnak érdemleges időbeli változásokra 2001–2007 között. (Annak ellenére így van ez, hogy 2002-ben jelentősen megemelkedett a minimálbér, ami az elméleti modellek szerint a feketemunka-arány emelkedésének irányába hat.) *Ádám-Kutas* (2004) a MEF-adatokat az APEH-bevallási adatokkal hasonlított össze. *Elek és szerzőtársai* (2009a) az ONYF-tól kapott 200 ezer fős egyéni járulékfizetési adatbázison képezték le precízen a MEF foglalkoztatotti defini-

⁴ Mint ismeretes, a MEF-ben az számít foglalkoztatottnak, aki a referenciahéten legalább egy óra jövedelemtermelő munkát végzett, vagy egyet sem, de csak átmenetileg volt távol a munkahelyétől.

cióját, és a biztosítási jogviszonyok kezdetének és végének figyelembevételével korrigálták az éveknek csak egy részét lefedő (töredékes) jogviszonyokat.⁵ *Augustinovic–Köllő* (2007) kissé más módon, az ONYF-adatbázisban szereplő éves jogszerző idők segítségével korrigálta a töredékes munkaviszonyokat, a figyelmet a nem nyugdíjas népességre korlátozva. Végül, az MTA KTI-ben koordinált TÁMOP 2.3.2.-09. program keretében egy, az előzőknél jóval nagyobb – a népesség felének adminisztratív adatait tartalmazó – panelminta alapján készült becslés, ami azonban csak a 25–49 évesekre vonatkozik, és viszonylag alacsony értékeket jelez. (A még nem publikus adatokról lásd a Függelékét.)

Ezek az eredmények összhangban állnak a kérdőíves kutatások becsléseivel: a feketemunka arányát *Semjén és szerzőtársai* (2009b) 15 százalékra, *Czibik–Medgyesi* (2007) nagyjából 10 százalékra becsüli. *Köllő* (2010) a KSH és az ONYF egy közös adatfelvételét (lásd *Bálint és szerzőtársai*, 2010) használva azokra adott becslést, akik egy vizsgált évtől 2008-ig ugyanazon a munkahelyen dolgoztak a MEF szerint. A teljesen bejelentetlen munka (éves szinten nulla nyugdíjjogszerzés) aránya még ebben a stabil munkavállalói körben is átlagosan elérte a 8,4 százalékot 1999–2006-ban.⁶

A mikroadatokat tartalmazó adatbázisok alapján a számításokat foglalkoztatási forma, nem, életkor, lakóhely és foglalkozás szerint is elvégezhetjük. Megállapítható először is, hogy az alkalmazottak körében lényegesen kisebb a feketemunka, mint a vállalkozók körében. 2004-ben például a MEF-ből számított 527 ezer vállalkozóval szemben csak 302 ezer, az ONYF-ben vállalkozónak tekinthető személy állt (*Elek és szerzőtársai*, 2009a). A nem regisztrált foglalkoztatás aránya lényegesen magasabb a férfiak, mint a nők körében, életkor szerint pedig a 25–39 éves korosztályban a leggyakoribb. Összességében a feketén foglalkoztatottak mintegy fele a 25–39 éves korosztályba tartozik (lásd a 6.2. ábrát).

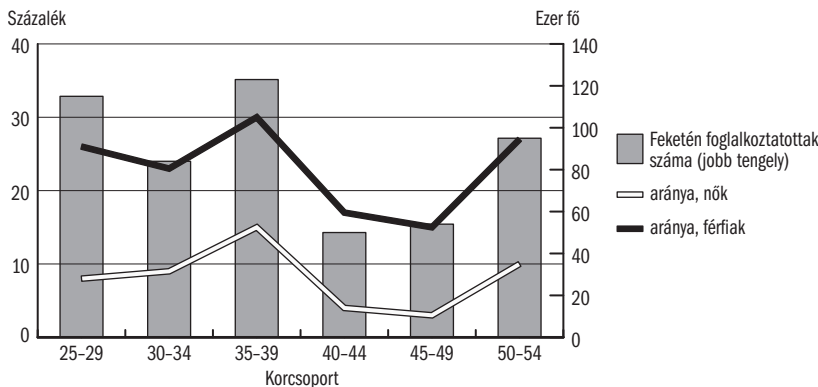
A feketemunka aránya legmagasabb az ország középső területén, és az átlagosnál nagyobb az Alföldön. A regionális becslést ugyanakkor torzíthatja, hogy az ONYF-adatokban a bejelentett állandó lakóhely, míg a MEF-adatokban a tényleges lakhely szerepel, így a több munkalehetőséget kínáló régiókba frissen beköltöző munkaerő még nem ott jelenik meg bejelentett foglalkoztatotként. Más adatokból azonban tudjuk, hogy a migráció alacsony, így ez a torzítás valószínűleg nem jelentős. *Sik–Tóth* (1998) kérdőíves felmérésen alapuló eredményeivel összhangban az itt hivatkozott számítások szerint is a Dunántúlon – ezen belül is a közép-dunántúli régióban – a legalacsonyabb a feketefoglalkoztatás. A foglalkozási csoportok szerinti becslés nagyon érzékeny a besorolások pontosságára, ezért itt csak az egyértelmű eredményeket emeljük ki: a magasépítésben dolgozók, a sofőrök, a gépkezelők, a technikusok és a személyi szolgáltatásokban alkalmazottak körében nagy létszámú és gyakori a feketemunka. Az átlagosnál magasabb arányt találtunk még a vagyonvédelmi ügyintézők, az építészek, a közép- vagy felsőfokú számítástechnikai

5 A MEF és az ONYF foglalkoztatotti definíciói pontos megfeleltetésért lásd *Elek és szerzőtársai* (2009a) Függelékében.

6 Az eredményeket torzíthatja, hogy a KSH–ONYF közös felvételben való részvételre azok voltak jobban ösztönzve, akik úgy sejtették, hogy munkáltatójuk nem jelentette be őket a hatóságoknak. Ezt a torzítást a megfigyelhető jellemzőkre való súlyozással részben korrigálni lehetett.

foglalkozások, a felsőfokú kulturális foglalkozások és a javítók-szerelők körében. Nincs, vagy nagyon alacsony a feketefoglalkoztatás a jórészt állami alkalmazásban dolgozó felső- vagy középfokú végzettségű egészségügyi és humán szakemberek körében, a diplomásoknál (kivéve az építészeket és a kulturális szakmákat), a vendéglátásban és az egyszerű képzetlen foglalkozásokban alkalmazottaknál (kivéve a mezőgazdasági munkásokat).⁷ Alacsonyabb az átlagnál a kereskedelemben, és az egyéb könnyűiparban is.

6.2. ábra: Feketén foglalkoztatottak száma és aránya az összes foglalkoztatott között korcsoportonként és nemenként a MEF- és ONYF-mintákban, 2004



Megjegyzés: Mivel 2004-ben nyugdíj melletti munkavégzés esetén nem volt kötelező a nyugdíjjárulék fizetése, a 15–24 évesek körében pedig alacsony a foglalkoztatás, csak a 25–54 éves korosztályra mutatjuk be az adatokat. Az MTA KTI–TÁMOP adatbázis (lásd e fejezet Függelékét) alapján végzett számítások szerint 2007-ben, amikor már kötelező volt a nyugdíjjárulék-fizetés, 5 százalék körüli – az átlagnál jóval alacsonyabb – volt a feketemunka az 50–74 éves kategóriában.

Forrás: *Elek és szerzőtársai* (2009a).

A Köllő (2010) tanulmányban felhasznált adatbázis az egyetlen, ahol ugyanazon egyénekre vonatkozó adatok állnak rendelkezésre a MEF-ből és az ONYF-ből, ezért a bejelentési valószínűség többváltozós becsléssel is elemezhető. A kutatás olyan egyénekre vonatkozott, akik saját közlésük szerint folyamatosan dolgoztak valamely állásban, és megvizsgálta, hogy ezek a munkaviszonyok a várt 100 százalékkal szemben milyen arányban jelennek meg az ONYF nyilvántartásában. A bejelentési arányt becslő változók együtthatói ott jeleznek az átlagosnál alacsonyabb szolgálati időket (kisvállalatok, egyéni vállalkozók, alkalmi munkások, új belépők és nyugdíjkorhoz közeliek, atipikus foglalkoztatottak, férfiak, Budapest, magas munkanélküliségtől sújtott területek), ahol más kutatások és a hétköznapi tapasztalat alapján is több feketemunkát várnánk. A kontrollált becslés a gimnáziumot végzettekénél mutatja a legalacsonyabb bejelentési arányt. Ennél valamivel, de nem szignifikánsan magasabb a 0–8 osztályt végzettek bejelentett szolgálati ideje, míg a középfokú szakképzettséget szerzettekénél 3–4 százalékkal magasabb szintet jeleznek az adatok

⁷ Ezek az eredmények nem zárják ki, hogy ezekben a foglalkozásokban az önállóként (egyéni vállalkozóként) dolgozók közt nagy a bejelentés nélküli dolgozók aránya.

(a gimnáziumot végzettekhez képest). A főiskolát végzettek 4 százalékponttal, az egyetemi diplomások pedig 8 százalékponttal több munkanapot jelentettek be, mint a megfigyelhető jegyikben hasonló, gimnáziumot végzett társaik.

Szürkefoglalkoztatás mérése

A szürkebérezés (a bérek aluljelentése) még a magas adómorál példájaként emlegetett skandináv országokban is elterjedt, egyes szektorokban.⁸ Ezen belül gyakori, hogy a vállalkozó a kötelező legkisebb bért fizeti. Az „álmínimálbér” igen gyakori az európai periféria országaiban, és a legutóbbi évekig az volt Magyarországon is. Erre utaló puhább vagy keményebb tényeket ismertet például a *World Bank* (2005) több országra, *Erdogdu* (2009) Törökországban, valamint *Kriz és szerzőtársai* (2007), *Masso–Krillo* (2009) és *Meriküll–Staeher* (2010) a Baltikumban. Több helyen, például Lettországon, Litvániában, Magyarországon és Romániában gyanúsán magas (vagy néhány éve az volt) a minimálbéren fizetettek aránya az átlaghoz közeli minimálbér–átlagbér arány ellenére is (*World Bank*, 2005). Noha számos oka lehet annak, hogy sokan keresnek a minimálbér környékén (lásd például *Shelkova*, 2008 vagy *DiNardo és szerzőtársai*, 2005 alternatív magyarázatait), az adócsalás minden bizonytalanság ezek közé tartozik. Tonin (2011a) nemzetközi összehasonlításban szoros összefüggést mutatott ki a minimálbéren fizetettek aránya és a feketegazdaság becslés nagysága között.

Az eddig lezajlott hazai kutatások – *Elek és szerzőtársai* (2009b) kísérletét lezárítva – abból indultak ki, hogy az adóterheket csökkenteni próbáló, csalárd munkaadók *minimálbéren jelentik be* a részben zsebből fizetett alkalmazottakat. Ez erős és nem magától értetődő feltevés. Ha igaz is, hogy a vállalkozó rövid távon akkor nyer a legtöbbet, ha a kötelező legkisebb bér után fizet járulékokat, hosszabb távon ez a stratégia költségekkel is jár: egyfelől kiválthatja a biztosításait részben elvesztő munkavállalók tiltakozását és elvándorlását, másfelől növelheti a lebukás valószínűségét, ha az adóhatóság gyanakodva tekint a minimálbért fizető cégekre. A „minimálbéren bejelentés” akkor lesz domináns formája a szürkebérezésnek, ha a munkavállalók kiszolgáltatottak és/vagy nem látnak szoros kapcsolatot a mai járulékbefizetéseik és a majdani járadékaik (öregségi, munkanélküli- és egészségügyi ellátásuk) között, valamint ha az adóhivatal nem kezeli a minimálbért az adócsalás „szignáljaként”.

A „minimálbéren bejelentés” ösztönző és megengedő feltételei kétségkívül fennálltak Magyarországon 2007 előtt. A magas járulék szint miatt a bér eltagadásából származó nyereség magas volt, és az maradt mindmáig. Mint *Tóth–Semjén* (2009) felmérése rámutat, az álmínimálbéresek többsége kényszerűségből fogadja el a részleges bejelentést. A járulékok és járadékok közötti kapcsolat laza, a lebukási valószínűség pedig csak 2007-ben nőtt meg, amikor – követve Bulgária (2003) és Horvátország (2003) példáját – a minimálbér kétszeresét kitevő minimális járulékalapot vezettek be, világossá téve, hogy a döntéshozók

8 A dán adóhivatal 2004 júniusában, 678 pizzériában lefolytatott vizsgálata szerint az alkalmazottak 40 százaléka a valóságosnál kisebb béren jelentették be. A többiek zöme teljesen bejelentetlenül dolgozott. Egyharmaduk éppen az „első napját töltötte” az adott munkahelyen (*Kolm–Nielsen*, 2008).

„csalási indikátornak” tekintik a minimálbér-fizetést. Ez az intézkedés a minimálbéren fizetettek arányának 60 százalékos csökkenéséhez vezetett egyetlen év alatt, ami nem jelenti, hogy nagymértékben visszaszorult a szürkebérezés, de azt igen, hogy megváltozott az adóalap-eltagadás optimális módszere.

A magyarországi kutatások viszonylag későn, 2007-ben kezdődtek, és a szürkebérezés elterjedtségére vonatkozó becslések elég bizonytalanok, széles sávban szóródnak a vizsgálati módszerektől és az alkalmazott feltevésektől függően.

A szürkebérezés *létezését* közvetett módszerekkel vizsgálták *Tonin* (2011a), valamint *Benedek és szerzőtársai* (2006) kutatásai. Tonin eredményei szerint azokban a szegény háztartásokban, amelynek volt minimálbéren bejelentett tagja, a 2001–2002-es minimálbér-emelések után jobban csökkent az élelmiszer-fogyasztás, mint a hasonlóan szegény, de nem minimálbéres háztartásokban. Ebből arra következtetett, hogy a tipikus minimálbéres munkavállaló béreinek egy részét „zsebbe” kapja (részletesen lásd a fejezet végi 6.2-es fejezetet). Ezzel szemben Benedek és szerzőtársai azt találták, hogy az átlagos minimálbéres nem fogyaszt többet bejelentett jövedelméhez képest, mint egy hozzá hasonló helyzetű, de nem minimálbérré bejelentett dolgozó.

Minimálbéren foglalkoztatottak száma

A szürkebérezés *nagyságrendjének* meghatározására törekvő, közvetlen mérés már az első lépésben akadályokba ütközik, nehéz ugyanis megállapítani, hogy egyáltalán hányan keresnek minimálbért. Az elérhető bérstatisztikák csak az ötfős vagy nagyobb vállalatokra vonatkoznak, miközben a minimálbéresek nagy része a közvélekedés szerint a 0–4 fős cégeknél dolgozik. A minimálbéres arány meghatározására tett első kísérlet *Krekó–P. Kiss* (2007, 2008) névéhez fűződik, egy olyan időszakban, amikor a megbízható becsléshez szükséges adatok egy része még nem állt rendelkezésre. Számításaikban abból a megfigyelésből indultak ki, hogy 2005-ben az adózók 30 százaléka vallott be a minimálbér tizenkétszeresénél kisebb éves jövedelmet. Ezt az értéket a napi munkaidőre vonatkozó adatok és az éves munkaidőre tett feltevések segítségével korrigálva arra jutottak, hogy 2005-ben 700–750 ezer fő kapott a minimálbért meg nem haladó fizetést, ami az akkori alkalmazotti létszámnak a 25–27 százaléka. A későbbiekben pontosabb becslések készülhettek az ONYF járulékfizetésre vonatkozó adatainak (Kelen) birtokában, mert ezek a biztosítási jogviszony éven belüli hosszáról pontosabb információt szolgáltatnak,⁹ továbbá megkülönböztethetővé teszik a munkabért és azokat a keresetfüggő transzfereket, melyek az szja-bevallásban munkajövedelemként jelennek meg (munkanélküli járadék, gyed, táppénz).

Az ONYF-adatokon nyugvó becslések a fent bemutatottnál kisebb minimálbéres arányra engednek következtetni. *Elek és szerzőtársai* (2009b) 2004. évi adatok felhasználásával 472 ezer főre (17 százalékosra) becsülték a minimálbért vagy annál kevesebbet keresők táborát. Megállapították azt is, hogy a

⁹ Az szja-bevallásokból az éven belüli jogviszony hosszára csak közelítően – az adójóváírásra vonatkozó információk alapján – lehet következtetni.

minimálbér tizenkétszeresénél kisebb éves „munkajövedelmet” elérőknek valójában csak mintegy 40 százaléka keresett kevesebbet havonta a minimálbérnél, a többség azért nem érte el ezt a szintet, mert nem dolgozott egész évben.

Még pontosabb számítások végezhetőek az MTA KTI–TÁMOP adatbázis különlegesen nagyméretű, 50 százalékos mintáján (az adatbázisról lásd e fejezet Függelékét). Itt 2005-ben 21,3 százalékosnak adódik a tizenkét havi minimálbérnél kisebb, vagy azzal egyenlő éves jövedelmet felmutatók aránya. Ha azonban csak a munkaviszony vagy közalkalmazotti, köztisztviselői jogviszony alapján foglalkoztatottak munkajövedelmeit tekintjük (a vállalkozói és transzferjövedelmet nem), akkor az éves szinten minimálbért vagy azt sem keresők aránya 15 százalékosra csökken, a napi kereset pedig mindössze 10,2 százalék esetében marad el a minimálbér egy napra jutó összegétől. Ez az arány alig magasabb, mint a Bértarifa-felvételben ugyanekkor, havi kereseti adatokkal mért 9,6 százalék, ami az ötfősnél nagyobb vállalatok és a költségvetési szervek dolgozóira vonatkozik.¹⁰

Végül, hasznos információkkal szolgál a KSH Munkaerő-felmérésének 2001. április–júniusi hulláma, ami kivételesen a keresetekre is kiterjedt. A felmérésben 486 ezer olyan alkalmazottat azonosíthatunk, akinek a havi keresete nem haladta meg a minimálbért, ami 17,7 százalékos aránynak felel meg.¹¹

A fenti számítások alapján tehát a kétezres évek közepi csúcsponton valahol 300 és 500 ezer között lehetett a minimálbért, vagy azt sem keresők teljes száma, messze elmaradva a sajtóban emlegetett egymillió, másfél millió értékektől.¹² Kérdés, hogy közülük hányan tekinthetők adócsalónak.

Fiktív minimálbéresek száma

Krekó–P. Kiss (2007) azzal a feltételezéssel határozta meg a fiktív minimálbéresek arányát, hogy a valóságos bérek szintje és a részmunkaidősök valódi aránya megegyezik a 0–4 fős és az annál nagyobb vállalkozásoknál. Így azt kapták, hogy a vállalkozások 2005-ben több mint 450 ezer embert jelentettek be csalárd módon minimálbéren, azaz az összes keresőnek valamivel több mint 15 százalékát. A csalók arányát 70 százalékosra becsülték a kisvállalatok esetében. Emellett több mint 300 ezerre taksálták azon részmunkaidősök számát, akiket a munkaadójuk a valóságnál kisebb munkaidőre jelentett be.

Elek és szerzőtársai (2009b, 2012) úgynevezett kettős korlát (*double hurdle*) ökonometriai modellel becsülték a családi valószínűséget 2003., illetve 2006. évi adatokkal.¹³ A modell kiindulópontja, hogy a valóságos bért csak két feltétel együttes teljesülése esetén figyelhetjük meg: ha a vizsgált személy termelékenysége a minimálbér felett van és ha nem csal. Minden más esetben a minimálbért figyeljük meg az igazi bér helyett. Ha sikerül jól megragadni a küszöb alatti termelékenységet, illetve a csalást befolyásoló tényezőket, akkor megbecsülhető a csalás valószínűsége, és szimulációval meghatározható az egyének „valódi keresete” is. A becslés mindkét esetben a Bértarifa-felvétel adataival

10 A Bértarifa-felvétel eredeti, a Nemzeti Munkaügyi Hivatal (NMH) által közölt súlyaival számolva, az arány 7,6 százalék. A fenti érték az MTA KTI Adatbankja általszámított korrekciós súlyokkal adódik, amelyek figyelembe veszik a kisvállalatok átlagosnál sokkal kisebb választási arányát is. Megjegyezzük, hogy a 2005. évi Bértarifa-felvételben megfigyelt egyének 6 százaléka 0–4 fős vállalatnál dolgozott.

11 Ennek a számításnak az elvégzéséhez az adótábla alapján bruttóítottuk a nettó értékben megadott havi kereseteket, majd azokból teljes munkaidős havi ekvivalens kereseteket számítottunk, a ténylegesen kifizetett munkaórák alapján. Az így kapott értéket viszonyítottuk az akkor 40 ezer forintos bruttó minimálbérhez.

12 A Google 1502 találatot ad az „egymillió minimálbéres” kifejezésre.

13 A modellt elsőként *Cragg* (1971) használta a tartós fogyasztási cikkek fogyasztásának modellezésére. Azóta sok más tanulmány használta a modellt, illetve kiterjesztéseit, a bérelőslások területén azonban kevés alkalmazásról van tudomásunk (*Shelkova*, 2008; *Di Porto*, 2011).

történt, az ötfős vagy nagyobb cégek esetében, ahol minimálbér *alatti* kereset gyakorlatilag nem fordul elő. A cél tehát annak meghatározása volt, hogy a minimálbér szűk környezetében kereső alkalmazottak milyen valószínűséggel kapnak zsebbe is pénzt, és mennyit.

Elek és szerzőtársai (2009b) és (2012) a csaló minimálbéreseknél a vállalati alkalmazotti állományon belüli arányát a fenti módszerrel 2003-ban 7–11 százalékosnak, 2006-ban 5,5–6 százalékosnak becsülte. Az eredmények szerint a minimálbéresek körülbelül 40–50 százaléka kapott zsebbe pénzt a két évben (ugyanakkor a csalók pontos aránya elég érzékeny a modellben a béreloszlásra tett feltevésekre).¹⁴ A csalók becsült tényleges bére lényegesen meghaladta a minimálbért (a két vizsgált évben nagyjából 2–2,4-szeresen), ami természetesen következik abból, hogy a csalási valószínűség a jól képzett minimálbéreseknél magasabb.

A becslések szerint a fiktív minimálbéres foglalkoztatás a szabadúszó típusú, a gyakori készpénzes tranzakciókkal jellemezhető, illetve kereskedelmi típusú foglalkozások körében¹⁵ gyakoribb az átlagnál, ami nem meglepő, hiszen ezekben a szakmákban a készpénzes vevőkkel való érintkezés több lehetőséget ad az adócsalásra. Míg a minimálbéren alkalmazott takarítók esetében az aluljelentés becsült aránya 15 százalékos, addig az építkezéseken dolgozó minimálbéresek körében 50–60 százalékos, és a 100 százalékot közelíti a vezetőknél és diplomásoknál. A csaló minimálbéresek összes alkalmazott között megfigyelt aránya az építőiparban és a kereskedelemben a legmagasabb.¹⁶ Az aluljelentés valószínűsége fordított kapcsolatban áll a vállalatmérettel, továbbá a külföldi tulajdonú vállalatok körében kisebb (hasonlóan *Tóth–Semjén* (1996) és *Semjén–Tóth* (2004) következtetéseihez). Budapesten és a községekben magasabb az aluljelentés valószínűsége a városokhoz képest, ami egybecseng például *Semjén és szerzőtársai* (2009b) eredményeivel. A településen az idegenforgalom növeli, a vállalkozások sűrűsége csökkenti az adócsalást.

Nemcsak arról van szó, hogy a képzettebb, potenciálisan magas keresetű minimálbéresek esetében magas a csalási valószínűség – ez természetes –, hanem arról is, hogy az ő rovásukra írható a szürkebérezéssel elrejtett teljes járulékos adóalap aránytalanul nagy része. Erre az idézett tanulmányok nem térnek ki explicit módon, ezért itt pótoljuk, az *Elek és szerzőtársai* (2012) tanulmányban felhasznált 2006. évi adatok alapján (*6.1. táblázat*).

Az *6.1. táblázat* elkészítéséhez a versenyszférának a Bértarifa-felvételben megfigyelt munkavállalóit kvintilisekbe (egyforma létszámú ötödökbe) rendeztük a valódi bérük alapján, ami a nem csalók esetében a tényleges keresettel, a csalók esetében a szimulált várható bérrel egyenlő. A táblázatban látható, hogy a dolgozók legalacsonyabb bérré számító ötödében a minimálbéresek csalási valószínűsége 33 százalék, a potenciálisan legmagasabb bérrétek körében pedig 85 százalék. A csaló minimálbéresek aránya csökken, a „valódi” keresetnek a minimálbér feletti többlete azonban meredeken nő, ahogy a tényle-

¹⁴ *Elek és szerzőtársai* (2009b) 40–65 százalékra teszik a fiktív minimálbéresek arányát az összes minimálbéres között 2003-ban, de ebből az alsó határ vonatkozik arra az esetre, amikor adócsalás csak a minimálbéresek között fordul elő. (A minimálbér feletti adócsalás megengedése az „igazi” bérelosztást, és így a csaló minimálbéresek számát is megváltoztatja.) *Elek és szerzőtársai* (2012) 2006-ra vonatkozóan körülbelül 50 százalékosra becsülik a csaló minimálbéresek arányát.

¹⁵ A kategóriák definícióját lásd *Köllő* (2008), Appendix 4.

¹⁶ Hangsúlyozzuk, hogy az eredmények az alkalmazottakra vonatkoznak, és nem tartalmazzák a vállalkozókat.

gesen magas keresetűek felé haladunk. Ezeknek az információknak az alapján kiszámítható, hogy az adózás alól kivont teljes összeg hogyan oszlik meg a munkavállalók ötödei között: látható, hogy annak több mint fele a legfelső (potenciális) kereseti ötöd számlájára írható.¹⁷ Az ebből adódó szakpolitikai következményekre még visszatérünk.

6.1. táblázat: „Csaló” minimálbéresek a becsült valódi kereset ötödeiben, 2006

	A becsült valódi kereset ötödei					Összesen
	alsó	2.	3.	4.	felső	
Minimálbéres arány (százalék)	41,6	8,0	8,0	7,9	6,4	14,8
Csalási valószínűség a minimálbéresek között (százalék)	33,4	54,2	61,5	70,6	84,9	47,5
Csaló minimálbéresek aránya a csoportban (százalék)	13,9	4,3	4,9	5,6	5,4	7,0
Szimulált valódi bér minimálbér feletti többlete (ezer forint)	3,6	22,3	54,1	106,1	285,7	95,1
Az eltitkolt bér megoszlása (százalék)	2,0	3,8	10,4	23,1	60,7	100,0

Forrás: Saját számítás *Elek és szerzőtársai* (2012) eredményei alapján.

Megjegyezzük, hogy a fenti kalkulus nem számol az „álrészmunkaidős” és alkalmi munkavállalói könyvvel történő szürkefoglalkoztatással (*Krekó–P. Kiss*, 2007; *Elek és szerzőtársai*, 2009b; *Semjén és szerzőtársai*, 2009b), ami inkább a piac alsó szegmenseiben fordul elő, és némileg tompítja a táblázatban kimutatót egyenlőtlenséget. A 6.3. fejezet vizsgálja, hogy az alkalmi munkavállalói könyv bevezetése mennyiben fehéřítette – a korábban feketén foglalkoztatottak regisztrációján keresztül –, és mennyiben szürkítette – korábbi munkaviszonyok átminősítésén keresztül – a gazdaságot.

Gazdaságpolitikai következtetések

Hogyan hat a szürkebérezés és az ellene való küzdelem a munkaerőpiacra? *Kolm–Nielsen* (2008) parciális egyensúlyi keretben, tehát a beruházási és költségvetési hatásokat figyelmen kívül hagyva, vizsgálta a kérdést. Modellje szerint a szigorúbb ellenőrzés a termelési költségek emelkedése miatt (hiszen ekvivalens az effektív adókulcsok emelésével) növeli a munkanélküliséget, a magasabb béradók pedig némileg meglepő módon csökkentik: magasabb adórata esetén a szürkebérezés hozama nő, ennek fogyasztása munkavállalás révén lehetséges, a megnövekvő kínálat lenyomja a béreket, ami lehetővé teszi a kereslet és ezzel a foglalkoztatás bővülését is.

Ugyanakkor nyilvánvaló, hogy a szürkebérezés a költségvetési ágon is befolyásolja a munkaerőpiacot, különösen olyan országban, ahol nagy az állam szerepe és magasak a legális foglalkoztatást sújtó adók. Hogyan hat a szürkebérezés a költségvetésre? *Köllő* (2008) szándékosan túlzó *felső becslést* próbált adni az eltitkolt jövedelemre és adóbevételre. Kérdése az, hogy mekkora többlet ke-

¹⁷ Mivel a csoportok azonos méretűek, a teljes kivont bér egyszerűen a harmadik és negyedik sorban lévő számok szorzatainak összege.

letkezne az adóbázisban és a bevételekben, ha feltételeznénk, hogy a) minden minimálbéres csal, b) minden, jelenleg minimálbéren foglalkoztatott dolgozót arra az átlagbérré jelentenének be, amit a hasonló képzettségű, foglalkozású, munkatapasztalatú, de nem minimálbéres munkavállalók kapnak, c) a munkakereslet érzéketlen lenne a bérré, és d) a teljes kifizetés költségmentesen kikényszeríthető lenne. A hangsúlyozottan irreális feltételek mellett a járulékbévételek 8,5 százalékkal, a jövedelemadó-bevételek pedig 9,7 százalékkal nőhetnének, összesen a GDP 1,3 százalékának megfelelő (2003-ban mintegy 250 milliárd forint) többletbevétel keletkezne. Ha azonban figyelembe vesszük, hogy nem minden minimálbéres csaló, hogy a valódi béreik alacsonyabban, mint a megfigyelhető jegyeikben azonos nem minimálbéreseké, hogy a munkakereslet árérzékeny és a fehérités költséges, akkor minden bizonnyal 1 százalék alatti GDP-arányos értéket kapnánk.

Hasonló számításukban *Elek és szerzőtársai* (2009b) arra kerestek választ, mennyivel nőttek volna a költségvetési bevételek, ha minden, minimálbéren alkalmazott munkavállaló a kettős korlát modell segítségével szimulált bérét kapta volna; ekkor – a legalább ötfős vállalatok esetében – a fehéredési hatás a költségvetésben a GDP 0,6–0,7 százalékának adódott. *Krekó–P. Kiss* (2008) a 2005–2006. években a GDP 2 százalékára becsüli a minimálbéresek és az alatti alkalmazottak kieső adóalapját (ebből a kieső adó a GDP 1 százaléka körül lehet), ezt az eredményt azonban felfelé torzítja a minimálbéres arány felülbecslése. Akármelyik számítást tekintjük, a fiktív minimálbéresek eltitkolt adóalapjára kapott becslések sokkal kisebbek a vállalkozói adóeltitkolás és az áfa-csalás miatt kieső adóalapnál, amelyeket 2005–2007-ben *Krekó–P. Kiss* (2008) a GDP körülbelül 7 százalékára, illetve – mint korábban említettük – 12–14 százalékára becsült.

A szürkebérezés elleni küzdelem legegyszerűbbnek tűnő eszköze a minimálbér emelése. A „fehéritő hatás” már a 2001–2002-es emelések érvékészletében is szerepelt, és nyíltan ezt a célt szolgálta a dupla járulékteher bevezetése 2007-ben. Ennek a megoldásnak azonban az előnyei – például a költségmentessége – mellett súlyos hátrányai vannak. Több kutatás is rámutatott (*Kertesi–Köllő*, 2004; *Halpern és szerzőtársai*, 2004; *Köllő*, 2008), hogy a minimálbér-emelések csökkentették a munkakeresletet, megdrágítva a ténylegesen alacsony termelékenységű és bérű munkát. Másfelől, mint az *6.1. táblázat* adataiból világosan kitűnik, a minimálbér emelése csak kismértékben befolyásolja az adózás alól kivont teljes bértömeget. Látható, hogy még egy drasztikus, például 20 ezer forintos emelés is csak kevesebb mint 10 százalékkal mérsékelné a legmagasabb kereseti ötöd tagjai által kivont adóalapot: az átlagos 285 ezer forintról 265 ezer forintra (illetve a második ötödben 106 ezer forintról 86 ezer forintra). Mivel a két felső ötöd titkolja el a teljes bértömeg négyötödét, az intézkedés aggregált „fehéritési” hatása nem lenne jelentős, ugyanakkor erősen megdrágítaná az alacsony termelékenységű munkaerőt.

A pontosan minimálbéren történő csalás az alkalmazottak körében jelentéktelenné vált 2007-ben,¹⁸ és a szabályozási változások hatására csúcsok jelentek meg a béreloszlásban a szakképzett bérminimumnál és a kétszeres minimálbérnél. A béreltitkolók átrendeződését a 2007-ben a minimálbér kétszeresén bejelentett mintegy 80 ezer alkalmazott összetétele illusztrálja. Ennek a csoportnak az átlagfizetése 2005-ben csak 91,5 ezer forint volt, azaz két év alatt több mint 40 százalékos béremelkedést ért el, ami jóval nagyobb annál a 20 százaléknál, amennyit a 2007-ben a kétszeres minimálbérnél kissé kevesebbet keresők realizáltak két év alatt. Ez arra utal, hogy a kétszeres minimálbéresek között az átlagnál többen vannak olyanok, akik a megelőző években adóeltitkolók voltak (és valószínű, hogy egy részük a megemelt béren felül is kap zsebbe fizetést). A kétszeres minimálbért keresők között jóval nagyobb arányban fordultak elő budapestiek és vezető beosztásúak, mint az annál kicsit kevesebbet keresők között. Tovább táplálja a folytatódó szürkebérezés gyanúját, hogy – mint *Elek és szerzőtársai* (2012) kimutatja – a kettős korlát modell alapján 2006-ban csalónak minősített vállalatok nagyobb valószínűséggel emelték a minimálbéreseik fizetését a 2007. évi minimálbér duplájára, mint a többiek.

Megjegyezzük, hogy a minimálbér differenciálása és a minimálbért meghaladó járulékalap bevezetése – ha költségvetési megfontolásból történik – lényegében „elvárt jövedelem szerinti adóztatást” (*presumptive taxation*) jelent. Nyilvánvaló, hogy egy egységes szabályozás egyes vállalkozásokat túladóztat, vagy évente ismétlődő hatósági procedúrára kényszerít, mások elé viszont a jövedelem egy részének eltitkolása esetén is könnyen átugorható mércét állít. A minimálbér egy-egy jellemző szerinti differenciálása sem tekinthető azonban kifinomult megoldásnak, mert az elvárt jövedelem szerinti adóztatás a *vállalkozások* jellemzőihez igazodó – ökonometriai elemzéseken nyugvó – járulékmínimumok meghatározását kívánna meg.¹⁹ Az iskolázottság szerinti differenciálás ugyanakkor a magyar esetben költségvetési szempontból jól célzott eszköznek tűnik, figyelembe véve, hogy a már hivatkozott becslések szerint a diplomás minimálbéresek nagyjából kilenctizede csaló.

Sajnos a korábbinál jelentősebbé váló minimálbér feletti adóeltitkolásról kevés információval rendelkezünk, és annak elemzésében súlyos módszertani nehézségekkel kell szembenézni. Az adóeltitkolás fő mozgatórugói valószínűleg nem változtak, csak a béreloszlás minimálbéres csúcsa „mosódott el”, ezért a szürkebérezés továbbra is fontos kutatási területnek tekinthető.

Az önfoglalkoztatók adózási viselkedése

Speciális jellege miatt külön foglalkozunk az önfoglalkoztatók adózási viselkedésével. Az alkalmazottakhoz képest számukra több – legális és illegális – lehetőség nyílik adófizetési kötelezettségük minimalizálására, például munkajövedelmük tőkejövedelemként történő kimutatásával. Európai uniós összehasonlító számítások alapján *Krekó–P. Kiss* (2007, 2008) a GDP 6,7–7,5

18 Lásd például *Elek és szerzőtársai* (2009b) 4. ábráját a minimálbéresek arányának alakulásáról 2000 és 2007 között.

19 Az elképzelésről és a gyakorlatról lásd például *Musgrave* (1981), *Tanzi–Casanegra di Jantscher* (1987) és *Arachi–Santoro* (2007), a kelet-európai alkalmazás kérdéseiről *Pashev* (2007) és *Wallace* (2002) tanulmányait.

százalékára becsülte 2005–2007 között az önfoglalkoztatók adóalap-kiesését, és ennek körülbelül felére az adókiesését.

A Közelkép – I. 2. fejezetének adóár-rugalmassági irodalmához kapcsolódva, *Benedek* (2011) a vállalkozók adóköteles jövedelmének rugalmasságát becsülte meg, és bontotta szét munkakínálati és egyéb (elsősorban adóelkerülési) viselkedési válaszokra.²⁰ Az elemzéshez felhasznált adóreform az egyszerűsített vállalkozói adó (eva) bevezetése 2003-ban. Ez az eva-körbe áttérők számára általános alacsony marginális adókulcsot jelentett a komplex, magasabb marginális adókulccsal járó normál vállalkozói adózáshoz képest. Az eva nemcsak a vállalkozói szja-t helyettesítette, hanem a vállalkozói osztalékadót és az áfat is, alapja azonban a bruttó árbevétel, így nem vonhatók le belőle a vállalkozás költségei. Ezért elsősorban a közepes és magas jövedelmű, kis költséghányaddal működő cégek számára volt érdemes az evára áttérni.

Benedek (2011) által használt adatbázis az Adó- és Pénzügyi Ellenőrzési Hivatalnak (APEH, jelenleg NAV) 2006-ban adóbevallást benyújtó vállalkozók 10 százalékos mintája volt, amely tartalmazza az adóbevallások egyes sorait, valamint nemre, életkorra, tevékenységi körre és régióra vonatkozó adatokat a 2000–2006. évekre. Az elemzés a 2001. és 2004. évi adatokon alapult.

A becslés eredménye azt mutatja, hogy a marginális adókulcs szignifikánsan hat a vállalkozók bevallott jövedelmére. A becsült adóár-rugalmasság – specifikációtól függően – 7–12 százalék. Ez az érték valamennyi alkalmazkodási csatornát – tehát a munkakínálati, az adóeltitkolási és a jövedelemátcsoportosítási (például bérelemek és béren kívüli juttatások közötti) alkalmazkodást – tartalmazza. Amikor a regresszióban az adóeltitkolásra is kontrollálunk *proxy* változók segítségével, akkor a becsült rugalmasság lecsökken 4,3–5,5 százalékra. Mivel a vállalkozók esetén a béren kívüli juttatások szerepe korlátozott, ezért esetükben a munkakínálat és az adóeltitkolás a két fő alkalmazkodási mód. Így ez utóbbi rugalmasság valójában a vállalkozók munkakínálati rugalmasságának tekinthető, a két becslés közötti különbséget pedig legnagyobb részben az adóeltitkolás rugalmassága magyarázza.

Ez a becsült teljes rugalmasság más országokban, főleg az Egyesült Államokban kimutatott rugalmassághoz képest alacsony, de a magyar adatokon becsült, alkalmazottakra vonatkozó rugalmasságokhoz képest magas (a nemzetközi irodalomban található és a magyar adatokon történt becslések eredményeiről lásd bővebben a Közelkép – I. 2. fejezetét). Mint a következő alfejezetben látni fogjuk, a vállalkozók adóelkerülése igen magas. Ez arra enged következtetni, hogy ez a kör minden körülmények között igyekszik minimalizálni legális adóoptimalizálással és jövedelemeltitkoláson keresztül az adófizetését, ami magyarázatot ad a vállalkozók viszonylag alacsony teljes adóár-rugalmasságára. A teljes rugalmassággal szemben viszont a munkakínálati rugalmasság jelentősnek – bár nemzetközi összehasonlításban alacsonynak – tekinthető, ami azt mutatja, hogy valós teljesítményükben a vállalkozók reagálnak az adóváltozásokra.

²⁰ Hasonló nemzetközi tanulmányra példa *Kopczuk* (2010).

Az adóeltitkolás és jövedelem-újraelosztás

Végül a jövedelemeltitkolás mértékét közvetett módszerek alkalmazásával vizsgáljuk. A mikroadatokra épülő közvetett módszerek jövedelmi és fogyasztási adatok (például *Pissarides–Weber*, 1989; *Lyssioutou és szerzőtársai*, 2004) vagy különböző jövedelemkategóriák (például *Fiorio–D’Amuri*, 2005; *Matsaganis–Flevotomou*, 2008) összehasonlításával adnak becslést az eltitkolásra. Ezek a számítások nem különböztetik meg a fekete- és szürkefoglalkoztatást, illetve az eltitkolás egyéb formáit, ezért a jövedelemeltitkolás átfogó mérőszámának tekinthetők.

Benedek–Lelkes (2011) a KSH háztartási költségvetési felvétele²¹ és egyéni szintű APEH- (jelenleg NAV) adatok összehasonlításával becsülte a jövedelemeltitkolás elosztási és bevételi hatásait. Ahhoz, hogy a jövedelemeltitkolást egyéni szinten megbecsülhessük, információ szükséges mind a valós, mind a bevallott jövedelemről. A probléma abból adódik, hogy nincs olyan magyar adatbázis, amely mind a két információt egyszerre tartalmazná, ezért az összehasonlítás alapjául szolgáló adatbázist két forrásból kell létrehozni.²² A háztartási költségvetési felvétel és az APEH-adatokat tartalmazó egyesített adatbázison már becsülhető a jövedelemeltitkolás.²³

A becsült átlagos jövedelemeltitkolás 9–13 százalék (6.2. táblázat), de az eltitkolás igen eltérő jövedelemszinttől függően.

6.2. táblázat: Jövedelemeltitkolás az adófizetők jövedelmi tizedei szerint, 2005

Adófizetők jövedelmi tizedei valós jövedelem alapján ^a	Valós adóköteles jövedelem (ezer forint)	Jövedelemeltitkolás mértéke ^b (százalék)
1. (alsó)	301	26-30
2.	692	25-29
3.	892	14-18
4.	1070	10-14
5.	1248	9-13
6.	1432	8-12
7.	1690	9-13
8.	2014	8-12
9.	2560	10-13
10. (felső)	4534	13-16
Átlag	1682	9-13

^a Valós jövedelem: 2005. évi éves bruttó adóköteles jövedelem.

^b Jövedelemeltitkolás = (Valós jövedelem – Bevallott jövedelem)/Valós jövedelem.

A becslést két specifikációban futtattuk, az alsó és felső értékek a két becslés eltérő eredménye.

Forrás: *Benedek–Lelkes* (2011).

Az eltitkolás U alakú: legmagasabb az eloszlás alján és tetején. Az adófizetők alsó harmadában 14–30 százalék körüli, a felső tizednél pedig 13–16 százalék körüli, míg a közepes jövedelműeknél ennél alacsonyabb. Azonban míg szá-

21 A Közelkép – I. már új neven szerepelteti a KSH háztartási költségvetési és életkörülmények adatfelvételét (KSH HKÉF) Az idézett tanulmány azonban még a régi elnevezést használta (háztartási költségvetési felvétel, HKF).

22 A becslés a következő két mintát használja. Egyrészt a KSH háztartási költségvetési (magyar lakosságra reprezentatív) 2005. évi felvételét, amelyben 9270 aktív korú, saját bevallása alapján adót fizető személy szerepel, másrészt a 2005. évi APEH szja-bevallások körülbelül 5 százalékos mintáját, amely tisztítás után 217 530 adófizetőt tartalmaz. Mindkét adatbázis tartalmaz egyéni jellemzőket, ami a két adatbázist összekapcsoló statisztikai párosítási módszer alapját adta. A valós adóköteles jövedelem adatának forrása a KSH háztartási költségvetési felvétele, míg a bevallott jövedelem adaté az APEH-adatbázis.

23 A módszer alkalmazása azt feltételezi, hogy a KSH háztartási költségvetési felvétel a valós jövedelmeket tartalmazza, tehát ott nincs aluljelentés. Amennyiben ott is a valósnál alacsonyabb – bár az APEH-mintánál mindenképpen magasabb – jövedelmet vallanak be a háztartások, akkor a mért eltitkolás alulbecsli a tényleges eltitkolást.

zalékos arányban az alacsony jövedelműek körében látjuk a legnagyobb eltitkolást, abszolút értékben ez az érték a felső tized esetében sokkal jelentősebb.

A jövedelmen kívül más változók mentén is nagy különbségeket találunk az eltitkolásban. A vállalkozók mintegy kétharmaddal (67 százalék) jelentik alul a jövedelmüket, míg az alkalmazottak körében ez az arány mindössze 4 százalék. A vállalkozók magas adóeltitkolása nem csak Magyarországon jellemző. Egy tanulmány például azt találta, hogy még a jó adófizetési morállal rendelkező Svédországban is mintegy 30 százalékkal aluljelentik a vállalkozók a jövedelmüket (Engström–Holmlund, 2009). Az eltitkolás magasabb a férfiak, mint a nők esetében, amit magyarázhat a férfiak magasabb kockázatvállalási hajlandósága (Eckel–Grossman, 2008). Számításaink szerint regionális eloszlásban Közép-Magyarországon a legmagasabb az eltitkolás, amelyet a Nyugat-Dunántúl követ. Végül az idősebbek körében valamivel magasabb az eltitkolás, amit részben magyarázhat a vállalkozók magasabb aránya ebben a korosztályban (6.3. táblázat).²⁴

6.3. táblázat: Jövedelemeltitkolás fő jövedelemforrás, régió, nem és korcsoport szerint, 2005

	Népesség aránya (százalék)	Becsült bevallott jövedelem ^a (ezer forint)	Jövedelemeltitkolás ^b (százalék)
Fő jövedelemforrás			
Munkabér	90	1550	4
Vállalkozói jövedelem	10	770	67
Régió			
Közép-Magyarország	31	1796	17
Közép-Dunántúl	11	1380	8
Nyugat-Dunántúl	12	1350	13
Dél-Dunántúl	7	1284	9
Észak-Magyarország	12	1363	5
Észak-Alföld	13	1287	9
Dél-Alföld	14	1295	12
Nem			
Férfi	50	1581	17
Nő	50	1362	7
Korcsoport			
16–29	18	1147	9
30–44	39	1497	14
45–59	41	1593	12
60–65	2	1462	20

^a Valós és bevallott jövedelem: 2005. évi éves bruttó adóköteles jövedelem.

^b Jövedelemeltitkolás = (Valós jövedelem – Bevallott jövedelem)/Valós jövedelem
Forrás: Benedek–Lelkes (2011).

Az adóeltitkolás jövedelemeloszlásra gyakorolt hatását mikroszimulációs modell segítségével elemezhetjük. Az eltitkolás nyomán a háztartások összességé-

²⁴ E két utóbbi eredmény látványosan ellentmondásban van a feketemunkával kapcsolatban tapasztaltakkal: ott azt kaptuk, hogy a régiók közül a Dunántúlon a legkisebb, életkor szerint pedig a fiatal középkorúak körében a legnagyobb a fekete-foglalkoztatás aránya. Ebben az alfejezetben azonban a teljes adócsalást, nem csak a feketemunkát vizsgáljuk.

ben mintegy 20 százalékkal kevesebb személyi jövedelemadót fizetnek, mint a valós jövedelmük alapján kellene. Ha figyelembe vesszük az eltitkolást, akkor a jövedelemgyenlőtlenségek jóval jelentősebbek, mint a bevallott jövedelem alapján tűnik. A Gini-koefficiens és a P90/P10 mutató ebben az esetben mintegy 5–7 százalékkal magasabb, aminek oka elsősorban az, hogy a magas jövedelműek eltitkolása abszolút értékben jelentősebb. Szintén ezzel magyarázható, hogy eltitkolás mellett kevésbé progresszív volt 2005-ben az adórendszer, mint ahogy a bevallott jövedelmek alapján tűnt.

Záró megjegyzések

Mikroszintű adatok alapján áttekintettük a fekete- és szürkefoglalkoztatásra, valamint az adóeltitkolásra vonatkozó magyarországi empirikus eredményeket. A KSH Munkaerő-felmérése és adminisztratív adatok összehasonlításán alapuló becslések szerint a nem bejelentett (fekete-) foglalkoztatás – az alkalmazott módszertől és mintaszűkítéstől függően – 10–17 százalék körül alakult 2001–2007 között Magyarországon, és az eredmények nem utalnak érdemleges időbeli trendre. A feketefoglalkoztatás az átlagnál magasabb a férfiak, az egyéni vállalkozók és a közép-magyarországiak körében, valamint egyes foglalkozásokban, például a magasépítésben és a személyi szolgáltatásokban.

A szürkefoglalkoztatás jelenségének vizsgálatakor az álminimálbéresek számát és eloszlását elemeztük a kettős korlát ökonometriai modell segítségével 2006-ban, a kétszeres minimálbér szabály bevezetése előtt. Becslésünk szerint az álminimálbéresek bizonyos csoportokra koncentrálódtak: nagyobb arányban és számban fordultak elő például az építőiparban, a kereskedelemben és a mikrovállalatokban. Más, szintén sok minimálbéressel jellemezhető foglalkozási ágakban viszont – például a takarítók és a képzetlen munkások között – a béreltitkolás elterjedtsége jóval kisebb volt. Azt is megállapítottuk, hogy az aluljelentéssel elcsalt adó- és járulékalap több mint fele a legtöbb (valódi) bért kereső jövedelmi ötödnél keletkezett. Így a minimálbér egységes emelése – amellett, hogy a ténylegesen minimálbéres képzetlen munkavállalók foglalkozását csökkenti – csak kismértékben tudja befolyásolni az adózás alól kivont bértömeget, így aggregált fehéritési hatása nem lehet jelentős. A minimálbér jól megválasztott szempontok szerinti differenciálása (például a diplomás minimálbér bevezetése) viszont alkalmas fehéritő eszköznek tűnik.

Végezetül a teljes – feketemunkából, szürkefoglalkoztatásból és egyéb forrásból származó – eltitkolt jövedelmet becsültük a KSH HKÉF és az APEH adóbevallási adatainak összehasonlításával. Az átlagos jövedelemeltitkolás 9–13 százaléknak adódott, aránya a legalacsonyabb és legmagasabb jövedelmi csoportokban nagyobb. A jövedelemeltitkolás megoszlására vonatkozó becslések nagyrészt egybecsengenek a fekete- és szürkefoglalkoztatásnál kapott eredményekkel: az adóeltitkolás magasabb a férfiak, a vállalkozók és a közép-magyarországiak körében.

6.1. A zsebbe fizetés elterjedtsége és a munkanélküliségtől való félelem

TÓTH ISTVÁN JÁNOS & FAZEKAS MIHÁLY

A be nem jelentett foglalkoztatás több típusát különböztethetjük meg. A munkavállaló dolgozhat a) be nem jelentett vállalkozásnál, b) bejelentett cégnél úgy, hogy munkaviszonya nincs bejelentve, és így teljes munkajövedelmét zsebbe kapja, c) bejelentett cégnél úgy, hogy a munkavállaló is be van jelölve, és munkajövedelmének egy részét hivatalosan, az adóhatóság számára is dokumentáltan, a másik részét pedig zsebbe kapja. Ha nincs a vállalkozáshoz bejelentve, de ténylegesen munkatevékenységet végez ott úgy, hogy munkajövedelemhez egy másik cég (jellemzően saját cége) által kibocsátott áfás számlán keresztül jut, akkor ezt a b) vagy c) eset egy-egy változataként foghatjuk fel.

Azt vizsgáljuk, hogy volt-e a válság valamilyen hatással a zsebbe való kifizetés elterjedtségére, illetve kitérünk arra, hogy milyen hatást gyakorol e kifizetési forma elfogadására az, ha a munkavállaló már volt munkanélküli. Először a válság lehetséges hatásairól, majd az elemzés adatairól ejtünk szót, végül ismertetjük a fontosabb eredményeket.

A be nem jelentett foglalkozás szempontjából a regisztrált vállalkozások munkaerő-piaci döntéseikben többféleképpen reagálhattak a válsággal összefüggő keresleti és ettől független kormányzati sokkokra (minimálbér-emelés, kötelező béremelés): vagy 1) elbocsátották a munkaerő egy részét, és be nem jelentett módon „visszafoglalkoztatták” őket, vagy 2) csak növelték a zsebbe való fizetés részarányát a bejelentett dolgozók kifizetési csomagján belül, vagy 3) a zsebbe fizettek javára változtatták a bejelentett és a be nem jelentett dolgozók arányát, szélsőséges esetben befagyasztották az elsőt, és kizárólag be nem jelentett munkavállalókat vettek fel, akiket aztán zsebbe kezdték el fizetni. Mindhárom alkalmazkodási lépés a zsebbe való kifizetés súlyának növekedéséhez, illetve az így kifizetett összegek súlyának növekedéséhez vezet.

Ezzel szemben felvethető az is, hogy a válság és a kormányzati lépések nemcsak a regisztrált módon foglalkoztató cégeket érintették hátrányosan, hanem negatív hatást gyakoroltak a be nem jelentett munkaerő piacára is. Az így foglalkoztató cégek termé-

kei iránti kereslet is *csökkent*, hiába volt meg a munkaerőköltségekben megmutató relatív előnyük a regisztrált munkaerőt (inkább) foglalkoztató versenytársaikhoz képest. Ezenkívül a be nem jelentett munka súlyának lehetséges csökkenése *ágazati tényezővel* is összefügghet: a lakossági fogyasztás (ezen belül különösen a magas eltitkolással jellemezhető fogyasztási szolgáltatások) visszaesése és a válság előtérrel alacsonyabb szinten való stagnálása, illetve a hazai építőipar összeomlása miatt éppen a nagyobb mértékben be nem jelentett munkára épülő cégek léptek ki a piacról nagy számban, vagy csökkentették (a be nem jelentett) foglalkoztatottaik számát.

De az is bekövetkezhetett, hogy a 2011-ben bevezetett egykulcsos adó, az adóék csökkenésén keresztül, az ellenőrzési valószínűségek stabilitása mellett mind a munkaadó, mind a munkavállaló oldalán – alapvetően a magas jövedelműek körében – a bejelentett foglalkoztatást ösztönözte a be nem jelentett foglalkoztatással szemben. A fent leírt lehetséges hatások a zsebbe való kifizetések elterjedtségét és súlyát csökkenthették.

Az ellentétes irányú hatások eredője csak sokrétű és több adatforrást felhasználó empirikus elemzés segítségével állapítható meg. Két kérdőíves felvétel idevágó eredményeit ismertetjük, amelyek hasznos információkkal szolgálhatnak a további közgazdasági elemzés számára. Az első adatfelvételre 2008, a másodikra 2012 tavaszán került sor 1000 fős 18–60 év közötti lakossági mintán.^{*} A két adatfelvétel reprezentatív és homogén nem, életkori csoportok, és településtípus szerint.

Az eredmények arra utalnak, hogy 2008-ban a 18–60 évesek 14,6 százalékával fordult elő, hogy a kérdezést megelőző két évben legalább egyszer zsebbe kapott fizetést, és 2012-ben 14,4 százalék mondta ugyanezt – tehát a helyzet e tekintetben nem változott az elmúlt négy évben. Megkérdeztük azokat, akik a fizetésüket részben vagy egészben zsebbe kapták, hogy legutóbbi esetben az összes nettó munkajövedelmük hányad részét kapták feketén. A válság

^{*} A két adatfelvétel kérdőívének, fontosabb jellemzőinek linkjét [lásd itt](#).

előttihez képest e téren sem változott a helyzet számottevően: 29 százalékuk mondta, hogy kevesebb mint negyedt, 17 százalékuk azt, hogy kevesebb mint felét, 8 százalékuk azt, hogy legfeljebb háromnegyedt, 3 százalék azt, hogy ennél többet, de nem a teljes munkajövedelmét, és 44 százalékuk felelte azt, hogy a nettó fizetés egészét zsebbe kapta.

A zsebbe való fizetés előfordulása és a munkavállaló jellemzői közötti kapcsolatok több esetben módosultak az elmúlt négy évben, azonban az összefüggések iránya és szorossága nem mindig változott. Például 2008-hoz hasonlóan 2012-ben is a férfiaknál fordult nagyobb mértékben elő a zsebbe való fizetés (18–19 százalék), a nőkhöz képest (11 százalék).

Ugyanígy a zsebbe való fizetés elfogadása stabilan összefügg azzal, hogy volt-e a munkavállaló munkanélküli, vagy sem. Míg akik nem voltak még munka nélkül, azoknál mind 2008-ban, mind 2012-ben 9 százalék kapott zsebbe fizetést, addig akik voltak már munkanélküliek, azok 22 százalékánál fordult elő a kérdezést megelőző két évben, hogy kaptak zsebbe fizetést.

Más tényezők esetében kisebb-nagyobb változásokat figyelhetünk meg. Míg 2008-ban a zsebbe való fizetés nagyobb arányban fordult elő a budapesti munkavállalók körében (19 százalék), és a vidékieknél ennél jóval kisebb arányban (14 százalék), addig 2012-ben a helyzet éppen fordított lett: a budapestiekénél lett alacsonyabb (12 százalék), és a vidékieknél némileg magasabb (15 százalék). Hasonló változások zajlottak le a munkavállalók korcsoport szerinti összetételével összefüggésben is: míg 2008-ban a 30 év alatti fiatalok (21 százalék) és a 30–44 évesek (16 százalék) körében volt magasabb a zsebbe való fizetés (45 év felettiéknél 9 százalék), addig 2012-ben már csak a fiatalok körében lehet kiemelkedő arányról beszélni

(20 százalék) a másik két korcsoportnál egyaránt 13 százalékos arányról beszélhetünk.

A 2008. évi adatfelvétel alapján a be nem jelentett munkát vállalók összetételét vizsgálva, azt kaptuk, hogy a zsebbe való fizetési forma jellemzően a munkavállalók egy jól körülhatárolható csoportjánál (az úgynevezett szegénységelkerülők körében) fordult elő (lásd *Fazekas és szerzőtársai*, 2012). E csoport a saját lakásán kívül vagyonnal nem rendelkezik, iskolai végzettsége alacsony, betanított vagy szakmunkát végez, és az is jellemző, hogy ő vagy a családja egyik tagja volt már munka nélkül. E csoport tagjai változva végeznek a) legális munkát teljes mértékben bejelentett kifizetéssel, b) be nem jelentett munkát, c) illetve lesznek munkanélküliek. Ez pedig a munkanélküliség és a zsebbe való fizetés előfordulása közötti összefüggésre irányítja a figyelmet. Feltételezhető, hogy a tisztán fekete vagy vegyes kifizetési formák elfogadásában fontos szerepet játszik az, hogy a munkavállalót mennyire fenyegeti munkanélküliség. Ha létezik ilyen fenyegetettség, illetve ha ez erősebb, akkor a munkavállaló inkább elfogadja a zsebbe való fizetést is. A munkanélküliségtől való fenyegetettséget a „volt-e már munkanélküli első munkába lépése óta” kérdéssel és a kérdezést megelőző évben munkával töltött hónapok számával közelítettük. Az összefüggésnek a 2008–2012-es egyesített adatbázison való vizsgálata azt mutatja, hogy a munkanélküliségi múlt a várt irányban függ össze a zsebbe való fizetés előfordulásával (2,7–3,2-szeresére növeli előfordulásának esélyét). Akkor is ezt kapjuk, ha e hatás vizsgálatába kontrollváltozóként bevonjuk a nem, az iskolai végzettség, a településtípus és az életkor tényezőit.**

** A részletes eredmények linkjét [lásd itt](#).

6.2. Minimálbér vagy minimális adókulcs?

MIRCO TONIN

Vajon mi lehet az összefüggés a minimálbér-szabályozás és a jövedelemeltitkolás között? *Tonin* (2011) ezt a kérdést vizsgálja a magyarországi 2001. évi minimálbér-emelés kapcsán, amikor is a kötelező minimálbért jelentősen (25 ezerről 40 ezer forintra) megemelték.

Tonin (2011) alapötlete az, hogy a minimálbér befolyásolhatja az adófizetési morált, hiszen ez a legki-

sebb bér, amivel valaki még legálisan foglalkoztatható. Megmutatható azonban, hogy az eredményhez az is elegendő, ha az adóhivatal egy adott jövedelemnél kevesebbet bevallók körében nagyobb valószínűséggel tart alapos ellenőrzést (*Tonin*, 2012a).

Olyan környezetben, ahol a munkaadók és a munkavállalók összejátszhatnak, azaz a valódi bérnél

alacsonyabbat jelentenek be az adóhivatalnak, ott a minimálbér megléte korlátot állít e döntés elé. Míg egyesek adómorálját növeli, addig másokat a formális munkaerőpiacról a feketegazdaságba vagy a munkanélküliségbe szorít ki. Emiatt a minimálbér szintjénél a bevallott jövedelem tömörülése figyelhető meg. Minél jelentősebb a béreltitkolás a gazdaságban vagy egy adott szektorban, illetve foglalkozási ágban, *ce-teris paribus*, annál nagyobb a minimálbér körüli tömörülés a bevallott jövedelem eloszlásában.

Jövedelemeltitkolás esetén, ha megemelik a minimálbért, számos dolgozó – bár látszólag béremelésben részesül – a valóságban csak az „adómentes” készpénzjövedelmét váltja fel bevallott, adózott jövedelemmel. Emiatt csökken a rendelkezésre álló jövedelme, hiszen rá van kényszerítve, hogy a valós bére magasabb hányadát vallja be (vagyis az effektív adókulcsa emelkedik). Ezzel szemben azokra a dolgozókra, akik az új minimálbérnél többet vallottak be már az emelés előtt is – bár valószínűleg így is titkoltak el jövedelmet – nincs hatással a minimálbér-emelés.

Mivel az eltitkolt jövedelmet nem lehet megfigyelni, így egy közvetett módszert kell alkalmazni, hogy kiderüljön, tényleg ez játszódott-e le Magyarországon 2001-ben. *Tonin* (2011) az étel- és ital-fogyasztásban és a fogyasztás–jövedelem hányadban – azaz az adott időperiódusban a fogyasztás és a jövedelem eltéréseiben – beálló változást vizsgálja a KSH HKÉF rotációs paneladatain.

A tanulmány a minimálbér-emeléssel érintett háztartások (kezelt csoport) és a hasonló jellemzőkkel leírható, de nem érintett háztartások (kontrollcsoport) étel- és ital-fogyasztásában (illetve fogyasztás–jövedelem hányadában) beálló változást hasonlította össze 2000 és 2001 között. A kezelt csoportba azok a háztartások tartoztak, akiknek a minimálbér-emelés előtt legalább egy tagja a magánszektorban állt alkalmazásban, és a (bevallott) jövedelme meghaladta az akkori kötelező minimálbért (25 ezer forintot), de kevesebb volt, mint a reform utáni minimum (40 ezer forint). A kontrollcsoportba azok a háztartások tartoztak, akiknek egyik tagja vagy a közzsférában állt alkalmazásban hasonló bérrel, vagy már a reform előtt az új minimálbérnél kicsit több jövedelemmel rendelkezett. A két vizsgált csoport egymáshoz képest hasonló, hiszen a háztartások teljes jövedelme közt nagy volt az

átfedés, sőt a két csoport étel- és ital-fogyasztásának dinamikája sem különbözött a minimálbér-emelés közvetlenül megelőző időszakban, 1999 és 2000 közt.

Ezzel szemben az elemzés rámutat arra, hogy az étel- és ital-fogyasztás (illetve a fogyasztás–jövedelem hányad) dinamikája eltérő a minimálbéremelés után. Még hozzá éppen azoknak a háztartásoknak csökkent a fogyasztása a másik csoporthoz viszonyítva, akik látszólag nyertek a magasabb minimálbér miatt, azaz a kezelt csoportba tartoztak. Érdekes, hogy a magasan képzett, illetve az alacsonyan képzett és szakképzetlen dolgozókat külön vizsgálva, csak az előbbi csoportban lehetett visszaesést megfigyelni, míg az utóbbi csoportban nem. Ez arra utalhat, hogy a jövedelemeltitkolás inkább a viszonylag nagyobb termelékenységű (magasan képzett), ugyanakkor alacsonyabb jövedelmet bevalló alkalmazottakra jellemző, s nem az alacsony termelékenységű, szakképzetlen dolgozókra, akik bére a valóságban is a minimálbér közelében mozog. Az eredmények továbbá azt is mutatták, hogy ez a hatás főleg azokra a magasan képzett munkavállalókra jellemző, akiknek a háztartási bevétele viszonylag magas, 100 ezer forint feletti volt.

A csökkenésre alternatív magyarázatként szolgálhat, hogy a minimálbér-emelés után a munkahely elvesztésének kockázata megnőtt az érintett csoport számára. Ha tényleg a munkahely elvesztésétől való félelem a mozgatórugó, akkor nagyobb reakciót várunk az alacsonyan képzettek között (a magasan kvalifikált munkaerőhöz viszonyítva), míg az adatokban éppen ennek ellenkezője látható. A biztonság kedvéért csak azok maradtak bent a mintában, akik a minimálbér-emelés utáni 12 hónapban, azaz a teljes 2001. évi évben alkalmazásban álltak. Ugyan ez csökkenti az alternatív magyarázat jelentőségét, azonban ezzel megnőtt az esélye annak, hogy a mintában nagyobb a jövedelemeltitkolók aránya, mint a társadalom egészében. Hiszen valószínűbb, hogy a minimálbér-emelés után nagyobb eséllyel marad meg azoknak a munkahelye, akik készpénzben be nem jelentett fizetéskiegészítést kaptak, mint akik betartották az adózási szabályokat, mivel az eltitkolt jövedelem egyfajta puffer szerepet is betölthet a minimálbér-emeléskor.

A tanulmány szerint a minimálbér szintje hat az adófizetési morálra, azonban mégsem hatékony fegyver az adóelkerüléssel szemben. A túl alacsony mini-

málbér nem csökkenti az adóelkerülést, míg egy túl magas összeg csődbe taszíthatja a vállalkozásokat és a dolgozókat, vagy egyszerűen kiszoríthatja a piacról az alacsonyan képzett munkaerőt. Létezik hasonló, de sokkal célzottabb eszköz is az adóelkerüléssel szembeni harchoz. Például Bulgária szektor- és foglalkozásspecifikus „minimális szociális biztosítási küszöböt” vezetett be, ami alapján a társadalombiztosítási hozzájárulást fizetni kell (Tonin, 2012a).

Tonin (2011) a magyar adatokból rámutat a béreltitkolás meglétére és arra, hogy ez kapcsolatban áll a minimálbér-szabályozással. Ezek az összefüggések azonban nem csak Magyarországot érintik. Az európai országok munkaerőpiacain is pozitív korreláció

fedezhető fel a minimálbér szintjének kontrollváltozóként való bevonása után a jövedelemeltitkolás mértéke – az EB (2007) „be nem jelentett munka” felmérése alapján – és a teljes munkaidőben minimálbéren foglalkoztatottak aránya közt (Tonin, 2012b). Ez a korreláció összhangban áll a minimálbérek egy fokozottan jövedelemeltitkoló gazdaságban betöltött szerepével, miközben a kisvállalkozások nagyszámához vagy éppen az adókulcsok nagyságához köthető alternatív magyarázatok is kizárhatók. A minimálbéren való hivatalos foglalkoztatás és az ezenfelüli bér „borítékban való” kifizetése nemcsak Magyarországra jellemző, hanem számos további közép-kelet-európai országban is elterjedt gyakorlat.

6.3. Szürkít vagy fehérit? Az alkalmi munkavállalói könyv mint járulékkedvezmény

FÖLDESSY ÁRPÁD & SCHARLE ÁGOTA

Az egyszerűsített foglalkoztatási formák előnyei

Az egyszerűsített foglalkoztatási formák alapesetben azáltal ösztönözhetik a foglalkoztatást, ha ténylegesen (és nem csak a szabályozó szándéka szerint) a szokásosnál kevesebb adminisztrációs terhet róznak a munkáltatóra. Az egyszerűsítés legtöbbször a foglalkoztatáshoz kapcsolódó adó- és járulékkerhek bevallásában és befizetésében jelenik meg, a magyar gyakorlatban például úgy, hogy a sokféle járulék és szja helyett egy sávosan meghatározott értékű úgynevezett közteherjeggyel váltja meg a munkáltató a társadalombiztosítást. Az egyszerűsítés a munkaerő-felvétel és a foglalkoztatás tranzakciós, illetve fix költségeit is csökkenti, ami egyfelől növeli a munkaerő keresletét (különösen az alacsony bérszinteken, ahol ez a fix költség a bérhez képest relatíve nagy), másfelől ösztönözheti a foglalkoztatás legalizálását.

A Magyarországon 1997 és 2010 között használatos alkalmi munkavállalói (AM) könyv emellett további ösztönzést is tartalmazott: a közteherjegy díja az évek többségében kisebb volt, mint a normál alkalmazotti jogviszonyban minimálbéren fizetett munkások járulékai. A legkedvezőbb évben, 2005-ben az adó- és járulékkerhő a teljes munkáltatói bérköltség 18–24 százaléka volt, míg a szokásos foglalkoztatási jogviszonyban a minimálbér szintjén meghaladta a 40 százalékot (Budapest Intézet, 2012).

Az AM könyv fehéritő hatása az eddigi kutatások alapján

Az AM könyv a szezonális és szórványos munkák esetében csökkentette a bérköltséget és a foglalkoztatás járulékos, adminisztrációs költségeit is. Ennek hatására nőhetett a munkaerő iránti kereslet, és csökkenthetett a feketefoglalkoztatás. A továbbiakban csak az utóbbival foglalkozunk. Az AM könyv tényleges fehéritő hatása – szemben az egyértelműen pozitív keresleti hatással – elméleti alapon nem előre jelezhető: a szakpolitikai szándéknak megfelelően ösztönözhetette a be nem jelentett foglalkoztatás bejelentését (fehérités) és a keresletet, de egyúttal motivációt teremtett a bejelentett foglalkoztatás bérköltségének legális vagy féllegális csökkentésére is (szürkítés). A két hatás egymáshoz viszonyított aránya empirikus kérdés.

Az eddigi kutatások, illetve az államigazgatáson belül készült nem reprezentatív felmérések és jelentések elsősorban a visszaélések típusairól adnak képet, például amikor a ténylegesnél kevesebb napra és/vagy kevesebb munkaidőre szóló közteherjegyet ragasztanak a könyvbe (ÁFSZ, 2008; Semjén és szerzőtársai, 2008a, 2009a). Az ilyen csalások elterjedtsége azonban még nem feltétlenül igazolja az AM könyv hatástalanságát. Ha ugyanis az érintett munkavállaló korábban teljesen feketén, vagy egyáltalán nem dolgozott, akkor még a csalással együtt is nőtt a költségvetés bevétele, és fehéredett a foglalkoztatás.

Semjén és szerzőtársai (2008b) 2008 tavaszi felmérésében^{*} már az AM könyves munkavállalók korábbi munkaviszonyaira is rákérdeztek. Eredményeik szerint leggyakrabban a korábban feketefoglalkoztatás valamilyen mértékű fehérítésére vagy a próbaidő alatt használták az AM könyvet. A felmérésből az is kiderült, hogy a megkérdezettek többsége nem találkozott munkaügyi ellenőrzéssel, és ahol volt ilyen, ott sem követte mindig büntetés. Végül, *Elek és szerzőtársai* (2009b) az ONYF adminisztratív adatai alapján vizsgálta az AM könyv fehérítő hatását. Számításuk szerint a 2006-ban AM könyvvel dolgozók nagyobbik felének az éven belül nem volt más bejelentett munkaviszonya, és akik csak AM könyvvel dolgoztak, azoknak a nagy többsége két évvel azt megelőzően sem dolgozott rendes, bejelentett állásban. Az AM könyvből származó bevételek azonban csekélyek (2006-ban körülbelül 3 milliárd forint) voltak, így a nettó költségvetési hatás már akkor is negatív lehetett, ha az adatok alapján nem egyértelműen eldönthető, de potenciálisan csaló munkavállalók legalább 5 százaléka ténylegesen csalt.

Az AM könyves foglalkoztatás vizsgálata adminisztratív adatok alapján

Az MTA KTI kapcsolt adminisztratív adatbázisa alapján (lásd Bálint Mónika írását a Közelkép – I. 1. fejezetének a Függelékében) hosszabb időtávon is vizsgálható az AM könyv működése.^{**} A nyers aggregált adatok az AM könyves jogviszonyok gyors növekedését jelzik, ami különösen a munkanélküli státusból belépők esetében volt jelentős. Gyorsan nőtt azoknak az száma is, akiknek az AM könyv kiváltása előtt nem volt semmilyen, tb-ellátásra jogosító jogviszonya. A korábban munkanélküliek többsége több hónapja regisztrált munkanélküli volt, mielőtt AM könyvvel munkába állt volna. Alig 15 százalék volt azoknak az aránya, akik csak egy hónapot töltöttek állás nélkül – és még azokban a hónapokban sem emelkedett érdemben, amikor a regisztráltak közteherjegye alacsonyabb volt. Az AM könyvesek 20–25 százaléka viszont korábban bejelentett alkalmazott-

ként, rendes munkaviszonyban dolgozott. Közöttük vannak a fehérből szürkefoglalkoztatásra váltók, de nem feltétlenül mind azok. A fentieket figyelembe véve, durva becsléssel az AM könyvesek negyede inkább szürkítette, mint fehérítette a foglalkoztatást. Egyéni szinten a család mértéke az időszak elején még nem jelentős: a munkaviszonyból belépők korábbi béreinek mediánja 2002 és 2006 között 0–3 százalékkal nagyobb az adott évi minimálbérnél. Ugyanez az érték 2007-ben és 2008-ban 12–18 százalék.

Az AM könyv előtti státuson alapuló feltevésünket (az szürkül, aki előtte dolgozott) megerősíti az AM könyvvel munkába állók összetételének vizsgálata. A munkanélküliségből belépők iskolázottsága alacsony, a belépés előtt több hónapig voltak állás nélkül, és a kedvezményes közteherjegy időszakában (2002. augusztus és 2005. december között) nem nőtt szignifikánsan a belépők száma. A korábban rendes munkaviszonyban alkalmazottak száma szignifikánsan nagyobb a kedvezményes időszakban, gyakoribb, hogy a belépés előtt csak rövid ideig voltak regisztrált munkanélküliek, és jellemzően nem az elmaradott északi régiókban élnek.

A rendes munkaviszonyból AM könyves alkalmazásba lépők (a feltételezett szürkülők) aránya tehát jelentős, bár számításunk szerint nem éri el az AM könyvvel dolgozók egynegyedét. A szürkülők arányának csökkentésére hatékony eszköz lehet a munkaügyi ellenőrzések jobb célzása, felhasználva az eddigi kutatásokat, amelyek szerint a szürkefoglalkoztatás az átlagosnál gyakoribb például a férfiak körében és a középső országrészben.

A szürkülés és a fehérítés nettó költségvetési hatásának megállapításához további és alaposabb, a foglalkoztatási jogviszony alakulását napi szinten rögzítő adatokon alapuló számításokra lenne szükség. Végül, az AM könyv hasznának megállapításához az itt figyelmen kívül hagyott keresleti hatások becslését is el kellene végezni. A bérköltség csökkenése ugyanis a foglalkoztatási szintet (fehéret, szürkét és feketét együtt) is emelhetné, akár a munkába állási esélyek javulásán (ha a fentiekben fehéredőknek elkönyveltek egy része korábban nem dolgozott) akár az állásvesztés kockázatának csökkenésén keresztül (ha a fentebbi szürkülők egy részének megszűnt volna a munkája).

^{*} A kérdésés 2008 áprilisában történt Szabolcs és Győr-Sopron megyében illetve Budapesten, 159 fős mintán.

^{**} Az adatbázisnak azt a változatát használjuk, amely az egyébként napi szintű munkapiaci információkat hónapokra összeszedeve tartalmazza.

FÜGGELÉK

Az MTA KTI-TÁMOP adatbázis

Az adatbázis a 2001-ben 15–74 éves magyar népesség felének adatait tartalmazza az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság (ONYF), az Országos Egészségpénztár (OEP), a Magyar Államkincstár (MÁK), valamint a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal (FSZH) taj-szám szerint összekapcsolt nyilvántartásai alapján. Az eredetileg változó hosszúságú rekordokat tartalmazó adatbázis az átalakítás után 2001 eleje és 2009 eleje között, minden hónap 15. napján méri, hogy a megfigyelt személy munkaviszonyban állt-e. Az itt közölt számítások esetében, az állományok összehasonlíthatósága érdekében, a MEF-ben figyelmen kívül hagytuk a segítő családtagokat és a nyugdíj mellett foglalkoztatottakat, továbbá csak azokat a születési kohorszokat vettük figyelembe, amelyek szerepelhettek az adminisztratív adatállományban. A MEF-foglalkoztatottak között előfordulhatnak östermelők, akik – mivel nem voltak járulékkötelesek – nem szerepelnek az ONYF nyilvántartásában. Az adatbázison jelenleg az adatok megbízhatóságát tesztelő próbakutatások folynak, ezek lezárultával válik elérhetővé a szélesebb kutatói közösség számára. Az adatbázis részletesebb leírását és elérhetőségét a Közelkép – I. 1. fejezetének Függeléke tárgyalja.

HIVATKOZÁSOK

- ÁDÁM SÁNDOR–KUTAS JÁNOS (2004): A foglalkoztatottak számának alakulása a személyi jövedelemadó bevallások alapján. *Munkaügyi Szemle*, 3. sz.
- ÁFSZ (2008): Összefoglaló a 2007. évben felhasznált alkalmi munkavállalói könyvekről. Állami Foglalkoztatási Szolgálat, Budapest.
- ALLINGHAM, M. G.–SANDMO, A. (1972): Income tax evasion: a theoretical analysis. *Journal of Public Economics*, 1. 323–338. o.
- ARACHI, G.–SANTORO, A. (2007): Tax enforcement for SMEs. Lessons from the Italian experience? *eJournal of Tax Research*, Vol. 5. No. 2. 225–243. o.
- AUGUSZTINOVICS MÁRIA–KÖLLŐ JÁNOS (2007): Munkapiaci pálya és nyugdíj, 1970–2020. *Közgazdasági Szemle*, 54. évf. 6. sz. 529–559. o.
- BÁLINT MÓNICA–KÖLLŐ JÁNOS–MOLNÁR GYÖRGY (2010): Nyugdíj megszerzés és a teljes aktív életpálya. *Statisztikai Szemle*, 88. évf. 6. sz. 623–647. o.
- BENEDEK DÓRA (2011): Entrepreneurial tax changes in Hungary: Tax price elasticity of the self-employed. Kézirat, PhD-dolgozat.
- BENEDEK DÓRA–LELKES ORSOLYA (2011): The distributional implications of income under-reporting in Hungary. *Fiscal Studies*, Vol. 32. 539–560. o.
- BENEDEK DÓRA–RIGÓ MARIANN–SCHARLE ÁGOTA–SZABÓ PÉTER (2006): Minimálbér-emelések Magyarországon, 2001–2006. *Közpénzügyi füzetek* 16. sz.
- BUDAPEST INTÉZET (2012): Az alkalmi munkavállalói könyv szabályozása és fehéritő hatása. Budapest, 2012. szeptember.
- CHRISTIE, E.–HOLZNER, M. (2006): What explains tax evasion? An empirical assessment based on European data. WIIW Working Papers, No. 40. The Vienna Institute for International Economic Studies.
- CRAGG, J. (1971): Some statistical models for limited dependent variables with application to the demand for durable goods. *Econometrica*, Vol. 39. 829–844. o.
- CZIBIK ÁGNES–MEDGYESI MÁRTON (2007): A lakosság nyugdíjjal kapcsolatos megtakarítási tudatossága és hajlandósága. Egy lakossági kérdőíves felvétel elemzése. MKIK GVI, Budapest.
- DI PORTO, E. (2011): Undeclared work, employer tax compliance, and audits. *Public Finance Review*, Vol. 39. 75–102. o.
- DINARDO, J.–FORTIN, N. M.–LEMIEUX, T. (1996): Labor market institutions and the distribution of wages, 1973–1992. *Econometrica*, Vol. 64. 1001–1044. o.
- EB (2007): Undeclared work in the European Union. Special Eurobarometer Report No. 284/wave 67.3. Európai Bizottság, Brüsszel.
- ECKEL, C. C.–GROSSMAN, P. J. (2008): Men, women and risk aversion: experimental evidence. Megjelent: *Plott*,

- C. R.–Smith, V. L. (szerk.), Handbook of experimental economics results. North Holland, Amsterdam, 1061–1073. o.
- ELEK PÉTER–SCHARLE ÁGOTA–SZABÓ BÁLINT–SZABÓ PÉTER ANDRÁS (2009a): A feketefoglalkoztatás mértéke Magyarországon. Megjelent: *Semjén–Tóth* (szerk.) (2009) 84–102. o.
- ELEK PÉTER–SCHARLE ÁGOTA–SZABÓ BÁLINT–SZABÓ PÉTER ANDRÁS (2009b): A bérekhez kapcsolódó adóeltitkolás Magyarországon. Közpenzügyi Füzetek, 23. sz.
- ELEK PÉTER–KÖLLŐ JÁNOS–REIZER BALÁZS–SZABÓ PÉTER ANDRÁS (2012): Detecting wage under-reporting using a double hurdle model. Megjelent: *Lehmann, H.–Tatsiramos, K.* (szerk.): Research in Labor Economics, 34. kötet: Informal Employment in Emerging and Transition Economies, 4. fejezet, 135–166. o.
- ENGSTRÖM, P.–HOLMLUND, B. (2009): Tax evasion and self-employment in a high-tax country: Evidence from Sweden. Applied Economics, Vol. 41. No. 19. 2419–2430. o.
- ERDOGDU, S. (2009): Turkey – minimum wage in tension between economic and social concerns. Megjelent: *Vaughan-Whitehead, D.* (szerk.): The minimum wage in the enlarged EU. Edward Elgar–International Labour Office, Cheltenham–Northampton, MA–Genf.
- FAZEKAS MIHÁLY–MEDGYESI MÁRTON–TÓTH ISTVÁN JÁNOS (2012): Az informális munkavégzést meghatározó tényezők Magyarországon. Kézirat.
- FIORIO, C.–D'AMURI, F. (2005): Workers' tax evasion in Italy. *Giornale degli Economisti e Annali di Economia*, Vol. 64. No. 2/3. 247–270. o.
- GORODNICHENKO, Y.–MARTINEZ-VAZQUEZ, J.–SABIRIANOVA PETER, K. (2009): Myth and reality of flat tax reform: Micro estimates of tax evasion response and welfare effects in Russia. *Journal of Political Economy*, Vol. 117. No. 3. 504–554. o.
- GRUBER, J.–SAEZ, E. (2002): The elasticity of taxable income: Evidence and implications. *Journal of Public Economics*, Vol. 84. No. 1. 1–32. o.
- HALPERN LÁSZLÓ–KÖREN MIKLÓS–KŐRÖSI GÁBOR–VINCZE JÁNOS (2004): A minimálbér költségvetési hatásai. *Közgazdasági Szemle*, 51. évf. 4. sz. 325–345. o.
- HECKMAN, J. (1993): What has been learned about labor supply in the past twenty years? *American Economic Review*, Vol. 83. No. 2. 116–121. o.
- KERTESI GÁBOR–KÖLLŐ JÁNOS (2004): A 2001. évi minimálbér-emelés foglalkoztatási következményei. *Közgazdasági Szemle*, 51. évf. 4. sz. 293–324. o.
- KOETTL, J.–WEBER, M. (2012): Does formal work pay? The role of labor taxation and social benefit design in the new member states. Megjelent: *Lehmann, H.–Tatsiramos, K.* (szerk.): Research in Labor Economics, 34. kötet: Informal Employment in Emerging and Transition Economies, 5. fejezet, 167–204. o.
- KOLM, A. S.–NIELSEN, S. B. (2008): Under-reporting of income and labour market performance. *Journal of Public Economic Theory*, Vol. 10. No. 2. 195–217. o.
- KOPCZUK, W. (2010): Polish business flat tax and its effect on reported incomes: Preliminary analysis. Kézirat.
- KÖLLŐ JÁNOS (2008): Two notes on unreported employment and wages. Kézirat, készült a Világbank és Magyarország kormányának között a fekete (adózatlan) foglalkoztatás visszaszorítása érdekében folytatott együttműködés keretében, 2008. február 2.
- KÖLLŐ JÁNOS (2010): *A kérdőíves felvételekben megfigyelt, de be nem jelentett munkából eredő torzítás*. Megjelent: *Köllő János* (szerk.): Torzítanak-e a diplomások bérelőnyére vonatkozó adatok? A szürke- és feketegazdaság bértatisztikára gyakorolt torzító hatásainak elemzése. Kutatási beszámoló, OFA K-2008/F-8341.
- KREKÓ JUDIT–P. KISS GÁBOR (2007): Adóelkerülés és a magyar adórendszer. MNB-tanulmányok, 65.
- KREKÓ JUDIT–P. KISS G. (2008): Adóelkerülés és adóváltoztatások Magyarországon. MNB-Szemle, 2008. április, 24–33. o.
- KRIZ, K. A.–MERIKÜLL, J.–PAULUS, A.–STAEHR, K. (2007): Why do individuals evade payroll and income taxation in Estonia? U. of Tartu Economics and Business Administration, Working Paper No. 49–2007.
- LACKÓ MÁRIA (1998): The hidden economies of Visegrad countries in international comparison: A household electricity approach. Megjelent: *Halpern, L.–Wyplosz, C.* (szerk.): Hungary: Towards a Market Economy. Cambridge University Press. 128–152. o.
- LEMIEUX, T.–FORTIN, B.–FRECHETTE, P. (1994): The effect of taxes on labor supply in the underground economy. *The American Economic Review*, Vol. 84. No. 1. 231–254. o.
- LYSSIOTOU, P.–PASHARDES, P.–STENGOS, T. (2004): Estimates of the black economy based on consumer demand approaches. *Economic Journal*, Vol. 114. No. 497. 622–640. o.
- MASSO, J.–KRILLO, K. (2009): Estonia, Latvia and Lithuania – Minimum wages in the context of migration and labour shortages. Megjelent: *Vaughan-Whitehead, D.* (szerk.): The minimum wage in the enlarged EU. Edward Elgar–International Labour Office, Cheltenham–Northampton, MA–Genf.
- MATSAGANIS, M.–FLEVOTOMOU, M. (2008): Distributional implications of income tax evasion: The case of Greece. Kézirat.
- MERIKÜLL, J.–STAEHR, K. (2010): Unreported employment and envelope wages in mid-transition: comparing developments and causes in the baltic countries. *Comparative Economic Studies*, 52. 637–670. o.

- MUSGRAVE, R. A. (1981): Income taxation of the hard-to-tax groups. Megjelent: *Musgrave, R. A.: Fiscal reform in Bolivia*. Harvard Law School, Cambridge MA.
- OECD (2008): [Declaring work or staying underground: informal employment in seven OECD countries](#). 2. fejezet és Annex 2.A3, Employment outlook 2008, OECD.
- PASHEV, K. V. (2006): Presumptive taxation: lessons from Bulgaria. *Post-Communist Economies*, Vol. 18. No. 4. 399–418. o.
- PISSARIDES, C. A.–WEBER, G. (1989): An expenditure-based estimate of Britain's black economy. *Journal of Public Economics*, Vol. 39. No. 1. 17–32. o.
- SAEZ, E.–SLEMROD, J.–GIERTZ, S. H. (2012): The elasticity of taxable income with respect to marginal tax rates: A critical review. *Journal of Economic Literature*, Vol. 50. No. 1. 3–50. o.
- SCHARLE ÁGOTA–BENCZÚR PÉTER–KÁTAY GÁBOR–VÁRADI BALÁZS (2010): Hogyan növelhető a magyar adórendszer hatékonysága? *Közpénzügyi füzetek*, 26. sz.
- SCHNEIDER, F. (2004): The size of the shadow economies of 145 countries all over the world: First results over the period 1999 to 2003. IZA Discussion Paper, No. 1431.
- SCHNEIDER, F. (2012): The shadow economy and work in the shadow: What do we (not) know? IZA Discussion Paper, No. 6423.
- SEMJÉN ANDRÁS–TÓTH ISTVÁN JÁNOS (2004): Rejtett gazdaság és adózási magatartás. Magyar közepes és nagy cégek adózási magatartásának változása 1996–2001. Elemzések a rejtett gazdaság magyarországi szerepéről. 4. tanulmány, MTA KTI, Budapest, január.
- SEMJÉN ANDRÁS–FAZEKAS MIHÁLY–TÓTH ISTVÁN JÁNOS (2008a): Az AM könyv használatának tapasztalatai munkaadói és munkavállalói interjúk tükrében. MTA KTI, MT-DP, 2008/10.
- SEMJÉN ANDRÁS–TÓTH ISTVÁN JÁNOS–MAKÓ ÁGNES (2008b): Az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatás jellemzői. Egy 2008. áprilisi kérdőíves munkavállalói adatfelvétel eredményei, MTA KTI, MT-DP, 2008/11.
- SEMJÉN ANDRÁS–TÓTH ISTVÁN JÁNOS (szerk.) (2009): Rejtett gazdaság. Be nem jelentett foglalkoztatás és jövedelemeltitkolás – kormányzati lépések és a gazdasági szereplők válaszai. KTI Könyvek, 11.
- SEMJÉN ANDRÁS–FAZEKAS MIHÁLY–TÓTH ISTVÁN JÁNOS–MAKÓ ÁGNES (2009a): Alkalmi munkavállalói könyves foglalkoztatás munkaadói és munkavállalói interjúk és egy kérdőíves munkavállalói felmérés tükrében. Megjelent: *Semjén–Tóth (szerk.) (2009)* 150–183. o.
- SEMJÉN ANDRÁS–TÓTH JÁNOS–MEDGYESI MÁRTON–CZIBIK ÁGNES (2009b): Adócsalás és korrupció – lakossági érintettség és elfogadottság. Megjelent: *Semjén–Tóth (szerk.) (2009)* 228–258. o.
- SHELKOVA, N. Y. (2008): Low wage labor markets and the power of suggestion. Working Paper 2008/33. Department of Economics, University of Connecticut.
- SIK ENDRE–TÓTH ISTVÁN JÁNOS (1998): A rejtett gazdaság néhány eleme a mai Magyarországon. *Tárki Társadalompolitikai Tanulmányok*, Budapest.
- SLEMROD, J.–YITZHAKI, S. (2002): Tax avoidance, evasion, and administration. *Handbook of Public Economics*, Megjelent: *Auerbach, A. J.–Feldstein M. (szerk.): Handbook of Public Economics*. Elsevier 1. kiadás 3. kötet 22. fejezet 1423–1470. o.
- SLONIMCZYK, F. (2012): The effect of taxation on informal employment: evidence from the Russian flat tax reform. Megjelent: *Lehmann, H.–Tatsiramos, K. (szerk.): Research in Labor Economics*, 34. kötet: *Informal Employment in Emerging and Transition Economies*, 2. fejezet, 55–99. o.
- SZABÓ PÉTER ANDRÁS (2007): A 2000–2001. évi minimálbér-emelés hatása a jövedelemeloszlásra. *Közgazdasági Szemle*, Vol. 54. No. 5. 397–414. o.
- TANZI, V.–CASANEGRA DE JANTSCHER, M. (1987): Presumptive income taxation: administrative, efficiency, and equity aspects. IMF Working Paper WP/87/54, Washington, D.C.
- TONIN, M. (2011): Minimum wage and tax evasion: Theory and evidence. *Journal of Public Economics*, Vol. 95. No. 11–12. 1635–1651. o.
- TONIN, M. (2012a): Too low to be true: the use of minimum thresholds to fight tax evasion. Megjelent: *Fuest, C.–Zodrow, G. R. (szerk.): Critical Issues in Taxation and Development*, MIT Press.
- TONIN, M. (2012b): Underreporting of earnings and the minimum wage spike. IZA Discussion Paper, 5942.
- TÓTH ISTVÁN JÁNOS–SEMJÉN ANDRÁS (1996): Tax behaviour of small and medium-sized enterprises. *Review of Sociology of the Hungarian Sociological Association*, különszám, 67–87. o.
- WALLACE, S. (2002): Imputed and presumptive taxes. International experiences and lessons for Russia. Georgia State University, Andrew Young School of Policy Studies, International Study Program, Working Paper 02–03.
- WORLD BANK (2005): Enhancing job opportunities: Eastern Europe and the former Soviet Union. World Bank, Washington.

**KÖZELKÉP – II.
A VÁLLALATI JELLEMZŐK HATÁSAI
A MUNKAPIACI FOLYAMATOKRA**

Szerkesztette
TELEGDY ÁLMOS

Szerkesztői előszó

1. A szakszervezeti bérrés becslése Magyarországon
2. A külföldi beruházások hatásai a munkavállalók béreire
3. Privatizáció, foglalkoztatás és bérek
4. A külkereskedelem hatása a vállalati munkaerőre és a bérek alakulására

SZERKESZTŐI ELŐSZÓ

TELEGDY ÁLMOS

A vállalati jellemzők és a dolgozói bérek kapcsolata

Az egyéni jellemzők (mint például a nem, a legmagasabb iskolai végzettség, munkapiaci tapasztalatok vagy a családi háttér) bér- és foglalkoztatási hatásai a munkagazdaságtan központi kérdései közé tartoznak. Amióta az 1980-as évektől a hozzáférhető adatbázisok már tartalmaznak vállalati szintű adatokat is, a közgazdászok figyelme a dolgozói bérek és a vállalati jellemzők közötti kapcsolat felé fordult. Ennek irodalma rohamosan nőtt, és tipikusan a szakszervezeti aktivitásra, az iparági hovatarozásra, a vállalatok méretére, tulajdonosi formáira (általában külföldi, állami és dolgozói tulajdon) és a nemzetközi piacokon való szereplésükre összpontosít.¹

Ami ezzel a nagy és egyre növekvő irodalommal kapcsolatban elsöre felvetődhet: vajon fontos ez egyáltalán? Azok a dolgozók, akik megfigyelt és nem figyelt jellemzőik szerint azonosak, valóban azért kapnak különböző béreket, mert munkaadóik különbözők? Első megközelítésben nincs erre magyarázat: végeredményben csak egy munkapiac létezik, ahol a dolgozók versenyeznek lehető legmegfelelőbb állásokért, a vállalatok pedig megpróbálják közülük a legjobb alkalmazottakat kiválasztani. A munkapiac azonban sokkal bonyolultabb, mint ahogy első látásra tűnik.

A bérkülönbségek okai sokfélék lehetnek – a hasonló termelékenységű dolgozók különböző béreket kaphatnak.

1) A dolgozók nem csak a bérszintet veszik figyelembe, amikor elfogadnak egy felajánlott munkalehetőséget, hanem a munkával együtt járó összes jellemzőt – a bérszint pedig csak egy a sok közül. A munkahelyi jellemzők nagyon különbözők lehetnek, egyesek például különleges előnyökkel is járnak (például szép munkahelyi környezet, érdekes kihívások), és vannak olyan jellemzők, amelyek nem teszik vonzóvá a munkajánlatot a munkavállalók részére (például a hosszú munkaidő, éjszakai műszak, balesetveszélyes munkakör, monoton munka és így tovább). Mivel a vállalatok különböző költség szinten tudják növelni a munkahelyi pozitív jellemzőket és csökkenteni a negatívakat (mint például egy biztonságosabb környezet létrehozása), és ezek hasznossága a dolgozók számára – egyéni hozzáállásuktól függően – különböző, a dolgozók a kevesebb pozitívumot felmutató vállalatok közül azokat választják, amelyek magasabb bérekkel kárpótolják őket (*Rosen*, 1986).² A munkahelyi jellemzők (mind a pozitívak, mind a negatívak) iparágak és foglalkozások szerint eltérnek (sőt még ugyanabban az iparágban működő

¹ *Pencavel* (1991) a szakszervezetek munkaerőpiacra tett hatásainak az elméleti és az empirikus szempontjait taglalja, míg *DiNardo–Lee* (2004) tanulmánya példa egy újszerű identifikációs módszerre a szakszervezeti extrabérek mérésében. Az iparági bérkülönbségeket elemzi *Grosben* (1991), *Kertesi–Köllő* (2003a,b) pedig ugyanezt a kérdést vitatják Magyarországon. A vállalat méretének és a béreknek a hatását *Oi–Idson* (1999) összegezte. *Brown és szerzőtársai* (2010) a privatizáció foglalkoztatási és bérhatásait tanulmányozza, *Bonin és szerzőtársai* (1993) és *Hansmann* (1996) dolgozói tulajdonban lévő vállalkozások viselkedését tárgyalja és *Huttunen* (2007) a külföldi tulajdonforma a bérekre és a dolgozói összetételre gyakorolt hatásait elemzi. *Johnson–Stafford* (1999) foglalja össze a nemzetközi kereskedelem hatásait a munkapiacra.

² A kockázatot nem vállaló dolgozók például biztonságosabb munkahelyeket választanak, de ennek ára a relatíve alacsonyabb bér. Ezzel szemben kockázatvállaló kollegáik magasabb bérekért hajlandók veszélyesebb munkakörülményeket is elfogadni. Meg kell jegyeznünk, hogy ez a bérmeghatározás beleillik a versenyzői munkapiac modelljébe: a különbség csupán annyi, hogy a dolgozók fizetése helyett a munkahely összes jellemzőjét figyelembe vesszük, amelyek fontosak a dolgozóknak és további költségeket jelenthetnek a munkaadónak.

vállalatok között is), amivel magyarázhatók a vállalati jellemzőkkel összefüggő bérkülönbségek.

2) A munkaadónak jövedelmező lehet, hogy a dolgozók bérét a piaci bér fölött határozza meg. Ha a dolgozók munkatermelékenysége összefügg bérezésükkel,³ akkor egy profitmaximalizáló vállalat esetében ésszerű „hatékony-sági béreket” fizetni, amelyek magasabbak, mint a munkakereslet és kínálat egyszerű összehangolásából keletkező bérszínvonal (*Shapiro–Stiglitz*, 1984). Hasonló okokból adódhat az a helyzet is, amikor nem a dolgozó erőfeszítése, hanem önkéntes mobilitása hat a vállalat nyereségességére. Ha a dolgozók felvétele (vagy kilépése) a munkaadó számára egyszeri költségekkel jár, akkor – hogy az időegységre jutó fix költségeit csökkentse – érdeke minél hosszabb ideig megtartani a dolgozókat.⁴ Ebben az esetben a piacinál magasabb bérek csökkenthetik a dolgozók felmondási kedvét, és ez közvetve növeli a vállalatok nyereségét (*Stiglitz*, 1985). A felügyeleti költségek (amelyek közvetlenül összefüggésben van a dolgozói erő kifejtés szintjével) és a munkaerő fix költségei vállalattípusonként változnak (például iparágakként vagy a vállalat mérete szerint), ami miatt is – a bérhatékonysági mechanizmus által – különbözni fognak a bérek.⁵

3) Egy dolgozó termelékenysége nemcsak képességeitől függ, hanem attól is, hogy jó párost alkot-e munkaadójával, vagy sem. Ha a munkapiac súrlódásmentes lenne, akkor minden egyes dolgozó és vállalat megtalálná a hozzá illő legjobb párt, és együttes termelékenységük (valamint a dolgozó bére is) a lehető legmagasabb lesz. A dolgozók keresési és a vállalatok alkalmazási költségei azonban gyakran megakadályozzák a legjobb munkaadó–munkavállaló párosítást. Ebben a mechanizmusban sok a bizonytalanság: egyes dolgozók (munkaadók) megtalálják azokat a munkaadókat (munkavállalókat), amelyekkel (akikkel) nagyon jól tudnak együttműködni, míg mások kevésbé szerencsések, és számukra kevésbé megfelelő munkaadóval (munkavállalóval) kötnek szerződést. Ezt a folyamatot jócskán megnehezíti az, hogy mind a dolgozónak, mind a vállalatnak számos fontos tulajdonsága rejtett marad addig, ameddig nem kezdődik meg együttműködésük. Ennek a valószínűségi folyamatnak hatása lesz a bérekre, és így két ugyanolyan képességű dolgozónak nagyon különböző lehet a fizetése csak azért, mert az egyik szerencsésebb volt a munkakeresésben, mint a másik.⁶ Ha egyes munkaadók nagyobb költséget vállalnak azért, hogy a vállalatukhoz vonzzák a lehető legmegfelelőbb dolgozókat, akkor munkavállalóik jobban meg fognak felelni számukra, és ez majd tükröződik a bérekben is – ez ismét vállalatok közötti bérkülönbségekhez vezet.

4) Különböző típusú munkaadóknak más célkitűzéseik is lehetnek, mint a konvencionálisan elfogadott profitmaximalizálás. Talán a legjobb példa erre a dolgozói tulajdon; ebben az esetben a munkavállaló saját magának fizeti a nyereséget bér formájában, vagy hajlandó feláldozni juttatásainak egy részét munkahelye biztonságágáért (*Earle–Estrin*, 1996). Az állami is olyan tulaj-

3 Az, hogy magasabb bérek magasabb erőfeszítést generálnak, nem valóságtól elrugaszkodott feltételezés.

4 Példák a munkaerő fix költségeire: kiválasztási, betanítási költségek, a kiesett termelés miatt, hogy a tapasztalt dolgozók betanítják új munkatársukat.

5 Lásd például a *Krueger–Summers* (1988) által írt tanulmányt, amely ezt a kérdést elemzi az iparágak közötti bérkülönbségek összefüggésében.

6 Lásd *Pissarides* (2000), amelyben szerepel ennek a problémakörnek az általános taglalása.

donos, amelynek célfüggvényében szintén nem csak a profit maximalizálása szerepel. Állami tulajdonban lévő vállalatoknak társadalmi célkitűzéseik is lehetnek, illetve a politikusok által felügyelt vállalatok növelhetik szavazótáborukat a vállalati források segítségével – ezek miatt az ilyen vállalatokban magasabb lehet a foglalkoztatás és a bérszínvonal (*Shleifer*, 1998).

Mérési problémák

A vállalati jellemzők hatástanulmányai jó minőségű adatokat igényelnek. Az adatok minősége több szempont szerint osztályozható: a gazdaság mekkora részét fedik le, időben követhető-e a vállalatok és a dolgozók, és milyen hosszban, összeköthető-e a vállalati és a munkavállalói adatok (készíthető-e összekapcsolt munkaadó–munkavállalói adatbázis a különálló vállalati és munkavállalói adatbázisokból).

A lefedettséget kétféleképpen értelmezhetjük: lefedi-e az adat a gazdaság egészét (vagy például csak az iparágak egy részét), másrészt reprezentatív-e (és milyen mértékben reprezentatív) a minta a vállalati populációra.⁷

Az adatbázisok időbeli hossza is nagyon lényeges. Az elemzések során meghatározó jelentőségű, hogy a vállalatok és a dolgozók jellemzőinek hatásai nem véletlenszerűek. Például a külföldi tulajdonban lévő vagy az exportáló vállalatok több szempont szerint is alapvetően különbözhetnek a hazai tulajdonúaktól vagy a csak belföldön értékesítőktől. A vállalatok szelekciója miatt előfordulhat, hogy nem a vizsgált jellemző hatása miatt áll fenn a bérkülönbözés. Például a külföldi tulajdonban lévő vállalatok megalakulhatnak olyan iparágakban, amelyek magasabb béreket fizetnek, vagy olyan régiókban telepedhetnek le, ahol a bérek magasak. Az is lehetséges, hogy a külföldi tulajdonos olyan belföldi vállalatot vesz meg, amelyben már eleve magas volt a bérszínvonal. Vagy például az exportáló vállalatok magasabb béreket fizetnek, még mielőtt megmérettetnék magukat a nemzetközi piacon. Ebben a két példában – a külföldi és a hazai tulajdonban lévő vállalatok között vagy az exportáló és a nem exportálók között – a bérkülönbséget nem az a változó okozta, amelyet tanulmányozni kívánunk (a külföldi tulajdon és az exportálás).

Az ilyen szelekciótól való eltekintés torzíthatja a vállalati és a dolgozói jellemzők között mért kapcsolatot. Ha a szelekciót kiváltó tényezők mérhetőek, és az adatbázisok tartalmazzák róluk információkat, akkor könnyen ki lehet szűrni a szelekciós torzításokat. Nagyon sok olyan tényező van azonban, amely nem mérhető, de ettől még befolyásolja az eredményeket. Ilyen esetekben paneladatokat felhasználó eljárások – mint például a kísérletek vagy a vállalati szintű fix hatások kiszűrése – korrigálhatják a szelekciós torzítást.⁸ Az egyszerű és a szelekciótól (részben) megtisztított becslések közötti különbség általában jelentős, ami indokolja a szelekciós probléma kezelését. A kezelés olyan mértékben befolyásolhatja a mért hatások nagyságát, hogy teljesen más fényben tüneti fel a vállalati jellemzők és a bérek (vagy a vállalat dolgozói állománya) közötti kapcsolatot.

⁷ Ezek magától értetődő minőségi jellemzők: azokat az iparágakat nem lehet elemezni, amelyek nincsenek az adatbázisban, és minél nagyobb a minta, annál pontosabb mérésre vagyunk képesek.

⁸ Ezzel az eljárással ki lehet szűrni az összes, időben nem változó jellemző hatásait.

Végül, az összekapcsolt munkaadó–munkavállalói adatok több szempontból is javíthatják az elemzés minőségét. A dolgozói jellemzők bevonásával kiszűrhetők a lényeges torzítások, és így a hatások mérései pontosabbak lehetnek.⁹ Ezenkívül egyes változók, például a bérek, sokkal pontosabban mérhetők egyéni szinten, mint akkor, ha csak vállalati szintű információ áll rendelkezésünkre. Mindezeknél fontosabb azonban, hogy dolgozói információ hiányában egyes kérdéseket nem lehet tanulmányozni. Ilyen például a vállalaton belüli bérkülönbségek elemzése nem, végzettség, foglalkozások vagy kor szerint.¹⁰

A Közelkép – II. tartalma

A Közelkép – II. négy tanulmányból áll, mindegyik elemzi a dolgozói bérekre – és némelyik a vállalat foglalkoztatási szintjére – gyakorolt vállalati hatásokat is.

Az 1. fejezet (szerzője: Rigó Mariann) azt elemzi, hogyan hatnak a kollektív szerződések (melyek nem korlátozódnak a bérszerződésekre) a bérekre, milyen bérkülönbségek alakulnak ki aszerint, hogy a dolgozó munkahelyén létezik vagy nem létezik ilyen szerződés. Az 1992–2008 közötti adatokból kiderül, hogy az átlagos bérkülönbségek a kollektív szerződésekkel rendelkező vagy nem rendelkező vállalatok alkalmazottai között elég magas (20 százalékos feletti), és ez nem csökken számottevően az egyéni jellemzők kiszűrésével. A megfigyelt vállalati jellemzőkre való kontrollálás azonban nagymértékben lecsökkenti a bérkülönbséget 3–3,5 százalékra. Amikor a nem megfigyelt vállalati jellemzőkre is kontrollálnak, a bérkülönbözet kismértékben tovább csökken 2–2,5 százalékra. Külön elemezve az 1992–2000 és a 2001–2008 közötti időszakokat, az első időszakban a bérkülönbség valamivel magasabb (4,7 versus 2,1 százalék). Ezt a különbséget megmagyarázhatja a minimálbér 2000 utáni növekedése.

A 2. fejezet (szerzői: John Sutherland Earle és Telegdy Álmos) azt elemzi, hogyan változik a dolgozók fizetése, amikor egy hazai vállalatot felvásárol egy külföldi vállalat. A szerzők két adatbázist használnak; az egyik vállalati szintű adatokat tartalmaz, a másik pedig egy összekapcsolt munkavállaló–munkaadói adatbázis. Az elemzés szerint a külföldi tulajdonban lévő vállalatok 46–60 százalékkal magasabb bért fizetnek a dolgozóknak. Hasonlóan az ilyen tanulmányokhoz, a célvállalatok kiválasztása a leendő tulajdonosok által nem véletlenszerű, aminek figyelembevétele a regressziókban megváltoztatja az eredményeket. A vállalati megfigyelhető és nem megfigyelhető jellemzőkre kontrollálva a hatás a felére csökken. Az adatbázisban sok olyan vállalat szerepel, amely kétszer is váltott tulajdonost a vizsgált időszakban: a külföldi felvásárlást sokszor belföldi átvétel követ. A szerzők megvizsgálták, hogy vajon a külföldi tulajdonos által kialakított bérszint megmarad-e a belföldi tulajdonba kerülés után, vagy sem? Az eredmények szerint a külföldi tulajdonos kivonulása után a dolgozók bére nagymértékben visszaesik. Tehát a külföldi tulajdonhoz kapcsolható bértöbblet nem marad azután, hogy a külföldi tulajdonosok kivonulnak.

9 Két vállalat (például) munkaerő-összetétele különbözhet. Ha nem kontrollálunk erre, a bérek becslése torzított lehet.

10 Közép-Kelet-Európában Magyarország büszkélkedhet talán a legjobb adatokkal. A vállalati szintű adatbázis (amelyet a Nemzeti Adó-és Vámhivatal gyűjt) tartalmazza az összes ket-tős könyvvitelt vezető vállalatot, információt nyújt ezek mérlegéről és az eredménykimutatásáról, valamint egyéb információkat is tartalmaz, például a vállalati szintű foglalkoztatást, a vállalat főtevékenységét és székhelyét. Ezeket az adatokat össze lehet kapcsolni a Bértarifa-adatokkal (amelyet a Nemzeti Foglalkoztatási Hivatal gondoz), amely számos vállalat dolgozóinak egyéni jellemzőiről – például béreiről, a munkahelyéről, foglalkozási kódjáról, szolgálati idejéről) – is nyújt információkat. Ez az adatbázis sajnos nem teszi lehetővé a dolgozói panelminta kialakítását (csak a vállalati). Mindkét adatbázist folyamatosan frissítik az adatgazdák.

A 3. fejezet (szerzői: John Sutherland Earle és Telegdy Álmos) egy másik tulajdonforma hatásait vizsgálja. Összeveti az állami és (külföldi és belföldi) magántulajdonosok viselkedését munkavállalóikkal szemben. Ez a kérdés nagyon fontos, ugyanis a közpolitikai és a közvélemény az volt, hogy a privatizáció elbocsátásokkal és bércsökkentésekkel fog járni (*Szentpéteri–Telegdy, 2010*). A fejezet első részében a szerzők a privatizáció foglalkoztatási hatását vizsgálják, felhasználva öt közép-kelet-európai ország adatbázisát (Magyarország, Litvánia, Románia, Oroszország és Ukrajna). Két ökonometriai modellel igyekeznek kiszűrni a szelekciós torzítást: vállalati fix hatásokkal, amely az időben állandó vállalati jellemzők hatásait szűri ki, és vállalatspecifikus trendekkel, amelyek hozzáadva a fix hatásokhoz, nemcsak az időben állandó, de a lineárisan változó hatásokat is kiszűrik. A félelmekkel ellentétben a privatizáció nem vezetett létszámcsökkentéshez, legalábbis nem akkor, amikor az állami tulajdonban maradó vállalatokhoz hasonlítják őket. Amikor a fix hatásokat és a vállalati trendeket kiszűrik, a belföldi privatizáció becsült hatásaira valóban negatívértéket kapnak (kivéve Oroszország esetében), de a nagyságuk 5 százalék alatt maradt. Ezzel ellentétben a külföldi privatizációval növekedett a vállalatok foglalkoztatási szintje Románia kivételével minden országban, és három országban a hatások nagysága meghaladta a 10 százalékot. Ha a vállalati foglalkoztatások nagyságával súlyozzák az adatokat (és ezáltal a becsült hatások a nettó foglalkoztatásra vonatkoznak), a belföldi tulajdonosok általi privatizáció becsült foglalkoztatási hatása lényegében nulla (kivéve Oroszországban, ahol továbbra is pozitív a becsült hatás), és a külföldiek privatizációjának jótékony hatásai is lenullázódnak a három EU-tagországban, de magas és pozitív Oroszországban és Ukrajnában.

A fejezet második része csak Magyarországgal foglalkozik, és azt tanulmányozza, hogy hogyan változnak a bérek, amikor a vállalatok állami kézből magántulajdonba kerülnek. Egy összekapcsolt munkaadó–munkavállalói adatbázist használva, a szerzők arra következtetésre jutottak, hogy a belföldiek privatizációja estében csökkennek a dolgozói bérek, a külföldiek esetében pedig nőnek, a változás nagysága pedig dolgozói típusonként különbözik. Demográfiai jellemzők szerint, a nők és a fiatal alkalmazottak bérei csökkennek a legkevésbé, ha belföldiek veszik meg az állami vállalatot, a külföldi befektetők pedig a magasán képzett dolgozók bérét emelik meg jelentősen.

A 4. fejezet (szerzői: Koren Miklós és Tóth Péter) a nemzetközi kereskedelem munkapiaci hatásait vizsgálja. A magyar vállalati és dolgozói adatbázist használva, a szerzők összehasonlítják az importáló és az exportáló vállalatok által fizetett béreket azokkal a bérekkel, amelyeket olyan vállalatok fizetnek, amelyek nem kereskednek külföldi vállalatokkal. A szerzők azt elemzik, hogy hogyan változik a dolgozók bére, amikor egy vállalat exportálni vagy importálni kezd. A külkereskedelem hatékony erőforrás-elosztásáról általában egyetértenek a hozzáértők, de az kevésbé egyértelmű, hogy milyen hatással van az

dolgozókra. Ha egy dolgozó az olcsó import miatt elveszíti a munkáját, kevés vigaszt talál abban, hogy az ország egésze ettől hatékonyabb lett.

A vállalati és egyéni adatok segítenek abban, hogy a külkereskedelem hatását elkülönítsük az ebben az időszakban zajló többi gazdaságpolitikai változás hatásától. Egy iparágban például az export és bérek is megnövekedhetnek a ciklikus keresletnövekedés miatt. Ha azonban a kereslet ciklusai egybeesnek a hazai és a külföldön piacon, akkor a kereskedelemnek nincs semmi hatása a bérekre, a korreláció csak látszólagos. Az elemzés kiszűri a regressziókban az iparági heterogenitást.

A fejezet végkövetetése az, hogy mind az exportáló, mind az importáló vállalatok magasabb béreket fizetnek a hazai piacokon működő vállalatokhoz képest, de a hatás sokkal erősebb az importálók esetében. Az exportálók által fizetett többlet elsősorban szelekcióval magyarázható: az ilyen vállalatok magasabb béreket fizettek már azt megelőzően is, hogy exportáltak volna (valószínűleg azért, mert képzetesebb munkaerővel rendelkeztek). Ezzel ellentétben, az importálók által fizetett magasabb bér fokozatosan növekedett az első importálás után. Ez ellentmond annak a közhelynek, miszerint „az export jó, az import rossz.” Hogy megértsük ennek az okát, a szerzők az import hatásait elemzik a vállalati teljesítményre: a köztes terméket és a beruházási javak importálása hozzájárul a vállalat jobb teljesítményéhez, aminek következtében nőhet a vállalat piaci részesedése. Úgy tűnik, hogy az ebből fakadó többletet a tulajdonosok megosztják a dolgozókkal nagyobb bérek formájában. Az importkorlátozások megszüntetése tehát közvetve megnövelheti a helyi munkaerő iránti keresletet.

A kereskedelem növekedésének azonban nem minden dolgozó nyertese. A fejezethez készített előtanulmány szerint, amely a magyarországi élelmiszer- és textilipart elemzi, azoknak a dolgozóknak, akiknek kibocsátását importjóságokkal helyettesítették, csökkent a bérük a nem importáló vállalatok dolgozóihoz képest. A bérnövekedést élvező dolgozók között pedig bérnövekmény pedig nem azonos: a vállalat vezetői és a magasan képzett alkalmazottak nyeresége nagyobb. Ez az utóbbi két évtizedben azt sugallja, hogy a kereskedelem hozzájárulhatott a béregyenlőtlenség növekedéséhez.

HIVATKOZÁSOK

- BONIN, J. P.–JONES, D. C.–PUTTERMAN, L. (1993): Theoretical and Empirical Studies of Producer Cooperatives: Will Ever the Twain Meet? *Journal of Economic Literature*, Vol. 31. 1290–1320.
- BROWN, D. J.–EARLE, J. S.–TELEGDY ÁLMOS (2010): Employment and Wage Effects of Privatization: Evidence from Hungary, Romania, Russia and Ukraine. *Economic Journal*, 120. 683–708. o.
- DINARDO, J.–LEE, D. S. (2004): Economic Impacts of New Unionization on Private Sector Employers: 1984–2001. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 119. No. 4. 1383–1441. o.
- EARLE, J. S.–ESTRIN, S. (1996): Employee Ownership in Transition. Megjelent: *Frydman, R.–Gray, C.–Rapaczynski, A.* (szerk.): *Corporate Governance in Central Europe and Russia*, Vol. 2. Central European University Press, Budapest.
- GROSHEN, E. (1991): Sources of Intra-Industry Wage Dispersion: How much do Employers Matter? *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 106. No. 3. 869–884. o.

- HANSMANN, H. (1996): *The Ownership of Enterprise*. The Belknap Press of Harvard University Press. Cambridge, MA.
- HUTTUNEN, K. (2007): *The Effect of Foreign Acquisition of Employment and Wages: Evidence from Finnish Establishments*. *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 89. No. 3. 497–509. o.
- JOHNSON, G.–STAFFORD, F. (1999): *The Labor Market Implications of International Trade*. Megjelent: *Ashenfelter, O.–Card, D. (szerk.): Handbook of Labor Economics*, Vol 3B. Elsevier, Amsterdam.
- KERTESI GÁBOR–KÖLLŐ JÁNOS (2003a): *Ágazati bérkülönbségek Magyarországon, I. rész. Az ágazati járadékképződés alternatív modelljei*. *Közgazdasági Szemle*, 50. évf. 11. sz. 923–938. o.
- KERTESI GÁBOR–KÖLLŐ JÁNOS (2003b): *Ágazati bérkülönbségek Magyarországon, II. rész. Járadékokon való osztozkodás koncentrált ágazatokban, szakszervezeti aktivitás jelenlétében*. *Közgazdasági Szemle*, 50. évf. 12. sz. 1049–1074. o.
- KRUEGER, A. B.–SUMMERS, L. H. (1988): *Efficiency Wages and the Inter-Industry Wage Structure*. *Econometrica*, Vol. 56. No. 2. 259–293. o.
- OI, W.–IDSON, T. L. (1999): *Firm Size and Wages*. Megjelent: *Ashenfelter, O.–Card, D. (szerk.): Handbook of Labor Economics*, Vol 3B. Elsevier, Amsterdam.
- PENCAVEL, J. (1991): *Labor Markets Under Trade Unionism: Employment, Wages, and Hours*. Blackwell, Cambridge.
- PISSARIDES, C. A. (2000): *Equilibrium Unemployment Theory*. MIT Press, Cambridge, MA.
- ROSEN, S. (1986): *The Theory of Equalizing Differences*. Megjelent: *Ashenfelter, O.–Card, D. (szerk.): Handbook of Labor Economics*. North Holland, New York.
- SHAPIRO, C.–STIGLITZ, J. E. (1984): *Equilibrium Unemployment as a Worker Disciplinary Device*. *American Economic Review*, Vol. 74. 433–444. o.
- SHLEIFER, A. (1998): *State versus Private Ownership*. *The Journal of Economic Perspectives* Vol. 12. No. 4. 133–150. o.
- STIGLITZ, J. E. (1985): *Information and Economic Analysis: A Perspective*. *Economic Journal*, Vol. 95. Melléklet, 21–41. o.
- SZENTPÉTERI ÁDÁM–TELEGDY ÁLMOS (2010): *Political Selection of Firms into Privatization Programs. Evidence from Romanian Comprehensive Data*. *Economics and Politics*, Vol. 22. No. 3. 298–328. o.

1. A SZAKSZERVEZETI BÉRRÉS BECSLÉSE MAGYARORSZÁGON*

RIGÓ MARIANN

Bevezetés

* Jelen tanulmány a Rigó (2012) elemzés alapján készült.

1 Az 1950–1960-as években a taylorista és fordista munkaszervezési modellt követő szakszervezetek a kollektív szerződések keretében igyekeztek a munkáltató mozgásterét a bérek és munkakörülmények terén a legminimálisabbra korlátozni. Ennek elemei közé tartozott például a merev bértarifarendszer, a jutalmak pontos szabályozása, nagyon részletes munkaköri leírás. Az 1980-as évektől kezdődően ez a merev típusú szabályozási rendszert a japán stílusú vezetési modell váltotta fel, amely valamivel nagyobb mozgásteret hagyott a munkáltató számára, például lehetővé tette az egyéni teljesítmény jutalmazását. A kollektív szerződések legfőbb célja ezt követően a munkavállalók közötti „automatikus szolidaritás” biztosítása, fenntartása lett. A különböző gyökerű nyugati és posztoszocialista szakszervezetek stratégiáját részletesen elemzi Tóth András írása a Munkaerőpiaci tükrő 2005. évi kötetében (Tóth, 2005b).

2 Az amerikai szakszervezetekről lásd például Lewis (1986) összefoglaló írását, amely számos tanulmány következtetéseit elemzi, vagy Blanchflower–Bryson (2004), illetve Hirsch (2003) tanulmányait. Vállalati adatokat használva, a későbbi évek szakszervezeteinek erejét vizsgálja DiNardo–Lee (2004), Freeman–Kleiner (1990), illetve Lalonde–Marschke–Troske (1996). A kontinentális nyugat-európai országokról lásd például Hartog és szerzőtársai (2002), Card–de la Rica (2006) vagy Gürtzgen (2006).

3 A 2005. évi Munkaerőpiaci tükrő fejezete részletes áttekintést ad a munkaügyi kapcsolatokról Magyarországon. Például Tóth (2005a) és Neumann (2005a,b) leírást ad a munkáltatói szervezetekről és a szakszervezetekről, elemzi a rendszerváltást követő újraszerveződés folyamatát, hangsúlyozva az alkalmazott stratégiák pozitív és negatív elemeit. Tóth (2005b) a posztoszocialista szakszervezetek stratégiáját állítja szembe a klasszikus

A kontinentális nyugat-európai országokban a társadalmi párbeszédnek komoly hagyománya van. A szociális párbeszéd résztvevői vállalati, ágazati és országos szinten is aktívan részt vesznek a kollektív alkuban, amelyet általában centralizált struktúra és – az ágazati kollektív szerződések kiterjesztésének köszönhetően – közel százszázalékos lefedettség jellemez. Ezzel szemben a posztoszocialista országokban a társadalmi párbeszéd intézménye törekény struktúrájú, decentralizált, és hiányzik belőle az ágazati párbeszéd (Neumann, 2005b). A különbség nem meglepő, ismerve a nyugat- és kelet-európai rendszerek eltérő történelmi gyökerét. Míg Nyugat-Európában a jelenlegi szakszervezetek a klasszikus, taylorista, fordista, majd a japán stílusú munkaszervezési hagyományokból építkeztek,¹ addig a tranzíciós országokban a szakszervezetek a rendszerváltást követően újraszerveződtek, és ezen újonnan szerveződött (vagy átszerveződött) intézmények számára komoly kihívást jelentett, hogy megtalálják helyüket az új, kialakulóban levő gazdasági környezetben. A helyezkedés, osztozkodás következtében a legtöbb posztoszocialista országban törekény struktúrájú, decentralizált társadalmi intézmény szilárdult meg, amelyben a kollektív alku legfontosabb (többnyire egyetlen) elemét a vállalati kollektív szerződések jelentik.

A kétféle rendszer közötti különbség a szakszervezeti alkut, a szakszervezeti bérrést elemző tanulmányok számában is nyomon követhető. Míg az angol, amerikai és a nyugat-európai szakszervezetek alkueréjét számos tanulmány elemzi és számszerűsíti,² a tranzíciós országokban jóval csekélyebb számú tanulmány – nagyrészt esettanulmány és leíró elemzés – áll rendelkezésünkre.³ A publikált tanulmányok a kollektív alku eredménytelenségére, az alkupartnerek gyenge pozíciójára hívják fel a figyelmet, és kismértékű munkaerő-piaci hatást mutatnak ki. Ebben a cikkben ezt az állítást vizsgáljuk közelebbről, és a kollektív szer-

hagyományokon alapuló nyugati szakszervezetekével. A Szociális és Munkaügyi Minisztérium számos esettanulmányt tesz közzé honlapján, Fodor–Nacsá–Neumann (2008) pedig országos szintű értékelést ad az érvényben levő kollektív szerződésekről. Pollert (1999) a lengyel, magyar, szlovák és cseh munkaügyi kapcsolatokat elemzi, míg Frege–Tóth (1999) a magyar és keletnémet tapasztalatokat hasonlítja össze.

A posztoszocialista országokban a szakszervezeti alkunak tulajdonítható bérrés mennyiségi elemzésével jóval kevesebb tanulmány foglalkozik. Példának magyar adatokat használva Neumann (2001), illetve Kertesi–Köllő (2003) említhető, továbbá Iga és szerzőtársai (2009) magyar, cseh és lengyel adatokat elemez.

zódéseknek betudható bérrés standard ökonometriai elemzésével jellemezzük a szakszervezetek alkuerejét. A becsléshez átfogó, reprezentatív, vállalati és dolgozói információt is tartalmazó paneladatokat használunk, amely az 1992–2008 időszakra vonatkozik, és 17 ezer 783 vállalatról tartalmaz részletes információt.

Intézményi háttér

A magyar munkaügyi kapcsolatokat erősen decentralizált struktúra jellemzi, ahol a vállalati szintű osztozkodás – egyéni és kollektív alku – jelenti a bérmegállapodások legfontosabb elemét. Az ágazati szintű megállapodások többnyire hiányoznak, a meglévő ágazati megállapodások pedig kifejezetten óvatos szabályozási elemeket tartalmaznak.⁴ A legtöbb munkáltatói szervezet nem is ír alá ágazati kollektív szerződést, illetve az aláírt szerződések is nagy arányban tartalmaznak kibúvókat. Ily módon az ágazati szerződések többnyire „jókívánások” (Neumann, 2005b, 139.o.) gyűjteményét jelentik. A magasabb szintű szakszervezetek gyenge működése háttérben pénzügyi okok is vannak. Elvben a vállalati szintű szakszervezetek a bevételeik 40–60 százalékát kötelesek magasabb szintre továbbítani, a valós utalások azonban ennél szerényebbek. Másrészt a magasabb szinten működő szakszervezetek emberhiánnyal is küzdenek, a szükségesnél kevesebb szakértővel és dolgozóval rendelkeznek.⁵

Országos szinten, az Országos Érdekegyeztető Tanácsban való részvételen keresztül, valamelyest a szakszervezeti konföderációk is hatást gyakorolnak a kollektív alkura és a bérek alakulására, mivel az itt megállapított minimálbér és ajánlott átlagos béremelkedés szolgál sok esetben a vállalati szintű megállapodások alapjául.

A vállalati döntéshozatalban a munkavállalói részvételt, illetve a dolgozók érdekvédelmét két intézmény képviseli: a vállalati szinten működő üzemi tanács és a szakszervezet.⁶ Az üzemi tanácsok létrehozására a munkatörvénykönyv 1992. évi XXII. törvénye keretében került sor. A cél egy olyan új, a dolgozók érdekeit képviselő intézmény létrehozása volt, amely a szakszervezeti tagságtól független, és – a német mintához hasonlóan – lehetőséget nyújt a dolgozók számára, hogy a vállalatvezetés legfontosabb döntéseibe beleszóljanak. A magyar rendszer keretein belül létrejött intézmény azonban ezen ambiciózus célhoz képest meglehetősen szűk mozgásteret kapott, a munkavállalói részvétel mindössze a vállalati szociálpolitikára korlátozódik. Mindemellert az üzemi tanácsok és a szakszervezetek mozgásterre, intézményi háttére erősen összefonódott. Egyrészt a szakszervezetek kollektív szerződéskötési jogosultsága az üzemi tanácsban kapott szavazatok számától függ, másrészt az üzemi tanácsok jogköre a szakszervezetek által kialakított vállalati szociális alap felhasználására terjed ki. A szakszervezetek és az üzemi tanácsok személyi összetétele sokszor nagyon hasonló, mivel a szakszervezetek érdeke, hogy jelöltjei az üzemi tanácsban is részt vegyenek. Ily módon az üzemi tanácsot sok vállalatban felesleges, működésképtelen intézményként ítélik meg.

⁴ A magasabb (ágazati) szintű szakszervezetek működéséről és stratégiájáról Neumann (2005a,b) ad átfogó képet. Jelen írásban a tanulmány egyes megjegyzéseit emeljük ki.

⁵ Az ágazati szerződések első hulláma 1992-ben volt, ezt követően 2005-ben írtak alá újabb szerződéseket. 2001-ben az ágazati szerződéssel fedett dolgozók aránya 5,9 százalék volt, szemben a vállalati szintű 37,2 százalékos lefedettséggel (lásd *Statisztikai adatok*, 2005, 11.8. táblázat 339. o.).

⁶ Az üzemi tanácsok működéséről Benyó–Neumann–Kelemen (2005) ad átfogó elemzést. Itt a tanulmányban ismertetett legfontosabb jellemzőket emeljük ki.

A munkavállalói részvételt biztosító másik csatorna, a szakszervezetek funkcionalitása is alulmarad a Nyugat-Európát jellemző, klasszikus hagyományokkal rendelkező szakszervezetekétől. Míg ezen országokban a szakszervezetek legfontosabb funkciója a munkaviszony szabályozása, „a rendezett munkáltató–munkavállaló kapcsolat” (Tóth, 2005b, 160. o.) kialakítása a „szolidaritás és az egyenlőség nevében” (163. o.), addig a posztoszocialista országokban a szakszervezetek magatartására a konfliktuskerülés jellemző, a kialakított kollektív szerződések pedig a munkavállalók közötti „mechanikus szolidaritás kialakítása” (167. o.) helyett tág teret biztosítanak a munkáltató számára a munkakörülmények és a bérek meghatározására.

A munkatörvénykönyv 1992. évi XXII. törvénye értelmében a vállalati szakszervezet jogosult a kollektív szerződés megkötésére. Az aláírt kollektív szerződés – szakszervezeti tagságtól függetlenül – a cég valamennyi munkavállalójára vonatkozik. A magyar szerződésekben azonban – eltérően az amerikai és a nyugat-európai gyakorlattól – általában nagyon laza a bérszabályozás, sőt a megkötött kollektív szerződések egy része nem is tartalmaz a bérekre vonatkozó szabályozást. A bérszabályozást is tartalmazó kollektív szerződések a bérmegállapodások. A bérmegállapodás jogilag egyenértékű a kollektív szerződéssel, de még abban is különböznek, hogy a bérmegállapodásokat évente tárgyalják, míg a kollektív szerződés hatálya általában határozatlan vagy több évre kiterjedő (Neumann, 2005b). Fodor–Nacsá–Neumann (2008) átfogó képet ad a magyarországi kollektív szerződések tartalmáról. A szerzők 304 kollektív szerződés szövegét elemezve a következő sajátosságokat emelték ki. A legtöbb esetben a szerződések pontos és részletes szabályozást tartalmaznak a túlórára, illetve a nem bér jellegű és a szociális juttatásokra vonatkozóan.⁷ Ugyanakkor a bérjuttatásokra vonatkozó szabályozások nagyon homályosak, többnyire csak garantált bért⁸ és bér ajánlásokat fogalmaznak meg. A modern vállalati bérstratégiát (mint például a teljesítménybér, csoportos teljesítményhez köthető bónusz) jellemző szabályozás szinte teljesen hiányzik a kollektív szerződésekben.⁹

7 A nem bér jellegű juttatásokat a rendszerváltást megelőző időszakban is viszonylag részletesen szabályozták a kollektív szerződések (Fodor–Nacsá–Neumann, 2008).

8 A garantált bért általában olyan vállalatoknál határozzák meg, ahol a bér a dolgozó teljesítményétől függ. A garantált bér általában a személyi alapbér vagy annak 70–80 százaléka.

9 A vegyiparban fellelhető néhány kivétel, ahol a kollektív szerződések szabályozzák mind a bónuszfeladatokat, mind a bónusz elosztását.

A kollektív szerződésekkel való lefedettség vállalati méret és iparág szerint változatos képet fest. Nagyvállalatokban nagyobb valószínűséggel kötnek kollektív szerződést. Például 2004-ben az 50 főnél kevesebbet foglalkoztató vállalatok mindössze 9,4 százaléka rendelkezett bérmegállapodással, míg ugyanez a szám közel 50 százaléka a 300 főnél többet foglalkoztató cégekben (Statisztikai adatok, 2005, 11.16. táblázat). Iparág szerint a bányászat, közlekedés és az elektromos ipar lefedettsége a legmagasabb: az itt dolgozók 80 százaléka tartozott bérszerződés hatálya alá, míg az építőipar, kereskedelem és pénzügyi közvetítés szektorokban a dolgozók lefedettsége 25 százaléka körül volt (uo. 11.15. táblázat). A megkötött kollektív szerződések száma időben nem nagyon változott, 1998–2004 időszakban 1200 és 1300 között mozgott a megkötött szerződések száma (uo. 11.3. táblázat). Ugyanakkor a bérszerződések száma csök-

kenő tendenciát mutat: míg 1998-ban 800 bérszerződést regisztráltak, addig 2004-re ez a szám 515-re változott. 2001-től az országos szintű előírásoknak köszönhetően is kevesebb bérszerződést kötöttek. 2001-ben a kötelezően előírt minimálbér mintegy 60 százalékkal emelkedett, így módon a minimálbér magasabb lett, mint amit a szakszervezetek a vállalati tárgyalások során kitűztek volna, és a bérmegállapodások veszítettek jelentőségükből.¹⁰

Nemzetközi összehasonlításban a magyar munkaügyi kapcsolatok két, egymástól jelentősen különböző – az angolszász és a kontinentális nyugat-európai – intézményi rendszer sajátosságait ötvözik. Az angolszász intézményi rendszerhez hasonlóan a magyar intézményi rendszer is decentralizált, a kollektív alku főleg vállalati szinten folyik, és mivel a kiterjesztett ágazati szerződések gyakorlatilag hiányoznak, a gazdaság két része kettéválik a vállalati szerződésekkel lefedett és a vállalati szerződésekkel nem rendelkező szektorra.¹¹ A kontinentális Nyugat-Európa országaiiban (például Spanyolországban, Olaszországban, Hollandiában, Portugáliában) ugyanakkor a kiterjesztett ágazati szerződések a gazdaság egészét lefedik, így módon ezek az ágazati szerződések jelentik a kollektív alku meghatározó csatornáját. Az iparági szerződések mellett a vállalati szintű kollektív alku is jelen van ezen országokban, a vállalati szintű szerződések tagságtól függetlenül az összes dolgozóra érvényesek, de ezen a szinten a lefedettség viszonylag csekély.¹² Bár a posztoszocialista és az angolszász intézményi rendszerekhez képest magas fokú centralizáltság jellemzi a kontinentális Nyugat-Európában a munkaügyi kapcsolatokat, vannak különbségek az egyes országok intézményi rendszerei között. *Calmfors–Driffill* (1988) a centralizáció és koordináció mértékére hívja fel a figyelmet. A szerzők hipotézise szerint a kialakult bérek a legmagasabbak, ezzel együtt a kollektív alku makroökonómiai következményei közepes centralizáció esetén a legkedvezőtlenebbek. Ugyanakkor a decentralizált és az erősen centralizált intézményi rendszerben is alacsonyabbak a bérek, és a makroökonómiai helyzet kedvezőbb alakul.¹³ A legtöbb országban (például Portugáliában, Németországban) viszont az alku egyszerre több szinten folyik, és ezekben az esetekben nem tudjuk az elméletet követve megjósolni a következményeket.

Calmfors–Driffill (1988) besorolása alapján Ausztria, Norvégia és Svédország rendelkezik a legerősebben centralizált rendszerrel, az Egyesült Királyság, Egyesült Államok és Kanada intézményi rendszere a skála másik végén erősen decentralizált, és például a német és holland rendszer a centralizáltság fokát tekintve ezek között helyezkedik el. Az OECD besorolása alapján (*OECD*, 2004, 151. o. 3.5. táblázat) az 1995–2000 periódust tekintve Norvégia és Portugália a legerősebben centralizált, és a kollektív alku folyamatát nagyfokú koordináció jellemzi. Ausztriát, Németországot és Hollandiát közepes fokú centralizáltság, az ágazati megállapodások dominanciája és az alkufolyamat magas fokú koordinációja jellemzi. Spanyolország és Svédország közepesen centralizált, közepes mértékű koordinációval, míg az olasz rendszer decentralizált, magas

10 A minimálbér emelését követően is a bérmegállapodások elyben a juttatások számos egyéb részletét szabályozhatják. Ugyanakkor – mint azt *Fodor–Nacsá–Neumann* (2008) tanulmányukban hangsúlyozzák – a bérmegállapodások a legtöbb esetben csak a minimum és a garantált béreket, illetve az átlagos bérnövekményt specifikálják.

11 E hasonlóság mellett azonban számos különbség van a magyar és az angolszász intézményi rendszerek között. Példaként említhető a szakszervezetek eltérő történelmi múltja, a szerződéskötés menete, az egyéni szakszervezeti tagság jelentősége (az angolszász rendszerekben a vállalati szinten kötött szerződés érvénye csak a tagokra terjed ki). A kollektív alku folyamatáról az Egyesült Államokban részletes leírást ad *DiNardo–Lee* (2004) tanulmánya.

12 Például 1991-ben Spanyolországban a dolgozók 15 százaléka tartozott vállalati szintű kollektív szerződés hatálya alá (*Card–de la Rica*, 2006), Portugáliában pedig 2000-ben a vállalati szintű lefedettség a 10 százalékot sem érte el (*Cardoso–Portugal*, 2005).

13 Decentralizált alku esetén a szakszervezetek bérköveteléseit a piaci verseny szorítja vissza (ugyanis a vállalati költségek nem lehetnek tartósan magasabbak, mint a versenytársak költségei). Centralizált alku esetén pedig a bérköveteléseket a negatív externáliák (például magasabb fogyasztói árak, magasabb inputárak, növekvő munkanélküliség) internalizálása szorítja vissza (*Calmfors–Driffill*, 1988).

fokú koordinációval. A posztszocialista országok mind a centralizációt mind a koordinációt mérő skála alsó végén helyezkednek el: a töredezett intézményi rendszert a vállalati szintű megállapodások dominanciája és az ágazati szerződések hiánya jellemzi.¹⁴ Mivel Magyarországon az ágazati szerződések jelenléte és befolyása csekély, ebben a tanulmányban a vállalati (egy- és többmunkáltató) kollektív szerződések bérhatását vizsgáljuk.¹⁵

A magyar szakszervezetek erejét elemző korábbi tanulmányok szerény vagy statisztikailag nem szignifikáns bérhatást mutattak ki. *Neumann* (2001) 1998. évi magyar adatokat használva 5,5 százalékos bérelőnyt talált a kollektív szerződéssel rendelkező vállalatoknál. *Kertesi–Köllő* (2003) a szakszervezetek erejét és a piaci koncentráció összefonódását vizsgálta, és szintén 1998. évi adatokat használva, arra a következtetésre jutott, hogy az erősen koncentrált iparágakban a szakszervezetek – a járadékok megszerzésén keresztül – magasabb béreket tudnak kiharcolni. *Iga és szerzőtársai* (2009) 2002. évi magyar és cseh adatokat, illetve 2004. évi lengyel adatokat használva, a vállalati és iparági szintű kollektív szerződések bérhatását vizsgálta. A szerzők átlagosan egyik országban sem találnak szignifikáns bérhatást. A bérhatást a vállalatok kora szerint vizsgálva, a magyar vállalati kollektív szerződéseknek 5–7 százalékos bérelőnyt tulajdonítanak azokban a cégekben, amelyeket a rendszerváltás előtt vagy az utána következő néhány évben hoztak létre. Ez a tanulmány a fentiekben bemutatott, magyar adatokat használó tanulmányokhoz képest az első olyan elemzés, amely hosszú idősort tartalmazó paneladatokat dolgoz fel, és ily módon – a vállalatok évről évre nyomon követése révén – lehetőség nyílik nemcsak a megfigyelhető beralakító tényezők kiszűrésére, hanem a nem megfigyelhető, vállalati fix hatások figyelembe vételére is.

Adatok

14 Az egyetlen kivételt Szlovákia jelenti, ahol az ágazati szerződéseknek viszonylag fontos szerep jut.

15 A többmunkáltató kollektív szerződések általában egymással tulajdoni kapcsolatban álló vállalatok szerződésai, és tartalmukban, jelentőségükben a vállalati egymunkáltató szerződésekhez állnak közelebb (*Neumann*, 2005b). A jelen tanulmányban az egy- és többmunkáltató kollektív szerződéseket együttesen vállalati kollektív szerződésként kezeljük.

16 1995-től az adatgyűjtést kiterjesztették a kisebb vállalatok mintájára is (1995-től a 10–20 főt foglalkoztató vállalatok, 1999-től az 5–20 főt foglalkoztató vállalatok mintája is bekerült az adatbázisba).

A becsléshez a Bértarifa-felvétel vállalati információkkal összekapcsolt 1992–2008 közötti adatait, illetve a Szociális és Munkaügyi Minisztérium által regisztrált kollektív szerződések adatbázisát használjuk. A Bértarifa-felvétel vállalati változókhoz kapcsolt adatbázisa reprezentatív, dolgozói és vállalati információkat is tartalmaz. Egyrészt részletes információt tartalmaz a dolgozókról: a dolgozók koráról, neméről, foglalkozásáról, iskolai végzettségéről. Másrészt az alkalmazó vállalatról is tartalmaz adatokat: a vállalat tevékenységi körét, főbb mérlegétételeit, alkalmazottak számát, földrajzi elhelyezkedését. Az adatbázis valamennyi kettős könyvelést vezető, legalább húsz dolgozót foglalkoztató¹⁶ vállalat adatait, a vállalatokon belül pedig a dolgozók mintáját tartalmazza. A fizikai dolgozók körülbelül 6,5 százalékos, a szellemi dolgozók körülbelül 10 százalékos véletlenszerű mintája kerül be az adatbázisba. Az adatbázis egyik erőssége, hogy vállalati szintű paneladatbázis, ami lehetővé teszi, hogy a vállalatokat évről évre nyomon tudjuk követni, és ily módon a regressziós elemzés során figyelembe tudjuk venni a vállalati fix hatásokat.

A kollektív szerződések és bérmegállapodások regisztrációját, az adatbázis karbantartását a Szociális és Munkaügyi Minisztérium végzi.¹⁷ A bérmegállapodások bejelentési kötelezettségét 1992-ben vezették be, és a regisztrációt 1998-tól kiterjesztették a kollektív szerződésekre is. Az adatbázis egyik hiányossága, hogy – bár a regisztráció kötelező – az elmulasztott bejelentés nem jár jogi következményekkel, így a bejelentett szerződések száma lefelé és felfelé is torzított lehet. Egyrészt a be nem jelentett, de érvényben levő szerződések lefelé torzítják az intézményi statisztikát, másrészt a már megszűnt, de a megszűnést be nem jelentett esetekben a statisztika felfelé torzít. Mivel a bérmegállapodásokat évente tárgyalják, a bérmegállapodások esetében elsősorban a be nem jelentett esetek jelenthetik a problémát. A kollektív szerződések esetében viszont mindkét irányú torzítással kell számolnunk, mivel lejáratuk döntő többségben határozatlan idejű.¹⁸ A minisztériumi adatbázis a szerződés kötésének idejét és lejáratát is tartalmazza. Bérmegállapodások esetében csak a szerződéskötés ideje fontos, lejáratuk egységesen egy év. A kollektív szerződések lejáratára viszont határozatlan, amennyiben az adatbázis egyértelműen nem jelzi a lejárat pontos dátumát.

Az adatbázist leszűkítettük a legalább 20 főt foglalkoztató vállalatokra, ugyanis ezzel egyrészt a cégek mintavételében bekövetkezett változásokat ki lehet szűrni, másrészt a 20 főnél kevesebbet foglalkoztató vállalatokban nagyon alacsony a kollektív szerződések aránya. Az adatbázist tovább szűkítettük az iparági lefedettség vizsgálatával. Az egyes iparágakon belül a dolgozók szerződéssel való lefedettsége 0 és 77 százalék között mozog. A legalacsonyabb lefedettségű iparágakkal szűkítettük az adatbázist, ahol a szerződéssel rendelkező dolgozók aránya az 5 százalékot sem éri el. Így az elemzéshez használt végső adatbázis 17 783 vállalatról tartalmaz információt, összesen 1 493 331 (összes dolgozó, összes év) megfigyeléssel.

Az elemzéshez felhasznált adatbázisban a kollektív szerződések és bérmegállapodások éves számát, a vállalatok, dolgozók lefedettségét az *1.1. táblázat* szemlélteti. Ez alapján, az 1992–2008 évekre vonatkozóan a vállalatok kollektív szerződéssel való lefedettsége átlagosan 12,5 százalék, míg dolgozói szinten a lefedettség 27 százalékos. A vállalatok lefedettsége 2003-ban érte el a maximumát, ekkor a cégek 18,6 százalékánál írtak alá kollektív szerződést. 2003-tól a kollektív szerződések aránya valamelyest visszaesett: 2008-ban a vállalati lefedettség 14,8, a dolgozói 27 százalékos volt. A hasonló statisztikák bérmegállapodás esetében: a vállalatok átlagos lefedettsége az 1992–2008 időszakra vonatkozóan 4,9 százalék, míg a dolgozói lefedettség 11,7 százalék volt. A vállalatok lefedettsége 2003-ban volt a legmagasabb 9,7 százalékkal, mely 2007–2008-ra jelentősen visszaesett 1–2 százalék körüli értékre.

17 A kollektív szerződések adatbázisa a [Szociális és Munkaügyi Minisztérium honlapján](#) elérhető.

18 A kollektív szerződések esetében a felfelé irányú torzítást (megszűnt, de a megszűnést be nem jelentett esetek) mérsékli, hogy a minisztérium folyamatosan vizsgálja, hogy a szerződések érvényben vannak-e, vagy sem, illetve a Bértarifa-adatbázisban is nyomon követhető a vállalatok megszűnése (ily módon a megszűnt vállalatok szerződésesei nem torzítják a becslést).

1.1. táblázat: A kollektív szerződések és bérmegállapodások száma, a vállalatok és dolgozók lefedettsége az elemzéshez felhasznált adatbázisban (az adatok tisztítása és az adatbázis leszűkítését követően)

Év	Kollektív szerződés			Bérmegállapodás		
	szerződések száma	vállalatok lefedettsége (százalék)	dolgozók lefedettsége (százalék)	szerződések száma	vállalatok lefedettsége (százalék)	dolgozók lefedettsége (százalék)
1992	17	0,4	0,6	6	0,1	0,2
1993	108	2,2	4,2	63	1,3	1,8
1994	292	5,6	16,5	129	2,5	5,9
1995	378	6,6	18,9	102	1,8	3,6
1996	491	8,8	20,1	141	2,5	4,9
1997	669	11,8	25,6	204	3,6	6,6
1998	959	17,0	35,3	473	8,4	19,3
1999	969	16,2	35,5	458	7,6	23,8
2000	995	14,6	34,0	513	7,5	19,7
2001	945	13,7	28,9	438	6,3	13,6
2002	885	18,4	39,0	461	9,6	19,4
2003	859	18,6	41,8	451	9,7	23,3
2004	874	16,9	36,3	485	9,4	25,3
2005	846	16,3	33,4	344	6,6	14,7
2006	763	15,7	32,4	199	4,1	10,6
2007	709	15,1	30,7	72	1,5	3,0
2008	696	14,8	27,1	62	1,3	2,5
Összesen	11 455	12,5	27,1	4 601	4,9	11,7

Becslési eljárás

A szakszervezeti bérrés elemzése egyéni kereseti függvények becslésével történt. Első lépésben a kollektív szerződéssel lefedett és nem lefedett szektorok közötti átlagos bérkülönbséget, az úgynevezett nyers bérrést számoljuk ki (*első specifikáció*). A nyers bérrés azonban számos olyan, a béreket alakító tényező hatását is magában foglalja, amelyeket a rendelkezésre álló adatbázis és a regresszió elemzés módszerével ki tudunk szűrni. Ilyen például a dolgozó iskolai végzettsége, foglalkozása vagy a vállalat tevékenységi köre, tulajdonosi struktúrája. Előfordulhat például, hogy a kollektív szerződéssel rendelkező vállalatok az átlagnál nagyobb arányban alkalmaznak magasán képzett dolgozókat, akiknek magasabb bért fizetnek. Ebben az esetben a nyers bérrés mutatója – tévesen – a kollektív szerződésnek tulajdonítja a magasabb képzettség hozadékát. De az előző, Intézményi háttér című fejezetben említett statisztikák is arra hívják fel a figyelmet, hogy a vállalatok eloszlása a kollektív szerződéssel lefedett és nem fedett szektorok között nem véletlenszerű: kollektív szerződést nagyobb arányban kötnek nagyobb vállalatokban, és bizonyos iparágakban.

19 A bérrés, bérelőny, bérprémium kifejezés egymás szinonimájaként szerepel a tanulmányban.

A nyers bérrés kiszámítása után a kollektív szerződésnek tulajdonítható bérelőnyre¹⁹ számos – a kutató által megfigyelhető és a béreket alakító – tényező

kiszűrése mellett adunk becslést. A becslés során a kontrollváltozókat fokozatosan, lépésről lépésre vonjuk be az elemzésbe. Második lépésben az egyéni dolgozói jellemzőket (dolgozó neme, iskolai végzettsége, kora, foglalkozása) (*második specifikáció*), majd pedig a vállalati megfigyelhető változókat (vállalat mérete, tevékenységi köre, földrajzi elhelyezkedése, tulajdonosi szerkezete) vesszük figyelembe (*harmadik specifikáció*).

Ezen túlmenően a magyar adatbázis lehetőséget ad arra is, hogy a vállalatokat évről évre nyomon követve, a nem megfigyelhető vállalati fix hatásokat is figyelembe vegyük (*negyedik specifikáció*). A vállalati fix hatások olyan időben állandó, a kutató által nem megfigyelhető vállalati jellemzőket foglalnak magukban, mint például a vállalatvezetés hatékonysága, a vállalat tőkefelszereltsége, a tőke minősége, profitkilátások, a vállalat szervezeti struktúrája, munkakörülmények, földrajzi elhelyezkedés (például autópálya, repülőtér közelsége) stb. A vállalati fix hatások jelenléte felfelé és lefelé is torzíthatja a csak megfigyelhető jellemzőket figyelembe vevő becslést. Abban az esetben, ha a kollektív szerződéssel rendelkező cégek tipikusan „jobb”, magasabb béreket fizető vállalatok, úgy a fix hatásokat figyelembe nem vevő specifikáció tévesen a kollektív szerződésnek tulajdonítja a magasabb béreket, vagyis felfelé torzul a becslés. Ellenkező esetben, ha a kollektív szerződéssel rendelkező vállalatok nagyobb arányban „rosszabbak”, a becslés lefelé torzított lesz.²⁰

A *negyedik specifikációban* a megfigyelhető egyéni és vállalati jellemzők mellett a nem megfigyelhető, időben állandó vállalati fix hatásokat is figyelembe vesszük.²¹

A magyar adatok elemzése során a szakszervezetek erejét kétféle változó jellemzi: egyrészt a kollektív szerződés, másrészt a bérmegállapodás kétértékű változója.²² Mindkét változó alkalmazásának megvannak az előnyei, hátrányai. Például a bérmegállapodások intézményi regisztrációja valószínűleg lefelé torzított, míg a kollektív szerződések esetében a lefelé torzítás kevésbé valószínű, de az intézményi statisztika felfelé torzított is lehet. Szigorú értelemben bérprémium csak a bérmegállapodással rendelkező cégekben várható, de az is elképzelhető, hogy a szakszervezetek pusztán jelenléte, és arra való képességük, hogy a dolgozók együttes képviselőit kollektív szerződés keretében ellássák, elegendő a pozitív szakszervezeti prémiumhoz. Ebben az esetben a kollektív szerződés változója pontosabban méri a szakszervezeti jelenlétet.

Továbbá az is érdekes kérdés, hogy a kollektív szerződés megkötését követően a bérmegállapodás aláírása jár-e további bérelőnnyel. Mindezen kérdések tanulmányozása érdekében a béregyenletet mind a négy specifikációban – nyers bérelőny, megfigyelhető egyéni jellemzők, megfigyelhető egyéni és vállalati jellemzők, végül vállalati fix hatások bevonása mellett – először a kollektív szerződés kétértékű változó használatával becsüljük. Ebben az esetben a kollektív szerződéssel lefedett és nem lefedett vállalatok közötti bérrést mérjük. Egy következő lehetőségként a bérmegállapodások kétértékű változóját

20 A torzítás iránya és mértéke a fix hatásoknak a kollektív szerződés kétértékű változóval és a függő változóval való kapcsolatától függ. Amennyiben mindkét korreláció pozitív (vagyis a kollektív szerződéssel rendelkező cégek tipikusan „jobbak” például a hatékonyabb vállalatvezetés miatt, és a „jobb” cégek magasabb béreket fizetnek a dolgozóknak), úgy a csak megfigyelhető változókra kontrolláló becslés felfelé torzított lesz.

21 A becslést béregyenlet pontos specifikációja a Függelékben található.

22 A kollektív szerződés (bérmegállapodás) kétértékű változója 1 értéket vesz fel, ha az adott vállalat az adott évben rendelkezett kollektív szerződéssel (bérmegállapodással). Kollektív szerződés (bérmegállapodás) hiánya esetén értéke 0.

alkalmazzuk, és a bérmegállapodással lefedett és a kollektív szerződéssel nem rendelkező vállalatok közötti bérrést becsüljük.²³ Végül mind a kétféle szakszervezeti jelenlét változóját bevonjuk az elemzésbe: ebben az esetben arra a kérdésre is választ kapunk, hogy pusztán a kollektív szerződés megkötése (bérmegállapodás nélkül) jár-e bérelőnnyel, és az ezt követő bérmegállapodás mennyivel magasabb béreket biztosít.

Becslési eredmények

Az 1992–2008 időszakra vonatkozó átlagos szakszervezeti bérrés becslését mind a négy specifikációban, különböző szakszervezeti jelenlét változók alkalmazásával, az 1.2. táblázat tartalmazza.

1.2. táblázat: Az átlagos szakszervezeti bérrés – egyéni béregyenletek felhasználásával, 1992–2008

	Nyers bérrés	+ Megfigyelhető egyéni jellemzők	+ Megfigyelhető vállalati jellemzők	+ Vállalati fix hatások
Egyféle szakszervezeti jelenlét változó használata				
Kollektív szerződés	0,227*** (0,0264)	0,185*** (0,0192)	0,0534*** (0,0133)	0,0259*** (0,00944)
Megfigyelések száma	1 517 744	1 517 744	1 493 331	1 493 331
Bérmegállapodás	0,262** (0,0253)	0,220** (0,0212)	0,0626*** (0,0143)	0,0347*** (0,00913)
Megfigyelések száma	1 250 041	1 250 041	1 226 778	1 226 778
Mindkét szakszervezeti jelenlét változó együttes használata				
Kollektív szerződés	0,202** (0,0318)	0,161*** (0,0216)	0,0353** (0,0179)	0,0208* (0,0111)
Bérmegállapodás	0,0574** (0,0273)	0,0572*** (0,0205)	0,0440** (0,0198)	0,0101 (0,00631)
Megfigyelések száma	1 517 744	1 517 744	1 493 331	1 493 331

23 Ebben a specifikációban (amikor a szakszervezeti változó a bérmegállapodások kétértékű változója) a csak kollektív szerződéssel rendelkező vállalatokat kihagyjuk az elemzésből. Ellenkező esetben ugyanis a bérmegállapodással rendelkező és kollektív szerződéssel nem fedett, illetve a bérmegállapodással rendelkező és a csak kollektív szerződéssel rendelkező vállalatok közötti bérrés összemosódik. A 81 497 cég-év megfigyelésből 5615 ilyen eset van.

24 A bérrés becslése minden esetben egyéni béregyenlet felhasználásával történik, amelynek függő változója a bér természetes alapú logaritmus. A becsült bérrés tehát logaritmikus mértékben értendő, mely közelítően a százalékos bérréssel megegyezik (főként alacsony bérkülönbség esetén).

Megjegyzés: A táblázat a kollektív szerződés (bérmegállapodás) változók becsült paramétereit tartalmazza.

Függő változó: a dolgozó adott havi bruttó bére, kiegészítve a pótlékokkal és az előző évi jutalom 1/12-ed részével.

A becslések minden esetben tartalmaznak éveket jelölő kétértékű változókat. Az egyéni megfigyelhető változók a következők: nem, iskolai végzettség (három kategória), kor (három kategória), foglalkozás (hét kategória). A megfigyelhető vállalati jellemzők a következők: tulajdon, méret, iparági besorolás (19 kategória), földrajzi elhelyezkedés (hét kategória).

Zárójelben a becslés standard hibája látható.

***1 százalékos szinten **5 százalékos szinten *10 százalékos szinten szignifikáns.

A versenyszféra egészére vonatkozó nyers bérrés jelentős: a kollektív szerződéssel rendelkező vállalatokban átlagosan 23, a bérmegállapodással rendelkező vállalatokban 26 százalékkal magasabbak a bérek, mint a szerződéssel nem rendelkező cégekben.²⁴ Az egyéni megfigyelhető jellemzők (dolgozó neme, iskolai végzettsége, kora, foglalkozása) az átlagos nyers bérkülönbséget csak kismértékben

magyarázzák: az egyéni kontrollváltozók bevonását követően a bérrés 19–22 százalék. A vállalati megfigyelhető jellemzők (vállalat mérete, tevékenységi köre, földrajzi elhelyezkedése, tulajdonosi szerkezete) a fennmaradó bérrés jelentős hányadáért felelősek: a bérprémium a vállalati kontrollváltozók bevonását követően mintegy 70 százalékkal, 5–7 százalék közötti értékre csökken. Tehát a kutató által megfigyelhető béralakító tényezők kiszűrése után a kollektív szerződéseknek betudható bérelőny már jóval szerényebb, mint a nyers bérrés mutatója: a 23–26 százalékkal magasabb bér nagyrészt olyan, vállalati szintű béralakító tényezőknek köszönhető, mint például a vállalat mérete vagy tevékenységi köre. A nem megfigyelhető vállalati fix hatások még további csökkenésért felelősek: a végső specifikációban a kezdetben jelentős nyers bérrés a kollektív szerződések esetében 2,6, a bérmegállapodások esetében 3,5 százalékra zsugorodik.

Az elemzés egyes lépései (nyers bérrést követően a különböző kontrollváltozók bevonása) tehát arra mutatnak rá, hogy a kollektív szerződéssel rendelkező vállalatok mind a megfigyelhető, mind a nem megfigyelhető (időben állandó) jellemzőket tekintve az átlagnál „jobb” vállalatok. Például többnyire nagy vállalatok, és előnyös földrajzi régióban helyezkednek el, aminek köszönhetően valószínűleg magasabb béreket fizetnek, mint a hátrányos régióban elhelyezkedő, kisebb versenytársaik.²⁵ A vállalati fix hatásokat szemléltetve, az is elképzelhető, hogy dolgozóik termelékenyebbek, motiváltabbak, aminek köszönhetően magasabb béreket fizetnek, mint a kevésbé termelékeny, kevésbé motivált dolgozókat alkalmazó versenytársaik.

A kollektív szerződés és a bérmegállapodás változók külön-külön bevonásával kapott eredményeket összehasonlítva, megállapítható, hogy a bérmegállapodáshoz köthető bérprémium valamivel magasabb, mint a kollektív szerződés bérelőnye, de a különbség kicsi köztük, és mindkét változó hasonlóan jól használható a szakszervezetek erejének jellemzésére. Ezt támasztja alá a két változót együttesen alkalmazó specifikáció is. Ez az alkalmazás választ ad arra a kérdésre, hogy a bérmegállapodás bérprémiuma meghaladja-e a kollektív szerződéshez kapcsolódó bérrést. Az *1.2. táblázat* alsó soraiban ennek az eredménye látható. A vállalati fix hatásokat is figyelembe véve a kollektív szerződéshez köthető bérelőny körülbelül 2 százalék, és a bérmegállapodásokhoz köthető bérprémium ettől szignifikánsan nem különbözik. Vagyis – bár szigorú értelemben véve bérprémium csak a bérmegállapodásoktól várható – az a tény, hogy a vállalatnál egy olyan szakszervezet szerveződött, mely a kollektív alku lebonyolítására képes, már jól jelzi a szakszervezetek erejét. Ilyen szakszervezet jelenléte esetén a vállalat vezetősége formális bérmegállapodás nélkül is magasabb béreket ajánlhat a dolgozóknak.

A magyar eredmények nemzetközi eredményekkel való összehasonlítása nem könnyű. A nehézséget egyrészt az intézményi rendszer különbözősége, másrészt a sokszor eltérő módszertani megközelítés jelenti. A szerény mértékű bérprémium mennyiségileg a kontinentális Nyugat-Európa országaiban

25 A leíró statisztikák is azt támasztják alá, hogy a lefedettség a vállalatmérettel nő. Például az elemzéshez használt adatbázis 2000. évi adatai alapján a vállalatok kollektív szerződéssel való lefedettsége a 60 százalékot is meghaladta a 300 főnél többet foglalkoztató vállalatokban, míg a 20–50 fős cégekben ez az arány 5 százalék volt. Ugyanabban az évben Budapest körzetében a kollektív szerződéssel való lefedettség a 60 százalékot is meghaladta, míg a többi megyében a lefedettség 21 és 54 százalék között mozgott.

dokumentált bérréssel, valamint a vállalati szintű adatokat használó amerikai tanulmányok eredményeivel is összemérhető. A magyar adatokon talált körülbelül 2 százalékos bérrés és az egyes specifikációk között tapasztalt eltérés (a bérr prémium csökkenése a kontrollváltozók fokozatos bevonása során) nagyon hasonló egyrészt a *Gürtzgen* (2006) által dokumentált eredményekhez. A szerző német, dolgozói–vállalati információkat is tartalmazó paneladatokat használva 18–20 százalékos nyers bérrést talál, amelyet közel 70 százalékos arányban megfigyelhető vállalati jellemzők magyaráznak. A végső, vállalati fix hatásokat is figyelembe vevő specifikációban maximum 2 százalékos bérr prémiumot sikerül kimutatnia. A *Gürtzgen* (2006) tanulmánnyal való párhuzam nem csak az eredmények hasonlósága miatt egyértelmű, ugyanis a becslési eljárásnak és az intézményi rendszernek is vannak hasonló elemei.²⁶ A szerény mértékű bérr prémiumnak azonban a német és a magyar esetben más a háttere. *Gürtzgen* (2006) lehetséges magyarázatként említi az erősen korporatista német intézményi rendszert, amelyben a szakszervezetek járadékvadász hozzáállása nem tud kibontakozni. Hasonló a magyarázat a holland esetben is. *Hartog és szerzőtársai* (2002) keresztmetszeti vállalati adatokon vizsgálja a vállalati kollektív szerződésekhez köthető bérelőnyt, és a kiterjesztett ágazati szerződésekhez képest inszignifikáns bérrést talál.²⁷ A szerzők szerint a valószínű magyarázat, hogy a holland rendszerben az alku különböző szintjeit egy központosított „korporatista háló” (320. o.) fogja össze, és ily módon a szakszervezetek nem tudnak „járadékvadász” (322. o.) módon viselkedni. Spanyol keresztmetszeti adatokat használva *Card-de la Rica* (2006) a vállalati kollektív szerződésekhez köthetően 5–10 százalékos bérr prémiumot talál.²⁸ A szerzők egy lehetséges magyarázatként viszont azt említi, hogy míg az ágazati szerződések kiegyenlíteni igyekeznek a dolgozók közti béreket, a vállalati kollektív szerződések a rugalmasabb bérr szerkezetet biztosítják.²⁹

26 *Gürtzgen* (2006) tanulmánya is vállalati–dolgozói információkat tartalmazó adatbázist használ, és egyéni béregyenletet becsl. Az adatbázis azonban nemcsak a vállalatokat követi évről évre, hanem az egyének mozgását is, így lehetősége van a vállalati fix hatások mellett egyéni fix hatások figyelembevételére. A kollektív szerződések változója – a magyar esethez hasonlóan – vállalati szintű, de a tanulmány az ágazati kollektív szerződések hatását is vizsgálja. A német rendszerben egymás mellett létezik a szerződésekkel nem fedett, az ágazati szerződésekkel fedett és a vállalati szerződésekkel fedett szektor.

27 A holland és magyar esetben is találunk különbséget. A holland tanulmány egyrészt vállalati szintű keresztmetszeti adatokat használ, így vállalati fix hatásokra nem tud kontrollálni. Másrészt – mivel az ágazati szerződések gyakorlatilag a gazdaság egészét lefedik – a tanulmány a vállalati és ágazati kollektív szerződések közötti bérrést tanulmányozza.

28 Az ágazati szerződések univerzális kiterjesztésének köszönhetően a spanyol tanulmány is a vállalati és iparági kollektív szerződések közötti bérr prémiumot elemzi.

29 A szerzők a magasan képzett dolgozók esetében magasabb bérr prémiumot találnak.

Az angol szakszervezeteket elemző korai tanulmányok általában magasabb bérr prémiumot dokumentálnak, mint a kontinentális nyugat-európai tanulmányok. A legáltalánosabban elfogadott érték a *Lewis* (1986) összefoglaló, elemző írása által hangsúlyozott átlagos 15 százalékos bérrés. *Blanchflower–Bryson* (2004) és *Hirsch* (2003) ennél valamivel magasabb, 18–20 százalékos bérr prémiumot talál. Ezek a becslések viszont többnyire háztartási felvételek adatain alapulnak, így elsősorban dolgozói szintű kontrollváltozókat használnak, a dolgozó vállalatáról kevés információval rendelkeznek. A vállalati szintű adatokat és részletes (megfigyelhető és nem megfigyelhető) vállalati kontrollváltozókat alkalmazó tanulmányok (*Freeman–Kleiner*, 1990; *Lalonde–Marschke–Troske*, 1996; *DiNardo–Lee*, 2004) azonban szerény vagy nem szignifikáns bérr hatást mutatnak ki. Az eltérés utalhat a módszertani különbözősége (egyéni *versus* vállalati szintű becslés, háztartásipanel-felvétel *versus* vállalati adatok, kollektív szerződések egyéni megkérdezésen alapuló statisztikája *versus* intézményi regisztráció, vállalati kontrollváltozók hiánya

versus részletes vállalati kontrollváltozók), illetve az is állhat a háttérben, hogy ezen vállalati szintű tanulmányok a később szerveződött szakszervezetek erejét elemzik. A szakszervezeti mozgalom az 1980-as évektől kezdve jelentősen visszaesett az Egyesült Államokban, köszönhetően például a vállalatvezetők erősödő ellenállásának és az olyan új technológiai fejlesztéseknek, amelyek kevesebb munkaerőt igényelnek (*DiNardo–Lee, 2004*).

A magyar adatok felhasználásával dokumentált szerény mértékű bérpremium mennyiségileg a fentiekben tárgyalt, vállalati adatokon alapuló elemzésekből származó bérréssel is összehasonlítható. További hasonlóság, hogy mindkét esetben a tanulmányok a kollektív szerződéssel lefedett és nem lefedett szektorok közötti bérkülönbséget tanulmányozzák. A szerény mértékű bérpremium mögötti magyarázat azonban ez esetben is eltérő. Míg az Egyesült Államokban a decentralizált struktúrájú szakszervezeti hálót klasszikus hagyományok jellemzik, addig Magyarországon a decentralizált struktúra a rendszerváltást követő alkufolyamatok következtében szilárdult meg, és a szakszervezetek sokszor a szocialista rendszerből „örökölt” hagyományokat folytatják tovább (tág mozgáster a munkáltató számára, hangsúly a nem bér jellegű jövedelmek szabályozásán, a tagok számára kedvezményes üdülési lehetőség biztosítása stb.).

Jelen tanulmányban dokumentált, 1992–2008 közötti paneladatokat felhasználásával kapott magyar eredmények a korábban publikált, keresztmetszeti magyar adatokat használó elemzések becsült paramétereivel is összhangban állnak. A Bértarifa-felvétel és az intézményi regisztráció 1998. évi adatait használva, *Neumann* (2001) 5–6 százalékos bérpremiumot talált a bérmegállapodásokhoz köthetően. Ez hasonló tanulmányunk által dokumentált bérréshez (6,26 százalék) a bérmegállapodás változóját használó specifikációban, azt követően, hogy bevontunk megfigyelhető egyéni és vállalati jellemzőket. *Iga és szerzőtársai* (2009) – bár különböző adatbázist használ³⁰ – szintén hasonló következtetésre jutott: a vállalati szintű kollektív szerződéseknek 5–7 százalékos bérelőnyt tulajdonítanak a tranzíció előtt vagy a tranzíció korai éveiben létrejött cégekben. Tanulmányunk ezen túlmenően arra is rávilágít, hogy a nem megfigyelhető vállalati jellemzők tovább csökkentik a bérrést, és a végső specifikáció szerint a kollektív szerződéssel és/vagy bérmegállapodással rendelkező vállalatokban dolgozók bére átlagosan csak nagyon szerény mértékben, maximum 2–3,5 százalékkal magasabb a kollektív szerződéssel nem rendelkező vállalatokban fizetett bérnél.

Egy másik érdekes kérdés, hogy a minimálberek országos szabályozásában bekövetkezett változások milyen hatást gyakoroltak a kollektív szerződéshez köthető átlagos bérrésre. Az országos minimálbért 2000-ról 2001-re 60 százalékkal emelték, ily módon a bérmegállapodások veszítettek érvényükből, ami a bérmegállapodások számának csökkenésén is látszik.³¹ A kérdés tanulmányozása érdekében az 1992–2008-as adatokat két periódusra osztottuk. Az első periódus az 1992–2000 éveket, a második a 2001–2008 éveket foglalja

30 *Iga és szerzőtársai* (2009) a 2002. évi európai bérfelvétel (European Structure of Earnings Survey) magyar adatait használja, ami más forrásból tartalmazza a kollektív szerződés változót.

31 A kötelező minimálbér első nagymértékű emelését 2001-ben hajtották végre. 2006-tól kezdve pedig iskolai végzettségtől függő minimálbért vezettek be. A szabályozás következtében a vállalati szintű bérmegállapodások száma jelentősen visszaesett, elsősorban 2005-től. Az intézményi regisztráció szerint a bérmegállapodások száma 2007-ben 267 volt, ami 2009-re 185 szerződésre csökkent.

magában. A bérmegállapodás kétértékű változóját és a periódusokat definiáló kétértékű változókat együttesen (a szorzatukat) vontuk be, így a modell külön paramétert becsül az első és a második periódusra. A regressziós becslés eredményét az 1.3. táblázat tartalmazza.

1.3. táblázat: A szakszervezeti bérrés periódusos bontásban, egyéni béregyenlet felhasználásával

	Megfigyelhető egyéni és vállalati jellemzők	+ Vállalati fix hatások
1992-2000	0,0745*** (0,0185)	0,0466*** 80,00793)
2001-2008	0,0522*** (0,0160)	0,0210* (0,0121)
Megfigyelések száma	1 226 778	1 226 778

Megjegyzés: A táblázat a bérmegállapodás, valamint a periódusokat definiáló kétértékű változók szorzatainak egyéni béregyenletből származó paraméterbecsléseit tartalmazza.

Függő változó: a dolgozó adott havi bruttó bére, kiegészítve a pótlékokkal és az előző évi jutalom 1/12-ed részével.

A becslések minden esetben tartalmaznak éveket jelölő kétértékű változókat. Az egyéni megfigyelhető változók a következők: nem, iskolai végzettség (három kategória), kor (három kategória), foglalkozás (hét kategória). A megfigyelhető vállalati jellemzők a következők: tulajdon, méret, iparági besorolás (19 kategória), földrajzi elhelyezkedés (hét kategória).

Zárójelben a becslés standard hibája látható.

***1 százalékos szinten **5 százalékos szinten *10 százalékos szinten szignifikáns.

Az eredmények – a várakozásoknak megfelelően – nagyobb bérrést jeleznek az első időszakra. A csak megfigyelhető jellemzőkre szűrt becslés 7,5 százalékos bérmegállapodáshoz köthető prémiumot jelez az első időszakra, míg 2000 után a becslült paraméter 5,2 százalék. A vállalati fix hatásokat is figyelembe vevő specifikációban tovább csökken a bérrés: az első periódusra 4,7, a másodikra 2,1 százalékos bérprémiumot mutat. A periódusokat külön kezelő specifikáció tehát a szakszervezetek jelentőségének csökkenését jelzi, és az 1992–2008 időszakra kapott átlagos szakszervezeti bérrést nagyobb részben a 2001 előtti adatok magyarázzák. Megjegyzendő, hogy a szakszervezetek jelentőségének csökkenése valószínűleg nagyrészt a minimálbérek országos szabályozásában bekövetkezett változásával magyarázható, de elképzelhető az is, hogy emellett a szakszervezetek szerepének általános – főként az Egyesült Államokban tapasztalt – csökkenése is áll a háttérben, amelynek során egyre nagyobb szerep jut az egyéni béralkunak, az egyéni bérezésnek és a rugalmas munkaszervezési módszereknek.

Összefoglalva tehát elmondható, hogy – a törekeny, decentralizált intézményi struktúrájának megfelelően – a magyar szakszervezetek kollektív alkujának betudható bérprémium szerény mértékű. Az egyéni béregyenletet becsülő és a kollektív szerződések intézményi statisztikáját használó elemzésünk az 1992–2008 időszakra átlagosan 2–3,5 százalékos bérprémiumot talált a kollektív

szerződéseknél köszönhetően. A nyers bérprémiumot legnagyobb mértékben a megfigyelhető vállalati jellemzők magyarázzák, de a vállalati fix hatásokat figyelembe vevő specifikáció arra is felhívja a figyelmet, hogy a kollektív szerződéssel rendelkező vállalatok az átlagnál nagyobb arányban a nem megfigyelhető jellemzők mentén „jobb”, magasabb bért fizető vállalatok közül kerülnek ki.

A becslési paraméterek nagyságrendileg nagyon hasonlóak a kontinentális nyugat-európai országokban becslési értékekhez, illetve a vállalati adatokat használó amerikai elemzésekben publikált becslésekhez. A szerény bérprémium mögött meghúzódó okok azonban valószínűleg eltérők. Míg a kontinentális Nyugat-Európában az egyik legvalószínűbb magyarázat a centralizált, az alkufolyamatokat koordináló, korporatista szerveződésű társadalmi párbeszéd, az Egyesült Államok decentralizált rendszerében pedig a szakszervezeti mozgalom jelentőségének csökkenése, addig Magyarországon gyakorlatilag a rendszerváltás után sem tudtak kialakulni a „klasszikus”, a dolgozók közötti „automatikus szolidaritást” biztosító szakszervezetek. A dolgozók, a szakszervezetek és a munkáltatók hozzáállását is a korábbi rendszer sajátosságai jellemzik leginkább: tág mozgáster a vállalat vezetősége számára, és elsősorban a nem bér jellegű juttatások szabályozása. A szakszervezetek jelentőségének elemzése a nem bér jellegű elemek szabályozásában a jövőben további kutatás témául szolgálhat.

FÜGGELÉK

A becslési egyéni béregyenlet

A becslési egyéni béregyenlet legáltalánosabb alakja a következő:

$$\ln W_{ijt} = \alpha U_{jt} + \gamma \Gamma + \varepsilon_{ijt}, \text{ ahol } \Gamma = (X_{ijt}, Z_{jt}), \varepsilon_{ijt} = v_j + \eta_{ijt} \text{ és } \eta_{ijt} \sim N(0, \sigma_\eta).$$

Ebben az egyenletben W_{ijt} az egyéni bért jelöli: az i -edik dolgozó egyéni bruttó bérét a j -edik cégben a t -edik időpontban. Az egyenlet jobb oldalán U_{jt} a kollektív szerződés (vagy bérmegállapodás) kétértékű változója: értéke a j -edik cégben a t -edik időpontban 1, ha az adott évben az adott cég rendelkezett kollektív szerződéssel vagy bérmegállapodással. Az elemzés során az U kollektív szerződés kétértékű változó α paraméterét próbáljuk minél pontosabban megbecsülni, ezen paraméter becslési értéke ad mennyiségi értékelést a szakszervezeti bérrésre vonatkozóan. A további kontrollváltozókat a $\Gamma = (X_{ijt}, Z_{jt})$ mátrix foglalja magában. Az X_{ijt} az egyéni dolgozót jellemző változókat jelöli (dolgozó neme, iskolai végzettsége, kora, foglalkozása), míg Z_{jt} a vállalati jellemzőket tartalmazza (vállalat mérete, tevékenységi köre, földrajzi elhelyezkedése, tulajdonosi szerkezete). Az $\varepsilon_{ijt} = v_j + \eta_{ijt}$ hibatermék egyrészt a v_j vállalati fix hatásokat, másrészt a véletlenszerű 0 várható értékű hibatermet, az $\eta_{ijt} \sim N(0, \sigma_\eta)$ jelöli. A becslések minden esetben tartalmaznak éveket jelölő kétértékű változókat.

HIVATKOZÁSOK

- BENYÓ BÉLA–NEUMANN LÁSZLÓ–KELEMEN MELINDA (2005): [A munkavállalói részvétel magyarországi gyakorlata](#). Megjelent: *Fazekas Károly–Varga Júlia* (szerk.): Munkaerőpiaci tükör, 2005. MTA Közgazdaságtudományi Intézet–Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 169–186.o.
- BLANCHFLOWER, D.–BRYSON, A. (2004): What Effect Do Unions Have on Wages Now and Would Freeman and Medoff Be Surprised? *Journal of Labor Research*, Vol 25. No 3. 383–414. o.
- CALMFORS, L.–DRIFFILL, J. (1988): Centralization of Wage Bargaining. *Economic Policy*, 6. 13–61. o.
- CARD, D.–DE LA RICA, S. (2006): The Effect of Firm-Level Contracts on the Structure of Wage: Evidence from Matched Employer-Employee Data. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 59. No. 4. 573–592. o.
- CARDOSO, A. R.–PORTUGAL, P. (2005): Contractual Wages and the Wage Cushion under Different Bargaining Settings. *Journal of Labor Economics*, Vol. 23. No. 4. 875–902. o.
- DINARDO, J.–D. S. LEE (2004): Economic Impacts of New Unionization on Private Sector Employers: 1984–2001. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 119. No. 4. 1383–1440. o.
- FODOR T. GÁBOR–NACSA BEÁTA–NEUMANN LÁSZLÓ (2008): Egy és több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések összehasonlító elemzése. Országos összegző tanulmány, Kende Ügyvédi Iroda, Budapest.
- FREEMAN, R. B.–KLEINER, M. M. (1990): The Impact of New Unionization on Wages and Working Conditions, *Journal of Labor Economics*, Vol. 8. No. 1. pt. 2. S8–S25.
- FREGE, C. M.–TÓTH ANDRÁS (1999): Institutions Matter: The Case of Union Solidarity in Hungary and East Germany, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 37. No. 1. 177–140. o.
- GÜRTZGEN, N. (2006): The Effect of Firm- and Industry-Level Contracts on Wages. Evidence from Longitudinal Linked Employer-Employee Data. ZEW Discussion Paper, No. 6.
- HARTOG, J.–LEUVEN, E.–TEULINGS, C. (2002): Wages and the Bargaining Regime in a Corporatist Setting: the Netherlands. *European Journal of Political Economy*, Vol. 18. No. 2. 317–331. o.
- HIRSCH, B. (2003): Reconsidering Union Wage Effects: Surveying New Evidence on an Old Topic. IZA Discussion Papers, No. 795.
- SZMM (2008): [Szociális és Munkaügyi Minisztérium](#).
- IGA, M.–MARSDEN, D.–MORICONI, S. (2009): Collective Agreements, Wages and Restructuring in Transition. CEP Discussion Paper, No. 959.
- KERTESI GÁBOR–KÖLLŐ JÁNOS (2003): [Ágazati bérkülönbségek Magyarországon, II. rész. Járadékokon való osztozkodás koncentrált ágazatokban, szakszervezeti aktivitás jelenlétében](#). *Közgazdasági Szemle*, 50. évf., 12. sz. 1049–1074. o.
- LALONDE, R.–MARSCHKE, G.–TROSKE, K. (1996): Using Longitudinal Data on Establishments to Analyze the Effects of Union Organizing Campaigns in the United States. *Annales D’Economie et de Statistique*, No. 41/42. 155–185. o.
- LEWIS, H. G. (1986): Union Relative Wage Effects: A Survey. University of Chicago Press, Chicago, Ill.
- NEUMANN LÁSZLÓ (2001): Do Decentralized Collective Bargaining Have an Impact on the Labour Market in Hungary? *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 8. No. 1. 11–31. o.
- NEUMANN LÁSZLÓ (2005a): [A magyar szakszervezetek – hogyan tovább?](#) Megjelent: *Fazekas Károly–Varga Júlia* (szerk.): Munkaerőpiaci tükör, 2005. I. m., 65–83.o.
- NEUMANN LÁSZLÓ (2005b): [Kollektív szerződések – csökkenő lefedettséggel, változatlanul decentralizáltan](#). Megjelent: *Fazekas Károly–Varga Júlia* (szerk.): Munkaerőpiaci tükör, 2005. I. m., 131–146.o.
- OECD (2004): [Employment Outlook](#).
- POLLERT, A. (1999): Trade Unionism in Transition in Central and Eastern Europe. *European Journal of Industrial Relations*, Vol 5. No. 2. 209–234. o.
- RIGÓ MARIANN (2012): Estimating Union – Non-union Wage Differential in Hungary. Unpublished PhD dissertation chapter, Central European University, Department of Economics.
- STATISZTIKAI ADATOK (2005): [Statisztikai adatok](#). Összeállította: *Fazekas Károly–Köllő János–Lakatos Judit–Lázár György*. Megjelent: Munkaerőpiaci tükör, 2005. MTA Közgazdaságtudományi Intézet–Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest.
- TÓTH ANDRÁS (2005a): [A munkáltatói szövetségek helyzete és szerepük a munka világában](#). Megjelent: *Fazekas Károly–Varga Júlia* (szerk.): Munkaerőpiaci tükör, 2005. I. m., 46–65.o.
- TÓTH ANDRÁS (2005b): [Szabályozott foglalkoztatás vagy szabályozottabb egyéni alku? A posztcéhes és poszt-szocialista szakszervezetek eltérő stratégiái a munkaviszony szabályozására](#). Megjelent: *Fazekas Károly–Varga Júlia* (szerk.): Munkaerőpiaci tükör, 2005. I. m., 159–168.o.

2. A KÜLFÖLDI BERUHÁZÁSOK HATÁSAI A MUNKAVÁLLALÓK BÉREIRE*

JOHN SUTHERLAND EARLE & TELEGDY ÁLMOS

Bevezetés

Ebben a fejezetben olyan kérdéskört tárgyalunk, amelyet éles viták kísérnek mind a közpolitikában, mind a tudományos kutatásban. Külföldi tulajdon belföldi tulajdon ellenében? A gazdaságpolitika meglehetősen ambivalens a külföldi befektetésekkel szemben. Ezek előnyeit senki sem kérdőjelezi meg: új pénzügyi források lehetőségeit nyitják meg, új munkahelyeket teremtenek, és modern technológiákat importálnak a fogadó országba. Emiatt számos kormány kiemelten kezeli a külföldi befektetőket, adókedvezményeket kínál számukra. A legtöbb országban azonban tiltják a többségi külföldi tulajdont az úgynevezett stratégiai területeken – mint például a repülőgéptársaságok vagy a pénzügyi szektor esetében, amely még az Egyesült Államokban sem lehetett külföldi kézben a legutóbbi időkig. Ráadásul szabályozási többletterheket róznak a külföldi vállalatokra, növelve azokat a bizonytalansági tényezőket, amelyek velejáráói a határokon átnyúló tőkebefektetéseknek. Ezek a közpolitikai intézkedések sok esetben reakciók a globalizációs félelmeiktől felbujtott közvéleményre, amely leginkább a külföldi felvásárlások munkahelyekre és bérekre gyakorolt negatív hatásai miatt aggódik.

A bérek és a külföldi befektetések területén végzett kutatások számos ország esetében dokumentálták, hogy valóban létezik pozitív bérkülönbség a külföldi tulajdon javára. Ennek okai azonban nagyon sokfélék lehetnek. Lehetséges, hogy a külföldi tulajdonosok eleve a fogadó ország legsikeresebb vállalatait vásárolták meg, zöldmezős beruházásaikat pedig a leggyorsabban növekvő és ezáltal magas béreket generáló iparágakba irányították. A vállalati szintű adatokat használó és a szelekciós torzítást csökkentő módszerekkel készített becslések azt mutatják, hogy a külföldi vállalatok bérprémiuma megmarad, de nagysága csökken (lásd *Conyon és szerzőtársai*, 2002; *Girma–Görg*, 2007).

Természetesen a vállalati szintű adatok általában nem tartalmaznak információt az egyéni bérekről és a dolgozók jellemzőiről, ezért nagyon nehéz vagy teljesen lehetetlen a dolgozók egyéni jellemzőit figyelembe venni, és kontrollálni az alkalmazottak összetételére. A vállalaton belül kialakult relatív béreket sem lehet elemezni. Azok az egyéni szintű adatok, amelyek információt hordoznak a munkahely tulajdonosáról, megválaszolhatják ezeket a kérdéseket, de ilyen adatokkal nem lehet csökkenteni a vállalati szelekciós hatást, és általában nincs is adat a munkaadóról, pedig ez hasznos lehet külföldi működőtőke-befektetések és a bérek közötti kapcsolat meghatározásában.

* Jelen tanulmány az *Antal–Earle–Telegdy* (2012) által írt elemzésre alapul. Köszönet *Tóth és Lászlónak* a kiváló kutatói asszisztenciáért.

Szerencsére nagyon sok olyan tanulmányra lehet már támaszkodni, amelyek a munkaadói és munkavállalói adatokat össze tudják kapcsolni – és ezáltal olyan adatbázis jön létre, amely mind vállalati szintű, mind egyéni információt tartalmaz –, és így mindkét adatforrás előnyeit egyesíti (például *Heyman és szerzőtársai*, 2007; *Huttunen*, 2007). A tanulmányok szerint a külföldi tulajdon kauzális bérhatása kicsi vagy teljesen elhanyagolható.

Ebben a fejezetben megbecsüljük a külföldi felvásárlás hatásait a magyarországi bérek szintjére és szerkezetére. Tanulmányunk az 1986. évi adatok elemzésével kezdődik – ekkor még a központosított államhatalom teljesen tiltott bármilyen külföldi jelenlétet, azonban a rendszerváltás után – jelentős ellenállás ellenére – a kormány minden adminisztrációs akadályt elgördített a külföldi befektetők elől, és számos kedvezményt nyújtott számukra. Az elemzés utolsó éve 2008, ekkor Magyarország már négy éve belépett az Európai Unióba. A liberalizáció során átalakult a tulajdonszerkezet; a külföldi tulajdon nemcsak gyorsan, hanem széles körben terjedt, érintve majdnem az összes iparágat. Ugyanakkor, a szocialista rendszerben alkalmazott szigorú bérszabályozás megszűnt, ami megnövelte a béregyenlőtlenséget. Tanulmányunk a felvásárlásokat elemzi, egyrészt mert ezek sokkal inkább tárgyává váltak a gazdaságpolitikai vitáknak, mint a zöldmezős beruházások, másrészt ez lehetőséget ad arra, hogy a vállalatok szelekciójára kontrolláljunk – ami gyakorta torzítja a külföldi tulajdon becsült kauzális hatásait.

Adatforrás és mintaválasztás

Az adatok elemzéséhez két forrást veszünk alapul. Az első az Adó- és Pénzügyi Ellenőrzési Hivatal (APEH, jelenleg: NAV) adatbázisa, amely minden kettős könyvvitelt alkalmazó jogi személy mérlegadatait tartalmazza. Míg 1992 és 2008 között az adatbázisban minden vállalat szerepelt, addig 1986 és 1991 között elsősorban csak egy nagyvállalatokat tartalmazó minta adatai. Az adatállományok tartalmazzák a vállalatok mérlegét és eredménykimutatását, különböző típusú tulajdonosok jegyzett tőkéjének arányát, valamint néhány alapváltozót: a dolgozók számát, illetve a vállalat régiójára és iparágára vonatkozó információkat.

A második forrás a Bértarifa-felvétel, amely információkat tartalmaz a dolgozók jellemzőiről és jövedelméről 1986-tól 1992-ig háromévente, majd évente. A Bértarifa-adatbázisban szerepelnek az alkalmazottak keresetéről, legmagasabb iskolai végzettségéről, neméről, koráról, foglalkozásáról információk, valamint arról, hogy egy dolgozó új alkalmazott-e. A felvétel az összes vállalatot átfogta 1986-ban és 1989-ben. A tranzíció kezdetekor a mintába olyan vállalatok kerültek, amelyekben több mint 20 alkalmazott dolgozott, ez a szám fokozatosan lecsökkent 5 főre. 1986-ban és 1989-ben a dolgozókat véletlen minta alapján választották ki (ez a szabály nem vonatkozott a vállalati vezetőkre, akik kivétel nélkül bekerültek a felmérésbe). 1992-től a mintavétel

módja megváltozott; a fizikai dolgozók akkor kerültek a mintába, ha minden hónap 5-én vagy 15-én születtek, míg a szellemi dolgozók akkor, ha 5-én, 15-én vagy 25-én születtek. Habár a felmérés a 20 alkalmazottat foglalkoztató vállalatokra vonatkozott, ha egy vállalat alkalmazottai közül senki sem született a fenti napokon, akkor az adott évben a vállalat hiányzik az adatbázisból. Ezt a mintaszелекciós módszert 2001-ig tartották meg, ezután a küszöböt felemelték 50 dolgozóra, az ennél kisebb vállalatok esetében pedig az összes alkalmazott adatait lekérdezték. A vállalati szintű létszámot a mintabeli fizikai és szellemi dolgozók létszámának súlyozásával kaptuk meg. Ugyanakkor a vállalati szintű adatok segítségével felsúlyoztuk a vállalatokat úgy, hogy kiadják az alkalmazottak számát a gazdaságban.

Ezek az adatok össze vannak kötve a vállalati szintű adatokkal, így egy összekapcsolt munkaadó–munkavállaló adatbázis állt rendelkezésünkre, de ez vállalati, és nem dolgozói panel. Mindazonáltal, az egyéni információ segítségével összekötöttük azokat a munkavállalókat, akik nem változtatták a munkahelyüket egyik évről a másikra. Az időben összekötött dolgozói információk alapján kontrollálni lehet az olyan dolgozók nem megfigyelt heterogenitására, akik ugyanannál a vállalatnál maradtak a külföldi felvásárlás vagy a külföldi tulajdoni rész eladása után is.

Elemzésünket leszűkítettük a 15–74 év közötti, csak teljes munkaidőben foglalkoztatottakra. A végső adatbázis 1,9 millió cég–év megfigyelést tartalmazott, amely 377 ezer különálló vállalatot érintett. Ebből 33 ezerhez tudunk dolgozói információt csatolni, amelyből 2,5 millió dolgozó–évet tartalmazó munkaadó–munkavállalói adatbázist nyertünk.

Tulajdonstruktúra leíró statisztikái

Magyarországon az állami tulajdon térvesztése viszonylag korán megkezdődött. Ennek első lépése a nagyvállalatok autonómiájának növekedése volt az 1980-as évek végén (*Szakadát*, 1993). Az első külföldi felvásárlásokra 1989-ben került sor, a leghíresebb közülük a Tungstam privatizációja, amelyet a General Electric vásárolt fel. Az 1990-es évek elején nemcsak a külföldi befektetésekre vonatkozó megszorításokon lazítottak, hanem adó- és egyéb kedvezményeket is nyújtottak a külföldi befektetők számára (*OECD*, 2000). Az 1990-es évek közepén Magyarország vezetett az egy főre jutó külföldi befektetések értékével az összes volt szocialista államok között.

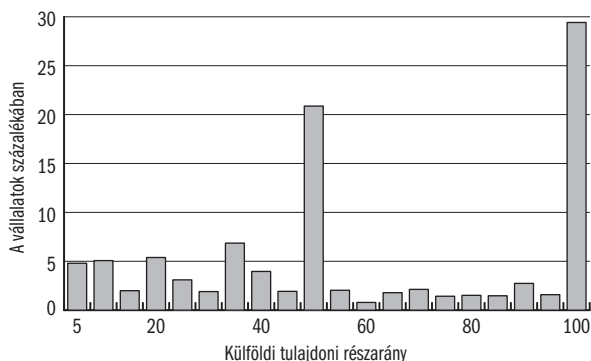
A felvásárlásokból eredő külföldi tulajdon megoszlása 2000-ben a 2.1. ábrán látható.¹ A külföldi tulajdonossal rendelkező vállalatok majdnem egyharmada került teljesen külföldi tulajdonba, és 20 százaléka esetében a vállalati részvényeknek pontosan 50 százaléka lett külföldieké.

A külföldiek többségi felvásárlásainak alakulását, valamint e vállalatok foglalkoztatásának adatait a 2.2. ábra tartalmazza: világosan látható a korai kezdet és a külföldi felvásárlások fontossága a magyarországi vállalati tulajdon alaku-

¹ Leszámítva az átalakulás kezdeti éveit, a külföldi tulajdon eloszlása nagyon hasonló az itt bemutatotthoz.

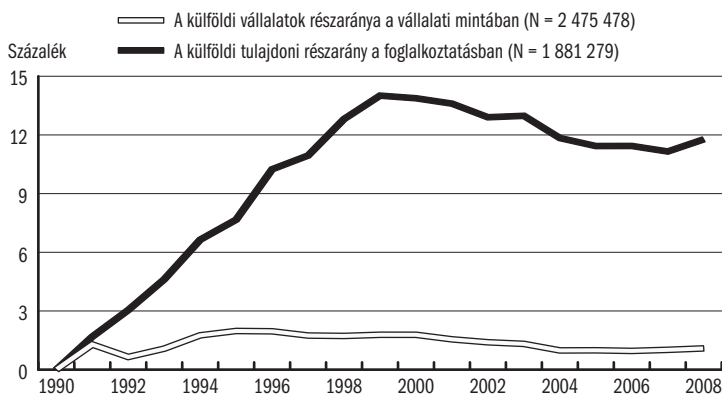
lásában. Már az 1990-es évek elején növekedni kezdett a külföldi felvásárlások részaránya, és hamarosan elérte a 3 százalékos küszöböt, ennek következtében az ilyen vállalatokban dolgozók részaránya – a vállalati adatbázis szerint – 1999-re elérte a 15 százalékos küszöböt. A következő években ez az arány valamelyest csökkent, de 11 százalék alá nem süllyedt.

2.1. ábra: A külföldi tulajdoni arány eloszlása 2000-ben



Megjegyzés: $N = 4418$. Az ábra csak a külföldi tulajdonhányaddal rendelkező vállalatokra vonatkozik.

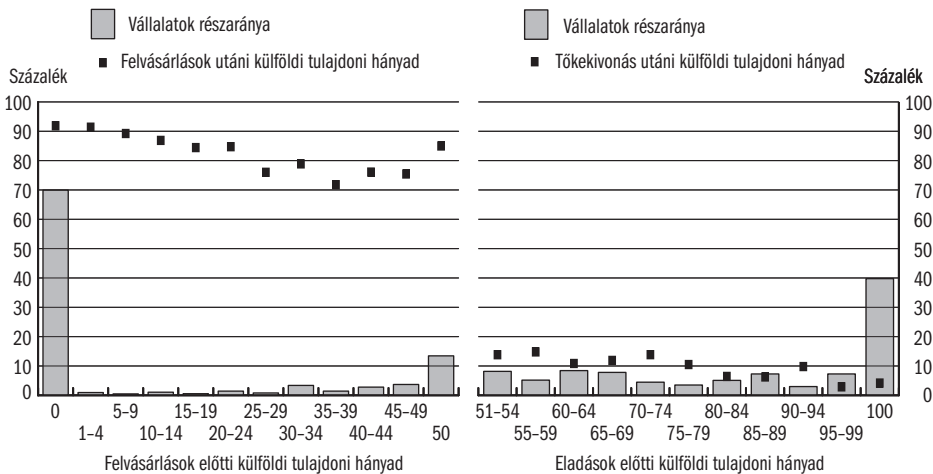
2.2. ábra: A külföldi felvásárlások alakulása



A tanulmányban használt meghatározás szerint az egyetlen feltétel, hogy egy külföldi tulajdoni változást (felvásárlást vagy eladást) meghatározónak tekintsünk az, hogy az átlépje az 50 százalékos tulajdoni küszöböt, azonban a vállalatok kezdeti és a végső külföldi tulajdoni arányai nagy skálán mozoghatnak. Megnézzük e vállalatok külföldi tulajdoni hányadának eloszlását, hogy elemezzük melyik a jellemző tulajdoni változás: vajon a külföldi tulajdoni érdekltség már 50 százalék körüli küszöbnél változik, vagy a külföldiek inkább nagyobb arányban vásárolják fel vagy adják el tőkéjüket ezeknél a vállalatoknál. A 2.3. ábra bemutatja a külföldi tulajdoni érdekltségeket a felvásárlások vagy

eladások előtt és után. Az oszlopok a felvásárlások előtti, valamint az eladások utáni külföldi tulajdonhányadot ábrázolják, a pontok pedig a változások utáni külföldi tulajdon átlagos részesedését. Az ábra szerint a célvállalatok 70 százaléka egyáltalán nem volt külföldi tulajdonban a felvásárlás előtt. A vállalatok szinte egyötödének 45–50 százaléka külföldi tulajdonban volt már a felvásárlás előtt, míg a vállalatok maradék 10 százalékának tulajdoni összetétele nagyjából egyenlően oszlott meg a külföldi tulajdoni részesedések között. A külföldi átvétel után a külföldi tulajdoni részesedés a vállalatokban nagyon magas lett, átlagosan eléri a 80 százalékot.

2.3. ábra: A külföldi tulajdon eloszlása ($N = 4928$) a felvásárlások előtt és a divesztíciók ($N = 983$) után



Megjegyzés: Az oszlopok a felvásárolt (bal oldal) és később eladott (jobb oldal) vállalatok eloszlását mutatják a külföldi tulajdon függvényében a felvásárlás, illetve az eladás előtt. A rombuszok az átlagos külföldi tulajdonhányadot mutatják a felvásárlás, illetve az eladás után.

Az értékesítésre kerülő külföldi tulajdoni részesedésű vállalatoknak közel fele kizárólag külföldi tulajdonban van, a többi ilyen vállalat külföldi tulajdoni hányada nagyjából egyenletesen oszlik meg 51 és 99 százalék között. Az átlagos külföldi tulajdoni érdekelttség az eladás után 10 százalék körüli értékre csökken, ami arra enged következtetni, hogy a külföldi tulajdonosok egy-egy eladás után gyakorlatilag teljesen kivonulnak a vállalat felügyeletéből. A 2.3. ábra tehát azt mutatja, hogy a külföldi tulajdoni váltások igen erőteljesen megváltoztatták a tulajdoni szerkezetet.

A vállalatok külföldi/belföldi tulajdonforma szerinti jellemzőit a 2.1. táblázat mutatja be. Az első sorban láthatjuk, hogy a feltétel nélküli átlagbérek nagyobbak a külföldi tulajdonban levő vállalatok esetében, mint a hazai nagyvállalatokéban. A béreket a vállalati és az összekapcsolt munkaadó–munkavállalói adatok alapján számítottuk ki. A vállalati adatok esetében a vállalati

szintű átlagbéreket (a teljes bértömeg/a dolgozók átlagos száma) használtuk (a béreket 2008. évi fogyasztói árindexszel defláltuk).

2.1. táblázat: Vállalati változók tulajdonforma szerinti jellemzői Magyarországon, 2000

	Belföldi	Külföldi
Átlagbér (ezer forint)	1 083,6 (1 829,4)	2 052,9 (2 634,0)
Tárgyi eszközök (millió forint)	142,1 (4 803,9)	2 094,6 (30 214,6)
Vállalati létszám (fő)	22,4 (366,3)	119,3 (651,0)
Munkatermelékenység (egy alkalmazottra jutó eladások értéke, millió forint)	23,0 (171,4)	62,5 (928,5)
<i>N</i>	1 835 371	47 972
Ágazat százalékos részaránya 2000-ben		
Mezőgazdaság, halászat, vadászat, erdőgazdálkodás	5,0	2,8
Bányászat, energia, vízszolgáltatás	0,6	1,2
Feldolgozóipar	17,3	26,2
Építőipar	10,2	3,4
Kereskedelem, javítás	31,2	36,1
Pénzügyek, biztosítás, ingatlan	5,2	7,0
Vállalati szolgáltatások	19,4	12,0
Egyéb szolgáltatások	11,2	11,3
Összesen	100,0	100,0
<i>N</i>	90 171	3 055

Megjegyzés: A forintadatok 2008. évi fogyasztói árindexszel defláltak. Zárójelben a folytonos változók szórása.

Az összekapcsolt munkaadó–munkavállalói adatok a májusban kifizetett bérekről nyújtanak információt, amely magába foglalja a havi alpbért, a túlórázásért járó kifizetéseket, az alpbéren felüli rendszeres kifizetéseket (például nyelvpótlékokat, vezetői juttatásokat), valamint az előző év nem rendszeres kifizetéseinek (például az év végi prémiumnak) az 1/12-ét (vagy akkora hányadát, ahány hónapot a dolgozók ledolgoztak a vállalatnál az adott évben). A 2.2. táblázatban látható, hogy számításaink alapján a külföldi tulajdonú cégek bértöbblete megegyezik a vállalati szintű adatokban levővel.

A béreken kívül a 2.1. táblázat tartalmazza a vállalatok jellemzőit is, míg a 2.2. táblázatban feltüntetjük a dolgozók jellemzőit leíró statisztikákat. Mind a tárgyi eszközök értékével, mind a foglalkoztatottak számával mérve, a külföldi vállalatok sokkal nagyobbak, mint a belföldiek. A munkatermelékenység (amelyet az egy alkalmazottra jutó eladások értékével mérünk) sokkal magasabb a külföldi vállalatok esetében. A külföldi és a hazai vállalatok iparági eloszlása is alapvetően különböző. A belföldi vállalatokhoz képest a külföldi

tulajdonban levő vállalatok a feldolgozóipart uralják, és kevésbé vannak jelen a mezőgazdaságban, építőiparban és az üzleti szolgáltatásokban.

**2.2. táblázat: Egyéni változók tulajdonforma szerinti jellemzői
Magyarországon, 2000**

	Belföldi	Külföldi
Havibér (ezer forint)	137,3 (120,9)	237,2 (247,6)
Nő (százalék)	38,1	42,4
Végzettség százalékos megoszlása		
Legfeljebb nyolc osztály	27,1	16,9
Szakmunkás	33,9	28,7
Érettségi	30,2	36,0
Felsőfokú	8,8	18,4
Összesen	100,0	100,0
Munkapiaci tapasztalat (év)	22,7 (11,0)	21,6 (10,8)
Foglalkozás százalékos megoszlása		
Egyszerű	10,1	5,0
Szakképzettséget igénylő	46,8	46,0
Szolgáltatási	10,3	6,9
Irodai	7,5	6,2
Egyéb felső vagy középfokú képzettséget igénylő	12,7	18,2
Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő	4,1	8,7
Vezetők	8,6	9,0
Összesen	100,0	100,0
N	2 344 622	142 433

Megjegyzés: A forintadatok 2008-ra deflálva a fogyasztói árindexszel. Zárójelben a folytonos változók szórása.

A dolgozók átlagos jellemzői is eltérnek az egyes tulajdoni formák esetében. A külföldi tulajdonosok nagyobb arányban alkalmaznak női munkaerőt és főiskolát vagy egyetemét végzetteneket. Szakmunkás-képesítéssel és érettségivel rendelkezők egyenlő arányban fordulnak elő mindkét tulajdoni forma esetén, és nyolc osztályt vagy annál kevesebbet végzett dolgozókat inkább a belföldi vállalatok alkalmaznak. A külföldi és belföldi vállalatok hasonlítanak egymásra dolgozóik munkatapasztalatai és az újonnan felvettek aránya tekintetében. A külföldi és hazai vállalatok foglalkozási eloszlásai eltérnek egymástól: a külföldi tulajdonban levő vállalatok nagyobb arányban foglalkoztatnak felsőfokú vagy középfokú képzettségűeket, és kisebb arányban szakképesítés nélküli, szolgáltatási jellegű és irodai dolgozókat. A vállalati és dolgozói leíró statisztikák egy-egy jellemzőt nem kapcsolnak össze a külföldi és hazai vállalatok többi jellemzőjével, de jelzésértékű, hogy a két vállalati csoport valóban eltér egymástól számos jellemző alapján.

Becslési módszerek

Az első vállalati szintű becslési egyenletünk a következő:

$$\ln W_{jt} = \alpha + \delta_f \text{KÜLFÖLDI}_{j,t-1} + \sum \gamma_j \text{RÉGIÓ}_j + \sum \lambda_t \text{ÉV}_t + u_{jt}, \quad (1)$$

ahol j index a vállalatokat és t index az időt jelöli, $\ln W_{jt}$ az egy alkalmazott-ra jutó bértömeg logaritmus, és kontrollálunk az éves és a regionális hatásokra. A regressziót az alkalmazottak számával súlyozzuk. Egyes regressziókban a külföldi tulajdont jelentő változót szétosztjuk kétféle külföldi felvásárlásra: egyszerű felvásárlásokra és olyanokra, amelyeket később eladás követ.

Ahhoz, hogy a munkaerő összetételét figyelembe vegyük, az összekötött munkaadó–munkavállalói adatokat használjuk, amelyben az alkalmazottak egyéni jellemzőire kontrollálunk:

$$\ln w_{ijt} = \alpha + \beta_{it} X_{it} + \delta_f \text{KÜLFÖLDI}_{j,t-1} + \sum \gamma_j \text{RÉGIÓ}_j + \sum \lambda_t \text{ÉV}_t + z_{ijt}. \quad (2)$$

X_{it} az i -edik egyéni jellemző t -edik időpontbeli értéke: legmagasabb iskolai végzettség (szakmunkás, érettségizett és egyetemet végzett, a kihagyott kategória a legfeljebb nyolc osztályt végzettek), (potenciális) munkapiaci tapasztalat első és másodfokú tagja, és a nem kétértékű változója ($nő = 1$). Mivel a képzettség és a munkatapasztalat összefüggnek egymással, valamint a nem befolyásolhatja mindkettőt, a köztük lévő interakciókat is betettük a regresszióba.

A külföldi tulajdon hatásait vizsgálva, nyomós okunk van azt gondolni, hogy a legkisebb négyzetes (OLS) becslések torzítottak: például a felvásárló külföldi vállalatok tulajdonosai inkább a jövedelmezőbb vagy a képzetesebb munkaerőt foglalkoztató vállalatokat választják. Ha az a vállalati jellemző, amely szerint a szelekció történik, nem megfigyelhető (és nincs benne az adatbázisban), akkor a tulajdoni hatás mérése torzított lesz. Hogy csökkentsük a szelekciós torzítást, vállalati fix hatásokat hozzáadtuk a regresszióhoz, hogy kontrolláljuk az összes nem megfigyelt, időben állandó vállalati szintű hatásokat.

Ezenkívül azoknak a dolgozóknak az adatait, akik nem váltottak munkahelyet egyik évről a másikra, időben összekötöttük, felhasználva demográfiai jellemzőiket (azokat a dolgozókat, akik munkahelyet változtattak, nem tudjuk összekötni). Ezzel a módszerrel évenként majdnem a dolgozók felét sikerült vállalatukkal összekötni. Az így készült egyéni paneladatok lehetővé teszik, hogy nemcsak a vállalati, de az időben állandó dolgozói jellemzők hatásait is kiszűrjük a munkahelyet nem változtató alkalmazottak esetében.

A külföldi befektetések hatásai az átlagbérekre és a bérstruktúrára

Az (1) és a (2) egyenlet segítségével megbecsültük a külföldi tulajdoni hatást, kiszűrve a vállalati fix és az összekapcsolt vállalat–dolgozó hatásokat. Az egyszerű OLS regressziók megadják az átlagos bérkülönbséget a tulajdonformák között. Ezenkívül mérceként is működnek; összehasonlítva őket a szelekciós

torzítást kezelő becslések eredményeivel, meg tudjuk becsülni a szelekció mértékét. Csak régióra és évhatásokra kontrollálva, a vállalati szintű adatokon egy nagyon nagy, 64 százalékos külföldi bértöbbletet mértünk, az összekapcsolt adatokon ennél kisebb, de szintén magas, 46 százalékos bérkülönbséget (2.3. táblázat).²

2.3. táblázat: A külföldi felvásárlások bérhatása

Adatbázis	OLS		Vállalati	Dolgozói
	kontrollváltozó nélkül	kontrollváltozóval	fix hatás	
Vállalati	0,636*** (0,041)	-	0,270*** (0,024)	-
Összekapcsolt	0,463*** (0,038)	0,420*** (0,025)	0,158*** (0,016)	0,051*** (0,012)

N = 1 881 267 a vállalati adatokban, 2 475 478 Az összekapcsolt adatokban, 1 519 737 a dolgozói fix hatás regressziókban.

Standard hibák zárójelben.

***1 százalékos szinten szignifikáns.

Az összekapcsolt munkaadó–munkavállalói adatok ugyanakkor lehetővé teszik, hogy beszámítsuk a dolgozók jellemzőit, és kontrolláljuk a nemre, végzettségre, potenciális tapasztalatra és a változók kölcsönhatásaira (2.3. táblázat). Elég meglepő, hogy a változók figyelembevétele csak kis mértékben, 4 százalékponttal változtatja meg a becsült külföldi tulajdoni hatást. A vállalati fix hatások figyelembevétele azonban jócskán lecsökkenti az együtthatókat mindkét mintában. A vállalati szintű becsült bérkülönbség 27, az egyéni pedig 16 százalék.

Mivel az OLS és a fix hatásokon alapuló becslések különbsége a szelekciós hatás mértéke, a különbség a becsült együtthatók között arra enged következtetni, hogy ez elég nagy: a külföldi befektetők azok közül a hazai vállalatok közül választják ki befektetéseik célpontjait, amelyekben a bérek magasabbak.

Mivel a bér egy dolgozó minőségi mutatója, arra lehet számítani, hogy a külföldiek által felvásárolt vállalatok már felvásárlásuk előtt is átlagban jobb munkaerőt alkalmaztak. A dolgozói hatások beszámítása az olyan dolgozók esetében, akik nem váltottak munkahelyet, 5 százalékra csökkenti a külföldi tulajdon becsült bérhatását. Ez azt mutatja, hogy mindazok, akik már a felvásárlás előtt alkalmazottak voltak, átlagban 5 százalékkal magasabb bért élvezhettek a külföldiek által nem felvásárolt cégek dolgozóihoz képest.

Az elemzés során az összes külföldi vállalatot egyformán figyelembe vettük, és nem tettünk különbséget az egyszeri és többszöri tulajdonváltások között. A regresszióban az egyetlen külföldi változóval azt az implicit feltételezést tettük, hogy a külföldi tulajdon bérhatása szimmetrikus mindkét irányba, de érdekes kérdés, hogy ez a feltételezés igaz-e, vagy sem. A következő specifikációk

2 A két adatbázis és az függő változók nagyon különbözők, tehát esetükben nem kell ugyanazokkal a várható hatásokkal számolni. Ennélfontosabb, hogy mindkettő a külföldi tulajdon pozitív bérhatását mutatja ki.

lehetővé teszik, hogy megvizsgáljuk a különbségeket azok között a vállalatok között, amelyek külföldi tulajdonban maradtak, és amelyeket később hazai vállalatoknak adtak el. Azokkal a vállalatokkal, amelyeket a megfigyelt időszakban felvásároltak és el is adtak, megbecsülhetjük, hogy szimmetrikus-e a külföldi tulajdon bérhatása, és ez a hatás érvényesül-e a külföldi tulajdonos távozása után is (2.4. táblázat).

2.4. táblázat: A külföldi felvásárlások bérhatása – felvásárlások és divesztíciók

	Vállalati adat	Összekapcsolt adat	
	vállalati fix hatás	vállalati fix hatás	dolgozói fix hatás
Egyszeri felvásárlás			
Külföldi hatás	0,283*** (0,031)	0,169*** (0,020)	0,052*** (0,016)
Többszöri tulajdonosváltás (külföldi-belföldi-külföldi)			
Külföldi hatás	0,298*** (0,046)	0,212*** (0,037)	0,083*** (0,021)
Eladási hatás	0,164*** (0,063)	0,142*** (0,048)	0,051** (0,026)

$N = 1\ 881\ 267$ a vállalati adatokban, $2\ 475\ 478$ Az összekapcsolt adatokban, $1\ 519\ 737$ a dolgozói fix hatás regressziókban.

Standard hibák zárójelben.

***1 százalékos, **5 százalékos szinten szignifikáns.

A táblázatból látható, hogy egyszeri felvásárlások esetén a bérek 28 százalékkal növekednek a vállalati mintában és 17 százalékkal az egyéni mintában. Hasonló nagyságú akvizíciós hatást mérünk az olyan vállalatoknál, amelyeket később magyar tulajdonosnak értékesítenek. Amikor a dolgozói hatásokat is szűrjük (és ezáltal a becslt eredmények azokra a dolgozókra vonatkoznak, akik már a felvásárlás előtt is a vállalatnál dolgoztak), a hatás 5–8 százalék. Mindkét típusú felvásárlás esetén kimutatható a bértöbblet, de vajon ez fennmarad akkor is, ha a vállalatot hazai tulajdonosnak adják el? A becslések azt mutatják, hogy a külföldi hatás visszafordulása nem teljes, de nem is elhanyagolható. A értékesítések együtthatója mindig kisebb, mint a felvásárlásé, és a különbség számottevő. A vállalati minta esetében például az eladás együtthatója alig több, mint a fele a felvásárlásokénak. Ez az elemzés megerősíti azt tehát, hogy a külföldi tulajdonnak köszönhető bérhatás nagy részben összefüggésben van a külföldi tulajdonnal, és részben eltűnik, amikor a külföldi tulajdonos elhagyja a vállalatot.

Eredményeink szerint a külföldi felvásárlások pozitív hatással vannak a vállalati bérekre, de még nem tanulmányoztuk, hogy ez a hatás hogyan oszlik meg különböző dolgozói csoportok között. Vajon léteznek-e olyan dolgozótípusok, akik elveszítik bérük egy részét a külföldi felvásárlás következtében, vagy mindenki haszonélvezője a külföldi tulajdon pozitív bérhatásának? A külföldi tu-

lajdonban levő vállalatokat általában minőségi termékekkel és szolgáltatásokkal azonosítják, amelyek előállításához jobb technológiára és magasabb szintű vállalati kultúrára van szükség. Tehát azt feltételezhetjük, hogy a magas szintű emberi tőkével rendelkező dolgozók relatíve magasabb béreket kapnak a kevésbé képzett társaikhoz képest.

Hogy különböző dolgozói csoportokra külön-külön meghatározzuk a külföldi tulajdon bérhatását, kölcsönhatásba hoztuk a külföldi tulajdont és a dolgozói jellemzőket, majd az eddigi regressziót lefutattuk. Elsősorban azt vizsgáltuk, hogy a külföldi tulajdonnak betudható bérhatás hogyan változik a nemre, végzettségre és munkapiaci tapasztalatra. A 2.5. táblázat megmutatja, hogy a referenciacsoport (10–20 év munkatapasztalattal, férfi dolgozók, akik legfeljebb nyolc osztályt végeztek) külföldi tulajdoni hatásnak betudható bértöbblete 13 százalék.

2.5. táblázat: A külföldi felvásárlások hatásai a bérstruktúrára nem, végzettség és munkapiaci tapasztalat szerint

Változó	Együttható
Referenciacsoport ^a	0,127*** (0,021)
Egyéni változók interakcióban a külföldi tulajdonnal	
Nő	-0,011 (0,011)
Szakmunkás	0,021** (0,010)
Érettségi	0,046*** (0,013)
Felsőfokú	0,238*** (0,032)
0–10 év munkatapasztalat	-0,032*** (0,009)
21–30 munkatapasztalat	-0,015** (0,007)
30+ munkatapasztalat	-0,009 (0,010)
Új alkalmazott	-0,033** (0,015)
<i>N</i>	2 474 692

^a Referenciacsoport: 11–20 év munkatapasztalat, férfi, legfeljebb nyolc osztály, nem új alkalmazott. A szelekció vállalati fix hatásokkal kezelve. Standard hibák zárójelben.

***1 százalékos, **5 százalékos szinten szignifikáns.

Az interakciók becsült hatásai azt mutatják, hogy a külföldi felvásárlást követően a relatív bérek valóban megváltoztak: egyes csoportok bérkülönbözete a referenciacsoportéhoz képest negatív, míg másoké pozitív, és a becsült hatások nagyságukban is különböznek. Mindazonáltal a negatív hatások sohasem na-

gyobbak, mint a referenciacsoport mért bértöbblete, ami azt mutatja, hogy a külföldi felvásárlás után a bérek mindkét nem, az összes végzettségi típus és munkatapasztalattal rendelkező dolgozók esetében nőnek, valamint az újonnan alkalmazott és a régebben alkalmazásban levő dolgozók bérei is emelkednek. Várakozásainknak megfelelően a magasabban képzettek külföldi tulajdonnak betudható bérhatásai is magasabbak, és a többlet a munkatapasztalattal csökken. A becslült bérkülönbség a két nem között elhanyagolható, míg a vállalatnál az első munkaévüket töltő dolgozók 3 százalékkal kevesebb bért kapnak, mint felvásárlás előtt.

Az általános bérnövekedés a foglalkozási struktúrára szintén igaz, melyet a 2.6. táblázatban mutatunk be, amikor a külföldi tulajdont különböző foglalkozáscsoportokkal hozunk interakcióba. A becslült hatások mind pozitívak, és majdnem mind szignifikánsan különböznek nullától. A külföldi tulajdonban levő vállalatok győztesei a vezetők és az egyetemi végzettséggel rendelkezők, de az alacsonyabb végzettséget követelő foglalkozások esetében is 12–16 százalékos a bértöbblet. A szolgáltatásban dolgozók egyetlen kivételt jelentenek, esetükben a bértöbblet szintén meglehetősen magas (9 százalék), de ez a hatás statisztikailag nem szignifikáns.

2.6. táblázat: A külföldi felvásárlások hatásai a bérstruktúrára foglalkozási csoportok szerint

Változó	Együttható
Vezető	0,474*** (0,043)
Felsőfokú önálló használatát igénylő	0,356*** (0,043)
Egyéb felső vagy középfokú	0,162*** (0,022)
Irodai	0,127*** (0,021)
Szolgáltatási	0,090 (0,058)
Szakt munkás	0,121*** (0,019)
Egyszerű foglalkozású	0,126*** (0,022)
<i>N</i>	2 474 692

Megjegyzés: A szelekció vállalati fix hatásokkal kezelve. Standard hibák zárójelben.
***1 százalékos szinten szignifikáns.

Egy lehetséges ellenvetés ezzel az elemzéssel szemben az, hogy hibásan mérjük a függő változót, és hogy ez a mérési hiba korrelál a tulajdon típusával. Ennek több oka lehet. A munkaórák száma változhat a hazai és a külföldi tulajdonú vállalatok esetében. A bérváltozó, amelyet ebben az elemzésben használtunk,

az éves átlagos bér a vállalatai adatbázisban és a havi bér az egyéni adatokban, de egyik változó kiszámításánál sem vettük figyelembe a ledolgozott munkaórákat. Az egyéni adatok azonban 1999 után tartalmaznak információt a ledolgozott órákról, és ezt fel is használtuk a lehetséges torzítások teszteléséhez. Hasonló regressziókat futattunk, mint korábban, de a függő változó a ledolgozott órák száma. A külföldi tulajdon becsült együtthatója kicsi, és statisztikailag nem szignifikáns, ami azt mutatja, hogy az adatok szerint a munkaórák nem változnak tulajdon típusonként, és így nem változtathatják meg számottevően a tulajdon típusonkénti bérhatásokat.³

A bérek az adóelkerülés miatt is torzítottak lehetnek. A munkát terhelő adó magas Magyarországon, és az adóelkerülés gyakori. Ha a jövedelemeltitkolás általánosabb a hazai tulajdonban levő vállalatoknál, mint a külföldiek által ellenőrzötteknél, akkor a becsült külföldi hatás felfele fog torzítani.

Kétféle tesztet is alkalmaztunk annak ellenőrzésére, hogy a hazai tulajdonban levő vállalatok valóban jobban érintettek az adóelkerülésben. A külföldi tulajdoni változót kölcsönhatásba hoztuk egy csalási indexszel, amely azt mutatja meg, hogy mennyire gyakori az adóelkerülés iparáganként (*Elek és szerzőtársai*, 2009). Eredményeink azt mutatják, hogy azokban az iparágakban, amelyekre nem jellemző a jövedelemeltitkolás, a külföldi tulajdonnak betudható bérkülönbség magasabb, mint azokban az iparágakban, ahol az adóelkerülés a jellemzőbb. Ez az eredmény elveti azt a hipotézist, hogy a hazai vállalatokra inkább jellemző az adóelkerülés.

A második tesztben a regresszió függő változója a bér helyett azt mutatja, hogy a dolgozó minimálbért kapott-e, vagy sem.⁴ Ebben az esetben azt találtuk, hogy a dolgozók kisebb aránya kapott minimálbért a külföldi tulajdonban levő vállalatoknál, és a becsült együttható szignifikánsan különbözik a nullától. Ez az eredmény arra utalhat, hogy a hazai tulajdonban levő vállalatokban nagyobb a jövedelemeltitkolás, de a becsült együtthatók nagysága kicsi (0,038–0,066). Mivel a mintában levő dolgozók csupán 10 százaléka kap minimálbért, az így mért jövedelemelkerülés nem magyarázhatja meg a külföldi tulajdon magas bértöbbletét.⁵

Az itt lefolytatott elemzés egy pozitív, statisztikailag szignifikáns külföldi felvásárlási bérhatásra utal. A külföldi befektetési hatás visszafordulása abban az esetben, amikor a vállalatokat eladják, azt mutatja, hogy a bérhatás valódi és nem csak a szelekció következménye. A becsült külföldi befektetési hatás az összekapcsolt munkaadó–munkavállalói adatokban inkább csökken, mint a vállalati szintű adatbázisban, de még mindig magasabb, mint amit más országok esetében találtak a kutatók. De vajon milyen mechanizmus eredményezi ezt a prémiumot?

A mechanizmus, amelyet megvizsgálunk, a termelékenységekülönbség hazai és külföldi tulajdonban levő vállalatok között. A magas termelékenység nem elég ahhoz, hogy magasak legyenek a bérek, ha a munkapiac kompetitív,

3 A szellemi dolgozók esetében a munkaidő mérése elég nehéz. Ezért újrafuttattuk a regressziót csak a fizikai dolgozók mintájára, és hasonló eredményt kaptuk. Egy másik teszt az lenne, ha havi bér helyett órabért használnánk, de a bérváltozó számos kifizetési típust tartalmaz, amelyek nem függenek a munkaidőtől.

4 A változó akkor egyenlő 1-gyel, ha a dolgozó legfeljebb 3 százalékkal kapott magasabb bért, mint a minimálbér.

5 Az eredmény a pozitív külföldi bérpémium melletti újabb bizonyítékként is értelmezhető.

de feltétele ennek, ha a munkaadók megosztják a profitot a dolgozókkal (például azért, hogy jobban dolgozzanak). Nehéz azt elképzelni, hogy egy vállalat, amelyik nem termelékeny, magas béreket fizessen, hacsak nem rendelkezik pozíciójából eredően járadékokkal (például monopolhelyzete következtében). Mivel adatainkban a külföldi vállalatok az összes iparágban tevékenykednek, nehéz elképzelni, hogy általánosságban valamilyen járadékban részesülnek, amit megoszthatnak dolgozóikkal.

A bér és termelékenység kapcsolatának vizsgálatához két regressziót futtatunk, amelyek függő változói rendre az átlagbér és a munkatermelékenység (árbevétel/foglalkoztatás). A két becslést együttható nagyságából következtethetünk a termelékenység és a bérhatások hasonlóságra. A 2.7. táblázat tartalmazza az eredményeket. Korábbi eredményeinkhez hasonlóan 24 százalékos a bérhatás. A külföldi tulajdonban levő vállalatok munkaerő-termelékenységi hatása majdnem 38 százalékos, amely sokkal nagyobb, mint a bérhatás. A különbség a két hatás között tőke termelékenységi hatásai és tulajdonosok járadékának eredménye lehet. Hogy kiszűrjük ezt a hatást, a táblázat (2) oszlopában kontrolláltunk az egy dolgozóra jutó tőke- és anyagköltségekre. Ekkor hasonló bér- és termelékenységi hatásokat kapunk (a béregyenletnek a külföldi tulajdon hatását mérő együtthatója 17 százalékra, míg a munkaerő-termelékenységi együttható 18 százalékos hatása még nagyobb csökkenés következménye).

2.7. táblázat: A külföldi felvásárlások bér és termelékenységi hatásai

	(1)	(2)
Átlagbér	0,241*** (0,002)	0,172*** (0,002)
Munkatermelékenység	0,378*** (0,003)	0,179*** (0,002)
Egy dolgozóra jutó tőke- és anyagköltség	nem	igen
N	1 658 584	

Megjegyzés: A szelekció iparág–év hatásokkal és vállalati fix hatásokkal kezelve.
***1 százalékos szinten szignifikáns.

6 A külföldi felvásárlók leginkább a kontinentális európai országokból származnak.

7 Alternatív feltételezések például azok, hogy a külföldi tulajdonosok méltányossági okokból hajlandók megemlíni a magyarországi dolgozók béreit, vagy azért, hogy jobb teljesítményre készítsék őket, vagy hogy minél több ideig tartásuk őket a vállalatnál.

Miért olyan magasak a külföldi befektetések termelékenységi és bérhatásai Magyarországon? Egyik lehetséges magyarázat az, hogy a magyarországi vállalatok a tranzíciót hátrányos helyzetben kezdték, technológiailag és szervezetenként messze elmaradva az élenjáró országoktól, és emiatt a külföldi befektetőknek könnyű dolguk volt emelni a termelékenységet és a béreket. Ezt a hipotézist csak közvetve ellenőriztük. Adatokat gyűjtöttünk a külföldi tulajdonos származási országáról.⁶ Munkahipotézisünk az, hogy a fejlett országok tulajdonosai sokkal naprakészebb technológiával és jobb szervezeti tőkével rendelkeznek, ezáltal jobban megnövelik a vállalat termelékenységét és következőképpen a béreket.⁷ Úgy ellenőriztük ezt a hipotézist, hogy a külföldi

tulajdont interakcióba hoztuk a küldő ország egy főre jutó GDP/magyar egy főre jutó GDP hányadosával.

Azt is megvizsgáltuk, hogy a bérhatás változik-e a külföldi felvásárlás időzítésével. A hazai vállalatok termelékenysége és a bérszínvonal is alacsonyabb volt rendszerváltáskor, mint a későbbiekben. Az átmenet kezdetén tehát a külföldi befektetőknek sokkal nagyon terük volt a termelékenységnövelésre, mint később.

Egy másik regresszióban a célvállalatokat tulajdonosi típusokként állami és magánvállalatokra osztottuk, és azt vizsgáltuk, hogy a külföldi felvásárlás hatásai különböznek-e a két típus között. Az volt a hipotézisünk, hogy az állami vállalatok távolabb állnak a termelési lehetőségek határától, és ezért a külföldi felvásárlás nagyobb hatást válthat ki.

A 2.8. táblázatban gyűjtöttük össze a becsült együtthatókat. Az egy főre jutó relatív GDP és a külföldi tulajdon bérhatásai között pozitív és szignifikáns kapcsolat van mindkét mintában, ami azt mutatja, hogy a külföldi bérhatás magasabb a gazdagabb küldő országok esetében. A korai felvásárlások bérhatása is nagyobb, mint az 1998 után végbementeké. A becsült külföldi befektetés hatása jóval nagyobb az állami vállalatok esetében, mint amikor a külföldiek egy belföldi magántulajdonban levő vállalatok vettek át.

2.8. táblázat: A külföldi felvásárlások heterogenitása

	Vállalati adat	Összekapcsolt adat
Egy főre jutó GDP	0,055*** (0,005)	0,036*** (0,004)
<i>N</i>	1 786 859	2 430 840
Felvásárlás 1998 előtt	0,301*** (0,028)	0,208*** (0,022)
Felvásárlás 1998 után	0,235*** (0,090)	0,104*** (0,017)
<i>N</i>	1 804 481	2 474 692
Állami	0,351*** (0,030)	0,202*** (0,024)
Belföldi privát	0,137*** (0,057)	0,120*** (0,022)
<i>N</i>	1 804 481	2 474 692

Megjegyzések: A szelekció vállalati fix hatásokkal kezelve. Standard hibák zárójelben.
***1 százalékos szinten szignifikáns.

Következtetések

Elemzéseink a külföldi befektetések magyarországi jövedelmekre tett hatását vizsgálta. Az egyszerű OLS regressziók szerint a külföldi bértöbblet nagyon magas (40–60 százalék), még az után is, hogy kontrolláltunk a különböző dolgozói jellemzőkre. Ökonometriaival módszerekkel csökkentve a szelekciós

torzítást, a bértöbblet kisebb lett, de továbbra is jelentős, 16–27 százalék. A külföldi tulajdonnak betudható magasabb többlet dolgozói típusonként változik, de minden típus esetében pozitív: a magasan képzett, fiatal dolgozóknál a legmagasabb, de minden egyes végzettségi csoportnak, foglalkozásnak és mindkét nemnek bérelőnye származik a külföldi tulajdonból. Azok a dolgozók is magasabb bért kapnak, akik már a felvásárlás előtt a vállalatnál dolgoztak.

Elemzésünk kimutatja, hogy a bérkülönbség kapcsolatban van a hazai és a külföldi tulajdonban lévő vállalatok közötti termelékenységekülönbséggel. Ezt nyomatékosítja a külföldi tulajdonból eredő bérhatás heterogenitása: a bérhatás magasabb a korai felvásárlások esetén, amikor a célvállalat állami tulajdonban volt, és amikor a küldő ország fejlődési szintje magas.

HIVATKOZÁSOK

- ANTAL GÁBOR–EARLE, JOHN–TELEGDY ÁLMOS (2012): FDI and Wages: Evidence from Firm-Level and Linked Employer-Employee Data in Hungary, 1986-2008.
- CONYON, M. J.–GIRMA, S.–THOMPSON, S.–WRIGHT, P. W. (2002): The Productivity and Wage Effects of Foreign Acquisitions in the United Kingdom. *The Journal of Industrial Economics*, Vol. 50. No. 1. 85–102. o.
- EARLE, J. S.–TELEGDY ÁLMOS (2008): Ownership and Wages: Estimating Public-Private and Foreign-Domestic Differentials with LEED from Hungary, 1986–2003. NBER Working Paper, No. 12997. Megjelent még: *Andersson, F.–Bender, S.–Lane, J.–Shaw, K.–Wachter, T. von* (szerk.): *Analysis of Firms and Employees. Qualitative and Quantitative Approaches*, NBER and University of Chicago.
- ELEK PÉTER–SCHARLE ÁGOTA–SZABÓ BÁLINT–SZABÓ PÉTER ANDRÁS (2009): A bérekhez kapcsolódó adóeltitkolás Magyarországon. *Közpénzügyi Füzetek*, 23.
- GIRMA, S.–GÖRG, H. (2007): Evaluating the Foreign Ownership Wage Premium Using a Difference-in-Differences Matching Approach. *Journal of International Economics*, Vol. 72. No. 1. 97–112. o.
- HEYMAN, F.–SJÖHOLM, F.–GUSTAVSSON TINGVALL, P. (2007): Is there Really a Foreign Ownership Wage Premium? Evidence from Matched Employer-Employee Data. *Journal of International Economics*, Vol. 73. No. 2. 355–376. o.
- HUTTUNEN, K. (2007): The Effect of Foreign Acquisition of Employment and Wages: Evidence from Finnish Establishments. *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 89. No. 3. 497–509. o.
- KORNAI JÁNOS (1989): *Indulatos röpirat a gazdasági átmenet ügyében*. HVG Kiadó, Budapest.
- OECD (2000): *OECD Reviews of Foreign Direct Investment: Hungary*. OECD, Párizs.
- SZAKADÁT LÁSZLÓ (1993): Property Rights in a Socialist Economy: the Case of Hungary. Megjelent: *Earle, J.–Frydman, R.–Rapaczynski, A.* (szerk.): *Privatization in the Transition to a Market Economy. Studies of Preconditions and Policies in Eastern Europe*. Pinter Publishers, London, 17–45. o.

3. PRIVATIZÁCIÓ, FOGLALKOZTATÁS ÉS BÉREK*

JOHN SUTHERLAND EARLE & TELEGDY ÁLMOS

Eddig kevésbé vizsgálták azt az igen ellentmondásos – és minden átmeneti és számos fejlett és fejlődő országot közvetlenül érintő – jelenséget, hogy milyen hatást gyakorol a privatizáció a dolgozók létszámára és bérszínvonalára. Bár sokan feltételezték, hogy az új magántulajdonosok a termelékenység növeléséhez csökkenteni fogják a foglalkoztatást és a béreket, empirikusan ezt kevesen bizonyították, s az ilyen elemzések mind kizárólag a feldolgozóipari vállalatokkal foglalkoztak. Ez a tanulmány a privatizáció foglalkoztatási hatásait kívánja megbecsülni Magyarország és négy más közép-kelet-európai ország (Litvánia, Oroszország, Románia, Ukrajna) esetében, továbbá egy magyarországi összekapcsolt munkaadói–munkavállalói adatbázis segítségével megbecsüli a privatizáció bérekre gyakorolt hatásait is.

A privatizáció foglalkoztatási hatásai

Amikor egy-egy vállalat privatizációja felmerül, általában a dolgozók ellenkezőnek leginkább, mivel félnék munkahelyük elvesztésétől és béreik csökkentésétől. A dolgozók ellenállása a privatizációval szemben megfelel számos elemzés következtetéseinek: az új magántulajdonosok profitorientáltságuk és a költségvetési korlát keményedése miatt növelik a termelékenységet, és csökkentik a költségeket (például *Boycko és szerzőtársai*, 1996; *Aghion–Blanchard*, 1998). Bár e gondolatmenet logikusan hangzik, empirikusan nagyon kevés tanulmány vizsgálta ezt a kérdést, s csak nagyon kis részük használt – azok is kizárólag feldolgozóipari – vállalati szintű adatokat.¹

A kérdéskör korábbi kutatásait különösképpen akadályozta, hogy csak kis-méretű minták, rövid idősorok álltak rendelkezésre, és nehézségekbe ütközött a kontrollcsoport kialakítása is. Az adatok hiánya nemcsak az eredmények általánosíthatóságát, hanem azon módszerek használatát is korlátozta, amelyek képesek kiszűrni a szelekciós torzítást a privatizációs folyamatban.

Az első átfogó tanulmány (*Haskel–Szymanski*, 1993), amely a privatizáció foglalkoztatásra és bérekre gyakorolt hatásait elemzi, 14 angol köztulajdonban lévő vállalatot tanulmányozott, amelyből négyet időközben privatizáltak. *Bhaskar–Khan* (1995) az 1983. és az 1988. évi adatokkal mérte fel a foglalkoztatási hatásokat 62 bangladesi jutamalomban, amelynek a felét privatizálták. *La Porta–Lopez-de-Silanes* (1999) 170 mexikói privatizált vállalatot elemzett, de a privatizáció utáni adatok csupán egy évre korlátozódtak. Vannak tanulmányok, amelyek elemzésükbe számos más vállalati teljesítménymutató közé

* Köszönet Nagy Eszternek és Tőkés Lászlónak a kiváló kutatói asszisztenciáért.

¹ Ez a kisszámú tanulmány még kevesebbnek tűnik, ha összehasonlítjuk a privatizáció és vállalati teljesítmény kapcsolatát elemző számottevő irodalommal, lásd *Meggison–Netter* (2001), valamint *Djankov–Murrell* (2002) összefoglaló tanulmányait.

bevonták a foglalkoztatási hatások mutatóját is, de nem ez állt kutatásuk középpontjában. A korábbi tanulmányok eredményei nem egyértelműek, egyesek létszámbeli növekedést, mások pedig csökkenést mutattak ki.

Valamelyest kivételt jelent *Brown és szerzőtársai* (2010) kutatása, amely Magyarország, Románia, Oroszország és Ukrajna feldolgozóipari vállalati adatait vizsgálja. Tanulmányunkban erre a kutatásra építünk, de kiterjesztjük a kutatást még egy országra – Litvániára – és a nem feldolgozóipari ágazatokra. Elsősorban Magyarországra összpontosítunk, amelyet összehasonlítunk a többi gazdasággal. Létszámmal súlyozott becsléseket is készítünk, amelyek alapján következtetéseket vonhatunk le a privatizáció hatásáról az általános foglalkoztatásra, valamint meghatározhatjuk, hogyan változik a vállalatok méretével ez a hatás. Módszertani szempontból követjük a privatizációról szóló korábbi tanulmányokat (például *Brown és szerzőtársai*, 2006): megkülönböztetjük a belföldi tulajdont a külfölditől, és kezeljük az abból származó szelekciós torzítást, hogy az új tulajdonosok kiválogatják a jobban teljesítő vállalatokat, ami miatt a privatizált és az állami tulajdonban maradó vállalatok nem feltétlenül összehasonlíthatók egymással.

Magyarország összehasonlító elemzése sajátos jelentőségű, mivel általános vélemény, hogy viszonylag sikeresen és gyorsan alakította át intézményrendszerét, míg az adatbázisunkban szereplő többi ország sikeressége piacgazdasággá alakulásában a nemzetközi pénzügyi intézmények rangsorolása szerint különböző fokú volt.² Adatbázisaink több mint 70 000 vállalata (*Brown és szerzőtársai* 2010-es tanulmányában csak 30 000) lefedi szinte az összes eredetileg állami vállalatot, amelyek egy részét magánosították, a másik pedig továbbra is állami tulajdonban maradt. Idősoraink a rendszerváltás előtt vagy közvetlenül azután kezdődnek, azaz amikor még az összes vállalat állami tulajdonban volt, és 2005–2006-ban fejeződnek be, amikor már legtöbb vállalatot privatizálták. Minden ország minden egyes vállalatáról éves adataink vannak az átlagos vállalati létszámról és a tulajdoni formáról, amelyben megkülönböztetjük az állami, belföldi és külföldi tulajdonosokat, és ismerjük a tulajdonváltások pontos évét.

Célunk, hogy becslésekkel szolgáljunk a magyarországi és négy másik ország privatizációjának foglalkoztatási hatásairól egy sokkal nagyobb minta segítségével, mint amilyen adatbázisok korábban elérhetőek voltak a kutatók számára. Az adatbázis tartalmazza az azonos iparágban működő állami vállalatokat, amelyeket kontrollcsoportként használunk. A hosszú idősorok lehetővé teszik, hogy olyan ökonometriaival módszereket alkalmazzunk, amelyeket a munkaerő-piaci értékelések számára a szelekciós torzítások kezelésére fejlesztettek ki. Becsléseinkben nemcsak vállalati fix hatásokat alkalmazunk, hanem vállalatspecifikus trendeket is, így nemcsak a vállalatok közötti fix különbségeket szűrjük ki, hanem cégszintű trendnövekedést is, amely összefüggésben lehet a privatizáció valószínűségével és azzal, hogy az új tulajdonos hazai vagy külföldi befektető-e.

2 A *World Bank* (1996) 26 tranzíciós gazdaságot osztályozott: Magyarországot az első helyre sorolta a vezető reformgazdaságok csoportjában, Litvániát és Romániát a másodikba, Oroszországot a harmadikba és Ukrajnát az utolsóba. Hasonlóan: az *EBRD* (2000) az intézményi teljesítmény szerint Magyarországot az első helyre sorolta 3,5-es pontszámmal, Litvániát az ötödik helyre 2,8-es pontszámmal; míg Románia pontszáma 2,3, Oroszországé 1,9, és Ukrajnáné 2,1 volt.

Az eredmények erős függősége a különböző specifikációktól rávilágít az ökonometriai módszerek kiválasztásának fontosságára. A legmeggyőzőbb specifikációk, amelyek tartalmazzák a vállalati fix hatásokat és különösen azok, amelyek figyelembe veszik a vállalatspecifikus trendeket is, nem mutatnak ki nagy negatív hatásokat a foglalkoztatásban sem Magyarországon, sem a többi országban. A külföldi tulajdonosok hatása általában pozitív a vállalati létszámra, habár ez a hatás erősebb Magyarországon, Oroszországban, Ukrajnában, és gyengébb Litvániában és Romániában. A súlyozott eredmények kevésbé egyértelműek, de a legmeggyőzőbb regressziók, amelyek tartalmazzák a vállalatspecifikus trendeket, nem mutatnak ki nagy, statisztikailag szignifikáns negatív hatásokat. Az eredmények tehát nem igazolják a dolgozók és a közgazdászok elképzeléseit, hogy a privatizált vállalatok csökkentik a foglalkoztatást, de megegyeznek a *Brown és szerzőtársai* (2010) tanulmányának eredményeivel, amely egy lényeges mérethozadékot igazolt: a privatizált vállalatok megnövelik kibocsátásukat, ami ellensúlyozza a termelékenység növeléséből fakadó fajlagos munkaerő-csökkenést.

Ebben az alfejezetben először az adatokat ismertetjük, majd pedig a privatizációs programokat, valamint a becslési eljárásokat, végül bemutatjuk eredményeinket.

Adatok

Az országos adatbázisok éves szintű kiegyensúlyozatlan paneladatokat tartalmaznak, amelyek felölelik a szocializmusban működő vállalatokat mind az öt vizsgált országban. Az adatgazdák és a változók hasonlóak minden egyes ország esetében, bár a magyarországi és a romániai adatok jobban hasonlítanak egymásra, mint a posztszovjet országok adatai. Az adatok első számú forrása Magyarországon az adóhivatal (APEH, majd NAV), Romániában a pénzügyminisztérium. Ezek az intézmények az összes kettős könyvvitelű vállalatról szolgáltatnak adatot. Ezenfelül a romániai adatokat kiegészítettük a statisztikai hivatal vállalati regiszterével és az állami vagyonalap két – a portfóliót és a privatizációs tranzakciókat tartalmazó – adatbázisával. A magyarországi adatbázis az 1986–2005 közötti, míg a romániai adatbázis az 1992–2006 közötti éveket öleli át.

A litván, orosz és ukrán nemzeti statisztikai hivatal (*Statistikos Departamentas* Litvániában, *Goszkomstat* Oroszországban és *Derzskomstat* Ukrajnában) a szovjet állami statisztikai hivatal utódai. Ezek összesítik az elemzésünkhöz szükséges alapadatbázisokat, az éves vállalati regisztereket. Ezeket kiegészítik a hozzáférhető oroszországi vegyes vállalatok regiszterei és az ukrániai állami vagyonalap adatbázisa. A litván adatok az 1995–2006, az orosz adatok az 1985–2005 és az ukrán adatok 1989-t és az 1992–2006 közötti időszakokat ölelik fel. Az összes orosz és a korai ukrán adatok (1996-ig) alapját az ipari regiszterek képezik, amelyek feltehetően azokat az ipari vállalatot tartalmazzák (feldolgozóipari, illetve nem feldolgozóipari vállalatokat egyaránt), amelyek

100-nál több főt foglalkoztattak, illetve több mint 25 százalékuk az állam vagy jogi személyek tulajdonában volt. A gyakorlat azt mutatja, hogy ha egyszer egy vállalat bekerül a regiszterbe, még akkor is ott marad, ha a bekerüléshez szükséges kezdeti feltételeket többé már nem teljesíti. Ezért az adatok felölelik a szocialista eredetű vállalatok szinte egészét. Az egész litván adatbázis és az ukrán adatok 1996-tól kezdődően tartalmazzák az összes vállalatot, függetlenül annak méretétől vagy ipari hovatartozásától.³

A 3.1. táblázat tartalmazza a vállalatok számát és a vállalat–év megfigyeléseket tulajdonforma szerint. A privatizáció hatásaira vonatkozó regressziós becslések alapja sok ezer megfigyelés (a legkevesebb adat a litván privatizációs idősorok esetében található, de ez is majdnem 6500, míg Oroszország esetében szinte 200 000 vállalat–év megfigyelést elemezhetünk). A külföldi privatizációk teljes száma ennél kisebb, de elég ahhoz, hogy a hatásait megbecsüljük.

3.1. táblázat: A regressziós minta tulajdontípusok szerint

Ország	Mindig állami		Belföldi magán		Külföldi magán	
	vállalat-év	vállalat	vállalat-év	vállalat	vállalat-év	vállalat
Magyarország	27 505	6 064	74 763	6 579	9 008	712
Litvánia	9 010	1 353	6 454	705	448	42
Románia	29 686	4 783	69 458	5 739	2 442	184
Oroszország	79 436	9 933	194 053	13 801	2 959	188
Ukrajna	78 437	12 397	86 063	7 540	3 805	283
Összesen	224 074	34 530	430 791	34 364	18 662	1 409

Privatizációs stratégiák

A privatizáció módszerei és ütemezése lényegesen különböznek az öt országban, amelyeket ebben a cikkben tanulmányozunk. Magyarország korán kezdte a tulajdoni átalakítást, a legtöbb vállalatot egyenként adta el. Az első privatizációk még „spontán” módon zajlottak, vagyis a vezetők kezdeményezésére indultak el, akik általában a haszonélvezői is voltak a folyamatnak, néha társulva külföldi vagy más befektetőkkel (Voszka, 1993). 1991-től szabályozták az állami vállalatok eladásait – általában kompetitív tenderajánlatokra támaszkodtak, és megengedték a külföldi befektetők részvételét. A vállalat vezetősége gyakran befolyásolhatta ezt a folyamatot. Ellentétben a többi országgal, a dolgozóknak nem voltak különleges jogaik, és kuponos privatizációs eljárást sem alkalmaztak az állami tulajdon csökkentésére. A munkavállalói részvénytulajdonosi programba csupán 250–300 vállalatot vontak be, így a magyarországi privatizáció során alig jött létre dolgozói tulajdon. A tulajdon nagyon kevés vállalatban aprózódott szét, helyette inkább a vezetői tulajdon és a többségi tulajdonosi formák jellemzők, nagyarányú külföldi részvétellel (Frydman és szerzőtársai, 1993a). Magyarországon sokkal gyorsabban épült le az állami tulajdon, mint a többi közép-kelet-európai országban.

3 Az adatbázisokat részletesebben bemutatja Brown és szerzőtársai (2006, 2010), amelyek az itt elemzett adatoknak egy alhalmazát használnak.

A magyarországi módszerekkel szöges ellentétben, a romániai privatizáció kezdeti időszakában a kuponos eljárásokat részesítették előnyben, de sem ez, sem közvetlenül a beruházók számára történő eladások nem voltak sikeresek. A magánosítás valójában 1993-ban kezdődött el, elsősorban egy munkavállalói részvényprogrammal, később pedig az 1995–1996 között a tömeges privatizációval (Earle–Telegdy, 2002). A programok során széles skálájú dolgozói és szétaprózott tulajdonosi formák jöttek létre. A privatizáció első öt évében a külföldi befektetők jelenléte nem volt jellemző, de 1997-től a kormány egyre inkább a közvetlen eladási privatizációt részesítette előnyben. Romániához hasonlóan, az 1990-es évek elején a Litvánia is a tömeges privatizációt részesítette előnyben, és csak később választotta a közvetlen eladásokat; mivel litván adataink csak 1995-től vannak, eredményeink ezt a későbbi privatizációt tükrözik. A román és a litván privatizációt a különböző típusú tulajdonosi formák keveréke jellemezte, és a folyamat lassabban ment végbe, mint Magyarországon.

Ukrajna és Oroszország korai privatizációja hasonlóan zajlott a „spontán” magyarországi folyamathoz. A központosított rendszer az 1980-as évek végén tűnt el, és a döntési hatalom egyre inkább a vállalati vezetők és a dolgozók kezébe került (Frydman és szerzőtársai, 1993b). Az első szervezett tranzakciók 1990–1992 között mentek végbe, és az állami vállalatok eszközeinek kölcsönbe adása volt céljuk (amelyet ezek megvásárlása követett), de a magánosítás csak 1992 októberétől 1994 júniusáig öltött nagy arányokat, amikor levezényelték a kuponos privatizációt. E program során az ipari vállalatok részvényeinek nagy részét az érintett vállalatok vezetői és dolgozói szerezték meg, akik nagy kedvezményeket kaptak az eredeti árból (Boycko és szerzőtársai, 1995). A részvények egy részét (általánosan 29 százalékot) kuponos aukciókra különítették el, amelyeken bárki részt vehetett. E privatizációs eljárással változatos tulajdonstruktúra jött létre, amelyben ugyanúgy megtalálható a szétaprózott tulajdon, amit kuponos befektetési alapokban tartottak, mint a hazai nagybefektetők részvényei, akik lényeges nagytulajdoni részt szereztek meg. A vállalatok egy számottevő részében a vállalat vezetői és dolgozói voltak a tulajdonosok, a külföldi befektetők aránya azonban alacsony volt. A belföldi vagy külföldi befektetők kezében levő nagy tulajdonrészek inkább a másodlagos részvényfelvásárlások következtében alakultak ki.

Ukrajna némileg különböző mechanizmusokat használt, de általánosságban elmondható, hogy lassúbb tempóban követte az oroszországi mintát. Mindkét országban a privatizáció során a vállalatok részvényei jellemzően az alkalmazottak kezébe és egyes esetekben belföldi nagybefektetők tulajdonába került. A tulajdonkoncentráció és a külföldi befektetők részvétele pedig később, fokozatosan növekedett.

A belföldi és a külföldi tulajdonú privatizált vállalatok arányát a 3.2. táblázatban mutatjuk be. Egy vállalatot akkor tekintünk privatizáltnak, ha rész-

4 A tulajdont év végén mérjük. Az orosz adatok nem tartalmaznak semmilyen tulajdoni változót 1993 előtt. Mivel az adatbázis gyakorlatilag összes privatizációja tömeges privatizáció, a legkorábbi privatizációs dátum 1992 októbere lehet. Majdnem az összes privatizáció a többségi magántulajdont eredményezett (például *Boycko és szerzőtársai*, 1995).

5 Összehasonlítva más tanulmányokkal, amelyek ugyanezt az adatbázist használták, ezek az arányok kicsinek tűnnek (*Brown és szerzőtársai*, 2010). A fő különbség a privatizált vállalatok arányaiban az, hogy mi a gazdaság minden szektorából vizsgáltuk a vállalatokat, míg ők csak a feldolgozóiparból (amikor a mintákat a feldolgozóiparra korlátoztuk a privatizált vállalatok arányánagyon megnő). Az energiaszektor és néhány szolgáltatási iparág csak kismértékben került magánkézbe: ilyen iparág például a bányászat, az energiaipar, vízszolgáltatás és olyan szolgáltatási szektorok, mint a szállítás, posta és telekommunikáció, ingatlanügyletek, szemétyűjtés, sport és kulturális tevékenységek.

6 Lásd a minta méretét a 3.1. táblázatban. Az orosz adatbázisból meghatározható, melyik vállalat állami, hazai, vegyes vállalat vagy teljes egészében külföldi, de a külföldi részvények aránya csak egyes vállalatok esetében érhető el, és csak négy évben. Az összes vegyes vállalatot külföldinek tekintjük ebben a tanulmányban.

7 Azok a tanulmányok, amelyek úgy becsülik a privatizációs hatásokat mint az elő- és utóprivatizációs szintek különbségét (például *Megginson és szerzőtársai*, 1994) képtelenek megkülönböztetni a privatizációs hatást egy aggregált sokk hatásától.

vényeinek több mint 50 százaléka magánkézben van; akkor van belföldi tulajdonban, ha privatizált és a belföldi befektetők kezében lévő részvényeinek a száma nagyobb, mint a külföldi befektetők részesedése; akkor külföldi, ha privatizált és nem belföldi (azok a vállalatok, amelyeket a definíció szerint külföldi tulajdonban vannak, nagyrészt többségi külföldi tulajdonba kerültek).⁴

3.2. táblázat: A belföldi és külföldi magántulajdon százalékaránya 1992-ben és 2004-ben

	1992		2004	
	belföldi	külföldi	belföldi	külföldi
Magyarország	37	3	60	9
Litvánia	-	-	37	2
Románia	0	0	80	3
Oroszország	0	0	58	2
Ukrajna	0	0	48	1

Míg 1992 végén a magyarországi vállalatokat már 37 százalékban privatizálták, addig Romániában, Oroszországban és Ukrajnában ez a privatizációs folyamat még el sem kezdődött (Litvániában erre az évről vonatkozóan nincsenek adataink). Az elemzett időszak végére az összes országban a vállalatok nagy részét privatizálták: 83 százalékát Romániában, 69 százalékát Magyarországon, 60 százalékát Oroszországban, 49 százalékát Ukrajnában és 39 százalékát Litvániában.⁵ A külföldi tulajdonba került privatizált vállalatok aránya Magyarországon a legmagasabb (2004-ben elérte a 9 százalékot), míg a többi országban ez az arány 1–3 százalék. Mivel mintánk nagy, ez az arány is elég ahhoz, hogy a külföldi tulajdon hatását megbecsüljük.⁶

Empirikus módszertan

A privatizáció foglalkoztatási hatásaira vonatkozó kiszámításokban követjük a szakirodalmat, és redukált egyenleteket becsülünk, amelyekben figyelembe vesszük a vállalatok heterogenitását és a potenciális szelekciós torzítást (*Megginson–Netter*, 2001; *Djankov–Murrell*, 2002). Ezek a becslések jó néhány problémába ütköznek. Az aggregált sokkok egyaránt érinthetik a foglalkoztatást és a tulajdont.⁷ Ezek a sokkok iparspecifikusak lehetnek, és a deflátorok nem feltétlenül képesek pontosan meghatározni az árváltozásokat. A legtöbb adatbázisban túl kevés megfigyelés áll rendelkezésre, hogy ki lehessen szűrni az ipárgspecifikus ingadozásokat, de ha ezek korrelálnak a privatizációval, akkor a becslések torzítottak lesznek. Nagymintás adataink megengedik, hogy két számjegyű iparágakra kontrolláljunk, és ezeket ráadásul egy időtrenddel is korrelációba hozzuk.

A legfőbb probléma az elemzésben a szelekciós torzítás valószínűsége a privatizációs folyamatban. A politikusok, befektetők és a vállalatok alkal-

mazottai mind befolyásolhatják, hogy egy vállalatot privatizálnak-e, vagy sem, és vajon az új tulajdonosok belföldi vagy külföldi befektetők lesznek-e. A politikusok állami tulajdonban tarthatják azokat a vállalatokat, amelyekben az új tulajdonosok nagy valószínűséggel elbocsátják a dolgozókat, és az alkalmazottak is a privatizáció ellen teszik le voksukat ilyen esetben. A potenciális befektetők szintén a jobb kilátásokkal kecsegtető vállalatok felvásárlásában érdekeltek.

A vállalatok közötti időtől független különbségek kiszűrésére néhány specifikációba belefoglalunk vállalati fix hatásokat (FE). Mivel a vállalatok növekedési arányaikban is különböznek, amelyek szintén korrelálhatnak a tulajdonváltással (például azért, mert a befektetők tudatában vannak ennek), vállalatspecifikus trendeket is hozzáadtunk néhány specifikációhoz (FE–FT). Mind az iparág–trend interakciók, mind a vállalati fix hatások és a vállalatspecifikus trendek kontrollálnak a környezeti változásokra, beleértve a versenyerősségét és a közvetlen vagy közvetett kormányzati támogatásokat, amelyek szintén befolyásolhatják a vállalati szintű foglalkoztatást.⁸

A következő egyenletet futtatjuk a paneladatokon külön-külön minden egyes országra:

$$\log LÉTSZÁM_{ijt} = \alpha_0 + \alpha_1 DO_{it-1} + \alpha_2 FO_{it-1} + IPAR_j + IPAR_j \times TREND_t + \acute{E}V_t + u_{it}, \quad (1)$$

ahol az i index a vállalatokat, j az iparágakat és t az időt jelöli. A függő változó a vállalatok foglalkoztatásának logaritmus (létszám), az ipar 2 számjegyű iparág, az év az évek változója, trend az időtrend, az u_{it} pedig egy idioszinkratikus hibatag.⁹ Az egyenletet súlyozatlanul és létszámmal súlyozva is becsüljük. Ez utóbbi lehetővé teszi a későbbiekben, hogy értékeljük a teljes foglalkoztatási hatás mértékét, valamint azt, hogy milyen mértékben változik ez a hatás a vállalat méretével.

Eredmények

A 3.3. és 3.4. táblázat tartalmazza a súlyozatlan és vállalati létszámmal súlyozott regressziók eredményeit. Az egyenletet legkisebb négyzetekkel (OLS), a vállalati fix hatásokkal (FE) és vállalatspecifikus trendekkel (FE–FT) is megbecsültük. Amikor nem súlyozunk, az OLS specifikáció a belföldi vállalatok esetében kis negatív együtthatókat mutat Magyarországon, Romániában és Litvániában, pozitív együtthatókat Oroszországban és Ukrajnában. Ezzel ellentétben a külföldi vállalatok együtthatói mind nagyok és pozitívak. Mivel az OLS specifikáció csak a privatizált vállalatok átlagos létszámát hasonlítja össze az állami tulajdonban levő vállalatokéval (amelyben mind a privatizáció előtti cég–évek, mind a végig állami tulajdonban maradó vállalatok minden éve szerepel), és nem kontrollálunk az előző év méretére, ezeket az eredményeket nem lehet a privatizáció hatásaként értelmezni. Inkább egy szelekciós hatás és a privatizáció kauzális hatásának a keverékét tükrözik, és arra jó, hogy összehasonlítsuk velük az FE és az FE–FT becsléseket.

⁸ A vállalati fix hatások és trendek szintén kontrollálnak a gazdasági környezet azon regionális különbségeire, amelyek például a munkaerő-piaci feltételekben nyilvánulhatnak meg, és befolyásolhatják a foglalkoztatást és a béreket.

⁹ Becsléseink megengedik a vállalaton belüli hibatagok korrelációját, felhasználva *Arellano* (1987) módszerét. Statisztikánk standard hibái az időkorrelációkra és a heteroszkedaszticitásra is robusztusak.

**3.3. táblázat: A privatizáció hatásai a vállalati létszámmra
(súlyozatlan eredmények)**

	Magyarország	Litvánia	Románia	Oroszország	Ukrajna
OLS					
Belföldi	-0,106*** (0,033)	-0,178** (0,070)	-0,126*** (0,029)	0,967*** (0,018)	0,077*** (0,024)
Külföldi	0,698*** (0,074)	1,271*** (0,233)	0,705*** (0,114)	1,674*** (0,098)	1,369*** (0,096)
FE					
Belföldi	0,048*** (0,018)	-0,222*** (0,029)	0,014 (0,016)	0,009 (0,009)	-0,186*** (0,012)
Külföldi	0,450*** (0,041)	-0,091 (0,114)	0,155** (0,076)	0,243*** (0,047)	0,208*** (0,055)
FE-FT					
Belföldi	-0,029** (0,012)	-0,051** (0,023)	-0,036*** (0,010)	0,058*** (0,006)	-0,033*** (0,009)
Külföldi	0,112*** (0,029)	0,014 (0,069)	-0,052 (0,050)	0,152*** (0,035)	0,127*** (0,036)
<i>N</i>	111 276	15 912	101 586	276 448	168 305

Megjegyzések: A becslőfüggvények iparágra, évhatásokra, és iparág–időtrend interakcióra kontrollálnak.

Standard hibák zárójelben.

***1 százalékos, **5 százalékos szinten szignifikáns.

**3.4 táblázat: A privatizáció hatásai a vállalati létszámmra
(vállalati létszámmal súlyozva)**

	Magyarország	Litvánia	Románia	Oroszország	Ukrajna
OLS					
Belföldi	-0,937*** (0,092)	-0,213 (0,129)	-0,717*** (0,121)	0,350*** (0,064)	-0,494*** (0,098)
Külföldi	-0,083 (0,146)	0,145 (0,250)	0,151 (0,184)	0,712** (0,167)	0,102 (0,210)
FE					
Belföldi	-0,209*** (0,024)	-0,121** (0,061)	-0,097*** (0,023)	0,061*** (0,013)	0,002 (0,030)
Külföldi	-0,072 (0,045)	-0,295*** (0,098)	-0,052 (0,043)	0,235*** (0,044)	0,144*** (0,035)
FE-FT					
Belföldi	0,037 (0,039)	0,008 (0,051)	-0,002 (0,028)	0,056*** (0,014)	-0,034 (0,030)
Külföldi	-0,003 (0,055)	-0,085 (0,052)	0,009 (0,105)	0,179*** (0,051)	0,106** (0,045)
<i>N</i>	111 276	15 912	101 586	276 448	168 305

Megjegyzések: A becslőfüggvények iparágra, évhatásokra, és iparág–időtrend interakcióra kontrollálnak.

Standard hibák zárójelben.

***1 százalékos, **5 százalékos szinten szignifikáns.

A vállalati fix hatásokkal és még inkább vállalatspecifikus trendekkel végzett becslések szerint a belföldi tulajdonú vállalatok együttthatói egy szűk sávban helyezkednek el, a külföldi tulajdon együttthatói pedig csökkennek az OLS becslésekhez képest. Nagy negatív hatásokat csak fix hatással becsültünk a belföldi tulajdonosú privatizáció esetében Litvániában és Ukrajnában, ami azt mutatja, hogy az alkalmazottak száma mintegy 20 százalékkal csökken a privatizáció után. A többi országban mind a fix hatással, mind a vállalatspecifikus trendekkel készített becslés eredménye közelít a nullához. Magyarországon az FE becslés a belföldi tulajdonra pozitív együttthatót ad: 0,048, míg a vállalatspecifikus trendekre becsült együtttható negatív: $-0,029$. A külföldi vállalatokra az együttthatók mindig pozitívak, és statisztikailag szignifikánsan különböznek nullától. A vállalatok külföldi tulajdonba kerülésének létszámhatása Magyarországon a fix hatású specifikációban: 0,45; és vállalatspecifikus trendekében: 0,11. Ezek szerint tehát a becslési eredmények alapvetően változnak országonként és a becslési módszerek szerint, és egy esetben sincs bizonyított negatív kauzális hatása a privatizációnak a foglalkoztatásra, függetlenül attól, hogy az új tulajdonosok belföldi vagy külföldi befektetők. A fix hatással, valamint a vállalatspecifikus trendekkel végzett becslések összehasonlítása egymással és az OLS becslésekkel azt mutatják, hogy a szelekciós torzítás kezelése nagyon fontos, és ennek nagysága és iránya országonként változik.

A 3.3. táblázat súlyozatlan becslései kiszámítják a privatizációs hatásokat vállalati szinten a foglalkoztatásra, de nem veszik figyelembe a vállalat méretét. A 3.4. táblázatban súlyozzuk a regressziókat a vállalati foglalkoztatással, és ezáltal megbecsüljük a privatizáció hatását a teljes foglalkoztatásra, valamint figyelembe vesszük a vállalati méretet is.¹⁰ Az OLS becslések ismét csak arra szolgálnak, hogy felmérhessük a szelekció nagyságát és irányát, míg a fix hatással és a vállalatspecifikus trendekkel végzett számítások mutatják ki a kauzális hatásokat. A súlyozott fix hatású specifikációk nagyobb negatív hatásokat mutatnak a belföldi privatizáció esetében Magyarországon, Litvániában és Romániában; és a külföldiek esetében Litvániában (de ez utóbbi esetben a minta nagyon kicsi volt). Mindezek az együttthatók azonban kicsik és statisztikailag elhanyagolhatóak lesznek a vállalatspecifikus trendekkel bővített specifikációban. Határozottan pozitív privatizációs hatások a külföldiek esetében csak Oroszországban és Ukrajnában vannak, míg belföldiek esetében csak Oroszországban. Összefoglalásképpen, a kelet-európai fix hatással becsült eredmények azt mutatják, hogy a privatizáció foglalkoztatási hatása sokkal nagyobb és negatív volt a nagyobb vállalatok esetében, de az eredmények kis különbséget mutatnak, ha a vállalatspecifikus trendek szelekciós hatását kiszűrjük.

¹⁰ Ez a „teljes hatás” sem veszi figyelembe az közvetett hatásokat, azaz hogy a privatizált vállalat viselkedése érintheti a többi vállalatot a termelési és a piaci interakciókon keresztül.

A privatizáció hatása a bérekre

A foglalkoztatásra gyakorolt hatás mellett az is érdekes kutatási kérdés, hogy a privatizáció hogyan befolyásolja a dolgozói béreket. Ez a hatás negatív, ha az új magántulajdonosok a profit érdekében oly módon is csökkentik költségeiket, hogy kisajátítják a dolgozók évek során felhalmozott járadékát.¹¹ Ezt azonban ellensúlyozhatja, ha a privatizált vállalat magasabb bért fizet azért, hogy új dolgozókat vonzzon, nagyobb erőfeszítést követel, vagy megjutalmazza a magasabb termelékenységet. Az ilyen mechanizmusok relatív erősségének függvényében nőhetnek vagy csökkenhetnek a bérek.

A közgazdaságtani elmélet szerint a privatizáció hatása a bérkülönbségekre sem egyértelmű. Az új magántulajdonosok elkötelezhetik magukat a költségcsökkentés mellett, ami hat az összes dolgozó bérére. Ez bércsökkenéshez vezet minden dolgozói típus esetében. Ha az állami tulajdonlás idején a nem közvetlenül a termelésben dolgozó alkalmazottak túlsúlyban voltak (*Kornai, 1993*), akkor lehetséges, hogy az általános költségcsökkentés erőteljesebben hat rájuk. Az ilyen dolgozók bérszínvonala ezáltal kisebb lesz, mint közvetlenül termelésben dolgozó társaiké. Ha azonban a vállalatok új technológiákat alkalmaznak, és ezért a szakmunkásokat képzettebb munkaerőre cserélik (*Katz–Murphy, 1992*), akkor a fizikai dolgozók bérei fognak csökkenni. Mivel az új technológia révén a rutinfeladatokra alkalmazott szakmunkások munkája elvégezhető számítógépekkel és robotokkal, az is lehetséges, hogy a nem rutinfeladatokat végző, alacsonyán képzett dolgozók (mint például a sofőrök vagy takarítók) bére nem fog annyira csökkenni, mint a szakmunkásoké vagy adminisztrációs feladatokat ellátó munkatársaiké (*Katz és szerzőtársai, 2006*).

Bár a privatizáció hatása a bérekre közpolitikai jelentőségű, és elemzése elősegíti az állami tulajdonú vállalatok viselkedésének megértését, igen kevés tanulmány foglalkozott ezzel a kérdéssel. *Haskel–Szymanski (1993)* az elsők között tett kísérletet a privatizáció átlagbérekre gyakorolt hatásainak tanulmányozására egy kis mintájú brit vállalati minta segítségével. *Brown és szerzőtársai (2010)* négy tranzíciós ország feldolgozóiparának vállalati szintű adatbázisát használta, és eredményei szerint az átlagbérek 5 százaléknál kisebb mértékben csökkentek a belföldi tulajdonosú privatizáció után, ha azonban külföldiek vettek részt a privatizációban, nőttek a dolgozói bérek. Csak egyetlen tanulmányt találtunk, amely különböző dolgozói csoportokra elemzi a privatizáció hatásait: *Melly–Puhani* (megjelenés alatt) dolgozói adatokat elemez egy privatizált nagyvállalat esetében, és a nők, az alacsonyán képzettek, az idősebbek és a határozatlan szerződéssel dolgozók esetében figyel meg relatív bércsökkenést.

Ebben az alfejezetben erre az irodalomra támaszkodunk, de tovább is lépünk a privatizáció bérhatásainak elemzésében. Egy összekapcsolt munkaadói–munkavállalói adatbázist használtuk, amely magyarországi vállalatokról és dolgozóikról nyújt információt, és lefedi az összes iparágat. Az idősor

¹¹ Az erre vonatkozó irodalom az ehhez hasonló kisajátításokat nemcsak a privatizációs tranzakciók esetében tárgyalja, hanem sokkal általánosabban az ellenséges felvásárlásokban is (*Shleifer–Summers, 1988*, *Gokhale és szerzőtársai 1995*).

hosszú, több mint húsz évet fog át, és a legtöbb vállalatot megfigyeljük mind privatizáció előtt, mind utána. Ez azért nagyon fontos, mert így panelmódszerek segítségével csökkenthetjük a szelekciós torzítást. Az adatok tehát lehetővé teszik, hogy ne csak néhány iparágat tanulmányozzunk, hanem görcső alá vegyük az összes nagyvállalati privatizációt Magyarországon. Nemcsak az átlagbéreket vizsgáljuk, hanem demográfiai és foglalkozási csoportonként határozzuk meg a privatizáció bérekre gyakorolt hatását. Kutatásunkban külön elemezzük a belföldiek és a külföldiek vásárlásait, és eredményeink valóban bizonyítják, hogy ezek a bérhatásokat tekintve nagyon különbözőképpen viselkednek privatizáció után.

A következőkben bemutatjuk az adatbázist, a módszertant és az eredményeket.

Adatok, leíró statisztikák és a módszertan

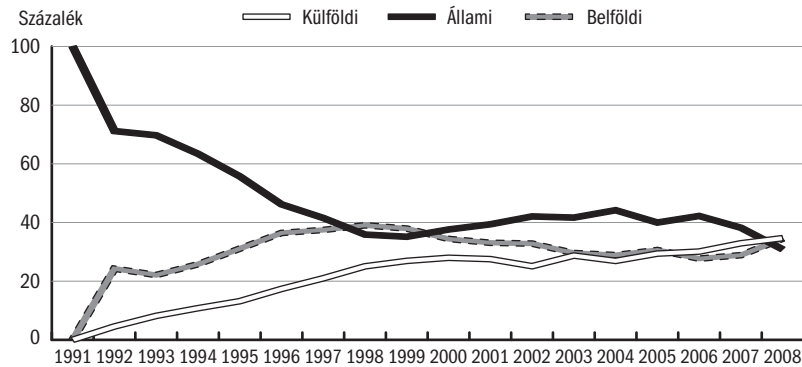
Ebben az alfejezetben a magyarországi összekapcsolt munkaadói–munkavállalói adatbázist használjuk, amely a gazdaság egészét lefedő vállalati panel. Az adatbázis 23 évet ölel fel (1986-tól 2008-ig). A vállalatokat követjük időben, a dolgozókat azonban nem. Az adatok az összes nagyvállalatot tartalmazzák és egy mintát a kisebb vállalatokból. Most csak azokat a vállalatokat vettük figyelembe, amelyek valaha állami tulajdonban voltak. A vállalati panel segítségével csökkenteni tudjuk a szelekciós torzítást, és a dolgozói szintű adatok lehetővé teszik az egyéni bérek használatát, az egyéni jellemzők kiszűrését és a bérkülönbségek elemzését. A vállalati állományból véletlenszerűen kiválasztott dolgozók körülbelül 8 százalékát teszik ki az összlétszámnak.¹² A rendelkezésünkre álló vállalati mintában a kisvállalatok nagyon kevés dolgozóját figyelhetjük meg (néha csak egyet), azonban a bérkülönbségek tanulmányozásához olyan vállalatokra van szükség, amelyek esetében a relatív bérek megbízható becsléséhez elég sok dolgozó béradatát ismerjük. Ezért vizsgálatunkba csak olyan vállalatokat vontunk be, amelyeknek több mint 10 dolgozóját meg tudjuk figyelni. Az így keletkező minta nagy, 2129 belföldi, 109 külföldi és 84 olyan privatizációt tartalmaz, amely után a vállalat mind belföldi, mind külföldi tulajdonban is volt.¹³ A 3.1. ábra bemutatja a tulajdoni arányok változását, és jó látható rajta a külföldi tulajdon jelenléte. A 2000 évek elejére az állami tulajdonban lévő vállalatok aránya 35 százalékra csökkent, míg a belföldi és külföldi privatizált vállalatok aránya nulláról a 40 százalékra, illetve 25 százalékra növekedett.

A három tulajdon típusba tartozó vállalatok nagyon sok mindenben különböznek egymástól, ami azt sugallja, hogy szelekciójuk nem véletlenszerű. Az ilyen torzítás kezelése nagyon fontos. A 3.5. táblázat mutatja, hogy a havi jövedelmek majdnem megegyeznek az állami vállalatok és a belföldieknek eladott vállalatok esetében, de sokkal nagyobbak a külföldiek által privatizált vállalatokban.

¹² Az adatok leírását lásd a Közelkép – II. 2. fejezetében.

¹³ Egy vállalat abban az esetben privatizált, ha az állam a kisebbségi tulajdonos. Ha magánkézben lévő részvények többségét belföldiek tulajdonolják, akkor belföldi privatizációról, fordított esetben külföldi privatizációról beszélünk.

3.1. ábra: A tulajdon változása (N = 35 483)



Megjegyzés: A mintaváltozásoknak köszönhető az állami vállalatok arányának növekedése az elemzett időszak végére, nem pedig a már privatizált vállalatok államosításának.

3.5. táblázat: A dolgozói jellemzők tulajdonformák szerint

	Állami	Belföldi	Külföldi
Havibér (ezer forint)	149,2 (109,7)	135,5 (142,9)	236,6 (244,1)
Nő (százalék)	38,3	41,8	43,5
Végzettség (százalék)			
Alapfokú	35,3	26,5	16,6
Szaktudás	27,7	36,7	27,9
Érettségi	29,9	27,8	37,6
Felsőfokú	6,9	9,0	17,9
Munkapiaci tapasztalat (év)	22,8 (11,0)	24,0 (10,7)	21,3 (10,7)
Foglalkozás (százalék)			
Egyszerű foglalkozás	10,5	9,3	4,8
Szaktudás	46,8	50,2	45,2
Szolgáltatási	9,4	8,3	6,4
Irodai	8,3	7,5	6,4
Egyéb felső vagy középfokú	14,2	10,9	20,2
Felsőfokú önálló használatát igénylő	4,5	3,3	8,0
Vezető	6,2	10,5	9,1
Megfigyelések száma			
Dolgozó (év)	1 265 138	287 584	165 539

Megjegyzés: Súlyozott átlagok. A forintadatok 2008-ra deflálva a fogyasztói árindexszel. A foglalkozások a FEOR beosztást követik, ahol a szakmunkás-kategória lefedi a mezőgazdasági, ipari és építőipari, gépkezelők és járművezetők kategóriákat. A folytonos változók szórása zárójelben.

A dolgozók megoszlása a különböző egyéni jellemzők szerint szintén különbözik a három tulajdonostípus között: a női alkalmazottak aránya az állami tulajdonban lévő vállalatokban alacsony, a belföldi tulajdonosok által privatizált

vállalatokban magasabb, és még magasabb a külföldiek által privatizált vállalatok alkalmazottai között. A külföldi tulajdonú vállalatokban a legmagasabb a jól képzett munkavállalók aránya, és a legalacsonyabb az állami vállalatokban. A potenciális munkatapasztalat (a dolgozó kora *minusz* iskolai évek száma *minusz* 6) a külföldi tulajdonú vállalatoknál a legalacsonyabb, és legmagasabb a belföldi tulajdonú vállalatok esetében. Számos figyelemre méltó különbség van a vállalatok foglalkozási struktúrájában is. A külföldi tulajdonú vállalatok esetében az egyszerű foglalkozású dolgozók aránya kicsi, míg az egyéb felső vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozású és a felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozású alkalmazottak száma nagyon magas. Az állami vállalatoknál kevesebb vezető, mint a privatizált vállalatoknál.

A privatizáció hatását a bérekre a következő egyenlettel becsüljük:

$$\ln BÉR_{ijt} = \alpha + \beta_{it} X_{it} + \alpha_d \text{BELFÖLDI}_{j,t-1} + \alpha_f \text{KÜLFÖLDI}_{j,t-1} + \sum \gamma_j \text{RÉGIÓ}_j + \sum \lambda_t \text{ÉV}_t + z_{ijt} \quad (2)$$

X_{it} az i egyén jellemzőinek t -edik időpontbeli értéke: magában foglal egy női kétértékű változót, három végzettséggel kapcsolatos kétértékű változót (szakmunkás, érettségi, felsőfokú, a kihagyott kategória a legfeljebb 8 osztályt végzettek), és három munkatapasztalatra vonatkozó kétértékű változót (11–20 év, 21–30 év és több mint 30 év munkatapasztalattal rendelkezők, a kihagyott kategória a 0–10 év munkatapasztalattal rendelkezők). Minket az α_d és α_f együtthatók érdekelnek, amelyek a belföldiek és a külföldiek általi privatizáció feltételes hatásait mérik. Mivel a privatizációs szelekció nem véletlenszerű, a regresszióhoz vállalati fix hatásokat adtunk.

Amikor a bérkülönbségeket elemezzük, akkor a (2) egyenletet úgy változtatjuk meg, hogy a belföldi és külföldi privatizációs változókat kölcsönhatásba hozzuk az X_{it} értékekkel.

$$\ln BÉR_{ijt} = \alpha' + \beta'_{it} X_{it} + \alpha'_d \text{BELFÖLDI}_{j,t-1} + \alpha'_f \text{KÜLFÖLDI}_{j,t-1} + \gamma'_d X_{it} \text{BELFÖLDI}_{j,t-1} + \sum \gamma'_j X_{it} \text{KÜLFÖLDI}_{j,t-1} + \sum \gamma'_j \text{RÉGIÓ}_{j,t-1} + \sum \lambda'_t \text{ÉV}_t + z_{ijt} \quad (3)$$

Ebben a specifikációban a minket érdeklő paraméterek a γ'_d és γ'_f amelyek dolgozói kategóriánként megmutatják, hogy a béreket hogyan érinti a belföldi és a külföldi tulajdoni privatizáció. Ahhoz, hogy foglalkozásonként is megmérjük a privatizációs bérhatást, egy másik specifikációban az X_{it} értékeket nem az egyéni jellemzőkhöz, hanem a foglalkozási kategóriákhoz rendeljük.

Eredmények

A belföldiek és a külföldiek privatizációjának bérekre gyakorolt hatását a 3.6. táblázat mutatja be. Először OLS-sel becsüljük a bérkülönbségeket az állami vállalatok és a belföldiek vagy külföldiek által privatizált cégek között, miután kiszűrtük a nem, végzettség, munkatapasztalat, régió és év hatásokat. A regressziós eredmények szerint a belföldi tulajdonosok által privatizált vállalatok átlagosan 12 százalékkal alacsonyabb béreket fizetnek, mint az állami vállalatok.

Ezzel ellentétben, a külföldi tulajdonban lévő vállalatok 24 százalékkal több bért fizetnek. Ezek az eredmények azonban nem feltétlenül mutatják a kauzális hatásokat, mivel ha szelektált a minta, akkor nemcsak a privatizáció húzódik meg az eredmények mögött, hanem a privatizációra kiválasztott vállalatok jellemzői is. A fix hatás bevonása a becslésekbe tompítja a szelektációs hatást. Valóban, a becslült együttthatók nagysága csökken, de továbbra is nagy marad: a belföldi vállalatok tulajdonosai, miután átvették a vállalatokat, 9 százalékkal csökkentették a béreket, míg a külföldi tulajdonosok 12 százalékkal növelték azokat.

3.6. táblázat: A privatizáció hatásai a bérekre

	OLS	Fix hatás
Belföldi	-0,124*** (0,020)	-0,093*** (0,016)
Külföldi	0,238*** (0,029)	0,117*** (0,021)
<i>N</i>	1 718 261	

Függő változó = ln(reálbér). A becslőfüggvény régió, év, nem, végzettség, munkapiaci tapasztalat kontrollokat tartalmaz.

Standard hibák zárójelben.

***1 százalékos, **5 százalékos szinten szignifikáns.

Vajon ezek a változások a bérekben minden alkalmazottat arányosan érintenek, vagy dolgozótípusonként változnak? A következő két táblázatban ezt a kérdést vizsgáljuk. Először nem, végzettség és munkatapasztalat szerint vizsgáljuk a bérkülönbségeket (3.7. táblázat). A belföldi privatizáció hatásával kezdjük. A referenciacsoport (nyolc vagy kevesebb osztályt végzett férfiak, legfeljebb 10 éves munkatapasztalattal) bércsökkenése 8,4 százalékos. Ehhez képest a női dolgozóknak 5 százalékos bérnyereségük van (tehát a női dolgozók privatizációs bérhatása –3,4 százalékos). A privatizációs bérhatás gyengén korrelál a legmagasabb iskolai végzettséggel: a legfeljebb szakmunkásképzővel rendelkező dolgozókhoz képest az érettségivel és felsőfokú végzettséggel rendelkező dolgozók bére 3–4 százalékkal magasabb. A belföldi tulajdonban lévő vállalatok egyértelműen a fiatal munkavállalókat részesíti előnyben, mivel az összes olyan alkalmazottnak, akinek több mint 10 év munkatapasztalata van, 6 százalékkal jobban csökken a bére, mint azoknak, akik legfeljebb tíz éve léptek a munkapiacra. Összefoglalva, a belföldiek privatizációja csökkenti a béreket, de ez dolgozói csoportok szerint különbözik. A legnagyobb bércsökkenést a rosszul képzett, idősebb férfiak szenvedik el, akik bére átlagosan 14 százalékkal csökken, míg a fiatal, magasan képzett női dolgozók 1 százalékkal magasabb bért kapnak, mint privatizáció előtt.

A külföldi privatizáció bérhatásait a 3.7. táblázat második számoszlopa tartalmazza. A referenciacsoport esetében egy kis (3,6 százalékos) bérprémium észlelhető, ami statisztikailag nem különbözik a nullától. Észrevehető néhány

hasonlóság a belföldiek privatizációjának hatásaként becsült bérkülönbségekkel: a nők szintén 5 százalékkal magasabb béreket kapnak, mint a referenciacsoport, és a bérkülönbség a szakmunkások és az érettségizettek között gyakorlatilag mindezt tulajdonostípusnál ugyanaz. A külföldi befektetők szintén a fiatal munkavállalóknak kedveznek, de a hatás kisebb és statisztikailag sokkal pontatlanabb, mint amit a belföldi befektetőkénél mértünk. A legnagyobb különbség a külföldi és a belföldi privatizációs bérhatások között az egyetemest végzett munkavállalóknál tapasztalható. Míg képzett kategória bérprémiuma csak 4 százalék a belföldi privatizáció után, addig a külföldi tulajdonban lévő vállalatoknál a bérek 17 százalékkal nőttek a referencia csoportéhoz képest.

3.7. táblázat: A privatizáció hatásai a bérekre nem, végzettsége és munkapiaci tapasztalat szerint

Interakciók a tulajdonnal	Belföldi	Külföldi
Referenciacsoport	-0,084*** (0,014)	0,036 (0,024)
Nő	0,049*** (0,011)	0,050*** (0,016)
Szakmunkásképző	-0,004 (0,008)	0,021 (0,012)
Érettség	0,033*** (0,013)	0,034** (0,017)
Felsőfokú	0,043** (0,020)	0,168*** (0,029)
11-20 év munkatapasztalat	-0,058*** (0,006)	-0,023** (0,011)
21-30 év munkatapasztalat	-0,060*** (0,008)	-0,025 (0,013)
30+ év munkatapasztalat	-0,053*** (0,011)	-0,015 (0,017)
R^2 belső	0,365	
N	1 718 261	

Referenciacsoport: alapvégzettségű férfi, 0–10 év munkapiaci tapasztalattal. Súlyozott regresszió, amely év, régió, nő, végzettség, és munkapiaci tapasztalat kontrollokat, illetve vállalati fix hatásokat tartalmaz.

Standard hibák zárójelben.

***1 százalékos, **5 százalékos szinten szignifikáns.

A foglalkozások szerinti privatizációs bérhatások szintén nagyok (3.8. táblázat). A belföldi tulajdonosok előnyben részesítették a felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozásúakat, akiknek bérei nagyjából szinten maradtak a privatizáció után. Az többi felső vagy középfokú képzettséget igénylő, valamint az irodai és az egyszerű foglalkozásúak bére 4–6 százalékkal csökkent, a vezetőké pedig 7 százalékkal. A legnagyobb vesztesek a szolgáltatási és a szakképzettséget igénylő foglalkozásúak voltak, akik 10, illetve

13 százalékkal keresnek kevesebbet, mint az állami tulajdonú elődvállalatnál. A külföldi tulajdonosok legjobban a vezetők és a felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozásúak béreit növelték 34,5, illetve 25 százalékkal. Az egyéb felső vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozásúak és az irodai foglalkozásúak 7–10 százalékos béremelést kaptak, ami hasonló az egyszerű foglalkozásúak bérnövekményéhez. A szolgáltatási foglalkozásúak semmilyen, a szakképzettséget igénylő foglalkozásúak pedig csak egy nagyon alacsony béremelésben részesültek a privatizáció után.

3.8. táblázat: A privatizáció hatásai a bérekre foglalkozások szerint

	Belföldi	Külföldi
Interakciók a tulajdonnal		
Vezető	-0,073 (0,038)	0,345*** (0,056)
Felsőfokú önálló használatát igénylő	-0,034 (0,023)	0,247*** (0,032)
Egyéb felső vagy középfokú	-0,055** (0,025)	0,095*** (0,034)
Irodai	-0,044** (0,017)	0,070*** (0,025)
Szolgáltatási	-0,102*** (0,028)	0,004 (0,066)
Szaktmunkás	-0,128*** (0,015)	0,031** (0,015)
Egyszerű foglalkozás	-0,060*** (0,012)	0,100*** (0,025)
R ² belső		0,343
N		1 718 261

Megjegyzés: Súlyozott regresszió, amely év, régió, és foglalkozási csoport kontrollokat, illetve vállalati fix hatásokat tartalmaz.

Standard hibák zárójelben.

***1 százalékos, **5 százalékos szinten szignifikáns.

Következtetések

Bár a privatizációs hatások elemzéseinek középpontjában elsősorban a vállalatok teljesítménye állt, a legtöbb politikai és társadalmi vita az alkalmazottakat érintő következmények körül forgott. Sokan arra számítottak, hogy a privatizáció rontani fog a foglalkoztatás és a bérek színvonalán, és a dolgozók az egész világon sztrájkokkal reagálnak a privatizáció „veszélyére” – főleg, ha az új tulajdonos külföldi befektető. Az e témakörben eddig született néhány tanulmány általában még csak kisméretű mintákon, rövid idősorokkal dolgozott, és emiatt a szelekciós torzítást is csak kissé csökkenthették. Tisztázatlan maradt az a kérdés, hogy kinek a félelme reális – a dolgozóké vagy a gazdaságpolitikusoké?

Ebben a tanulmányban a privatizáció foglalkoztatási hatásait elemeztük, felhasználva öt tranzíciós ország – köztük Magyarország – vállalatainak adatbázisát. Az öt ország sokféle privatizációs módszert alkalmazott az állami tulajdon lebontása során. Ezeknek az országoknak az adatbázisai hasonló változókat tartalmaznak, és így kialakíthattunk egy olyan adatbázist, amellyel országonként összehasonlítható becsléseket kaphattunk. A privatizáció bértársadalmának elemzéséhez egy magyarországi összekapcsolt munkaadói–munkavállalói adatbázist használtunk. A nagyméretű vállalati minták, a hosszú idősorok, amelyek átnyúlnak a privatizáció előtti időszakra is, és egy nem privatizált vállalati kontrollcsoport hozzáférhetősége egyaránt lehetővé tették azt, hogy a privatizáció hatásait úgy elemezzük, hogy eredményeinket csak kismértékben befolyásolja a szelekciós torzítás.

Empirikus számításaink egyik privatizációs forma esetében sem igazoltak foglalkoztatásra gyakorolt erős negatív privatizációs hatásokat. A vállalatspecifikus trendekre kontrollált becslések szerint a foglalkoztatási hatások csak néhány esetben negatívak szignifikánsan, és amikor azok, akkor nagyságuk 5 százaléknál kevesebb. A közép-európai országok belföldi privatizációs hatásának vállalati fix hatásokkal való becslései valamivel több negatív hatást jeleznek, de ezek mind lecsökkennek ha vállalatspecifikus trendekre is kontrollálunk. A külföldi tulajdon becsült hatása az összes országban nagymértékű és pozitív, és a becslések többségükben statisztikailag szignifikánsak. Feltűnő, hogy egyik országban sem mutatható ki a privatizáció erős negatív foglalkoztatási hatása. Ha erős negatív hatást találtunk volna Ukrajnában és Oroszországban (amelyek a rosszul teljesítő országok csoportjához tartoznak), akkor ebből következtethetnénk arra, hogy a kevésbé fejlett gazdaságok is, például a közép-ázsiai országok privatizációjának hasonló következményei lennének. Vagy ha erős negatív hatásokat találtunk volna Magyarországon, amely talán a legjobban hasonlított a fejlett piacgazdaságokhoz a gazdasági átmenet kezdetén, akkor arra következtethetnénk, hogy ellentétben az elképzelésekkel, a privatizáció akkor hat a leginkább a foglalkoztatásra, amikor az ország fejlett. Eredményeink azonban inkább elevezik azokat a feltételezéseket, amelyek a foglalkoztatás erőteljes negatív hatásait jelzik mind az öt ország esetében. Habár az extrapoláció veszélyes terep, eredményeink azt mutatják, hogy privatizáció semmilyen gazdasági környezetben nem csökkenti számottevően a vállalatok foglalkoztatási szintjét.

A privatizáció hatásai a bérekre sokkal ellentmondásosabbak. A belföldi tulajdonosok 9 százalékkal csökkentették a béreket Magyarországon, míg a külföldi tulajdonosok 12 százalékkal növelték azokat. Ezek a bérkülönbségek nem oszlanak el egyenletesen dolgozói típusonként. Az új belföldi és külföldi magánbefektetők a fiatal, képzett munkaerőnek kedveznek, és a nőket érintő bérnövekedés nagyobb, mint amit a férfi dolgozók esetében mérünk. A bérkülönbségek szintén fellelhetőek foglalkozásonként is: mind a belföldiek, mind

a külföldiek privatizációja esetében a legrosszabbul a szolgáltatási foglalkozásúak és a szakképzett munkások jártak (ami azt jelenti, hogy az ő béreik csökkentek a leginkább a belföldi, és nőttek legkevésbé a külföldi tulajdon esetében). Ezek az eredmények arra engednek következtetni, hogy a privatizáció után csökkent a relatív kereslet a rutinfeladatokat ellátó dolgozók iránt, talán azért, mert a privatizáció új, automatizált technológiákat vezetett be, amelyek helyettesítői voltak az ilyen típusú munkásoknak.

HIVATKOZÁSOK

- AGHION, PH.–BLANCHARD, O. (1998): On Privatization Methods in Eastern Europe and Their Implications. *Economics of Transition*, Vol. 6. No. 1. 87–99. o.
- ARELLANO, M. (1987): Computing Robust Standard Errors for Within-Groups Estimators. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 49. No. 4. 431–434. o.
- BHASKAR, V.–KHAN, M. (1995): Privatization and Employment: A Study of the Jute Industry in Bangladesh. *American Economic Review*, Vol. 85. No. 1. 267–273. o.
- BOYCKO, M.–SHLEIFER, A.–VISHNY, R. (1995): Privatizing Russia. MIT Press, Cambridge, MA.
- BOYCKO, M.–SHLEIFER, A.–VISHNY, R. (1996): A Theory of Privatization. *Economic Journal*, Vol. 106. No. 435. 306–319. o.
- BROWN, D. J.–EARLE, J. S.–TELEGDY ÁLMOS (2006): The Productivity Effects of Privatization: Longitudinal Estimates from Hungary, Romania, Russia, and Ukraine. *Journal of Political Economy*, Vol. 114. No. 1. 61–99. o.
- BROWN, D. J.–EARLE, J. S.–TELEGDY ÁLMOS (2010): Employment and Wage Effects of Privatization: Evidence from Hungary, Romania, Russia and Ukraine. *Economic Journal*, 120. 683–708. o.
- DJANKOV, S.–MURRELL, P. (2002): Enterprise Restructuring in Transition: A Quantitative Survey. *Journal of Economic Literature*, Vol. 40. No. 3. 739–792. o.
- EARLE, J. S.–TELEGDY ÁLMOS (2002): Privatization Methods and Productivity Effects in Romanian Industrial Enterprises. *Journal of Comparative Economics*, Vol. 30(4), 657–682. o.
- EBRD (2000): Transition Report. European Bank for Reconstruction and Development, London.
- FRYDMAN, R.–RAPACZYNSKI–A. EARLE, J. S. (1993a): The Privatization Process in Central Europe. CEU Press, London.
- FRYDMAN, R.–RAPACZYNSKI–A. EARLE, J. S. (1993b): The Privatization Process in Russia, Ukraine, and the Baltic States. CEU Press, London.
- GOKHALE, J.–GROSHEN, E. L.–NEUMARK, D. (1995): Do Hostile Takeovers Reduce Extramarginal Wage Payments? *Review of Economics and Statistics*, Vol. 77. NO. 3. 470–485. o.
- HASKEL, J.–SZYMANSKI, S. (1993): Privatization, Liberalization, Wages and Employment: Theory and Evidence for the UK. *Economica*, Vol. 60. No. 238. 161–182. o.
- KATZ, L. F.–MURPHY, K. M. (1992): Changes in Relative Wages, 1963–1987: Supply and Demand Factors. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 107. No. 1. 35–78. o.
- KATZ, L.–AUTOR, D.–KEARNEY, M. (2006): The Polarization of the U.S. Labor Market. *American Economic Association Papers and Proceedings*, 189–194. o.
- KORNAI JÁNOS (1993): A szocialista rendszer. Kritikai politikai gazdaságtan. HVG Kiadó, Budapest.
- LA PORTA, R.–LOPEZ–DE–SILANES, F. (1999): The Benefits of Privatization: Evidence from Mexico. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 114. No. 4. 1193–1242. o.
- MEGGINSON, W. L.–NASH, R. C.–RANDENBORGH, M. VAN (1994): The Financial and Operating Performance of Newly Privatized Firms: An International Empirical Analysis. *Journal of Finance*, Vol. 49. No. 2. 403–452. o.
- MEGGINSON, W. L.–NETTER, J. M. (2001): From State to Market: A Survey of Empirical Studies on Privatization. *Journal of Economic Literature*, Vol. 39. No. 2. 321–389. o.
- MELLY, B.–PUHANI, P. (megjelenés alatt): Do Public Ownership and Lack of Competition Matter for Wages and Employment? Evidence from Personnel Records of a Privatized Firm. *Journal of the European Economic Association*.
- SHLEIFER, A.–SUMMERS, L. H. (1988): Breach of Trust in Hostile Takeovers. Megjelent: *Auerback, A.* (szerk.): *Corporate Takeovers: Causes and Consequences*. University of Chicago Press, Chicago.
- VOSZKA ÉVA (1993): Spontaneous Privatization in Hungary. Megjelent: *Earle, J. S.–Frydman, R.–Rapaczynski, A.* (szerk.): *Privatization in the Transition to a Market Economy: Studies of Preconditions and Policies in Eastern Europe*. Pinter Publishers–St. Martin's Press, New York–London. 89–107. o.
- WORLD BANK (1996): From Plan to Market: World Development Report 1996. Oxford University Press, Oxford.

4. A KÜLKERESKEDELEM HATÁSA A VÁLLALATI MUNKAERŐRE ÉS A BÉREK ALAKULÁSÁRA

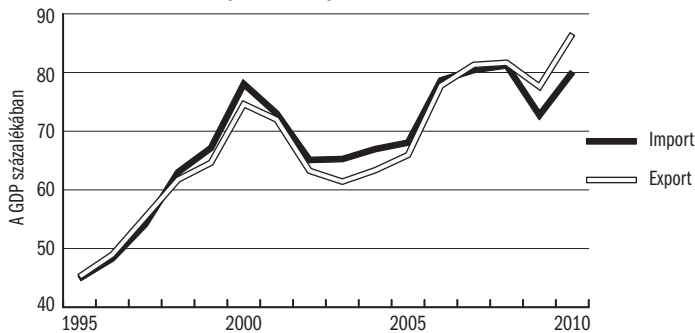
KOREN MIKLÓS & TÓTH PÉTER

Bevezetés

A 2008–2009. évi válság óta szerte a világban nagyobb teret kapnak a globalizációellenes, protekcionista álláspontok. A külkereskedelmi kapcsolatok és legfőképpen a globális beszállítói láncok is hozzájárultak ahhoz, hogy az eredetileg néhány országra korlátozódó pénzügyi válság nagy sebességgel szinte minden országra továbbterjedjen (lásd például *Békés és szerzőtársai*, 2011a). Erre válaszul több ország vezetett be olyan szabályozásokat, amelyek a hazai vállalatokat előnyben részesítik a külföldiekkel szemben. 2008 novembere óta a G20 csoporthoz tartozó országok mintegy ezer olyan intézkedést hoztak, amelyek a külföldi gazdasági érdekeltségeket diszkriminálják (*Global Trade Alert*, 2012). A gazdaságpolitikai szándék érthető: védjük meg a hazai vállalatokat és munkásokat a globális válság hatásaitól!

Ha azonban ezek az intézkedések tartósak maradnak, akkor hosszú távon befolyásolhatják a gazdasági növekedést. Különösen egy olyan kis, nyitott gazdaság esetében, mint Magyarország, nem tekinthetünk el a kereskedelmi protekcionizmus hosszú távú hatásaitól. Hogy ezeket megértsük, tekintsünk vissza egy korábbi periódusra, a Magyarország EU-csatlakozását megelőző 10 évre! Ebben az időszakban zajlott le a privatizáció, és számos reform mellett jelentősen liberalizálták a külkereskedelmet. Az Európai Gazdasági Közösséggel kötött 1992-es egyezmény hatására például a gépipari termékekre kivetett átlagos vám 10 százalékról 1997-re 1 százalék alá csökkent, majd 2001-re teljesen megszűnt.¹ A külkereskedelmi nyitás természetesen az export és import mértékében is megmutatkozik (4.1. ábra).

4.1. ábra: Az export és import alakulása a GDP százalékában



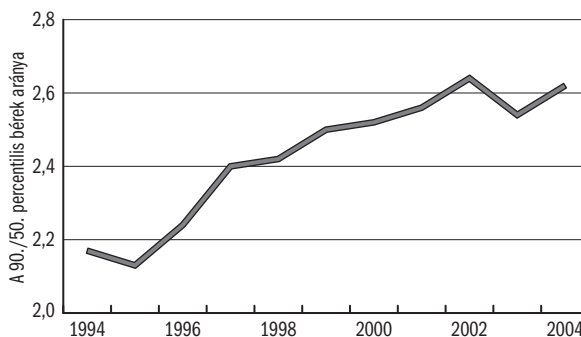
Forrás: KSH tájékoztatási adatbázis.

¹ Magyarország 2004. évi EU-csatlakozása a külkereskedelmi adatszolgáltatás szabályait is jelentősen megváltoztatta, ezért elemzésünk 2003-ban ér véget.

Jogosan merül fel a kérdés, hogy milyen hatások érik a magyar munkapiacot egy ilyen jelentős piacnyitás eredményeként. Bár a legtöbb elméleti külkereskedelmi modell azt mutatja, hogy az ország egészenek előnyére válik a kereskedelmi nyitás, egyes csoportok lehetnek sérülékenyebbek. A külkereskedelmi nyitás ugyanis szükségszerű újraelosztással is jár, hiszen a termelési szerkezet megváltozása miatt a nemzeti jövedelemből eltérő mértékben részesednek az egyes termelési tényezők (például a tőke és a munka), egyes iparágak (exportképes vagy importtal versengő), de akár egyes (nagy és termelékeny, kicsi és hátrékonytalan) vállalatok és egyes dolgozók (például képzettség szerint).

Fontos látnunk, hogy az elosztásbeli konfliktus nem a külföldi és hazai csoportok zajlik (hiszen tapasztalataink szerint mindkét ország nyer nemzeti szinten), hanem országon belüli csoportok között. A munkapiac ez különösen érdekes, ahol a nagyon különböző (képzettségbeli és készségbeli) háttérű egyének esélyei eltérnek egymástól. A külkereskedelem jótékony makrohatásai nem biztos, hogy mindenkit érintenek. Mint a 4.2. ábrán látható, a magasabb bérűek előnye jelentősen nőtt a vizsgált időszakban.

4.2. ábra: A kereseti egyenlőtlenségek alakulása. A béreloszlás 90. és 50. percentilisének aránya 1994 és 2004 között



Forrás: A szerzők számításai a Bértarifa-adatfelvétel alapján.

Ebben a fejezetben a külkereskedelem munkabérré gyakorolt hatásait mutatjuk be. A szakirodalmi kitekintés mellett alapvetően magyar vállalati és egyéni adatokra koncentrálnunk 1994 és 2003 között. Alapkérdésünk: hogyan változik a dolgozók bére akkor, amikor egy vállalat exportálni vagy importálni kezd? A vállalati és egyéni adatok segítenek abban, hogy a külkereskedelem hatását elkülönítsük az ebben az időszakban zajló többi gazdaságpolitikai változás hatásától. Ugyanis, mint látni fogjuk, nem minden vállalat vesz részt a külkereskedelemben, így egyazon iparágban vagy foglalkozási körön belül is végezhetünk összehasonlítást a külkereskedelemnek kitett és nem kitett dolgozók között. Ezzel közvetett módon a vállalatok munkaerő-keresletének változását vizsgáljuk.² Elemzési módszerünknek ugyanez a hátránya is, hiszen el kell vonatkoztatnunk a külkereskedelem aggregált, egész iparágra vagy egész ország-

² Ha a vállalat által észlelt munkakínálati görbe emelkedő, a munkakereslet és a fizetett munkabér pozitív kapcsolatban van egymással.

ra vonatkozó hatásaitól. A regressziós együtthatónk nem fogja tartalmazni a külkereskedelmi liberalizációnak azokat a – közép- és hosszú távon feltehetően jelentős – hatásait, amelyek például egy egész iparág minőségi standardjának emelkedésén keresztül hatnak a cégek termelékenységére (és ezáltal a bérekre), ugyanis a regressziókban kiszűrjük az iparági heterogenitást („kontrollálunk rá”). Hasonló módon a hosszú távú – összetettebb, mégis igen jelentős – általános egyensúlyi hatások sem lesznek identifikálva. Ez utóbbira fontos példa lehet, hogy a külgazdasági nyitás által generált esetleges bértöbblet a képzett munkavállalók csoportjában arra ösztönözte a fiatalokat, hogy magasabb szintű képzettséget szerezzenek, ami vezethetett magasabb termelékenységhez a gazdaság *egészében*, ezáltal ez a hatás minden munkavállaló bérében megjelent. Ezek az aggregáltabb szinten jelen lévő hatások az általunk használt módszertannal nem identifikálhatók – szerencsére azonban ezek mind a liberalizáció előnyei közé tartoznak, tehát a külkereskedelem hatásáról itt bemutatott eredményeink ebből a szempontból alsó becslésnek tekinthetők.

Egyik fő eredményünk, hogy a külkereskedelemben aktív cégek kitűnnek a többi közül. Nagyobbak, termelékenyebbek, magasabb bért fizetnek. Mint látni fogjuk, ez részben vállalatok közti szelekció, de részben valódi oksági kapcsolatot jelez. Az átlagos magyar dolgozó így mindenképpen jobban jár a külkereskedelmi nyitás hatására, hiszen a gazdaságban megnő a jól fizető állások aránya.

Ami talán meglepőbb eredmény, hogy az import legalább annyira számít, mint az export. Az importáló vállalatok nagyobbak, termelékenyebbek, és magasabb bért fizetnek, mint a nem importálók. Nem igaz, hogy az „export jó, import rossz.” Azért nem, mert az importáló vállalatok olcsóbban tudnak termelni, növekedésre képesek, és ezzel munkakeresletük is nő. A későbbiekben részletesen bemutatjuk, hogyan teremt növekedési lehetőségeket a vállalati import. Ennek az eredménynek egy fontos következménye, hogy az import elleni diszkrimináció visszafogja a magyar munkaerő iránti keresletet.

Természetesen, mint korábban említettük, nem egyformán nyer mindenki. A legnagyobb bérnövekményt a középszintű vezetői feladatokat végzők és a jól képzett munkavállalók könyvelhetik el. Olyan iparágat és foglalkozást is találunk (például egyes élelmiszer-ipari foglalkozások), ahol a megnövekvő import a bérek csökkenéséhez vezet.

Fejezetünk több, külföldi és magyar mikroadatokon készült tanulmányt foglal össze. A hazai munkák (Koren–Csillag, 2011; Halpern–Koren–Szeidl, 2011; Tóth, 2011; Halpern és szerzőtársai, 2012 és Pető, 2012) mindegyike a vámstatisztika alapján méri a vállalat export- és importviselkedését. Exportálónak tekintünk egy vállalatot, ha bármilyen értékben végez exportértékesítést, illetve importálónak tekintjük, ha bármilyen értékben külföldről árut hoz be.³ Ez utóbbi csak a közvetlen importot takarja, a nagykereskedőkön keresztüli behozatalt nem. Ezzel természetesen alulbecsüljük a tényleges vállalati importot. Eredményeink többsége, ha ezt külön nem jelezzük, a feldolgozóiparra vonat-

³ A nagyobb exportáló és importáló leválasztása hasonló számszerű eredményekhez vezet.

kozik. A munkavállalókra vonatkozó adatok a Bértarifa adatfelvételtől származnak, amely a vállalati szektor munkavállalóinak 6–10 százalékos mintáját tartalmazza. Ebből főleg a bruttó havi keresetet használjuk függő változóként, de természetesen figyelembe vesszünk egyéni kontrollváltozókat is.

Először bemutatjuk, hogy a külkereskedelemben részt vevő és abból kima­radó vállalatok miben térnek el egymástól, és megvizsgáljuk, hogy ezek az el­terések az exportnak vagy az importnak köszönhetőek-e. Majd ráközelítünk a vállalatok importtevékenységére mint egy fontos, de mind ez idáig kevésbé elemzett külkereskedelmi csatornára. Bemutatjuk, hogy az import növeli a vállalati termelékenységet, ezáltal lehetőséget nyújt a vállalatnak a bővülés­re. Ezután megvizsgáljuk az import hatását a dolgozói bérekre, elkülönítve az egyes lehetséges hatásokat. Végül azt is bemutatjuk, hogy hogyan hat a válla­lati külkereskedelem a bérek közti egyenlőtlenségre. Tanulmányunkat gazda­ságpolitikai következtetésekkel zárjuk.

A külkereskedelemben részt vevő vállalatok

A nemzetközi kereskedelem irodalma egészen a kilencvenes évekig országok és iparágak szerinti vizsgálatokat tartalmazott, csak a legutóbbi időszakból vannak eredmények, amelyek a céget vagy a munkavállalót helyezik a közép­pontba. Ez azért fontos előrelépés, mert végső soron nem országok, hanem vál­latok kereskednek egymással, illetve mert így több rálátásunk lehet a nem­zetközi kereskedelem okozta esetleges jövedelmi egyenlőtlenség természetére.

Bernard–Jensen (1999) az Egyesült Államok külkereskedelmi tevékenysé­get végző cégeit vizsgálva arra kereste a választ, hogy az export vagy az import növeli-e egy vállalat termelékenységét. Ugyan egyértelműen megállapítható, hogy az importáló/exportáló vállalatok termelékenysége magasabb, ám nem tudjuk, melyik az ok, és melyik az okozat. Vajon a magasabb termelékenység miatt kezdenek el exportálni, vagy az exporttevékenység miatt lettek termelék­enyek? Hogy a későbbi regressziókban ki tudjuk szűrni ezeknek a jellegzetes­ségeknek a hatását, és hogy pontosabb fogalmunk legyen arról, milyen cégek kereskednek külföldi partnerekkel, a tanulmánynak ebben a részében meg­vizsgáljuk, pontosan milyen változók mentén különlegese­k ezek a vállalatok.

Miért mások a külkereskedelmi forgalmat bonyolító vállalatok? Erre a leg­főbb érv (például *Melitz*, 2003 vagy *Altomonte–Békés*, 2009), hogy az exportá­lás és az importálás fix költségekkel jár. Vannak a piacra lépésnek olyan költségei – mint például a kereskedelmi partnerek keresése, elosztóhálózat létrehozása, marketing –, amelyek akkor is felmerülnek, ha a vállalat csak keveset szeret­ne értékesíteni. Ezek a költségek annyira jelentősek lehetnek, hogy csak egy megfelelő forrásokkal rendelkező vállalatnak érdemes belefognia a külföldi értékesítésbe (értékesítési lánc megszervezése stb.) vagy importba (külföldi piac ismerete, információs problémák stb.). Magyarországon még hozzá kell ehhez adnunk például az esetleges nyelvi nehézségek áthidalásának költségeit

is, vagy a jövőt illető bizonytalanságot (főleg a 1990-es évek közepén), hogy például az átalakuló intézményi környezetben a csúcstechnológiát képviselő német gép tíz éven belül behozza-e az árát.

Ezek miatt azt sejtethetjük, hogy az exportra vagy importra vállalkozó cégek nagyobbak és hatékonyabbak; méretgazdaságossági okok miatt az elsüllyedt költségeket könnyebb egy nagyobb, hatékonyabb vállalatnak az esetleges ext-raprofittal ellensúlyozni. Továbbá az előbbiekből következően a külkereskedelmet folytató vállalatok valószínűleg képzettebb munkásokat alkalmaznak (például több dolgozónak kell tudnia angolul), és a magasabb termelékenységet fejlettebb technikával, magasabb tőke–munka aránnyal érik el.

Többek között ezek azok a jellegzetességek, amelyeket *Bernard és szerzőtársai* (2007) hangsúlyoznak. Megvizsgálva, hogy a cég mekkora hányada milyen intenzitással exportál/importál, a szerzők megállapítják, hogy a külkereskedelmi forgalom nagyon koncentrált. 2000-ben az Egyesült Államokban a cégeknek csak 4 százaléka volt exportőr. Továbbá leírják a már említett eredményeket; a külkereskedelmet folytató cégek már a tevékenység megkezdése előtt is termelékenyebbek, arányaiban több tőkét és képzett munkaerőt alkalmaznak, nagyobbak, hatékonyabban termelnek, és a kereskedelmi tevékenység megkezdése után gyorsabban nőnek.⁴

Magyarországon is számíthatunk tehát arra, hogy a külkereskedelemben aktív vállalatokat hasonló tulajdonságok jellemzik. Valószínűsíthető az is, hogy az importtevékenység sokkal erősebb például az autóiparban, mint az erdőgazdálkodás területén, illetve hogy a külföldi cégekkel kereskedő vállalatok Budapesten és a fejlettebb nyugat-magyarországi megyékben koncentrálnak, hiszen általában itt termelékenyebbek a vállalatok. Részletes leíró elemzés olvasható az importáló és exportáló magyar cégekről *Békés és szerzőtársai* (2011b) tanulmányban, további adatokat közöl *Altomonte–Békés* (2009). Ezek a tanulmányok megerősítik, hogy a magyar helyzet a többi országban tapasztaltakhoz hasonló.

Amint a 4.1. táblázatból is látható, a külkereskedelemben részt vevő vállalatok valóban különlegeseek; a magyar adatok az összes *Bernard–Jensen* (1999) által felvázolt változó szerint visszaadják az amerikai vállalatok esetében látottakat. A táblázat az 1994–2003 közötti periódus egészére és három évre (1994, 1998, 2003) részletesen mutatja az átlagos vállalat dolgozóinak létszámát, az alkalmazott tőke–munka aránynak a logaritmusát, a felsőfokú képzettséggel rendelkező dolgozók arányát és a termelékenységet. Utóbbi változót az árbevétel és az alkalmazotti létszám arányának logaritmusaként definiáltuk.

A táblázat jól mutatja, hogy a külkereskedelemben aktív vállalatok átlagos létszáma legalább három és félszerese az ilyen tevékenységet nem végző vállalatokénak. A tőke és a munka aránya a termelésben szintén mindig magasabb az exportáló vagy importáló vállalatoknál, ráadásul a különbség időben egyre nagyobb lesz – a külkereskedő vállalatok tőke–munka aránya 110 százaléka a

⁴ Ezeket az eredményeket részben megerősítik más országokra is, például *Mayer–Ottaviano* (2008) nyolc európai országra, *Castellani–Serti–Tomasini* (2010) Olaszországra a cégek méretére és a termelékenységre vonatkozóan. *Eaton és szerzőtársai* (2007) a nem fejlett világhoz tartozó országok közül Kolumbia statisztikai adatok vizsgálatai alapján mutatják ki, hogy az exportőr vállalatok termelékenyebbek már az exporttevékenység megkezdése előtt. Például *Castellani–Serti–Tomasini* (2010) az eredeti listához hozzáadja az exportőrök területi és iparágbeli koncentrációját mint a heterogenitás új dimenzióját.

nem külkereskedők tőke–munka arányának az első évben, és körülbelül 140 százaléka az adatbázisban szereplő utolsó évben. Hasonlóképpen, a felsőfokú végzettségűek aránya az alkalmazottak között magasabb a külkereskedelmet folytató vállalatok között, bár ez a jellemző nem annyira élesen választja el a két csoportot. Az aggregált különbség csak 3 százalékpont, és a 2003-ra is csak 1 százalékpontot találunk. Ellenben a termelékenység újra viszonylag tiszta képet mutat, a külkereskedő vállalatok egy dolgozóra jutó árbevétele átlagosan 82 százalékkal magasabb – ez jelentős különbséget takar.

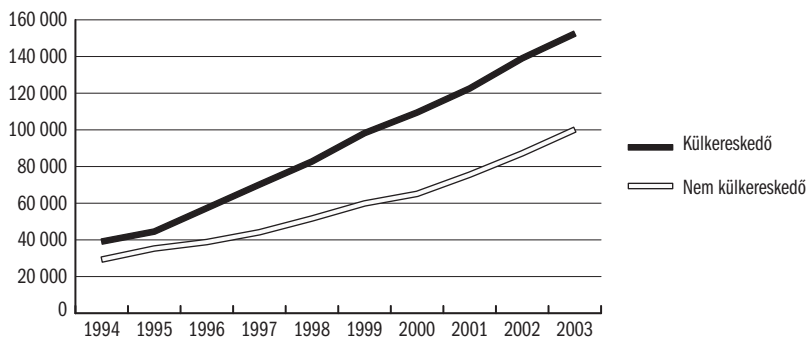
4.1. táblázat: A külkereskedelemben részt vevő (kereskedő) és nem kereskedő átlagos vállalatok egyes jellemzői

Év	Létszám		Tőke-munka arány logaritmus		Képzett alkalmazottak aránya		Termelékenység	
	külkereskedő	nem külkereskedő	külkereskedő	nem külkereskedő	külkereskedő	nem külkereskedő	külkereskedő	nem külkereskedő
1994	465,62	126,23	-0,09	-0,19	0,12	0,10	1,79	-0,29
1998	239,58	58,85	0,38	0,15	0,15	0,09	1,94	1,30
2003	248,19	65,39	1,05	0,68	0,18	0,17	2,56	1,98
1994–2003	302,63	77,81	0,44	0,29	0,15	0,12	2,29	1,64

Megjegyzés: *Bernard–Jensen* (1999) által megállapított főbb, az exportáló vállalatokra jellemző tulajdonságok a magyar külkereskedelemben aktív vállalatokra is jellemzők. Forrás: A szerzők saját számításai 1994–2003 közötti magyar vámstatistikai adatok alapján.

Azt, hogy a két csoport különbözősége a fizetett bérekben is megjelenik, a 4.3. ábra mutatja. Látható, hogy a pozitív irányú korreláció a külkereskedelemben való részvétel és a bérek között jelentős. Az évek során a két csoportban fizetett bérek közötti különbség nőtt, és 30 százalékos körüli értéken stabilizálódott.

4.3. ábra: Átlagbér a külkereskedelemben részt vevő és nem részt vevő vállalatokban



Forrás: A szerzők saját számításai a Bértarifa-felvétel és a magyar vámstatistikai adatok alapján.

Export vagy import?

A külkereskedelemben részt vevő vállalatok tehát több mutató szerint is különlegesebbek, a béreik is magasabbak. Mi ennek a magyarázata? Vajon az importáló vállalatok ugyanúgy nagyobbak és termelékenyebbek, mint az exportőrök?

Közkeletű az a vélekedés, hogy az export a vállalat, iparág, esetleg ország sikerét mutatja – ugyanis az a vállalat képes exportálni, amelyik jó minőségű, versenyképes terméket állít elő olcsón. Ezzel szemben az import a hazai termelők elől veszi el a piacot, így kevés jó tulajdonságot társítunk hozzá.

Az adatok azonban azt mutatják, hogy nem indokolt az export és import ilyen szembeállítás. A 4.2. táblázat az exportáló és importáló vállalatok átlagbéreit mutatja be, különválasztva azokat, amelyek mindkét módon részt vesznek a külkereskedelemben. Mind az exportőrök, mind az importőrök magasabb átlagbért fizetnek, mint azok a cégek, amelyek a külkereskedelemben nem vesznek részt. A legnagyobb, 45 százalékos bérkülönbség az importáló és a nem importáló vállalatok között adódik, az export szerepe kisebb: 12 százalék.

4.2. táblázat: Exportáló és importáló vállalatok átlagbérei (forint)

	Nem importál	Importál
Nem exportál	100 100	145 200
<i>N</i> (vállalatok száma)	4 349	1 154
Exportál	111 900	157 300
<i>N</i> (vállalatok száma)	418	2 884

Megjegyzés: A táblázat a bruttó havi átlagkeresetet mutatja 2003-ban feldolgozóipari vállalatok mintáján. Exportáló az a vállalat, amely 2003-ban bármilyen összegű exportértékesítést végzett. Importáló az a vállalat, amely 2003-ban bármely értékben hozott be közvetlenül külföldről terméket.

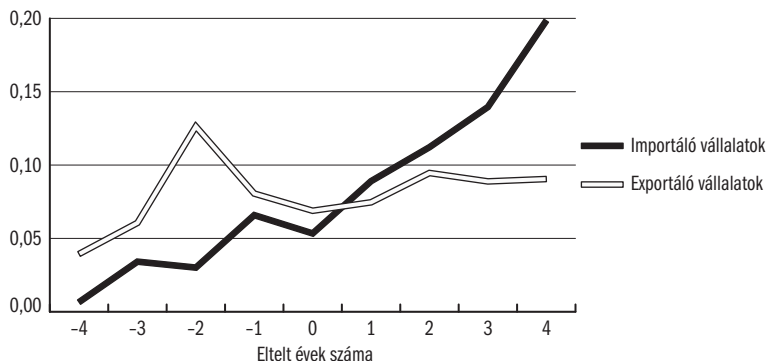
Forrás: A szerzők saját számításai Bértarifa-felvétel és a magyar vámstatisztikai adatok alapján.

Ezekből a bérkülönbségekből azonban nem következik, hogy a külkereskedelem közvetlen hatást gyakorolna a bérekre. Az előző alfejezet tanulságai szerint a külkereskedő cégek sok tekintetben eltérnek társaiktól, és elképzelhető, hogy a bérkülönbség csak a vállalatok meglévő különbségeit tükrözi. Például lehet, hogy egy jól képzett, idegen nyelveket beszélő vezető jobb szervezéssel lehetővé teszi a magasabb béreket. Mindeközben külföldi kapcsolatokat is épít, bevonja a vállalatot a külkereskedelembé, de ennek nincs feltétlen hatása a bérekre. Ebben az esetben is magasabb bért látnánk a külkereskedő vállalatoknál, noha a külkereskedelem és a bérek között nem lenne oksági hatás.

Hogy megkülönböztessük a vállalatok közti szelekciót a bérekre gyakorolt tényleges, oksági hatástól, tekintsük a következő eseményelemzést! Vizsgáljuk meg, hogyan alakul a munkabér azelőtt és azután, hogy a vállalat elkezd exportálni, illetve importálni! A 4.4. ábra a külkereskedelemben részt nem vevő vállalatokhoz képesti béreltérést mutatja az „eseményidő” függvényében. Az

eseményidő az első export, illetve import óta eltelt évek számát jelenti. Negatív szám esetén az esemény még nem következett be, például $t = -2$ azt jelenti, hogy a vállalat két év múlva kezd el exportálni.

4.4. ábra: A bérkülönbség alakulása a külkereskedelem kezdete előtt és után



Megjegyzés: Az ábra a log bruttó kereset különbségét mutatja az exportáló, illetve az importáló és a nem külkereskedő vállalatok között. A referenciacsoportot a nem külkereskedő vállalatokban dolgozók alkotják. Exportáló az a vállalat, amely 1992 és 2003 között bármilyen összegű exportértékesítést végzett. Importáló az a vállalat, amely 1992 és 2003 között bármely értékben hozott be közvetlenül külföldről terméket. A becslések kontrollálnak a dolgozók négyjegyű foglalkozási besorolására és a naptári évre.

Forrás: A szerzők saját számításai Bértarifa-felvétel és a magyar vámstatisztikai adatok alapján.

Az ábra külön mutatja az exportáló és az importáló vállalatok bértöbbletét. Az exportáló vállalatok már az export megkezdése előtt négy évvel is magasabb bért fizetnek, mint a nem exportálók, és ez a bérkülönbség nem nő az export után. Úgy is értelmezhetjük, hogy a vállalatok már az export megkezdése előtt különlegesek, jól irányítottak, munkaerejük jól képzett, és ezért fizetnek magasabb bért. Sikerüknek az export inkább tünete, nem pedig oka.

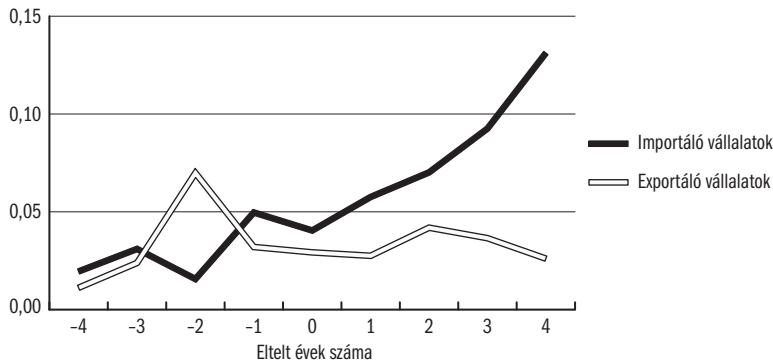
Ezzel szemben az importáló vállalatok bérkülönbsége fokozatosan nő, és az import megkezdése után jóval magasabb, mint az import előtti években. Érdekes azonban, hogy ez a bérnövekedés már az import előtti években megkezdődik, aminek egy lehetséges oka, hogy a vállalat olyan dolgozókat alkalmaz, akik jobban tudják használni a behozandó külföldi termékeket és technológiát.

Noha a bérkülönbségek növekedése konzisztens azzal, hogy az import okozza a béremelkedést, önmagában nem igazolja az oksági kapcsolatot. Az import megkezdésekor a vállalat több átalakításon is keresztülmehet, és ezek közül némelyik okozhat bérnövekedést is (ez természetesen az exportáló vállalatokra is igaz). Elképzelhető, hogy az importáló vállalat leépíti a munkaerőt, és éppen az alacsonyabb bérű dolgozókat küldi el. Bár a 4.4. ábrán négyjegyű FEOR-kódokkal kontrolláltunk a foglalkozásra, természetesen adott foglalkozáson be-

lül is lehetnek alacsony és magas bérű dolgozók. Az is lehetséges, hogy a vállalat beruházás céljából importál gépeket, és a béremelkedés csak a magasabb tőkeellátottságnak tudható be, nem pedig az importnak.

A 4.5. ábrán oly módon próbálunk meg ezekre a hatásokra kontrollálni, hogy a béregyenlethez kiszűrjük az egyéni változókat (nem, életkor, iskolázottság) és bizonyos céges változókat (foglalkoztatás, tárgyi eszközök értéke, külföldi tulajdon) hatását. Látható, hogy az így becsült bérkülönbségek kisebbek, mint a korábbiak, de tendenciájuk hasonló. Az exportbérkülönbség már az export megkezdése előtt pozitív, és inkább stabil, az importbérkülönbség viszont inkább növekvő.

4.5. ábra: A bérkülönbség alakulása a külkereskedelem kezdete előtt és után – egyéni és vállalati hatások kiszűrésével



Megjegyzés: Az ábra a log bruttó kereset különbségét mutatja az exportáló, illetve az importáló és a nem külkereskedő vállalatok között. A referenciacsoportot a nem külkereskedő vállalatok alkotják. Exportáló az a vállalat, amely 1992 és 2003 között bármilyen összegű exportértékesítést végzett. Importáló az a vállalat, amely 1992 és 2003 között bármely értékben hozott be közvetlenül külföldről terméket. A becslések kontrollálnak a dolgozó négyjegyű foglalkozási besorolására, nemére, életkorára, iskolai végzettségére, a vállalat méretére, tőkeellátottságára, külföldi tulajdonára és a naptári évre.

Forrás: A szerzők saját számításai Bértarifa-felvétel és a magyar vámstatisztikai adatok alapján.

Hogyan hat az import a vállalatra és dolgozóira? Mi lehet az oka annak, hogy az importáló vállalatok magasabb bért képesek fizetni? Mivel ezek az eredmények az előzetes várakozásaink fényében elég meglepők, érdemesnek tartjuk mélyebben foglalkozni az import hatásaival.

Az import és a kiszervezés hatásai

A kiszervezéscélú import (*outsourcing*) talán a legvitatottabb kérdések közé tartozik a nemzetközi kereskedelemről szóló szakirodalomban. Első gondolatunk az lehet, hogy az a vállalat, amely kiszervezi saját tevékenységének egy részét, szükségszerűen kevesebb munkást alkalmaz. Az a ruhaipari vállalat, amely import-

anyagok felhasználásával varr ruhákat, biztosan kevesebb munkást alkalmaz, mint aki több munkafázist, például szövést és varrást is végez.

Ellenben sem a kiszervezés definíciója, sem annak hatása nem ennyire egyértelmű. Mikor mondhatjuk azt, hogy a vállalat saját termelése kiszervezése céljából importált? Kiszervezésnek minősül-e ha például egy bútorgyártó cég a bútorlapokat már „lekezelve” szerzi be külföldről? Intuitíve akkor beszélünk a hazai termelés kiszervezéséről, ha egy teljesen zárt gazdaságban az adott vállalat a nyitott gazdaságban importált javakat maga termelné meg. Bár ez a definíció közgazdaságilag hasznos, de a meglévő adatokkal nehezen mérhető.

Az irodalom a *tágabb értelemben vett kiszervezésbe* belefoglalja a cég összes importját, míg a *szűkebb értelemben vett kiszervezés* mértéke azoknak az importált javaknak az összessége, amelyek a cég saját iparágának a termékei. Intuitíve csak azokat az importált javakat szeretnénk belefoglalni a számításokba, amelyek a hipotetikus, zárt gazdaságban működő vállalat által előállított javak helyettesítői. Amint *Pető* (2012) is kifejti, még a szigorúbb mérőszám is túlbecsülheti a kiszervezés mértékét; emellett egyértelmű, hogy ez a mutató nagyban függ attól, hogy milyen szűken definiáljuk a cég iparágát.

Grossman–Rossi-Hansberg (2008) szerint ez a zavar abból adódik, hogy ahogyan a szó is jelöli, a cégek nem termékeket, hanem tevékenységeket (*task*) szerveznek ki. Ez a megközelítés új megvilágításba helyezi a kiszervezés előnyeit és hátrányait. Először is, a kiszervezés specializálódást jelent, és a méretgazdaságossági előnyök miatt növeli a vállalati termelékenységet. Továbbá egyes vállalatok olyan köztes terméket szerezhetnek be azáltal, hogy külföldi vállalatoknak *delegálnak* bizonyos tevékenységeket, amelyek olcsóbbak, illetve jobb minőségűek, mint amit saját maguk elő tudnának állítani.

Mindkét mechanizmus növeli a kiszervező vállalat piaci részesedését, bővítve a keresletet (ezen keresztül a bért) az ágazatban dolgozó összes típusú munka iránt. Ez a hatás akár dominálhatja is az először említett negatív hatást, vagyis például a csak varrással foglalkozó vállalat munkakereslete nagyobb lehet, mint a szövéssel és varrással is foglalkozóé. Ebben a alfejezetben azt vizsgáljuk, vajon bér formájában a munkaerő mennyiben részesül a kiszervezés okozta többletből.

Pető (2012) a kiszervezésnek a termelékenység növekedésén keresztül jelentkező hatását nevezi a kiszervezés *közvetett* hatásának. Ekkor is azonban – akár csak a termékek kereskedelméről szóló modellekben, ahol az importált terméket gyártó cégek a kereskedelem vesztesei – csökken a delegált tevékenységet végző alkalmazottak munkája iránti kereslet. A ruhaipari példát követve, a kiszervezés után a vállalatnak nincs többé szüksége szövőkre. Mivel a munkaerő-kínálat nem képes ennyire rugalmasan változni, a kiszervezett tevékenységhez alkalmazott típusú munkaerő ára alacsonyabb lesz az új piaci egyensúlyban, azaz a relatív bér csökken. Ezt nevezi *Pető* (2012) a kiszervezés *közvetlen* bérhatásának; ez a negatív oldal több teret kap a közbeszédben is, hiszen általa a fejlettebb országokban a kevésbé képzett munkaerő tovább marginalizálódik.

Az import bérhatasainak vizsgálatakor a fő kérdés tehát az, hogy az javítja-e a cég növekedési lehetőségeit. Ekkor ugyanis, mint már láttuk, a dolgozók is nyerhetnek a megnövekvő munkakereslettel. A vállalat növekedését és hatékony méretét elsősorban termelékenysége határozza meg. Ezért a következőkben azt vizsgáljuk, hogy milyen hatása van az importnak a vállalati termelékenységre. Megkülönböztetjük az inputok és köztes termékek importját (szűkebb és tágabb értelemben vett kiszervezés) a tőkejavak importjától. Míg az előbbieket felhasználása a termelési folyamatot közvetlenül olcsóbbá teheti, a tőkejavakat úgy is felfoghatjuk, mint a technológiaimport egy formáját.

Kiszervezés és vállalati termelékenység

Miért lehet termelékenyebb egy olyan vállalat, amelyik importált inputokat használ? Az elméleti irodalom (*Ethier*, 1982; *Grossman–Helpman*, 1991; *Feenstra*, 1994) kétféle hatást különböztet meg. Egyrészt a külföldi inputok, adott ár mellett, magasabb minőségűek lehetnek, mint a hazaiak. Ekkor egységnyi összeg elköltésével a vállalat nagyobb termelékenységnövekedést képes elérni külföldi inputtal, mint hazaiával. (Az is lehetséges, hogy ugyanolyan vagy nem sokkal gyengébb minőség mellett az importált input jóval olcsóbb. Közgazdasági szempontból ez ugyanazt a hatást eredményezi.) Másrészt lehetnek olyan specializált inputok, amelyek idehaza egyáltalán nem érhetők el, és csak termelékenységvesztés árán helyettesíthetők. Egyszerű példával élve: helyettesítheti egy étterem vagy konzervgyár borssal a római köményt, de ezzel nem tudja pontosan ugyanazt az ízt elérni.

Mit mutatnak a vállalati adatok a termelékenységi hatásról? Indonéz vállalatok mintáján *Amiti–Konings* (2007) elsőként mutatta meg, hogy az inputot érintő vámok csökkentése jelentősen növeli a vállalatok termelékenységét. Ez konzisztens a fenti magyarázatokkal, ha a csökkenő vámok növelik az importált input felhasználását és ezen keresztül a vállalati termelékenységet. Indiai cégekre azt látjuk, hogy az importáló vállalatok nemcsak termelékenyebbek lesznek, hanem többféle terméket is állítanak elő (*Goldberg–Khandelwal–Pavcnik*, 2010). Vagyis ténylegesen növelik méretüket, és újabb piacokat szereznek.

Halpern–Koren–Szeidl (2011) eredményei szerint a magyar adatok is azt mutatják, hogy az importált inputok jelentősen növelhetik a vállalati termelékenységet. Az *Olley–Pakes* (1996) által javasolt módszertan alapján a 4.3. táblázat 1. számszlopa egy importtal kiegészített termelési függvény becslési eredményeit mutatja be. A szokásos termelési tényezőkön kívül (tőke, munka, anyagok) az import is hat a vállalat termelésére. Azok a vállalatok, amelyek optimális mértékben használnak importált inputokat (a szerzők becslései szerint ez 67 százalék), $0,78 \times 0,17 = 13$ százalékkal termelékenyebbek, mint azok, amelyek egyáltalán nem importálnak. A becslés eredményei szerint azonos ár mellett az importált inputok átlagosan 11,6 százalékkal jobb minőségűek a ha-

zaiaknál. A teljes termelékenységi hatás 40 százaléka a magasabb minőségnek tudható be, 60 százaléka pedig a nem tökéletes helyettesítésnek.

4.3. táblázat: Az import termelékenységi hatásai – vállalati termelési függvények becslései eredményei

Függő változó	Az árbevétel logaritmusa	A hozzáadott érték logaritmusa
Tőke (log)	0,029*** (0,003)	0,251*** (0,004)
Munka (log)	0,200*** (0,003)	0,750*** (0,005)
Anyagok (log)	0,788*** (0,003)	
Importtermelékenység	0,174*** (0,046)	
Optimális importarány	0,666*** (0,108)	
Az import relatív minősége	1,116*** (0,080)	
A tőke K + F-tartalma (log)		0,091*** (0,006)
Külföldi tulajdon indikátora	0,039*** (0,011)	0,219*** (0,014)
Iparág-év indikátorok	igen	igen
Megfigyelések száma	127 374	112 917
R^2		0,788

Megjegyzés: Az importváltozók és -paraméterek definícióját lásd *Halpern–Koren–Szeidl* (2011)-ben. A becslés *Olley–Pakes* (1996) módszerével szűri a termelékenységbeli különbségeket, közelítő változóként a vállalati beruházást használva. Zárójelben a standard hibák szerepelnek. A tőke K+F tartalmának számítását lásd a szövegben.

***1 százalékos szinten szignifikáns.

Forrás: *Halpern és szerzőtársai* (2012) alapján.

Importált gépek és vállalati termelékenység

Mennyiben más az importált gépek és berendezések hatása? Egy specializált ipari berendezés komoly technológiai tudást testesít meg, és minőségétől függően gyakran pontosabb, gyorsabb, jobb minőségű termelési folyamatot tesz lehetővé. A számítógép által vezérelt (CNC) esztergák például gyorsabbak és pontosabbak, mint a kézié. Sőt a CNC gépek között is lehetnek minőségbeli különbségek. Indiai fémmegmunkáló cégek vezetőit kérdezve *Sutton* (2000) megállapította, hogy a Japánból és Tajvanból importált CNC gépeket megbízhatóbbnak és termelékenyebbnek ítélik, mint az indiai gyártásúakat. A jó minőségű gépek importjával tehát magasabb technológiai színvonal érhető el.

Hogyan mérhető a gépek minősége és technológiai színvonala? *Halpern és szerzőtársai* (2012) származási ország szerint különböztetik meg a Magyaror-

szágra behozott gépeket. Az egyes országok jelentősen eltérnek abban, hogy milyen mértékű kutatás-fejlesztést végeznek a gépiparban és az ahhoz kapcsolódó szektorokban (4.4. táblázat).

4.4. táblázat: A magyarországi gépiport megoszlása származási ország szerint

Származási ország	Az import részaránya (százalék)	K + F-intenzitás
Németország	35,9	12,1
Ausztria	8,8	12,1
Japán	7,6	14,6
Olaszország	5,5	6,3
Egyesült Államok	3,8	18,2
Franciaország	3,4	17,8
Egyesült Királyság	2,5	10,0
Belgium	1,8	9,6
Hollandia	1,4	14,4
Spanyolország	1,4	4,7
Magyarország	-	1,2
Összesen	72,1	12,3

Megjegyzés: A K + F-intenzitás a vállalati K + F-kiadás aránya az iparági hozzáadott értékhez viszonyítva 1992 és 2003 között a 29–35 NACE iparágakban.

Forrás: *Halpern és szerzőtársai* (2012) számításai OECD és Eurostat-adatak alapján.

Magyarország a legnagyobb értékben Németországból vásárol gépeket, ahol a hozzáadott érték 12,1 százalékát költik K + F-re. Olaszországban ez az érték csak 6,3 százalék. Összehasonlításképpen a hazai gépipar K + F-kiadásai mindössze 1,2 százalékot tesznek ki. Bár nyilván nem tökéletesen, a K + F-intenzitás adhat egyfajta jelzést a felhasznált gép minőségéről.

Halpern és szerzőtársai (2012) megbecsülik, hogy az importált gépek milyen hatást gyakorolnak a vállalati termelékenységre. Mivel az ország legtöbb külkereskedelmi partnere több K + F-et végez, nem meglepő, hogy az importgépek nagyobb mértékben növelik a termelékenységet, mint a hazaiak. A becslés eredményeit a 4.3. táblázat 2. számszlopa mutatta be. (Mivel itt a függő változó a vállalat hozzáadott értéke, nem pedig árbevétele, az együtthatók nem hasonlíthatók közvetlenül össze az 1. számszlop együtthatóival.) A tőke (tárgyi eszközök) ugyanakkora könyv szerinti értéke mellett termelékenyebb az a vállalat, amely magas K + F-tartalmú gépet használ. Ha egy átlagos feldolgozóipari vállalat lecserélné magyar gépeit *ugyanolyan értékű* német gépekre, amelyek K + F-tartalma mintegy tízszer akkora, akár 20 százalékos termelékenységnövekedést is elérhetne.

Az import hatása a bérekre

Tehát mind az input-, mind a tőkeimport növeli a termelékenységet. A növekvő termelékenység a vállalatok számára lehetővé teszi, hogy növeljék piaci részesedésüket. A nagyobb kereslet kielégítéséhez azonban több erőforrásra, köztük

munkaerőre van szükség. A megnövekvő munkakereslet megmutatkozhat magasabb bérekben – ez a már említett közvetett hatás. Az is elképzelhető, hogy az importgépek és importinputok használatához speciálisan képzett munkaerő szükséges, illetve hogy a kiszervezés miatt az elvégzett tevékenységek jellegének eltolódása megváltoztatja a keresletet szerkezetét; közvetlenül hatást gyakorolva a munkabérekre. Ez azt jelenti, hogy a kiszervezés és a tőkeimport által gerjesztett hatások különbözők az egyes csoportok között, és ezzel a jövedelmi egyenlőtlenségekre is hatással vannak.

Ebben a részben *Pető* (2012) alapján a magyar élelmiszeripar példáján mutatjuk be, hogy a vállalat – tevékenységéhez szorosan kötődő – importtevékenysége hogyan hat az egy adott tevékenységet végző dolgozók bérére. A megközelítés újdonsága, hogy *Pető* (2012) a dolgozók FEOR-besorolása alapján képes megkülönböztetni a kiszervezés egyes foglalkozásokra gyakorolt eltérő hatását. Az irodalomban elterjedt iparági vagy cégszintű megközelítések megtévesztők lehetnek, hiszen nem veszik figyelembe, hogy az összehasonlított bérek a termelési folyamat minőségileg nagyon különböző részeihez kapcsolódhatnak.

Ahhoz, hogy ezt a tevékenységeken alapuló szemléletmódot érvényre juttassa, *Pető* (2012) aszerint kategorizálja a cégek importált javait, hogy mennyire szorosan kapcsolódnak az adott foglalkozáscsoport tevékenységéhez. Ezt a magyarországi vámstatisztika univerzális külkereskedelmi adatfelvétele teszi lehetővé, amely hatjegyű termékkódokat tartalmaz. A tanulmány három bináris importváltozót különböztet meg, követve a szűk és tág értelemben vett kiszervezés mérési koncepcióját. Az első jelöli, ha a cég összes importja meghalad egy küszöböt (*import*), a második a dolgozó foglalkozásához kapcsolódó jelentős importtevékenységet jelez (*kapcsolódó import*, például „húsfeldolgozó” esetén bármilyen hús importja), a harmadik pedig akkor veszi fel az 1 értéket, ha a cég importjai között az adott foglalkozás outputja is szerepel számottevő mértékben (*outputimport*, például „húsfeldolgozó” esetén feldolgozott baromfi importja).

A 4.5. táblázatban *Pető* (2012) két becsült modelljét mutatjuk be. Az első becslési módszere [(1) és (2) oszlop] keresztmetszeti OLS, a második [(3) és (4) oszlop] pedig a cégek nem megfigyelhető, ám feltehetően endogenitást okozó tulajdonságaira kontrollál *vállalati fix hatások* bevezetésével. Ez utóbbi esetben a bérhatást csak vállalaton belül mérjük: egyrészt az időbeli változásokból (az import megkezdése után a bérek megváltoznak), másrészt a foglalkozások közti eltérésekből (például a húsimport kapcsolódó import a húsfeldolgozók számára, de a sütőipari dolgozók számára nem).

Amint a 4.5. táblázat (1) és (2) oszlopából is látható, az összesített import hatása pozitív. Ez azonban nemcsak a már említett közvetett és közvetlen hatás eredője, hanem azt a hatást is magában foglalja, hogy a kiszervezés következtében megváltozott tevékenységek/feladatok új készséget, szakképzettséget kívánnak. Például ha egy borászatban olyan döntés születik, hogy a továbbiak-

ban nem maguk oltják az új fajtákat, hanem francia élelmiszer-mérnökök által megalkotott tökékekkel kívánnak dolgozni, akkor a szőlő erjesztőinek a munkaerőpiacukon esetleges atipikus szaktudásra van szükségük, hogy új termelési folyamatot vezessenek be (eltérő időzítéssel, hőfokokkal, hordókkal), amely kihasználhatja az új technológia előnyeit. Ha pedig ez a helyzet, akkor joggal várhatnak részesedést a vállalat által elért extraprofitból.

4.5. táblázat: Az import és a kiszervezés hatása az élelmiszeripari bérekre

	A bruttó kereset logaritmusa			
	(1)	(2)	(3)	(4)
Import	0,044** (0,018)	0,047*** (0,017)	-0,005 (0,008)	-0,009 (0,008)
Kapcsolódó import	0,039** (0,019)	-	-0,031** (0,007)	-
Outputimport	-	0,047*** (0,017)	-	-0,014** (0,007)
Cégszintű kontrollváltozók	méret (létszám logaritmusa), nettó árbevétel logaritmusa, külföldi tulajdon indikátora, exportstátus, régió, kétértékű iparágváltozó, tőke-munka arány		méret (létszám logaritmusa), nettó árbevétel logaritmusa, külföldi tulajdon indikátora, exportstátus, tőke-munka arány, termelékenység	
Egyéni kontrollváltozók	nem, foglalkozás, iskolai végzettség, tapasztalat, (tapasztalat) ²			
Cég fix hatás	nem		igen	
Identifikált hatás	kompozit		közvetlen	
R ²	0,78	0,78	0,77	0,77
Megfigyelések száma	17 443	17 443	17 478	17 478
Klaszterek száma	3 870	3 870	1 285	1 285

Megjegyzés: Zárójelben a cégekre csoportosított standard hibák.

***1 százalékos szinten **5 százalékos szinten *10 százalékos szinten szignifikáns.

Forrás: *Pető* (2012) A3–4. táblázata alapján.

A regressziós eredmények azt mutatják, hogy egy dolgozó átlagosan 3,9 százalékkal többet keres, ha a cége a munkafolyamatához kapcsolódó terméket importál, és 4,7 százalékkal, ha a szűken vett tevékenységének a végterméke is része a céges importnak. Első látásra ezeket az eredményeket úgy is magyarázhatnánk, hogy a kiszervezés még az érintett szakmában dolgozó munkásoknak sem árt. Meg kell azonban jegyeznünk, hogy a bérkülönbség szelekciós hatást is tartalmaz, hiszen az (1) és (2) oszlopban nem kontrollálunk vállalati fix hatásokra. Ezek a becslések a kiszervezés közvetett és közvetlen hatásának az összegére adnak becslést, mert a ez a modell nem kontrollál a közvetett hatással járó termelékenységre, míg a későbbi modellekben igen.

A 4.5. táblázat (3) és (4) oszlopa vállalati fix hatásokat is kiszűri. Ekkor cégen belül hasonlítunk össze importáló és nem importáló foglalkozásokat, valamint import előtti és import utáni béreket. A kiszervezéssel kapcsolatos becsült paraméterek előjelet váltanak, és ugyanúgy szignifikánsak, mint az első

két modellben. Azok a dolgozók, akiknek a cége a foglalkozásukhoz köthető terméket importál, az import után 1,4–3,1 százalékos közötti béresést szenvednek el. Észre kell vennünk azt is, hogy azok a dolgozók, akiknek a munkafolyamata nem kapcsolódik szervesen az importhoz, nem tapasztalnak szignifikáns bérhatást.

Összegezve, a hatások előjeleit tekintve az eredmények megfelelnek a várakozásainknak és a szakirodalomban találtaknak (*Helpman, 2011*): az empirikus eredmények arra utalnak, hogy az élelmiszer-ipari dolgozók joggal félhetnek az ágazatban történő kiszervezésektől. Ám ez a jövedelmi hatás relatíve kicsi, és nem feltétlen általánosítható más iparágakra. *Pető (2012)* szerint a magyar textiliparra ugyanezek a becslések pozitív bérhatást mutatnak az import termelékenység-növelő hatása miatt.⁵

Ezek az eredmények további kérdéseket vetnek fel. Láttuk, hogy az import növeli a termelékenységet, de kikhez kerül a többlet? Az itt bemutatott eredmények arra utalnak, hogy az import hatása a bére heterogén a különböző foglalkozási csoportokat tekintve. Van másik dimenzió is, ami mentén megfigyelhetünk ilyesfajta heterogenitást? A következőkben ezekre a kérdésekre keressük a választ.

A külkereskedelem hatása a béregyenlőtlenségre

Az eddig bemutatott eredmények alapján kijelenthetjük, hogy a hazai vállalatokra is igaz, hogy a külkereskedelem javítja termelékenységüket, és ezt a teljesítményjavulást legalábbis részben dolgozóikkal is megosztják. Nem minden dolgozót érint azonban egyenlő részben a megnövekvő kereslet. Ebben az alfejezetben azt vizsgáljuk, hogyan befolyásolja a külkereskedelem a bérek közötti egyenlőtlenséget. Mivel a külkereskedő vállalatok több szempontból is eltérnek a többtől, természetes, hogy munkaerő-keresletük összetétele is különböző. Ha a külkereskedelmi szerepvállalás növekedése miatt a munkakereslet jobban nő olyan csoportok esetében, amelyekben már az importot megelőzően is magas volt a bér, az a béregyenlőtlenség növekedéséhez vezet.

Pavcnik–Goldberg (2007) számos mechanizmust sorol fel, amelyen keresztül a nemzetközi kereskedelem hatással lehet a bérek eloszlására. Ezeket az alapján csoportosíthatjuk, hogy milyen dimenziók mentén teremtenek nyerteseket és veszteseket. A legegyszerűbb ilyen dimenzió, amint azt már említettük, a szakképzettség vagy iskolázottság szintje lehet. A *Stolper–Samuelson*-hatás azonban azt mutatja, hogy a külkereskedelem hatása nem feltétlenül növeli az egyenlőtlenségeket (*Stolper–Samuelson, 1941*). Ez a korai klasszikus tétel azt mondja ki, hogy a nemzetközi kereskedelem hatására a feltörekvő országokban a képzetlen munkaerő relatív bére növekszik, így ott a béregyenlőtlenség csökken. Ennek oka, hogy ezekben az országokban a képzett munkaerő a szűkösebb tényező, ezért ezekben az országokban azokra a termékekre fognak specializálódni, amelyek relatíve sok képzetlen munkaerőt igényelnek, megnövelve ezzel

⁵ Az is igaz azonban, hogy ezekben a regressziókban csak a bére gyakorolt hatást vizsgáljuk; például lehetséges, hogy a vállalat a kiszervezés után változatlanul hagyja a munkabéreket, de munkahelyeket szüntet meg, azaz a munkaerő-kereslet változtatásával alkalmazkodik.

az ilyen típusú munka keresletét. A specializáció azért lép fel, mert a feltörekvő vagy fejlődő országban olcsóbb gyártani a kevésbé tudásintenzív javakat, míg a fejlett országban a képzett munkaerő nagyobb tömege miatt a tudásintenzívebb termékek gyártására kedvezőbbek a feltételek (Feenstra, 2004, 1–31. o.). Bár valamennyire érvényesül a Stolper–Samuelson-hatás, de elsődleges fontosságát az irodalom nagyobb része szerint az adatok nem támasztják alá. Például Bustos (2011) ellentétes hatást talál argentin cégek vizsgálata során a Dél-amerikai Közös Piac (Mercosur) létrejötte által előidézett kereskedelem-liberalizáció idejéből: a liberalizáció hatására a képzett bérek jobban megnöttek, mint a képzetlenek.

Feenstra–Hanson (1997) kiszervezésmodellje is magyarázatot adhat a klaszikus elméletnek ellentmondó empirikus tényre, hiszen abban a modellben a fejlett országban kevésbé tudásintenzívnek számító tevékenységek (amelyeket kiszerveznek a fejlődő országokba) a fejlődő országban a tudásintenzív feladatok közé tartoznak a nagy technológiai szakadék miatt. Ezáltal a fejlődő ország szempontjából a kiszervezés által a képzettek munkaereje iránti kereslet nő. Acemoglu (2002) és Koren–Csillag (2011) úgy érvel, hogy a fejlettebb technológiák működtetése átlagosan magasabb képzettséget igényel, tehát ezekben a mechanizmusokban az import a termelékenységre gyakorolt hatásán keresztül készségi igényes technikai fejlődést indukál. A legkézenfekvőbb példa az ilyen mechanizmusra a következőkben részletesen is megvizsgált tőkejavak (gépek) importja, hiszen ez tekinthető közvetlen technológiaiimportnak is. De az általunk korábban említett borászpélda is ide tartozik, amikor az importált input jobb minőségű, és a további termelési szakaszokban magasabb tudásszintet megkövetelő bánásmódot igényel. A szakirodalomban található példát arra is, amikor az exporttevékenység vált ki a minőség javítására való kényszert, amely magasabb szintű tudást követel a munkaerőtől (részleteiben lásd Verhooijen, 2008). Bár az eredmények ezen a területen egyenként nagyon meggyőzők, sajnos, az import által indukált készségi igényes technikai fejlődés hatásának ökonometriai identifikációja korlátokba ütközik. Az egyik legfontosabb korlát, hogy amint Spitz-Oener (2006) kifejti, elengedhetetlen az előző pontokban már említett tevékenységen alapuló megközelítés (lásd még Pető, 2012).

A másik dimenzió, amely mentén az import bérhatásában fellépő heterogenitás jelentősebb lehet a jövedelmi egyenlőtlenség alakulásának szempontjából, a vállalati szervezetben elfoglalt hely, azaz hogy a munkavállaló mennyire van irányító pozícióban. Ez az adatokban a foglalkozás dimenzióját jelenti. Az ezzel a tényezővel foglalkozó szakirodalom jóval kisebb és rövidebb múltra tekint vissza. Az alapvető heterogenitás itt abban áll, hogy vállalatvezetők különleges feladatokat töltenek be, amelyek inherensen mások, mint például a gépeket működtető munkásokéi.

Nem lenne ugyanis megalapozatlan azt a hipotézist felállítani, hogy a termelést irányító vezetők kapják a hatékonyság növekedéséből fakadó többlet-

profitot. *Tóth* (2011) emellett érvel, hogy az is elképzelhető, hogy az irányítás alsóbb szintjein (munkafelügyelők) – a termelést közvetlenül felügyelők információs monopóliumának köszönhetően – találjuk meg az importnak tulajdonítható bértöbbletet. Ugyanakkor *Eaton és szerzőtársai* (2009) arra keresnek bizonyítékot, hogy az importtevékenységet kezdeményező, a kapcsolatok kialakításában döntő szerepet játszó felsővezetők specifikus készségeik miatt ők sajátítják ki a jelentkező extraprofitot.

A készségek iránti kereslet

Az egyik ismérv tehát, amit a szakirodalom fontosnak talál a külkereskedelem hatásainak szempontjából, a munkaerő képzettsége. Azokban az országokban, amelyek emberi tőkében gazdagok, a külkereskedelem szükségszerűen növeli a képzett munkaerő iránti relatív keresletet. A klasszikus elméleti irodalom szemszögéből meglepő viszont, hogy a bemutatott eredmények szerint a fejlődésben lévő országok is ugyanezt tapasztalják, ahol pedig a magasán képzett munkaerő relatíve szűkös erőforrás.

Koren–Csillag (2011) szerint a képzettség iránti kereslet növekedése egészen közvetlen hatása a megnövekvő importnak. Mint már láttuk, az importált gépek magasabb technológiai színvonalat képviselnek, mint a hazaiak. Így az üzemeltetésükhöz is magasabb fokú formális képzettség vagy nagyobb gyakorlatban szerzett tapasztalat szükséges. Vagyis a gépimport pontosan az olyan dolgozók iránti keresletet növeli meg, akiket eleve jobban értékelt a munkaerőpiac.

Tekintsük azokat a dolgozókat, akiknek a foglalkozási besorolása valamilyen ipari gép üzemeltetését követeli meg! Rájuk egészen közvetlenül hathat a gépimport, hiszen azzal nemcsak a vállalat hatékonyságának és méretének növekedésén keresztül, hanem mindennapi munkájuk során is kapcsolatba kerülnek. A dolgozók pontos FEOR-besorolása és a külkereskedelmi adatok pontos termékbesorolása azt is lehetővé teszi, hogy az importkitettséget jobban mérjük. Egy „nyomdaipari gépkezelőre” például az „offszet nyomdagép” importja közvetlenül hat, míg az „esztergagép” importja nem, legfeljebb közvetetten.

A Bértarifa-felvételben 99 ezer gépkezelőt találunk 1994 és 2004 között. Közülük 39 ezer dolgozott olyan vállalatban, amelyik már korábban importált a foglalkozásának megfelelő berendezést. Ők átlagosan 20 százalékkal többet keresnek, mint ugyanolyan foglalkozású, nem importáló vállalatnál dolgozó társaik (*Koren–Csillag*, 2011, 1. és 2. táblázat). Ez a bérkülönbség azonban más, vállalatok közötti különbségnek is betudható (az importáló vállalatok nagyobbak, nagyobb eséllyel külföldiek, és nagyobb eséllyel exportálnak). Hogy pontosan azonosítsuk az importált gépek munkakeresleti hatását, több vállalati és egyéni változóra is kontrollálnunk kell.

A 4.6. táblázat (1) oszlopa egy olyan lineáris regresszió eredményét mutatja, amelyben a keresetek logaritmusát magyarázzuk az importváltozóval (most csak a gépimportot tekintve), valamint a vállalat méretével, külföldi tulajdon

egyfajta indikátorával, FEOR/év fix hatásokkal, a dolgozó nemével, korával és iskolai végzettségével. (A kontrollváltozók együttthatóit nem mutatjuk be.) E változók hatását kiszűrve, már csak 10,5 százalék a bérkülönbség az importáló és nem importáló gépkezelők között.

4.6. táblázat: A gépipport hatása a gépkezelői bérekre

	A bruttó kereset logaritmusa					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Foglalkozásnak megfelelő gépipport	0,105*** (0,012)	0,082*** (0,013)	0,028** (0,013)	0,032** (0,013)	0,053*** (0,016)	0,004 (0,016)
Bármely gép importja	-	0,055*** (0,013)	-	-0,019 (0,017)	-	-
Foglalkozásnak megfelelő gépipport olyan országból, ahol magas a K + F	-	-	-	-	0,072*** (0,016)	0,036** (0,017)
Vállalati kontrollváltozók: foglalkoztatás logaritmusa, külföldi tulajdon						
Egyéni kontrollváltozók: FEOR és év fix hatás, nem, középfokú végzettség, életkor, életkor négyzet						
Megfigyelések száma	543 175	543 175	32 549	32 549	543 175	32 549
R ²	0,404	0,409	0,862	0,862	0,404	0,862

Megjegyzés: Az egyéni és vállalati kontrollváltozók együttthatóit nem mutatjuk be. Az (1), (2) és (5) oszlopok becslési módszere OLS, a (3), (4) és (6) pedig fix panelhatásokkal. Zárójelben a cégekre csoportosított standard hibák szerepelnek.

***1 százalékos szinten **5 százalékos szinten *10 százalékos szinten szignifikáns.

Forrás: *Koren–Csillag* (2011) 4. és 5. táblázata alapján.

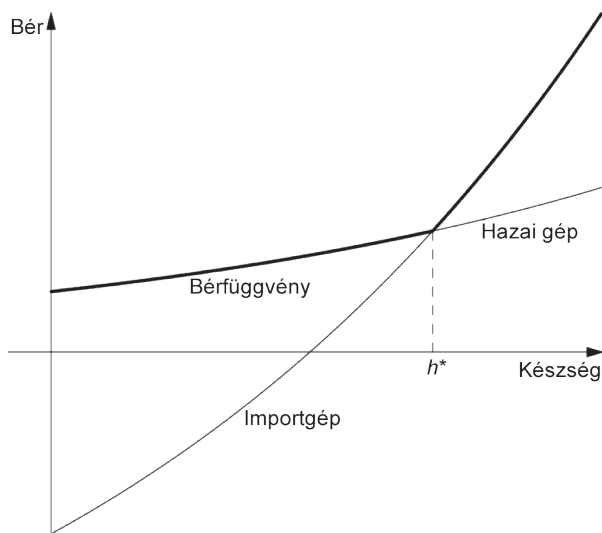
A 4.6. táblázat (2) oszlopában elkülönítjük az általános gépipportot az egyén foglalkozásának megfelelő gép importjától. Ha például egy nyomdagépkezelő olyan cégnél dolgozik, amely esztergagépet importált, akkor 5,5 százalékkal magasabb bért kap, mint a nem importáló cégeknél dolgozó nyomdagépkezelők. Ez betudható a cégek közötti szelekciónak, de az import közvetett hatásának is. Ha viszont a dolgozó vállalata nyomdagépet importál, akkor ő $5,5 + 8,2 = 13,7$ százalékkal magasabb bért kap, mint azok a társai, akiket nem importáló cégek alkalmaznak. A 8,2 százalékos különbség az import közvetlen hatása.

A bérkülönbség részben az eltérő képzettségnek, részben pedig a képzettség megnövekvő hozadékának tudható be. A hazai gépet üzemeltető gépkezelők között az középsikolai végzettség bérprémiuma (érettségizett, illetve szakmunkásképzőt végzettek átlagbére az általános iskolát végzettekhez képest) 6,9 százalék. Az importgépeken dolgozók között ugyanez a többlet 11,3 százalék (*Koren–Csillag*, 2011, 6. táblázat 1. oszlopa). Vagyis az importgépeken jelentősen magasabb a formális képzés hozadéka.

A gépkezelők releváns készségeinek azonban csak egy kis részét magyarázza az iskolai végzettség. A munkahelyi képzésnek, a tapasztalatnak vagy a meglévő képességbeli különbségek hatását nem tudjuk megmérni. Ha az importált gépen nagyobb e készségek hozadéka, akkor a vállalatok nyilván a jobb kész-

ségű munkásokat fogja az importgépekhez rendelni.⁶ Ennek egy gondolati keretét mutatja be a 4.6. ábra, amely az eltérő készségű gépkezelők lehetséges béreit ábrázolja hazai és importgépeken. A munkások a lehető legmagasabb bére törekvésnek, ezért olyan gépen fognak dolgozni, amelyen a bérgörbe magasabb. A készségek függvényében mindkét típusú gépen növekszik a termelékenység (és így a bér), de azok hozadéka az importgépen magasabb. Így egy bizonyos h^* készségszint fölött mindenki importgépen dolgozik, az alatt mindenki hazai gépen.

4.6. ábra: A képzettség határterméke hazai és külföldi gépen



Forrás: Koren–Csillag (2011) 1. ábrája alapján.

Hogyan szűrhető ki a nem megfigyelt készségek hatása? A Bértarifa-felvételben személyi azonosító hiányában az egyének nem követhetők az egyes évek során, de életkoruk, nemük, iskolai végzettségük és pontos munkakörük alapján csoportokba sorolhatók, és egy adott csoport átlagbéreinek változása megmérhető. Összehasonlíthatjuk például az 1948-ban született, női, érettségivel rendelkező textilipari gépkezelők bérét egy adott vállalaton belül az importálás előtt és után. Mivel ezek a csoportok meglehetősen homogének (sokszor csak egy fő szerepel a csoportban), az így kapott bérkülönbségből már nagyrészt kiszűrhető az eltérő készségek hatása.

E csoporton belüli becslés eredményét mutatja be a 4.6. táblázat (3) és (4) oszlopa. Azt találjuk, hogy az importgép vásárlása után körülbelül 3 százalékkal megnőnek a bérek az adott csoporton belül, vagyis körülbelül ekkora lehet az importgépek közvetlen oksági hatása.

Az importadatok részletes bontása lehetővé teszi, hogy tüzetesebben szemügyre vegyük a bérekre ható okokat. A származási országok K + F-intenzitá-

⁶ Lásd például a számítógépet használó munkások közti szelekcióról DiNardo–Pischke (1997) és Entorf–Gollac–Kramarz (1999) munkáit.

sa ugyanis jelentősen eltérhet egymástól. A 4.6. táblázat (5) és (6) oszlopában megkülönböztettük a magas K + F-intenzitású országokból származó importot.⁷ Az innen érkező import bérnövelő hatása jóval magasabb; a teljes bértöbblet 60–90 százaléka a magas K + F-nek tudható be. Ez konzisztens azzal az értelmezéssel, hogy a gépipport a benne rejlő technológián keresztül fejti ki a hatását.

Egy egyszerű modellben Koren–Csillag (2011) azt is bemutatja, hogy milyen általános egyensúlyi hatásai vannak a gépipportnak. Ahogy a külkereskedelmi liberalizáció hatására az importált gépek ára csökken, egyre több vállalat kezd el importálni. A náluk dolgozó gépkezelők termelékenységé megnő, és magasabb bért kapnak, mint korábban, de azok a gépkezelők is béremelést kapnak, akik már régebb óta használnak importgépet. Mivel az ő munkájukhoz szükséges gép olcsóbb, és szélesebb körben elérhetővé vált, ezzel munkapiaci lehetőségeik kitágultak. A béremeléssel a vállalat megakadályozhatja, hogy a régebb óta importgépen dolgozó, jól képzett gépkezelők kilépjenek. Ez a hatás az adatokban is megfigyelhető: Azokban a foglalkozásokban, amelyekben gyorsabban nő az importgéphasználat aránya, gyorsabban nő az importgépen dolgozók bértöbblete. Ha például 10 százalékponttal nő az importgépet használók aránya, az a többi azonos foglalkozású dolgozóhoz képest 0,5 százalékkal növeli a már importgépen dolgozók fizetését (Koren–Csillag, 2011, 7. táblázat 2. oszlopa).

Vállalatvezetők és más munkakörök iránti kereslet

A következőkben Tóth (2011) alapján azt vizsgáljuk, hogy eltérően hat-e az import a különböző vállalatvezetői csoportokra, illetve a többi alkalmazottakra, és ha igen, kihez kerül az importnak betudható többlet. Míg a képzettségi szintek szerinti heterogenitásról kiterjedt irodalom szól, a munkahelyi hierarchia és más, foglalkozási csoportok szerinti bérkülönbségekkel általában kevesebben foglalkoznak. A téma különösen érdekes, mert a rendszerváltást követően a piacgazdaságban – a vállalatok számának növekedésével – hirtelen megnőtt a vezetői munkakörök száma, és megváltoztak a vállalatvezetői feladatok is. Az új viszonyok közepette nagyobb szükség lett az (új) vezetői feladatok ellátására képes munkaerőre. Ez az időszak a máig jellemző jövedelmi struktúrák kialakulásában is fontos szerepet játszott, tehát önmagában érdekes, hogy mennyiben járult hozzá a külkereskedelmi liberalizálás a hierarchia tetején lévők jövedelmének megugrásához. Tóth (2011) az export- és az import jövedelemnövelő hatását a munkavállalók négy kategóriájában vizsgálja: felső- és középvezetők (részegységek vezetői), közvetlen termelésirányítók (szupervizorok) és további alkalmazottak. (A vezetői besorolás a FEOR-besorolás szerkezetéből olvasható ki.)

Amint már erről az alfejezet legelején volt szó, a külkereskedelem pozitívnak bizonyuló bérhatását bármelyik vezetői réteg élvezheti. Vagy kulcsszerepet ját-

⁷ Azokat az országok nevezzük így, amelyek az OECD K + F-rangsorában az első 10 helyen állnak: Svédország, Norvégia, Japán, Belgium, Dél-Korea, Finnország, Németország, Dánia, Egyesült Államok és Egyesült Királyság.

szik a külkereskedelmi tevékenység által elérhető hatékonyságnövelés elérésében (középvezető, művezető), vagy különleges képességei és ismeretségi köre fontos a gyümölcsöző export-/importkapcsolat kiépítésében (felsővezető), vagy egyszerűen információs járadékra tehet szert (művezető).

Tóth (2011) – hasonlóan a korábban említett tanulmányokhoz – a Bértarifafelvétel és a vámstatisztika 1994 és 2003 közti adatait használja. A négyjegyű FEOR-kódok alapján képes szétválasztani, hogy melyik munkavállaló milyen szintű vezetői feladatokat lát el. Exportőrnek nevezi azt a vállalatot, amelynek exportja meghaladja árbevételének 10 százalékát, a tőkeimportőr indikátorváltozó az 1 értéket veszi fel, ha a vállalat a múltban nagyobb értékben vásárolt külföldön a termeléséhez szükséges gépet.

Az export/import bérhatását *Tóth* (2011) egy Mincer-féle béregyenlettel becsli; a bértöbblet az export, illetve import változóinak együtthatója. A négy vezetői csoportra külön-külön készült becslés. Kontrollváltozóként szerepelnek cégszintű (méret, régió), valamint a munkavállaló megfigyelhető tulajdonságait szűrő változók (nem, végzettség, munkatapasztalat). Becslési eljárásként keresztmetszeti OLS-t és vállalati fix hatásokat tartalmazó panelt alkalmaz a tanulmány. Ez utóbbi esetben az export- és importváltozók együtthatója a bér *növekedését* hivatott mérni az exportálás és importálás megkezdését követően. Végül a regressziókat *Tóth* (2011) megismétli külön-külön az egyes évekre. A következőkben röviden összefoglaljuk a főbb következtetéseket, amelyeket az eredményekből le lehet vonni.

A szakirodalommal való összehasonlíthatóság érdekében *Tóth* (2011) először megbecsüli az export bérhatását anélkül, hogy a regressziókba beletenné az importtevékenységet és a külföldi tulajdont jelző változókat. Az export okozta bértöbblet mind a négy csoportban jelentős mértékű (4–21 százalék), és szignifikáns minden konvencionális szinten (*Tóth*, 2011, 7.1. táblázat). A regressziók szerint az export pozitív bérhatása annál erősebb, minél magasabbra lépünk a hierarchiában. Ezek az eredmények beleillenek a *Bernard és szerzőtársai* (2007) által leírt képbe, ugyanakkor gyakorlatilag összeomlanak, amikor a regressziókban szerepeltetjük a másik két külföldi kapcsolatot jelölő indikátort. Ebben az esetben az export bérhatása többé nem különbözik szignifikánsan nullától (lásd 4.7. táblázat). E szerint nem az exporttevékenység az, amihez valamifajta extrakifizetés kapcsolódik, hanem az import. Ez egybecseng a korábban mondottakkal, miszerint megkérdőjelezhető az a vélekedés, amely az exportot tartja a gazdasági fejlődés kulcsának, és gyanús-nak tart minden importtevékenységet. Nemcsak a termelékenység növelése, hanem a bérhatás tekintetében is elmondhatjuk, hogy az import, ha magasabb szintű technológiát képvisel (például tőkeimport az Egyesült Államokból), hozadéka pozitív.

Hogyan hat az import az egyes vezetői kategóriák béreire? A 4.7. táblázatból látjuk, hogy az importváltozó mindig szignifikáns, az együtthatója 13–14

százaléknál éri el a csúcspontot a termelésirányítók és a középvezetők regresszióiban, míg a felsővezetőkénél és a termelő munkavállalóknál (beosztottaknál) a számított import bérhozadéka 7,5 százalék körül alakul. Ez egy fordított *U* alakú mintát ad, azaz az importból származott többletből arányaiban többlet kapnak a középvezetők és a felügyelők/csoportvezetők. Ezt úgy is értelmezhetjük, hogy a vezetők azon készségét díjazza a piac, hogy képesek a termelési folyamatot úgy átalakítani, hogy kiaknázhatóak legyenek az importtevékenység megkezdése után megjelenő új lehetőségek. Ezt a hatásmechanizmust hangsúlyozza Tóth (2011), részben Mion–Opromolla (2011) is. Ehhez kapcsolódva Caliendo–Monte–Rossi–Hansberg (2012) modellje bemutatja, hogy a vállalatok növekedését, zsugorodását nagy valószínűséggel a hierarchia átszervezése kíséri, akárcsak a külkereskedelmi tevékenység elkezdését.

4.7. táblázat: Az import és az export hatása a bérekre foglalkozási csoportonként (keresztmetszeti eredmények)

	A bér logaritmusa			
	beosztottak	termelésirányítók	középvezetők	felsővezetők
Exportőr	-0,00281 (0,0100)	-0,0412* (0,0242)	-0,0328 (0,0331)	-0,00564 (0,0445)
Tőkeimportőr	0,0763*** (0,0115)	0,129*** (0,0213)	0,139*** (0,0418)	0,0755** (0,0359)
Külföldi tulajdon	0,197*** (0,0161)	0,249*** (0,0257)	0,348*** (0,0429)	0,475*** (0,0563)
Egyén kontrollváltozói	igen	igen	igen	igen
Cégszintű kontrollváltozók	igen	igen	igen	igen
Cég fix hatás	nem	nem	nem	nem
Év kétértékű változó	igen	igen	igen	igen
Megfigyelések száma	501 590	33 155	8712	6928
R ²	0,740	0,663	0,613	0,554

Megjegyzés: Az egyéni és vállalati kontrollváltozók együttthatóit nem mutatjuk. Az egyén kontrollváltozói: *foglalkozás* (négyjegyű FEOR), (munkahelyi) *tapasztalat*, *tapasztalat*², *iskolai végzettség*, *nem*. A cégszintű kontrollváltozók: *méret* (az alkalmazottak száma), *régio*. Becslési módszer: OLS. Zárójelben a cégekre csoportosított standard hibák.

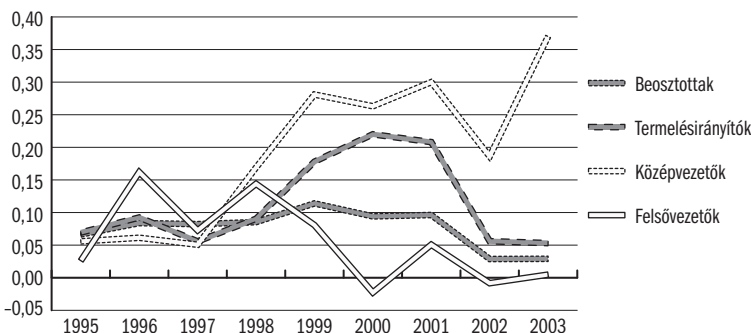
***1 százalékos szinten **5 százalékos szinten *10 százalékos szinten szignifikáns.

Forrás: Tóth (2011) 7.1. táblázata alapján.

Tóth (2011) ugyanezeket a regressziókat lefuttatja évekre lebontva is; ezáltal képet kaphatunk az import bérhatásának időbeli alakulásáról. Ez látható az 4.7. ábrán a különböző munkavállalói csoportok szerint, a számok egy olyan regresszióból származnak, amely – az ismertett változók mellett – a cégre jellemző tőke–munka arányra is kontrollál. Ennek a változónak a szerepeltetése (más, az import státussal korreláló változókkal együtt) fontos az endogenitás kiszűrése érdekében, ugyanakkor az import hatékonyságnövelő hatásának egy fontos csatornája lehet, ezért nem szerepel az alapmodellben (4.7. táblá-

zat). Meglepő módon az ebből a regresszióból kapott együtthatók még seb-
ben mutatják a fennálló bérkülönbségeket.

4.7. ábra: Az import és az export hatása a bérekre a különböző foglalkozási csoportokban évekre lebontva (keresztmetszeti eredmények)



Megjegyzés: A jelölt pontok a tőkeimportot jelölő indikátor együtthatója az egyes évek részmintáiban; ugyanazt a keresztmetszeti modellt használjuk, mint a 4.7. táblázatban, kibővítve azzal, hogy kontrollálunk a tőke–munka arányra is (amely csak még inkább kiemeli a következtetéseinket).

Forrás: Tóth (2011) 6. ábrája.

A fentebb leírt eredmények az 1998 utáni időkből származnak, addig nem egyértelmű, melyik foglalkozási réteg profitált leginkább (ha egyáltalán) a tőkeimportból. Az 1998-as határ nagyon közel van a Kézdi (2002) által meghatározott időszakhoz, amikor a magyar munkaerőpiac átalakulásának első, strukturális szakasza befejeződött. Ahogyan Tóth (2011) kifejti, valószínűleg a minta első éveiben a rendszerváltás reformdömpingjének, a magyar gazdaság radikális átalakulásának hatása látszódik az első évekre számolt együtt-hatákon.

Következtetések

Tanulmányunkban megmutattuk, hogy a külkereskedelem – és különösen az import – általában bérnövelő hatású. Nem mindenki nyer egyformán, és bércsökkenésre is találtunk példát, de az elsődrendű hatás a bérek növekedése irányába mutat. Milyen gazdaságpolitikával lehet az ebből fakadó bérelőnyöket kiaknázni?

Először is, a cégeknek csak a kisebbik része vesz részt a külkereskedelemben, annak ellenére, hogy ez számukra is jelentős termelékenység-növekedéssel járna. Különösen a kisebb vállalatok külföldi kapcsolatai korlátozottak. Célzott információs, támogatási és finanszírozási kampányokkal ez a részvétel növelhető. Érdekes azonban, hogy nemcsak a külpiacra lépést, az export-versenyképesség növelését kell célul kitűzni, hanem az importpiacok elérését is. A kisvállalatok többsége valószínűleg nincs tisztában az importlehetőségekkel, és azzal, hogy ez számára mekkora költségmegtakarítással járna, és milyen szervezeti és

technológiai változtatások szükségesei hozzá. Célszerűnek tartanánk a vállalatokat különösen a fejlett technológiai importra ösztönözni.

Másodszor, láttuk, hogy az import különösen erős hatással van a képzettebb munkaerőre és a termelésirányító vezetőkre. Gyakran a technológiai import az egyetlen lehetőség egy dolgozónak arra, hogy világszínvonalú technológiával dolgozzon, és azon ismereteket szerezzon. Az import esetleges hosszabb távú, tanulási hatását nem vizsgáltuk, de fontosnak tartjuk, hogy ezt a lehetőséget a szakpolitika ne gátolja, hanem elősegítse. Az alacsonyabb képzettségűekre gyakorolt gyengébb vagy esetleg negatív bérhatást pedig számukra célzott programokkal kell orvosolni, nem pedig kereskedelmi diszkriminációval.

HIVATKOZÁSOK

- ACEMOGLU, D. (2002): Technical Change, Inequality, and the Labor Market. *Journal of Economic Literature*, Vol. 40. No. 1. 7–72. o.
- ALDOMONTE, C.–BÉKÉS GÁBOR (2009): Trade Complexity and Productivity. IEHAS Discussion Papers, MT-DP 2009/14.
- AMITI, M.–KONINGS, J. (2011): Trade Liberalization, Intermediate Inputs and Productivity: Evidence from Indonesia. *American Economic Review*, Vol. 97. No. 5. 1611–1638. o.
- BÉKÉS GÁBOR–HALPERN LÁSZLÓ–KOREN MIKLÓS–MURAKÖZY BALÁZS (2011a): Still Standing: How European Firms Weathered the Crisis. The third EFIGE policy report. Blueprint Series, Bruegel, Brüsszel, Vol. XV.
- BÉKÉS GÁBOR–MURAKÖZY BALÁZS–HARASZTOSI PÉTER (2011b): Firms and Products in International Trade: Data and Patterns from Hungary, *Economic Systems*, Vol. 35, No. 1. 4–24. o.
- BERNARD, A. B.–JENSEN, J. B. (1999): Exceptional exporter performance: Cause, effect, or both? *Journal of International Economics*, Vol. 47. No. 1. 1–25. o.
- BERNARD, A. B.–JENSEN, J. B.–REDDING, S. J.–SCHOTT, P. K. (2007): Firms in international trade. *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 21. No. 3. 105–130. o.
- BUSTOS, P. (2011): Trade Liberalization, Exports and Technology Upgrading: Evidence on the Impact of Mercosur on Argentinian Firms. *The American Economic Review*, Vol. 101. No. 1. 304–340. o.
- CALIENDO, L.–MONTE, F.–ROSSI-HANSBERG, E. (2012): The Anatomy of French Production Hierarchies. 2012, mimeo.
- CASTELLANI, D.–SERTI, F.–TOMASI, CH. (2010): Firms in International Trade: Importers and Exporters Heterogeneity in the Italian Manufacturing Industry. *World Economy*, 33. 424–457.
- DINARDO, J. E.–PISCHKE, J.-S. (1997): The Returns to Computer Use Revisited: Have Pencils Changed the Wage Structure Too? *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 112. No. 1. 291–303. o.
- EATON, J.–ESLAVA, M.–KUGLER, M.–TYBOUT, J. (2007): Export Dynamics in Colombia: Firm-Level Evidence. NBER Working Paper, No. 13531.
- EATON, J.–ESLAVA, M.–KUGLER, M.–KRIZAN, C. J.–TYBOUT, J. (2009): A Search and Learning Model of Export Dynamics. Working Paper, Department of Economics, Pennsylvania State University.
- ENTORF, H.–GOLLAC, M.–KRAMARZ, F. (1999): New Technologies, Wages, and Worker Selection. *Journal of Labor Economics*, Vol. 17. No. 3. 464–491. o.
- ETHIER, W. J. (1982): National and international returns to scale in the modern theory of international trade. *American Economic Review*, Vol. 72. No. 3. 389–405. o.
- FEENSTRA, R. C. (2004): *Advanced International Trade: Theory and Evidence*. Princeton University Press, Princeton–Oxford.
- FEENSTRA, R. C. (1994): New product varieties and the measurement of international prices. *American Economic Review*, Vol. 84. No. 1. 157–177. o.
- FEENSTRA, R. C.–HANSON, G. (1997): Foreign Direct Investment and Relative Wages: Evidence from Mexico's Maquiladoras. *Journal of International Economics*, 42. 371–394. o.
- GLOBAL TRADE ALERT (2012): [11th Global Trade Alert](#). Szerk.: *Evenett, S. J.* Centre for Economic Policy Research (CEPR), London.
- GOLDBERG, P. K.–PAVCNIK, N. (2007): Distributional Effects of Globalization in Developing Countries. *Journal of Economic Literature*, Vol. 45. No. 1. 39–82. o.
- GOLDBERG, P. K.–KHANDELWAL, A. K.–PAVCNIK, N.–TOPALOVA, P. (2010): Imported Intermediate Inputs and Domestic Product Growth: Evidence from India. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 125. No. 4. 1727–1767. o.

- GROSSMAN, G. M.–HELPMAN, E. (1991): Innovation and Growth in the Global Economy. MIT Press, Cambridge MA.
- GROSSMAN, G. M.–ROSSI-HANSBERG, E. (2008): Trading Tasks: A Simple Theory of Offshoring. *American Economic Review*, Vol. 98. No. 5. 1978–1997. o.
- HALPERN LÁSZLÓ–HORNOK CECÍLIA–KOREN MIKLÓS–SZEIDL ÁDÁM (2012): Technology Transfer through Capital Imports: Firm-level Evidence. Kézirat.
- HALPERN LÁSZLÓ–KOREN MIKLÓS–SZEIDL ÁDÁM (2011): Imported Inputs and Productivity. CeFiG Working Paper, No. 8.
- HELPMAN, E. (2011): Understanding Global Trade. Harvard University Press, Cambridge, 2011.
- KÉZDI GÁBOR (2002): Two Phases of Labor Market Transition in Hungary: Inter-Sectoral Reallocation and Skill-Biased Technological Change. *Budapest Working Papers on the Labour Market*, 2002.
- KOREN MIKLÓS–CSILLAG MÁRTON (2011): Machines and Machinists: Capital-Skill Complementarity from an International Trade Perspective. CeFiG Working Paper, No. 13.
- MARTINS, P. S.–OPROMOLLA L. D. (2009): Exports, Imports and Wages: Evidence from Matched Firm-Worker-Product Panels. IZA Working Paper No. 4646.
- MAYER, T.–OTTAVIANO, G. (2008): The Happy Few: The Internationalisation of European Firms. *Intereconomics*, Vol. 43. No. 3. 135–148. o.
- MELITZ, M. J. (2003): The Impact of Trade on Intra-Industry Reallocations and Aggregate Industry Productivity. *Econometrica*, Vol. 71. No. 6. 1695–1725. o.
- MION, G.–OPROMOLLA, L. D. (2011): Managers' Mobility, Trade Status, and Wages. CEPR Discussion Paper, No. 1044.
- OLLEY, S.–PAKES, A. (1996): The Dynamics of Productivity in the Telecommunications Equipment Industry. *Econometrica*, Vol. 64. No. 6. 1263–1297. o.
- PETŐ RITA (2012): Imports, Offshoring and Wages: The Case of The Hungarian Food and Textile Industry. Master's Thesis. Central European University, Budapest.
- SPITZ-OENER, A. (2006): Technical Change, Job Tasks, and Rising Educational Demands: Looking outside the Wage Structure. *Journal of Labor Economics*, Vol. 24. 2. 235–270. o.
- STOLPER, W. E.–SAMUELSON, P. A. (1941): Protection and Real Wages. *Review of Economic Studies*, 9. 58–73. o.
- SUTTON, J. (2000): The Indian Machine-Tool Industry: A Benchmarking Study. Technical Report. World Bank.
- TÓTH PÉTER (2011): The Wage Premium of International Trade: Who Wins and Why? Master's Thesis. Central European University, Budapest.
- VERHOOGEN, E. A. (2008): Trade, Quality Upgrading, and Wage Inequality in the Mexican Manufacturing Sector. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 123. No. 2. 489–530. o.

**A MUNKAPIAC INTÉZMÉNYI
KÖRNYEZETÉNEK ALAKULÁSA
2011 SZEPTEMBERE
ÉS 2012 AUGUSZTUSA KÖZÖTT**

**BUSCH IRÉN
CSERES-GERGELY ZSOMBOR
NEUMANN LÁSZLÓ**

Bevezető
A munkapiaci szakpolitika eszközei
Munkapiaci hatású szakpolitikai eszközök
A foglalkoztatáspolitikai finanszírozásának súlypontjai 2011–2012-ben
Hivatkozások

BEVEZETŐ*

A munkapiac intézményi környezetének változásaival foglalkozó fejezetet tavaly újjátítottuk meg, és idén is hasonló szerkezetben adjuk közre. A célunk az volt, hogy a szakpolitikai beavatkozásokat állandó – időbeli és nemzetközi összehasonlításra alkalmas – kategória-rendszerben mutassuk be (*Cseres-Gergely-Busch*, 2011). Ezt az Eurostat *Labour Market Policy* (LMP) és az Európai Bizottság Gazdasági és Pénzügyi Főigazgatóságának (Directorate General for Economic and Financial Affairs, DG ECFIN) LABREF adatbázisát alapul véve alakítottuk ki. A beavatkozásokat a következő csoportokban tárgyaljuk (ebben a részben végig követjük az alábbi felsorolás számozását).

*Ezúton szeretnénk megköszönni *Lőrincz Leó*, *Tatosné Takács Andrea*, *Elekes Gábor Jánosné* segítő megjegyzéseit, *Varadovics Kitti* közreműködését a jogszabályok rendszerezésében, valamint a Nemzeti Munkaügyi Hivatal munkatársainak segítségét a forrásanyag összeállításában. Természetesen minden hibáért vagy pontatlanságért a szerzőket terheli a felelősség.

A munkapiaci szakpolitikai (LMP) beavatkozások

Szolgáltatások

1. Munkapiaci szakpolitika szolgáltatásai

Eszközök

2. Képzés
3. Munkahelyi rotáció és állásmegosztás
4. Foglalkoztatásösztönzés
5. Támogatott foglalkoztatás és rehabilitáció/ a megváltozott munkaképességűek integrálása
6. Közvetlen munkahelyteremtés
7. Vállalkozásindítás ösztönzése

Támogatások

8. Munkanélküli-ellátások és -támogatások
9. Korai nyugdíjazás

Összetett beavatkozások (komplex programok)

A munkapiaci hatású, nem munkapiaci szakpolitikai eszközök

10. Adó- és járulékrendszer
11. Egyéb transzferek
12. Munkaszerződés feltételei
13. Öregségi és rokkantsági nyugdíj – rokkantsági ellátás
14. Béralku és a bérszabályozás
15. Migrációval és mobilitással kapcsolatos intézkedések
16. Foglalkoztatáspolitikai központi irányításának és értékelésének intézményrendszere

A munkapiaci szakpolitika (LMP) célcsoportjai

A munkapiacot közvetve befolyásoló szakpolitikai eszközök

A fejezet strukturáltan gyűjti össze a vizsgált időszakban – idén a 2011 szeptembere és a 2012 augusztusa között – jogilag hatályba lépett foglalkoztatáspolitikai beavatkozásokat. A jelen fejezet egyrészt épít a korábbira, így a kategóriák magyarázatát, valamint a beavatkozások elméletileg várt hatásának és a *status quo* bemutatását általában nem tartalmazza. Kivételek alól a közelmúlt egyik legfontosabb változását, a Munka törvénykönyvének átalakulását bemutató rész, amely a változás jelentőségére való tekintettel most is részletesen tárgyalja a témát. Külön pontban mutatjuk meg a kapcsolódó jogszabályokat, törekedve a pontos hivatkozhatóságra és elérhetőségre – ez mindenképpen fontos egy-egy változás alapos megismeréséhez. A változásokat a múlt évhez hasonlóan a kategória-rendszer minden elemére vonatkozóan vizsgáljuk. A fejezet kibővül egy témával, a foglalkoztatáspolitikai finanszírozásának forrásait bemutató résszel, amelyet egy rövid fejezet formájában adunk közre. Itt első lépésként a terület felmérésének módszertani kérdéseit és a 2011-re vonatkozó adatokat mutatjuk be. Célunk összességében változatlan: a szakpolitikát nem kívánjuk értékelni, sokkal inkább szeretnénk eszközt adni azok kezébe, akik az események megértésére és elemzésére törekednek.

Bár több esetben konzultáltunk a területek illetékeseivel, fő forrásunk továbbra is a *Magyar Közlöny* és a *Hivatalos Értesítő* (www.kozlonyok.hu), valamint a hatályos jogszabályok gyűjteménye (mkogy.complex.hu) volt.

A MUNKAPIACI SZAKPOLITIKA ESZKÖZEI

A magyarországi munkapiaci szakpolitika alappilléreit az 1991. IV. törvény az úgynevezett Foglalkoztatási Törvény (Ft.) határozza meg. A törvényben meghatározott szakpolitikát a magyar szaknyelvben foglalkoztatáspolitikai eszközöknek nevezzük.

Szolgáltatások

1. A munkaerő-piaci szakpolitika szolgáltatásai

A) A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (NFSZ) szolgáltatásai

A vizsgált időszakban nem történt változás, az NFSZ alapító okiratát tartalmazó kormányrendelet megerősítette az NFSZ feladatait a szolgáltatások nyújtása terén. A szolgáltatások mindegyike elérhető a vizsgált időszakban is a munkaügyi központok kirendeltségein.

B) A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat egyéb tevékenységei

A Nemzeti Munkaügyi Hivatal feladatköre kibővült, így a korábbi feladatok mellé tartósan ide kerültek a munkaügyi hatósági, munkahigiénés és foglalkoztatás-egészségügyi feladatok, valamint a felnőttképzéssel kapcsolatos, a felnőttképzési és szakképzési törvényekben a szakképzési és felnőttképzési szervre bízott feladatok (a szakképzéssel kapcsolatos változásokat lásd a 2.

pontban). Az átalakulással párhuzamosan az érintett intézmények létszámát jelentősen csökkentették: 2012-től összesen 239-cel kevesebben látják el ezeket a feladatokat. A hatóság és a kirendeltségek feladataiban a korábbi évhez kevés lényeges változás történt. Ilyen az, hogy a munkaügyi kirendeltségek a szabálysértések után büntetésként kiszabott közérdekű munka végrehajtásának felügyeletéért is felelősek.

Főbb jogszabályok

A foglalkoztatáspolitikai szervezetrendszer átalakításáról szóló 1413/2011 (XII. 1.) kormányhatározat; 111/2011. (VII. 4.) kormányrendelet a fővárosi és megyei kormányhivatalok feladat- és hatásköreivel összefüggő egyes kormányrendeletek módosításáról; 323/2011. (XII. 28.) kormányrendelet a Nemzeti Munkaügyi Hivatalról és a szakmai irányítása alá tartozó szakigazgatási szervek feladat és hatásköréről; 324/2011. (XII. 28.) kormányrendelet a Nemzeti Munkaügyi Hivatal létrehozásával kapcsolatos egyes kormányrendeletek módosításáról; 42/2011. (XII. 2.) NGM-rendelet a megyei (fővárosi) munkaügyi központok illetékességéről; 3/2012. (II. 10.) NGM-rendelet a Nemzeti Munkaügyi Hivatal létrehozásával kapcsolatos egyes miniszteri rendeletek módosításáról; 19/2012. (IV. 26.) NFM-rendelet a Nemzeti Munkaügyi Hivatal létrehozásával kapcsolatos egyes miniszteri rendeletek módosításáról; 250/2011. (XII. 1.) kormányrendelet a munkahigiénés és foglalkozás-egészségügyi feladatok ellátásával összefüggő kormányrendeletek módosításáról; 2012. évi XXXI. törvény a szabálysértésekről, a szabálysértési eljárásról és a szabálysértési nyilvántartási rendszerről szóló 2012. évi II. törvény és az azzal összefüggő egyes törvények módosításáról, valamint a katasztrófavédelemmel kapcsolatos egyes törvényi rendelkezések módosításáról.

Internetes forrás: munka.hu.

Aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök (LMP-eszközök)

2. Képzések¹

A szakképzés finanszírozása és intézményrendszere 2012. január 1-jétől jelentősen átalakul. Az új szabályozási keretben a munkaadók a korábbiakkal ellentétben immár nem dönthetnek úgy, hogy saját dolgozóik képzésére fordítják a szakképzési hozzájárulás összegét, ugyanakkor a korábbinál lényegesen nagyobb európai uniós finanszírozású forrás nyílt meg a munkahelyi képzésekre – lásd erről még az adózásról szóló 10. pontot és a fejezet végén található írást a foglalkoztatáspolitikai finanszírozásáról. A szakképzési hozzájárulás finanszírozza részben a szakképzést és mind az iskolai rendszerű, mind a felnőttképzésben zajló szakképzés jellegű oktatási programok költségeit, akár teljes egészében. A befolyó összeg ezek mellett központilag finanszírozza a szakképzési célú (például tanműhely) beruházások támogatását és a hiányszakmákhoz szükséges szakképzésben részt vevő hallgatók ösztön-

Átalakuló finanszírozás és intézményrendszer a szakképzésben

¹ Ez a pont főként *Odrobina* (2012)-re támaszkodik.

Megújuló OKJ –
részletszabályok
és tartalom
a modulokhoz

díjait. A fennmaradó összeget pályázatok útján, decentralizáltan osztják el a szakképző intézmények között.

Az iskolarendszerű képzés finanszírozási módja is megváltozott: az eddigi tételes rendszert normatív finanszírozás váltja fel, amelynek kezdő nagysága évi 440 ezer forint hallgatónként. A normatíva jövőbeli összegét a központi költségvetésről szóló törvény tartalmazza.

Az álláskeresőknél nyújtott képzési szolgáltatás mellett folyósított keresetpótló juttatás összege megváltozott, azt a továbbiakban a minimálbér helyett a közfoglalkoztatási bér alapján állapítják meg.

Megújult az Országos Képzési Jegyzék (OKJ). Az új rendszer kidolgozásának célja a szakmai párhuzamosságok kiküszöbölése mellett az alapkészségek egyöntetű megalapozása volt. Az OKJ moduláris jellegéhez igazodva jelent meg a modulok listája és tartalmának leírása a vonatkozó kormányrendeletben. Az egyes szakmák tartalmát ezen modulokból építkezve miniszteri rendelet szabályozza.

Főbb jogszabályok

2011. évi CLXXXVII. törvény a szakképzésről; 2011. évi CLV. törvény a szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról; 280/2011. (XII. 20.) kormányrendelet a gyakorlati képzés költségeinek a szakképzési hozzájárulás terhére történő elszámolásánál figyelembe vehető gyakorlati képzési normatívák mértékéről és a csökkentő tétel számításáról; 150/2012. (VII. 6.) kormányrendelet az Országos Képzési Jegyzékről és az Országos Képzési Jegyzék módosításának eljárásrendjéről; 27/2012. (VIII. 27.) NGM-rendelet a nemzetgazdasági miniszter hatáskörébe tartozó szakképesítések szakmai és vizsgakövetelményeiről.

Internetes források: munka.hu, tkki.hu.

3. Munkahelyi rotáció és állásmegosztás

A munkahelyi rotáció és állásmegosztás terén nem volt változás.

4. Foglalkoztatásösztönzés

A foglalkoztatásösztönzés legfontosabb változása a korábban a munkavállalói járulékból célzott kedvezményt biztosító Start-kártyacsalád átalakulása. Bár a korábban kiváltott Start-extra és Start-plusz kártyák érvényben maradnak, 2012. január 1-jétől már csak a Start Bónusz és a Start Kártya váltható ki. A jogosultak köre, valamint az igénylés formája és a kedvezmény igénybevétele több hasonlóságot mutat a korábban igényelhető két Start-kártya típusával.

A Start-bónusz kártya kiváltására az jogosult, aki

- a kártya igénylésének időpontját közvetlenül megelőzően legalább három hónapig álláskeresőként folyamatosan nyilvántartott volt, vagy
- a gyed, a gyed, a gyet, valamint az ápolási díj folyósításának megszűnését követően egy éven (365 napon) belül kíván foglalkozásra irányuló jogviszonyt létesíteni, vagy

Átalakuló
Start-kártyák

- aki a gyermek egyéves korának betöltését követően, e gyermek után igénybe vett gyes folyósítása mellett kíván munkát vállalni, és
- foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban nem áll, és
- még nem érte el az öregségi nyugdíjkorhatárt, és
- még nem rendelkezik érvényes Start, Start-plusz, Start-extra kártyával.

A Start-bónusz kártyával a foglalkoztató a korábbi társadalombiztosítási járulékot felváltó szociális hozzájárulási adóból vehet igénybe adókedvezményt. A kedvezmény mértéke a bruttó munkabér, de legfeljebb a minimálbér másfélszeresét elérő összegnek a 27 százalékaival egyenlő a foglalkoztatás első évében. A foglalkoztató a Start-bónusz kártya biztosította kedvezményt akkor veheti igénybe, ha a foglalkoztatás időtartama a harminc napot meghaladja, és a napi munkaidő legalább a napi négy órát eléri.

A kártya érvényességi időtartama a kiállítás keltétől számított egy év, de legfeljebb a kiállítás keltétől az igénylő öregségi nyugdíj jogosultságának eléréséig terjedő időszak. A Start-bónusz kártya a gyes, a gyed, a gyet, valamint az ápolási díj folyósításának megszűnését követő foglalkoztatáshoz – e törvényben meghatározott feltételek fennállása esetén – annyszor váltható ki, ahányszor különböző személyekre tekintettel az adott ellátást megállapították. A gyes melletti foglalkoztatáshoz igénybe vett Start-bónusz kártya érvényességi idejének lejártát követően a gyes folyósításának megszűnését követő foglalkoztatáshoz újabb Start-bónusz kártya nem váltható ki.

A bértámogatás esetében mind a támogatottak, mind a jogosultak köre bővült. Új támogatott munkaadóként megjelent a szociális szövetkezet, amely a bruttó bér 70 százalékát biztosító támogatást élvez. A támogatás célcsoportja a korábbi megkötések egy részének elhagyásával kibővült. A 25 év alattiak esetében nem szükséges a pályakezdő státus, a hat hónapja regisztrált munkanélküliek esetében elmarad a munkateszt, megszűnik a 24 hónapja tartósan munkanélküli kategóriája. A saját háztartásban egyedül élő felnőtt álláskereső azonban csak akkor kap támogatást, ha a háztartás többi tagja eltartott.

A megváltozott munkaképességű munkavállalók új támogatási eszköze 2012-ben a *rehabilitációs kártya*, ami teljes mentességet biztosít a szociális hozzájárulási adó alól a mindenkori minimálbér kétszereséig. A kártyára jogosult mindenki, aki 2011. december 31-én III. csoportos rokkantsági nyugdíjban, illetve rendszeres szociális járadékban részesült, illetve 2012. január 1-jét követően foglalkoztatása rehabilitációval helyreállítható vagy tartós támogatással foglalkoztatható. Nem jogosultak erre az öregségi nyugdíjkorhatárt öt éven belül elérők, valamint azok a személyek, akik 2011. december 31-én I–II. csoportos rokkantsági nyugdíjban részesültek.

2012. július 1-jétől ugyancsak mentesek szociális hozzájárulási adó alól a megváltozott munkaképességű egyéni vállalkozók és a természetes személyekből álló vállalkozások tagjai, az egyéni vállalkozók² a saját maguk után fizetendő adóból. Ennek mértéke lényegében megegyezik a rehabilitációs kártya által

*Bértámogatások –
bővül a támogatottak
és a jogosultak köre is*

*Közteherkedvezmény
a megváltozott
munkaképességűeknek*

² És továbbá, a törvényben részletezett speciálisabb jogosultak.

nyújtott kedvezményével. Figyelemre méltó, hogy a munkavállalók esetében 2012-től a rehabilitálhatóság, munkáltatók ez utóbbi esetében a rokkantság bizonyos foka jogosít a kedvezményre.

A korábban is létező foglalkoztatási kötelezettséget 2012-ben a korábbi 20 főt foglalkoztató munkáltatók helyett a 25 főt foglalkoztató munkáltatóknak kell teljesíteni. A létszámba minden megváltozott munkaképességű munkavállaló beleszámít, akinek a munkaképessége legalább 50 százalékban csökkent, vagy össz-szervezeti egészségkárosodása legalább 40 százalék. A hiányzó létszám után a munkáltatónak évi 964 500 forintos fizetési kötelezettsége keletkezik.

A munkahelymegőrzésnek és munkahelyteremtésnek nevezett támogatások terén nem volt változás. Megjelent ugyanakkor az személyi jövedelemadó változásának hatásait ellensúlyozni hivatott bérkompenzációs támogatás, ami munkahelymegőrző támogatásként értelmezhető, mert a gyakorlati részletektől eltekintve működése hasonló. A beavatkozás a már piacon levőket védi, a nem foglalkoztatottakat pedig az elvárt béremelés béralkalmazkodást gátló hatásán keresztül a piacon kívül tartja. Erről a *bérralku és bérszabályozással* foglalkozó 14. pontban szólunk részletesebben.

Főbb jogszabályok

69/2012. (IV. 6.) kormányrendelet a munkabérek nettó értékének megőrzéséhez nyújtható támogatásról (bérkompenzációs támogatásról), valamint a munkabérek nettó értékének megőrzéséhez szükséges munkabéremelés 2012. évi elvárt mértékéről és a béren kívüli juttatás ennek keretében figyelembe vehető mértékéről szóló kormányrendelet módosításáról.

Internetes források: [NFSZ](#).

5. Védett foglalkoztatás és rehabilitáció

A vizsgált időszakban a foglalkozási rehabilitáció és az egészségkárosodási ellátások szabályaiban, valamint intézményrendszerében is történtek változások.

Azok a megváltozott munkaképességűek, akik a komplex minősítés alapján rehabilitálhatónak minősülnek, rehabilitációs ellátásban részesülhetnek. Ez az ellátási forma a korábbi rehabilitációs járadék, a rokkantsági és a baleseti rokkantsági nyugdíj, a rendszeres szociális járadék, az átmeneti járadék, továbbá a bányászok egészségkárosodási járadéka helyett folyósítható – lásd erről még az öregségi nyugdíjjal foglalkozó 13. pontot.

2011. január 1-jétől kezdte meg működését a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal (NRSZH), amely többek között a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációját, valamint a költségvetési támogatásokkal kapcsolatos tevékenységeket végzi (a rehabilitációs foglalkoztatást elősegítő bértámogatás esetében ez a tevékenység szakmai segítségnyújtásra korlátozódik).

2012. július 1-jétől – az NRSZH szakmai irányításával a megyei és fővárosi kormányhivatalok önálló rehabilitációs szakigazgatási szerveiként (rszsz) –

Munkahelymegőrzés és munkahelyteremtés: nincs változás. Bérkompenzáció

Új intézményhálózat: rehabilitációs szakigazgatási szervek

megkezdtek működésüket az elsőfokú közigazgatási hatósági jogkörrel felruházott *rehabilitációs szakigazgatási szervek*, a kormányhivatalokkal megegyező illetékességi területtel (Budapesten Pest megyére is kiterjedve). A rehabilitációs hatóság részére megállapított és eddig három külön hatóságnál (NRSZH, kormányhivatalok, munkaügyi kirendeltségek) ellátott feladatokat 2012. július 1-jétől az új rehabilitációs szakigazgatási szervek végzik. A rehabilitációs ellátásokat változatlanul a Nyugdíjfolyósító Igazgatóság folyósítja.

A 19 szakigazgatási szerv megközelítően 100 működési helyen (kirendeltség, ügyfélszolgálati részleg) látja el a rehabilitációs feladatokat 620 munkatárssal. Kiemelt céljuk a rehabilitációs ellátásban részesülők visszavezetése a nyílt munkapiacra. Ezt részben ugyanazokkal a típusú szolgáltatásokkal kívánják elérni, amelyeket a munkaügyi szervezet nyújt a munkaerő-piaci szolgáltatásokról szóló 30/2000. (IX. 15.) GM-rendelet alapján. A felkínálható munkalehetőségek közvetítését továbbra is a munkaügyi központok adatbázisából végzik.

A rehabilitációs ellátásban részesülők, ha egészségi állapotuk ezt lehetővé teszi, kötelesek részt venni közfoglalkoztatásban. A rehabilitáció és a védett foglalkoztatás finanszírozási forrása a költségvetési törvényben meghatározott bértámogatási és költségkompenzációs előirányzat, amely 2012-ben 11,7 milliárd, illetve 24,5 milliárd forintot tesz ki. Az NRSZH lesz a kedvezményezettje és végrehajtója az új TÁMOP 1.1.1 programnak, amelyet az rehabilitációs szakigazgatási szervekkel együttműködésben valósít meg. A kifutó uniós finanszírozású programot még a munkaügyi szervezet bonyolítja.

Főbb jogszabályok

2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról; 327/2011. (XII. 29.) kormányrendelet a megváltozott munkaképességű személyek ellátásaival kapcsolatos eljárási szabályokról; 7/2012. (II. 14.) NEFMI-rendelet A komplex minősítésre vonatkozó részletes szabályokról; 8/2012. (II. 21.) NEFMI-rendelet a foglalkozási rehabilitációs szakértőkről; 95/2012. (V. 15.) kormányrendelet a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatalról, valamint a szakmai irányítása alá tartozó rehabilitációs szakigazgatási szervek feladat és hatásköréről; 238/2012. (VIII. 30.) kormányrendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásáról szóló 177/2005. (IX. 2.) kormányrendelet módosításáról.

Internetes források: [NRSZH](#), [kormany.hu](#).

6. Közvetlen munkahelyteremtés

A jelenlegi magyar foglalkoztatáspolitikai legnagyobb méretű aktív eszközének – a tavalyi évhez hasonlóan – továbbra is a közfoglalkoztatás számít (lásd erről a finanszírozásról és súlypontokról szóló utolsó, 16. pontot is). Ide tartozik a rövid és a hosszabb időtartamú közfoglalkoztatás, az országos közfoglalkoz-

*Folytatódott
a közfoglalkoztatási rend-
szer finomhangolása*

tatás, a Start-munka kistérségi mintaprogram. A program fő vonalaiban nem változott, de a 2011. év tapasztalataiból kiindulva 2012-ben már nem volt jellemző a napi négy órát meg nem haladó közfoglalkoztatás. Ide kapcsolódik a közfoglalkoztatás mobilitását szolgáló támogatás, valamint vállalkozások részére foglalkoztatást helyettesítő támogatásban (fht) részesülők foglalkoztatásához nyújtható támogatás is, de egyik konstrukció igénybevételére sem volt példa (az előbbi esetben ennek oka a még nem teljes jogszabályi háttér is). A közfoglalkoztatási programok működését változtatlanul a Belügyminisztérium irányítja, a Nemzetgazdasági Minisztérium kezeli az Nemzeti Foglalkoztatási Alap közfoglalkoztatási támogatások előirányzatát, vállalja a pénzügyi elkötelezettséget, és a munkaügyi központok kötik a hatósági szerződéseket, és számfejtnek minden kifizetést a közfoglalkoztatók és a közfoglalkoztatottak számára. A finanszírozás forrása a Nemzeti Foglalkoztatási Alap közfoglalkoztatási támogatások előirányzata, illetve a kapcsolódó képzések esetében a TÁMOP 1.1.2/1.1.4 programok előirányzatai. Az elmúlt évben indított mintaprogramok 2012-ben is folytatódtak: a 94 kistérségi Start-munka mintaprogramban az első nyolc hónapban több mint 1600 településen mintegy 66 ezer fő dolgozott (Nemzeti Munkaügyi Hivatal adatai).

A közfoglalkoztatás keretében hét különböző típusú program indult, amelyekben az önkormányzatok részt vehetnek:

- 1) mezőgazdasági projekt – állattenyésztés, növénytermesztés, illetve a kető együtt (gépeket, palántát, fóliasátrat stb. biztosítanak a résztvevőknek),
- 2) mezőgazdasági földutak rendbetétele,
- 3) belvív-elvezetés,
- 4) illegális hulladéklerakó helyek felszámolása,
- 5) bio- és megújuló energiatermelési (például biokazánokra történő átállás, energiatü, fa, cserje, nyessedék feldolgozása, brikettkészítés),
- 6) belterületi közúthálózat javítása,
- 7) téli és egyéb „értékteremtő” közfoglalkoztatás (például zöldségek, gyümölcsök tartósítása, aszalása, savanyítás, tésztakészítés, önkormányzati épületek karbantartása stb.).

A mezőgazdasági programok egész évben, míg a többi program általában öt hónapig tart. Egy személy egyidejűleg csak egy projektben foglalkoztatható. A kistérségi Start-munka mintaprogramok indításának lehetőségét 2014. július 1-jéig meghosszabbították.

A jogszabályi változások lehetővé teszik a kistérségi Start-munka mintaprogramok (elsősorban a mezőgazdasági projektek) önfenntartóvá váljanak, és szociális szövetkezeteket alakítsanak, és bizonyos feltételek teljesülése esetén a kistérségi Start-munka mintaprogramokban beszerzett eszközök átkerülhetnek a szociális szövetkezetek használatába. Jelenleg a cél az, hogy két év alatt alakuljanak meg a szociális szövetkezetek, a részletek kidolgozása még folyamatban van. Az országban megközelítően 300 szociális szövetkezet működik, a

kistérségi mintaprogramokból a jövőben körülbelül 40 válhat önfenntartóvá, alakulhat szociális szövetkezetté.

Főbb jogszabályok

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, 375/2010. (XII. 31.) kormányrendelet a közfoglalkoztatáshoz nyújtható támogatásokról; 2011. évi CVI. törvény a közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról; 169/2011. (VIII. 24.) kormányrendelet a Foglalkoztatási és Közfoglalkoztatási Adatbázisról; 170/2011. (VIII. 24.) kormányrendelet a közfoglalkoztatási bér és a közfoglalkoztatási garantált bér megállapításáról.

Internetes források: <http://www.kormany.hu/hu/belugyminiszterium/kozfoglalkoztatasi-helyettes-allamtitkarsag/szervezet>, http://nfsz.munka.hu/engine.aspx?page=nfsz_kozfoglalkoztatasi.

7. A vállalkozásindítás ösztönzése

A vállalkozóvá válási támogatás terén nem volt lényeges jogszabályi változás.

Internetes forrás: munka.hu.

Támogatások

8. Munkanélküliségi (álláskeresési) ellátások és támogatások

Az új álláskeresési és szociális ellátások 2011. szeptember 1-jén érvényes jellemzői és nagysága jelentősen megváltozott, ahogy arról a Munkaerőpiaci tükör tavalyi számában már beszámoltunk (*Busch–Cseres–Gergely*, 2011, 2. táblázat 228. o.). Ezek a szabályok a most vizsgált időszakban részben a kapcsolódó jogszabályokkal összhangban változtak, ilyen a minimálbértől és a legkisebb nyugdíjtól függő összegek növekedése. Ettől függetlenül csökkent a foglalkoztatást helyettesítő támogatás (fht) és a rendszeres szociális segély (rszs) összege, továbbá szigorodott az álláskeresési járadékra jogosultság követelménye. Némiképpen lazult a nyugdíj előtti álláskeresési segély feltétele. Az időszak végére jellemző állapotot az *1. táblázatban* közöljük.

Az érvénybe lépő kisebb változások a következők.

- 1) Az álláskeresési járadék megállapításához szükséges jogosultsági idő számításához figyelembe vehető időtartam öt évről három évre csökken. Ezen időszak alatt kell legalább 360 nap jogosultsági idővel rendelkeznie az álláskeresőnek
- 2) A munkanélküli-ellátás megállapításával kapcsolatban a munkaviszony kifejezést felváltja a tágabb értelmű jogosultsági idő megnevezés.
- 3) Az álláskeresési járadékra való jogosultságot megalapozó munkaviszony időtartamába beszámítják az önkéntes tartalékos katonai szolgálat teljesítése miatt igénybe vett fizetés nélküli szabadság 30 napot meghaladó időtartamát. A járadék folyósítása a tényleges önkéntes katonai szolgálatteljesítés idejére szünetel.

Kisebbségi változások az álláskeresők ellátási szabályaiban

1. táblázat: Az álláskeresési ellátások és az aktív korúak ellátásának főbb jellemzői, 2012. augusztus 30-án*

Ellátás típusa	Jogosultsági feltétel	Ellátás összege
Álláskeresési járadék (folyósítási idő minimum 36, maximum 90 nap)	Három éven belül legalább 360 nap <i>jogosultsági idő</i> ** 10 nap jogosultság 1 nap ellátásnak felel meg	Munkaerő-piaci járulékalap 60 százaléka, legfeljebb a jogosultság kezdő napján hatályos minimálbér 100 százaléka: 93 000 forint/hó, 3100 forint/nap
Nyugdíj előtti álláskeresési segély	Legfeljebb öt év hiányzik a nyugdíjkorhatárhoz, legalább 45 napon át álláskeresési járadékban részesült, az álláskeresési járadék folyósításának időtartamát kimerítette, ezt követően három éven belül betölti a megállapításhoz szükséges életkort, rendelkezik az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel, és <i>nem részesül korhatár előtti ellátásban, szolgálati járandóságban, balettművészeti életjáradékban és átmeneti bányász-járadékban.</i>	A minimálbér 40 százaléka: 37 200 forint, 1240 forint /nap
Foglalkoztatást helyettesítő támogatás	Az aktív korúak ellátására való jogosultságát megállapították, kivéve az, aki rendszeres szociális segélyre jogosult. Legalább 30 nap munkavégzés vagy munkaerő-piaci programban való részvétel, bármilyen képzettséget igénylő felajánlott munka elfogadása és a lakókörnyezet tisztán tartása, ha az önkormányzat előírja	Az öregségi nyugdíj <i>mindenkori legkisebb összegének 80 százaléka, 22 800 forint/hó</i>
Rendszeres szociális segély	Nincs lényegi változás	Családi jövedelem határának a függvénye, <i>de legfeljebb 42 326 forint, fnt-ban részesülő családtag esetén, a rsz maximum összege 19 526 forint</i>

* Dőlt betűvel jeleztük, ha változás történt a 2011. évihez képest.

** Jogosultsági időt munkaviszonnal, illetve egyéni, illetve társas vállalkozói tevékenység folytatásával lehet szerezni, feltéve ez utóbbi esetben, hogy az álláskereső vállalkozói tevékenysége alatt járulékfizetési kötelezettségének eleget tett.

- 4) A munkanélküli-járadék a kérelem napjától folyósítható akkor is, ha a munkavállaló rendes vagy a munkaadó rendkívüli felmondással mondott fel. Korábban ilyen esetekben a folyósítás csak 90 nap elteltével kezdődhetett meg.
- 5) Az álláskeresők külföldön történő munkakeresése esetén az ellátás folyósítását nem kell megszüntetni, figyelemmel arra, hogy a külföldi tartózkodás során az ellátását az ügyfél kevesebb mint három hónap alatt kimeríti, tehát a három hónap utáni megszüntetésre nem kerülhet sor.
- 6) A migráns munkavállalók részére járó ideiglenes ellátás időtartama 180 nap helyett 60 napra csökken.
- 7) A nyugdíj előtti álláskeresési segély megállapításához az eddigi 90 nap helyett előzetesen 45 nap álláskeresési járadék igénybevétele szükséges.
- 8) Ha az álláskereső korhatár előtti ellátásban (korábban korengedményes nyugdíj), szolgálati járandóságban, balettművészeti életjáradékban és átmeneti bányászjáradékban nem részesül, kérelmére nyugdíj előtti álláskeresési segélyt kell megállapítani. Erről a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat hiva-

talból értesíti a nyugdíjfolyósító szervet. A jövőben ezeket a juttatásokat nem támogatásnak, hanem ellátásnak kell nevezni.

- 9) A folyósítási idő lejártát megelőzően létesített munkaviszony miatt az állás-keresési járadék egy összegben történő kifizetésére az álláskeresési járadék megállapítása idején hatályos szabályokat kell alkalmazni.

Főbb jogszabályok

2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról 44. cikk 1. bekezdés, 52. cikk 1. bekezdés, 53. cikk e), f), h), i), j) pont, 54. cikk g), h) pont, 48. cikk, 2011. évi CLXVII. törvény a korhatár előtti öregségi nyugdíjak megszüntetéséről, a korhatár előtti ellátásról és a szolgálati járandóságról 25–26. cikk.

Internetes forrás: munka.hu.

9. Korai nyugdíjazás

Magyarországon a korai nyugdíjba vonulás lehetősége 2012. január 1-jétől megszűnt. A korai nyugdíjak nem nyugdíjszerű pénzbeli ellátássá alakultak át – ennek részleteit lásd az öregségi nyugdíjakról szóló 13. pontban.

Összetett beavatkozások (komplex programok)

A szakpolitika komplex program keretében alkalmaz integrált formában résztvevőként több beavatkozást. A programok jellemzően európai uniós finanszírozásban, a Társadalmi Megújulás Operatív Program (TÁMOP) keretében valósulnak meg az 1. prioritásban. Ide tartozik az 1.1.1., 1.1.2. és a hozzá kapcsolódó 1.1.4. projekt. Tartalmukat röviden *Busch–Cseres–Gergely* (2011), részletesen az operatív program akcióterve ismerteti. Jogszabályi változás csak a projektek számára rendelkezésre álló forrást érintette. Az ezzel kapcsolatos változásokat a foglalkoztatáspolitikai finanszírozását vizsgáló írás ismerteti a fejezet végén.

Főbb jogszabályok

A Társadalmi Megújulás Operatív Program 2011–2013. évekre szóló akciótervének jóváhagyásáról szóló 1013/2011. (I.19.) kormányhatározat, 1094/2011. (IV. 13.) kormányhatározat az egyes fejlesztési tárgyú kormányhatározatok módosításáról, 1230/2011. (VII. 5.) kormányhatározat a TÁMOP 1.2.1. kiemelt projektben a Nemzeti Adó- és Vámhivatal kedvezményezettként történő bevonásáról és a Társadalmi Megújulás Operatív Program 2007–2008. és 2009–2010. évekre vonatkozó akciótervének módosításáról, 1276/2011. (VIII. 10.) kormányhatározat a Társadalmi Megújulás Operatív Program 2011–2013. évekre szóló akciótervének és a Társadalmi Infrastruktúra Operatív Program 2011–2013. évekre szóló akciótervének módosításáról, 1453/2011. (XII. 22.) kormányhatározat a Társadalmi Megújulás Operatív Program 2011–2013. évekre szóló akciótervének és a Társadalmi Infrastruktúra Operatív Program 2011–2013. évekre szóló akciótervének módosításáról, 1235/2012. (VII. 12.) kor-

mányhatározat a Társadalmi Megújulás Operatív Program 2011–2013. évekre szóló akcióterv 1. és 2. prioritásainak megállapításáról, 1282/2012. (VIII. 6.) kormányhatározat a Társadalmi Megújulás Operatív Program 2011–2013. évi akcióterve 3. és 5. prioritásai keretében történő forrásátcsoportosításról.
Internetes források: [NFSZ](#).

MUNKAPIACI HATÁSÚ SZAKPOLITIKAI ESZKÖZÖK

10. Adó- és járulérendszer

*De facto kétkulcsos
személyi jövedeladó*

A személyi jövedelemadó szabályai több ponton módosultak úgy, hogy az hatással lehet a munkapiacra. A legfontosabb ilyen változás, hogy az egykulcsos személyi jövedelemadó lényegében kétkulcsossá alakult. 2 millió 424 ezer forintos bruttó (munkavállaló által fizetett közterhekkkel, járulékokkal növelt) jövedelem alatt mértéke 16 százalék, felette ugyanezt az adókulcsot a jövedelem 27 százalékkal megnövelt mértékére vetik ki. Mindez *de facto* két, egy 16 százalékos és egy 20,3 százalékos, a bruttó bérre vonatkozó adókulcsnak felel meg. Mivel ez utóbbi megegyezik a 2011-ben minden szja-alanyra érvényes adókulccsal, a változás végeredményben a 2 millió 424 ezer forint alatt keresők adókulcsának leszállítását jelenti. Ezzel egy időben az adójóváírás intézménye teljes mértékben megszűnik. A változás tehát a legkisebb keresetűek esetében növeli az adóterhelést, fokozatosan csökkenti viszont azt a valamivel nagyobb keresetek esetében.

Párhuzamos lakásbérlet-bérbeadási és lakásépítési támogatás az adórendszerben

Azok, akik egyszerre adnak és vesznek bérbe lakást a kapott bérleti díjból levonhatják az általuk fizetett bérleti díjat. A változás segítheti a területi mobilitást a kedvezőtlenül eladható, de bérbe adható ingatlanokból származó adóteher mérséklésével. Bizonytalan hatású az a 2012. évi törvénymódosítás, ami a lakáscélú támogatásokat adómentessé teszi: ha az ilyen támogatások zöme a lakásvásárlás támogatását célozza, az a mobilitást csökkenti, ha a bérletet, az várhatóan növeli.

Növekvő eva

A személyi jövedelemadó szabályai több más, a munkapiacot közvetve érintő ponton is változnak, amilyen például a Széchenyi-pihenőkártya és az Erzsébet-utalvány bevezetésével kapcsolatos szabályok.

Megváltoztak az egyszerűsített vállalkozói adó feltételei. Az adókulcs 30 százalékról 37 százalékra emelkedett, az adónem 25 helyett 30 millió forintos árbevételig választható. A változások után az eva elvileg még inkább a nagyobb méretű, minimális költséghányaddal dolgozó mikrovállalkozásoknak kedvező.

*Központosított
finanszírozás
a szakképzésben*

Több ponton változnak a szakképzési hozzájárulás fizetésének szabályai, legfőképpen a teljesítés lehetősége. Pénzfizetéssel az adó minden alanya teljesíthet, ennek mértéke az egészségbiztosítási és munkaerő-piaci járulékalap 1,5 százaléka. 2012. január 1-jétől azonban a korábbival ellentétben csak a gyakorlati képzést szervező cégek csökkenthetik befizetési kötelezettségüket évi 440 000

forint/fő összeggel. Megszűnt az a korábbi lehetőség, hogy a vállalkozások saját munkavállalóik képzésére fordított összeggel csökkentse a kötelezettségüket. A változással párhuzamosan megnövekedett a TÁMOP 2.1.3. projektben mikro-, kis-, és közepes vállalatok számára szak- és felnőttképzésre rendelkezésre álló forrás, amihez pályázati úton lehet hozzájutni.

2012. január 1-jétől 25 százalékról 27 százalékra növekedett az általános forgalmi adó felső kulcsa. Ez a változás egyfelől csökkentheti a termékek, így a munkaerő iránti keresletet, másfelől az adóterhelés egy részét az élők munkájáról a fogyasztásra helyezi, ami épp ellenkezően, növelheti a munkakeresletet.

A járulékterhek 2012. január 1-jétől némiképpen növekednek: az immár egységes nyugdíjjárulék 9,5 százalékról 10 százalékra, a természetbeli egészségügyi biztosítási járulék 3 százalékról 4 százalékra emelkedett (2. táblázat). A munkaadói járulékok megszűntek, egyúttal létrejött az azokkal azonos mértékű szociális hozzájárulási adó. Az átalakulás jelentősége elsősorban a közteher jellegében rejlik: ellentétben a járulékokkal, az adó esetében nincs szolgáltatási kötelezettség, az állam a befolyó összeggel a központi költségvetés általános bevételeit és nem egy elkülönített pénzalap bevételeit növeli.

*Afa-növekedés
25-ről 27 százalékra*

*Munkaadói járulék
helyett adó*

2. táblázat: Munkaadói és a biztosított járulékok, szociális adóterhek

		Százalék
Munkáltatót terhelő szociális adó és járulék		
Szociális hozzájárulási adó		27,0
Korkedvezmény-biztosítási járulék*		13,0
Biztosítottat terhelő járulék		
Nyugdíjjárulék**		10,0
Egészségbiztosítási és munkaerő-piaci járulék	természetbeli egészségügyi biztosítási járulék	4,0
	pénzbeli egészségügyi biztosítási járulék	3,0
	munkaerő-piaci járulék	1,5

*A korkedvezmény-biztosítási járulék 25 százalékát a központi költségvetés átvállalja, ezért 9,75 százalékos fizetési kötelezettséget jelent a foglalkoztatók, egyéni vállalkozók számára. Ezt a járulékot csak az érintett szakmákban dolgozók fizetik.

** Magánnyugdíjpénztár-tagoknak és másoknak egyaránt. Az egy napra jutó legnagyobb fizetendő járulék 21 700 forint lehet.

Egészségügyi szolgáltatási járulékot kell fizetni annak a belföldi személynek, aki nem biztosított és egészségügyi szolgáltatásra a törvény alapján nem jogosult, továbbá a kiegészítő tevékenységet folytató egyéni vállalkozónak, illetve a kiegészítő tevékenységet folytató társas vállalkozó után a társas vállalkozásnak. Ennek összege 2012-ben 6390 Ft/hó, azaz 213 Ft/nap volt.

A személyi jövedelemadóztat szabályozó hatályban levő törvény már 2011-ben is nagymértékben támogatta a jelentősebb jövedelemmel rendelkező, több gyermeket nevelő családokat, de az ezt jogilag körülbástyázó sarkalatos törvények csak 2012. január 1-jétől hatályosak. Számos más dolog mellett, amilyen a család meghatározása is, a törvény rögzíti, hogy a közteher viselés rendszeré-

*Külön törvényben
a családok támogatása*

nek támogatnia kell a gyermekeket nevelő szülőket. Ennek módjaként a családi adókedvezményt, a munkapiacról gyermeknevelés céljából távol töltött idő utáni munkavállalói járulékkedvezményt jelöli meg.

Főbb jogszabályok

2011. évi CLV. törvény a szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról, amit kiegészít a 2012. évi LXIX. törvény az adózást érintő egyes törvények módosításáról. Az szja, a járulékfizetés és az eva szabályozását módosítja a 2011. évi CLVI. törvény egyes adótörvények és azzal összefüggő egyéb törvények módosításáról. A lakáscélú támogatás adómentességéről szól a 2012. évi LXIX. törvény az adózást érintő egyes törvények módosításáról. A gyermeket nevelő családokra vonatkozó közteherviselés elveit két sarkalatos törvény – a 2011. évi CCXI. törvény a családok védelméről és a 2011. évi CXCV. törvény Magyarország gazdasági stabilitásáról – rögzíti. A szociális szervezetekben tevékenykedők kedvezményes közteherviselésének lehetőségének vizsgálatáról szól a 1067/2012. (III. 20.) kormányhatározat a szociális szervezetekkel kapcsolatos egyes feladatokról.

Internetes források: [NAV](#).

11. Egyéb transzferek

Gyermeknevelési ellátások

Az adókhoz hasonlóan, a családtámogatásokra is vonatkoznak a családokról szóló sarkalatos törvény szabályai. Ide elsősorban azok a rendelkezések tartoznak, amelyek kimondják, hogy az állam köteles a várandóssággal és gyermek hároméves koráig gondozásával, illetve taníttatásával kapcsolatos költségekhez hozzájárulni.

A legfontosabb változás az, hogy 2012. január 15-étől a bölcsődék fenntartói térítési díjat szedhetnek. Ennek az összegnek fedeznie kell a normatív támogatás és a működtetés önköltségének különbségét, de nem lehet több a család egy főre jutó nettó jövedelménél.³ Az jövedelmet be kell vallani, a mentességéről az önkormányzat határoz. A díjfizetés alól a három és több gyermeket nevelő családok automatikusan mentesülnek, nehéz anyagi helyzet esetén ezen túli mentesség is adható.

Központi bölcsődefejlesztés nem indult, de a TÁMOP 2.4.5. projekt keretében lehetőség nyílik a három év alatti gyermekek nappali ellátását szolgáló intézményfejlesztés és -létrehozás finanszírozására, és a regionális operatív programok projektjeiben is szerepelnek bölcsődefejlesztési programok.

Főbb jogszabályok

Többek között a bölcsődei térítési díj szedésének lehetőségéről szól a 328/2011. (XII. 29.) kormányrendelet a személyes gondoskodást nyújtó gyermekjóléti alapellátások és gyermekvédelmi szakellátások térítési díjáról és az igénylésükhöz felhasználható bizonyítékokról.

Elvi állásfoglalás és a bölcsődei térítési díj

³ A tényleges költséget az adott intézmény fenntartásának költsége határozza meg. A bevezetett díjakról statisztika még nem áll rendelkezésre, újsághírek napi 100–220, ritkábban 500 forintos díjról szólnak.

12. Munkaszerződés feltételei, a munkatörvénykönyv változásai*

* Írta: NEUMANN LÁSZLÓ

A rugalmas munkaerő-felhasználás eszközeit a szervezetszociológiai irodalom két dimenzióban szokta csoportosítani (*Atkinson–Meager*, 1986):

- 1) *numerikus rugalmasság*: amelynek eszközei lehetnek külső vagy belső jellegűek, azaz vagy a munkaerőpiaci átmenet felől a felvétel–elbocsátás rugalmasságáról beszélünk, vagy a már alkalmazott munkaerő által teljesített munkaórákról, munkateljesítményekről,
 - 2) *funkcionális vagy szervezeti rugalmasság*: az igénybe vett munkaerő minőségi változtatása (például a munkakörök cseréje sokoldalúan képzett munkavállalókkal, a munkavállalók továbbképzése, a munkaszervezés fejlesztése stb.).
- Az Európai Unió foglalkoztatási stratégiáiban mai napig központi szerepet játszó a *rugalmasság és biztonság* együttes érvényre juttatásával (*flexicurity*) kapcsolatban külön szokták említeni még a pénzügyi vagy bérrugalmasságot, ami a vállalatok béralkalmazkodásaként a munkagazdasági megközelítésben is fontos tényező. Ezen túlmenően érdemes még arról is szót ejteni, hogy kizárólag a keresleti oldal, vagyis a munkaadó rugalmasságigényének kielégítéséről van szó (ahogy az eddigi példákban felmerült), vagy a munkavállalók szükségleteiről is (családbarát munkaidőrendszerek, a munkavállaló képzési vagy szabadidős igényeinek kielégítése stb.).

Hogyan hathatnak a foglalkoztatásra?

Munkaerő-piaci szempontból a szabályozás legfontosabb két tényezője az elbocsátásokkal szembeni védelem és a munkavállalók pozíciójának erősítése a béralkuban. Ezek nem függetlenek egymástól sem, s a jogi szabályozás általában kiterjedhet mind az egyéni munkajogviszony kereteire, mind a kollektív munkajogra (azaz befolyásolják a munkavállalók érdekképviseleti szervezeteinek lehetőségeit). Mivel a munkajogi szabályozás nem terjed ki a fekete-foglalkoztatásra, szigorú ebben az irányba terelheti azokat a munkaadókat, akiknek „nem éri meg” a viszonylagos merevségvállalása. Ugyanakkor a fekete- vagy szürkefoglalkoztatás nagyobb valószínűsége, az informális-jogellenes munkaügyi gyakorlat gyengébb szankcionálása maga is olyan rugalmassági tényező, amelyet a tételes jogi szabályozás mellett figyelembe kell vennünk (*Tonin*, 2009).

A magyar munkatörvényeket már fél évtizeddel ezelőtt is az egyik legrugalmasabb szabályozásként tartották számon, akár európai mércével mérve, akár a kelet-európai versenytársakhoz hasonlítva (*Köllő–Nacsá*, 2006) Ezt támasztják alá a legelterjedtebb összehasonlító elemzések az úgynevezett munkavállaló-védelmi (*employee protection*) indexek, amelyek elsősorban a munkavállalók elbocsátásokkal szembeni védelmét (annak költségeit, illetve eljárási előírásait) mérik (*OECD*, 2009, *Venn*, 2009).⁴

Működés 2011 augusztusában

Bár a 2012 közepéig hatályos munkatörvénykönyv 1992-ben született, az egymást követő kormányok kisebb-nagyobb módosításokkal szinte folyamatosan

A munkaszervezeti rugalmasság tipizálása

4 Ezekben Magyarország helyezése egyáltalán nem azt mutatja, hogy a védelem szintje veszélyeztetné a munkaerőpiaci rugalmasságát. Az OECD munkahelyvédelmi indexe alapján 2008-ban Magyarországot csak 10 ország előzte meg a rugalmasság egésze terén: 1,82-es értéke kisebb (nagyobb rugalmasságot mutat), mint a 2,11-es OECD-átlag és Lengyelország 2,01-os, Szlovákia 2,45-os vagy Csehország 3,0-es indexe. A különböző szempontú, részletes közép-kelet-európai rugalmassági rangsorokat lásd *Tonin* (2009)

Magyarországon a munkavállalók védelme korábban sem veszélyeztette a munkaerőpiaci rugalmasságát

igyekeztek azt a változó gazdasági és politikai igényekhez igazítani. 1995 óta egyre tágult azoknak a szabályoknak a köre, amelyekről kollektív szerződéssel vagy egyéni megállapodással el lehet térni a munkáltató igénye szerint, lazítva az erős törvényi védelmen. A válság idején kisebb munkajogi módosítások szintén növelték a rugalmasságot (például a rövidített munkaidő törvényesítése, a munkaidőkeret időtávjának kiterjesztése – amelynek átlagában kell teljesíteni a teljes munkaidőt egyenlőtlen munkaidő-beosztás mellett – a „rendezett munkaügyi kapcsolatok” szabályainak lazítása stb.). Ezekkel a változtatásokkal alapvetően a gazdasági visszaesés idején szándékozták elősegíteni a munkahelyek megőrzését, valamint a vállalkozások állami megrendelésekhez jutását. 2010-től az új kormány törvénykezése ezeket az ideiglenesnek szánt változtatásokat a munkajog állandó elemévé tette.

A régi munkatörvénykönyv módosítása 2011. augusztus 1-jén lépett hatályba

A 2012. évi munkajogi reformot megelőzően – némileg annak változtatási irányát előre jelezve – már 2011. augusztus 1-jén életbe lépett a régi munkatörvénykönyv módosítása. E szerint a felvételtkor a munkaszerződésben kiköthető próbaidő hossza növelhető, ha a kollektív szerződésben erről megállapodnak, így a munkáltató legfeljebb hat hónap próbaidőt is kiköthet. Változtak a rendes szabadság kiadásának szabályai is. Ha azt az esedékesség évében nem tudták kiadni a munkavállaló személyét érintő körülmény (például betegség) miatt, és ennek időtartama meghaladta a hat hónapot, akkor a korábbi 30 nap helyett 6 hónap áll rendelkezésre, hogy kiadják az elmaradt szabadságot. Korábban a szabadságot kettőnél több részletben csak a munkavállaló kérésére lehetett kiadni, augusztus 1-jétől a munkáltató egyoldalúan dönthet így, ha ezt gazdasági érdeke indokolja, ám ebben az esetben is évente egyszer legalább 14 naptári nap egybefüggő szabadság illeti meg a munkavállalót. A módosítás legtöbbször vitatott eleme az volt, hogy túlmunka esetén pótlék fizetése helyett a munkavállaló kompenzálható-e szabadidővel. Korábban erre csak a felek megállapodása vagy erről rendelkező munkaügyi szabály (kollektív szerződés) esetén volt lehetőség, augusztus 1-jétől azonban a munkáltató erről is egyoldalúan dönthetett. A szabadidő mértékének azonban ilyen esetben legalább a végzett túlóra időtartamát el kell érnie.

A munkaerő-kölcsönzésről szóló EU irányelv átvétele

2011. december 1-jén életbe lépett az a 2011 júniusában elfogadott módosításcsomag, amely átvette az Európai Unió munkaerő-kölcsönzésről szóló, 2008/104/EK irányelvét. Az irányelv két legnagyobb jelentőségű változtatása a kölcsönzés ideiglenességéről és a kölcsönzötteknek a kölcsönvevő cégnél állandó munkaviszonyban lévőkkel azonos bánásmódjáról rendelkezik. Ezek az európai szinten is sokáig vitatott kérdések a magyar munkaerő-kölcsönzők gyakorlatát is alapvetően érintik. Az ideiglenesség esetében a magyar jogalkotó maximálisan kihasználva az irányelv kereteit, öt évet határozott meg, beleértve a meghosszabbított vagy az előző kikölcsönzés megszűnésétől számított hat hónapon belül történő ismételt kikölcsönzést, függetlenül attól, hogy a kikölcsönzés esetleg más kölcsönbe adóval valósult meg. A munkavállaló számára a

kikölcsönzés teljes időtartama alatt biztosítani kell a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló munkavállalókra irányadó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket, beleértve a bért és egyéb juttatásokat is. Ettől csak akkor lehet eltérni a foglalkoztatás első 184 napjában, ha kölcsönzött munkavállalóval határozatlan idejű szerződést kötnek, és a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás hiányában is díjazásban részesül, vagy a munkaerőpiactól tartósan távollévő munkavállalónak minősül, vagy pedig a helyi önkormányzat többségi tulajdonában lévő gazdasági társaságnál vagy közhasznú szervezetnél végez munkát munkaerő-kölcsönzés keretében. (Az utóbbi eset lényegében a közfoglalkoztatási jogviszony keretében történő munkaerő-kölcsönzést jelenti, amelyet 2011 szeptemberétől egy kormányrendelet újraszabályozott.)

Működés 2011 szeptembere és 2012 szeptembere között

Az időszak legnagyobb jelentőségű fejleménye kétségtelenül az új munkatörvénykönyv (Mt) 2011. decemberi elfogadása. A munkajog koncepcionális átalakítására még a válság előtt, az előző kormányok adtak megrendelést a szakértőknek, bár politikai okokból a kezdeményezés nem jutott el a törvényhozásig. Az új kódex kialakítását az 1992 óta megváltozott gazdasági szerkezettel (a magántulajdon meghatározóvá válása, a kis- és középvállalatok túlsúlya, atipikus munkaviszonyok terjedése, rugalmasság iránti fokozott igény), illetve az 1992. évi jogpolitikai szándék (a kollektív szerződéses szabályozás játéktérének növelése) nem teljesülésével indokolták. Az új törvényt a soron lévő európai uniós jogharmonizációs feladatok is indokolták, sőt indoklása hivatkozik az EU lisszaboni stratégián alapuló, a munkajog 21. századi modernizálásával foglalkozó zöld könyvre (EB, 2006), illetve annak nyomán a tagállamokban kibontakozott tudományos vitákra és jogalkotási megoldásokra. Ezek egyrészt a rugalmas foglalkoztatás megteremtésének, másrészt a munkavégzők szociális biztonsága fenntartásának érdekében szükséges jogalkotási lépésekre irányították a figyelmet.

A 2012-ben hatályba lépett munkatörvénykönyv, amelynek fő iránya – hasonlóan a régi törvénykönyv módosításaihoz – a munkaviszony rugalmasabbá tétele, ám azt koncepcionálisan is új keretek közé helyezi. Bár a tervezetet már júniusban megjelentette a kormány, a szakszervezetekkel folytatott egyeztetések elhúzódtak.⁵ A törvény – amelyet részben még a 2012 júniusában elfogadott átmeneti rendelkezésekről szóló törvény is módosított – 2012. július 1-jén lépett életbe, bizonyos rendelkezéseit azonban csak 2013. január 1-jétől kell alkalmazni.

A törvény jogelméleti változtatásának lényege, hogy a szabályozást a korábbi közjogi felfogás helyett a magánjogi megközelítés jellemzi. Ez szakítást jelent a munkajog korábbi védelmi funkciójával, vagyis azzal, hogy jogi eszközökkel próbálta kiegyenlíteni az individuális munkaviszony felei közötti aszimmetrikus alkupozíciót, védve a gyengébb piaci pozícióban lévő munkavállalót. Ennek megfelelően az új Mt. egyrészt tágabb teret hagy a kollektív és egyéni megállapodásoknak, alapértelmezésében a megállapodásokkal el lehet térni a törvénytől a

Az új munkatörvénykönyv fő iránya a munkaviszony rugalmasságának növelése

⁵ Az érdekegyeztetés folyamatáról később lesz szó (részletesebben lásd Tóth, 2012).

Koncepcionális újítás: közjogi szabályozás helyett magánjogi megközelítés

6 Az eltérési lehetőségekre a szakszervezeti kommentárok is felhívják a figyelmet (például Czuglerné, 2012, Schmider, 2012).

7 A törvény részletes magyarázatát nyújtja jó néhány tankönyv (Gyulavári, 2012) és kézikönyv (például Horváth, 2012, Pál és szerzőtársai, 2012, Bankó és szerzőtársai, 2012) illetve az utóbbi megvásárolható rendszeresen frissülő elektronikus kiadvány formában (Complex munkajogi e-kommentár). A laikus olvasót segíti ezen túlmenően néhány tematikus internetes forrás, például Kártyás Gábor és más szerzők blogjai (<http://azujmunkatorvenykonyve.hu/>, <http://systemmedia.hu/>), illetve speciális célcsoportoknak – munkavállalóknak, munkaadóknak – szánt kiadványok (Bodnár, 2012, Kártyás–Takács, 2012)

Az új törvény elsősorban a munkaerő mennyiségi változtatását könnyítette meg

Önálló fejezet az atipikus munkaviszonyokról

munkavállaló hátrányára is. (A régi törvénykönyvben ez fordítva volt, csak kivételként lehetett a munkavállalóra nézve hátrányos megállapodást kötni.) Másrészt ahol törvényi minimumstandardot állapít meg (például az elrendelhető túlmunka mértéke), ott ezeket a standardokat lejjebb szállította. Így a munkaviszony rugalmasabbá tételében mára korlátot szinte csak az ország nemzetközi kötelezettségei szabnak (EU-irányelvek, ILO-megállapodások). A kollektív szerződésekbe, illetve a munkaszerződésekbe foglalható eltérési lehetőséget és azok tilalmát a törvény külön cikkben kiemeli minden szakaszának végén.⁶

A munkatörvénykönyv részletes ismertetése és magyarázata meghaladja lehetőségeinket, egyébként is az olvasó rendelkezésére áll a törvény elfogadása óta megjelent – az alkalmazást segítő – bőséges munkajogi szakirodalom.⁷ (Erre egyébként szükség is van, mert bár az új törvény – még kritikusan szerint is – jogtechnikailag tökéletesebb a réginél, felhasználóbarátnak aligha mondható. Számos korábbi szabályt tételesen nem tartalmaz, azok alkalmazhatóságára csak a törvény más cikkeivel, az indoklásával és a háttér szabályokkal – mint például az általános magatartási elvekkel vagy a polgári törvénykönyvvel – összevetve lehet következtetni.) Ezért itt elsősorban a munkaerő-piaci szempontból fontos rugalmasság eszközeire koncentrálnak, követve a munkaerő-felhasználás rugalmas eszközeinek a szervezetszociológiai irodalmában bevett, már ismertetett csoportosítását. Leírásunk csak a rendelkezések legfontosabb elemeit emeli ki, nem törekedhettünk sem a jogi feltételek szabatos felsorolására, sem arra, hogy a vadonatúj rendelkezések alkalmazása várható következményeinek taglalásába bocsátkozzunk.

Az egyéni munkajogviszony rugalmasabbá tétele terén az új törvény elsősorban a felhasznált munkaerő mennyiségének változtatását könnyítette meg (külső és belső numerikus flexibilitás.) A munkaerő-felvétel oldalán a már említett próbaidő az egyik – elvben mind a munkaadó, mind a munkavállaló számára egyaránt hozzáférhető – eszköz, amelynek tartama alatt lehetséges a megkötött munkaszerződés indoklás és következmények nélküli felmondása. Az új Mt. megtartotta azt a korábban bevezetett szabályt, amely szerint a kollektív szerződés legfeljebb hathavi próbaidőt engedélyezhet. A próbaidőt a munkaszerződésben lehet kikötni, kollektív szerződéses szabályozás hiányában legfeljebb három hónapra, de az ennél rövidebb próbaidő kikötése esetén a felek megegyezésével azt – legfeljebb egy alkalommal – meghosszabbíthatják, azonban az a meghosszabbítással együtt sem haladhatja meg a három hónapot.

A munkaszerződés változatlanul vonatkozhat teljes vagy részmunkaidős foglalkoztatásra, határozott vagy határozatlan időre. Az új munkatörvénykönyv nem szabja meg, hányszor lehet azonos felek között meghosszabbítani a határozott idejű munkaviszonyt, ám összességében tartama az öt évet nem haladhatja meg. Egy új, családbarát paragrafus szerint, ha a munkavállaló igényli, gyermeke hároméves koráig munkaszerződését a napi munkaidő felének megfelelő részmunkaidősre kell változtatni. A törvényben újdonság, hogy önálló

fejezet szól más úgynevezett atipikus munkaviszonyokról (munkavégzés behívtás alapján, a munkakör megosztása, több munkáltató által létesített munkaviszony, távmunka, bedolgozói munkaviszony, egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára vonatkozó munkaviszony.) A törvény ezeknek a korábban szélesebb körét oly módon szabályozza, hogy számos kérdésben a felek megállapodásának tág teret enged. Változatlanul a munkaszerződés speciális esete a „kölcsonzésre irányuló munkaviszony”, amelyben csak a munkavégzés jellegéről vagy munkaköréről és az alapberről kell megállapodni, a munkavégzés helyéről és más munkafeltételekről csak később kell tájékoztatást adni.

A rugalmas munkaerőpiac szempontjából kiemelt fontosságú a munkaviszony megszüntetésének, a munkáltató általi felmondásának újr szabályozása. Nem véletlen, hogy a törvény előkészítése során a legtöbb támadás ezeket a változtatásokat érintette, s az eredeti tervhez képest a jogalkotó visszalépni kényszerült, például a felmondási tilalmak és védelmek, valamint az indoklás nélküli felmondás lehetőségének tekintetében. A felmondási tilalom alatt álló és védelemben részesített munkavállalói csoportok a kompromisszumok során megmaradtak a törvényben, bár a részletszabályok jelentősen módosultak. (Például a védelem alól kibívót kínál a munkáltatónak az a szabály, amely szerint a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból is meg lehet szüntetni az érintettek munkaviszonyát.) Ugyanakkor az új törvény lehetővé teszi, hogy a munkáltató felmondjon a keresőképtelenség és fizetés nélküli szabadság különböző eseteinek (betegség, beteg gyermek ápolása, hozzátartozó otthoni gondozása) időtartama alatt. A felmondási idő ilyen esetekben azonban csak a távollét utáni időpontban kezdődik meg. A törvény szerinti felmondási idő harminc nap, amely a munkáltatónál munkaviszonyban töltött idővel növekszik. Újdonság azonban, hogy amennyiben a munkavállaló mond fel, a felmondási idő nem növekszik, harminc nap marad. Bár a csoportos létszámcsoökkentés szabályai lényegében nem változtak, a szakszervezet ezzel kapcsolatos jogosítványai igen: ha nincs üzemi tanács, akkor sem köteles a munkáltató konzultálni a szakszervezettel. Munkaerő-kölcsonzésnél általánosan 15 nap lett a felmondási idő, szemben a korábbi szabállyal, amely 30 napot írt elő, ha a munkaviszony időtartama elérte az egy évet.

A munkaviszony megszüntetésének korlátai és eljárási szabályai mellett egyáltalán nem mindegy, hogy az milyen költséggel jár a munkáltató számára. A felmondási idővel járó költségeken túl a legjelentősebb költségelem a végkielégítés. Ennek törvényi mértéke is csökkent valamelyest. A törvényben ugyan a munkáltatónál eltöltött idő függvényében változatlanul 3–6 havi összeg szerepel, de a munkaviszonyban töltött idő nem a felmondási idő utolsó napjáig tart, hanem a felmondás közlésének a napja a mérvadó. Másrészt, míg korábban a végkielégítést az átlagkeresetet alapján számították, az új törvény szerint az úgynevezett távolléti díjjal kell számolni, amely rendszerint alacsonyabb, mert a nem rendszeres jövedelmeket (prémium vagy a jutalom)

*Könnyebb és olcsóbb
munkáltatói felmondás*

mazza. Az új törvény szerint nem jár végkielégítés annak, akinek a munkáltató a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségügyi okkal összefüggő képessége miatt mond fel. A „védett korú” munkavállalók többlet-végkielégítése is csökkent, a korábbi háromhavi helyett a szolgálati időtől függően 1–3 havira. Főszabályként a felmondási idő és a végkielégítés mértéke kollektív szerződésben növelhető, ám az új törvény ezt megtiltja a köztulajdonban álló munkáltatóknál.

A jogellenes elbocsátás kockázata: továbbfoglalkoztatás helyett kártérítés – a korábbinál kisebb

Az elbocsátás költségeinek egy speciális, ám a gyakorlatban igen fontos kérdése, hogy a munkáltató egy perben milyen retorzióra számíthat a munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén. A régi törvény szerint, ha a bíróság megállapítja jogellenességet, akkor a munkavállalót, amennyiben ezt igényelte, eredeti munkakörében kellett továbbfoglalkoztatni. Júliustól megszűnik ez az általános kötelezettség, ezentúl alkalmazására csak kivételes körülmények esetén kerülhet sor. A jogalkotók arra hivatkozva szüntették meg ezt a jogkövetkezményt, hogy a tapasztalatok szerint a jogszerűtlenül elbocsátott munkavállalók általában nem akartak élni vele, helyette kártérítést igényeltek. A vétkes munkáltatónak meg kellett téríteni a munkavállaló felmerült kárát és elmaradt munkabérét egészen a bírósági határozat jogerőre emelkedéséig. Ez a gyakorlatban a bírósági eljárás elhúzódása miatt akár több év munkabére is lehetett. Az új munkatörvénykönyv radikálisan csökkentette a jogellenes elbocsátás esetén követelhető elmaradt bért, az nem haladhatja meg a tizenkét havi távolléti díj összegét.

Rugalmasabb munkaidő-szervezés elszámolási időszak alkalmazásával

A munkáltató rugalmas alkalmazkodását segíti a munkaidő–pihenőidő új szabályozása. Az új törvény egyrészt tágította azokat a keretet, amelyen belül a vállalat a munkaidő változtatásával alkalmazkodni tud a változó kereslethez. Így az új szabályozás az elrendelhető túlmunka (rendkívüli munkaidő) éves felső korlátját növelte 250 órára a korábbi 200-ról. Kollektív szerződésben – akárcsak a régi törvény szerint – ennél is többről, legfeljebb 300 óráról lehet megállapodni. A munkaidő-beosztást változatlanul egy héttel korábban, legalább egy hétre írásban kell közölni, azonban az új törvény szerint a munkáltató az adott napra vonatkozó munkaidő-beosztást módosíthatja négy nappal korábban is, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel. A munkaidőkeret szabályai nem változtak, de már a nélkül is elrendelhető egyenetlen munkaidő úgynevezett elszámolási időszak alkalmazásával. E szerint az érintett héttől kezdődően – a munkaidőkerethez hasonló 4–12 havi időszak alatt – kell a munkavállalónak ledolgoznia a munkaidőt, amely úgy is beosztható, hogy a munkavállaló a napi munkaidő és az általános munkarend alapulvételével megállapított heti munkaidőt a munkáltató által meghatározott hosszabb, az érintett héttel kezdődő időtartam (elszámolási időszak) alatt teljesítse. Ilyen elszámolási időszakok rugalmasan, akár egymást követő heteken is indíthatók. Ezáltal egy olyan rugalmas munkaidőszámla jön létre, amellyel a munkáltatók „kvázigördülő” időkeretben szervezhetik meg

a munkavégzést. Az új munkatörvénykönyv bevezette a kötetlen munkarend fogalmát, a munkakör sajátos jellegére vagy a munkavégzés önálló megszerzésére tekintettel a munkáltató írásban engedheti át a munkaidő beosztásának jogát, kötetlen munkarendben az dolgozik, aki heti átlagban legalább napi munkaidejének felét saját maga osztja be. Ilyen esetben a munkáltatónak nem kell munkaidő-nyilvántartást sem vezetnie.

Megmaradt a gyermekek után járó pótszabadság, igénybevételére mindkét szülő jogosult. Az apának a gyermeke születését követő második hónap végéig öt munkanap pótszabadság jár.

A rugalmasság mértéke mellett hasonlóan fontos szabályozási kérdés annak költsége. Ezért a törvény megváltoztatja a különböző munkarendekhez kapcsolódó pótlékok szabályait, ezáltal a rugalmasság lényegesen olcsóbb elérhető lehet. A kötetlen munkarend például hátrányos lehet a munkavállaló számára, mert mellette nem jár túlóra-elszámolás és -kifizetés. Ennél feltehetően nagyobb jelentőségű változás az éjszakai és műszakpótlékok újraszabályozása. Az új munkatörvénykönyv szerint ilyen pótlékokat több műszakos munkarendben üzemelő munkáltatónál kell fizetni, amiről csak akkor van szó, ha a munkáltató tevékenységének tartama hetente eléri a 80 órát. Ez azt jelenti, hogy legalább két, heti 40 órás teljes munkaidőre szerződött munkavállalókból álló műszakot kell foglalkoztatnia. Nem számít több műszakos munkarendnek az „ölelkező műszakok” esete, ha a két nyolc-nyolc órás műszak részben átfedi egymást. A több műszakos üzemelés keretében a munkavállalónak 30 százalékos bérpótlék jár este 6 és a reggel 6 óra közötti munkavégzés esetén, ha a beosztás szerinti napi munkaideje kezdetének időpontja rendszeresen változik. A nem több műszakban foglalkoztatottak számára 15 százalékos bérpótlékot kell fizetni éjszakai munkavégzés esetén, ha annak időtartama az egy órát meghaladja. A korábbi délutáni műszakpótlék ezzel gyakorlatilag megszűnt. Vasárnapi munkavégzés után a rendes munkaidőben történő munkavégzésre kötelezett, több műszakos tevékenység keretében (például a kereskedelemben) és a készenléti jellegű munkakörben dolgozó munkavállalónak 50 százalékos pótlék jár, a munkaadónak nem kell kifizetnie a heti pihenőnapot 100 százalékos pótlékkal. Megszáktítás nélküli tevékenység esetén azonban ez a pótlék nem jár. A munkával töltött munkaszüneti napért a korábbi 200 helyett csak 100 százalékos pótlék jár.

A túlmunkára (rendkívüli munkaidőre) járó pótlék 50 százalékos, és – a korábbi törvény módosítástól visszalépve – csak munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy egyéni megállapodás alapján adható helyette szabadidő. Készenlét esetén 20, ügyelet esetén 40 százalékos bérpótlék jár. Az új törvény szerint a felek a munkaszerződésben a bérpótlék helyett készenlét vagy ügyelet esetén a munkavégzés díjazását és a bérpótlékot magában foglaló havi átalányt állapíthatnak meg. Ehhez nem szükséges kollektív szerződés, a munkaadó egyénileg állapodhat meg a dolgozókkal. Ezáltal nemcsak az adminisztráció könnyítése érhető el, hanem a bérköltség is csökkenthető. Szélsőséges esetben akár elképzelhető,

*Alacsonyabb pótlékok –
olcsóbban elérhető
a rugalmasság*

hogy minimálbér megfizetése mellett dolgoztathatnak éjszaka vagy vasárnap is. Az átmeneti törvény rendelkezése szerint azonban változatlan munkafeltételek mellett az átalány összege nem lehet alacsonyabb a munkavállalónak az előző egy év tartama alatt fizetett bérpótlék havi átlagánál. Ennek ellenére ez – hosszabb távon és az új belépők esetében – alkulehetőséget teremt a munkaadó számára, hogy csökkentse a bérköltségét.

Béralkalmazkodásra, kifejezett bércsökkentésre – igaz, korlátozott módon – egyébként az új törvény néhány más rendelkezése is módot ad. Egyrészt a munkával nem töltött időre az átlagkereset helyett a távolléti díjat kell fizetni, ami alacsonyabb mértékű lehet, mert bizonyos kereseti elemeket nem tartalmaz. Másrészt az új törvény hatálya alatt az egyoldalú nyilatkozattal megállapított (tehát nem szerződésbe foglalt) munkadíjmelés visszavonására is van mód, ha olyan lényeges változás következik be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné, vagy aránytalanul nagy terheket róna a munkaadóra.

Kártérítés: a munkáltató anyagi kockázatának csökkentése

A munkáltató anyagi kockázatának csökkentése is célja volt a jogalkotónak: a felek megállapodása alapján biztosítékot kell fizetnie annak a munkavállalónak, aki „munkaköre ellátása során más munkavállalótól vagy harmadik személytől pénzt, más értéket vesz át, vagy részükre ilyen kifizetést, átadást teljesít”. Ez azonban nem lehet több a munkavállaló egyhavi alapbérénel. A munkáltató kockázatát hivatott csökkenteni a munkavállaló kártérítési felelősségének növelése gondatlan károkozás esetén. A 2012. június 30-ig hatályos törvény szerint egyhavi átlagkereset 50 százalékáig terjedhetett a kártérítés mértéke. Az új törvényben – fő szabályként – négyhavi távolléti díjának megfelelő összeghatárig terjedhet, de kollektív szerződés ettől mindkét irányban eltérhet, s akár nyolchavi távolléti díjnak megfelelő mértékéig is felemelheti a kártérítés mértékét. Ez a felelősségi szabály érvényes a leltárhiany esetén is. Másfelől viszont az új törvény kifejezetten mérsékli a munkáltató kárfelelősségét a munkavállalóval szemben, például mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt a hatókörén kívüli körülmény okozta, s nem lehetett megkövetelni, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa.

Egyszerűbb szabályok a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra

A munkatörvénykönyv eddig is szabályozta a funkcionális rugalmasság bizonyos eseteit, ám az új törvény egyszerűsíti a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás szabályait. A régi munkatörvénykönyv részben a munkaszerződés módosítása, részben a munkavégzés szabályai közt rendezte a munkaszerződéstől átmenetileg eltérő foglalkoztatás, azaz az átirányítás, a kirendelés és a kiküldetés kérdéseit. Az új törvény összefoglalóan a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás fogalmát használja a más munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál való munkavégzésre, amelyet a munkáltató egyoldalúan is elrendelhet meghatározott feltételekkel, de a törvény e lehetőség éves felső határát lerövidítette. Míg korábban akár évi 110 napot, illetve kollektív szerződés alapján akár hosszabb időtartamot is elérhetett, addig az új munkatörvénykönyv naptári évenként összesen 44 beosztás szerinti munkanapban vagy

352 órában maximalizálja, de kollektív szerződés vagy munkaszerződés eltérő szabályt is tartalmazhat.

Bizonyos mértékben a rugalmasabb munkaszervezést segítik a korábban említett munkaszerződés-típusok: a munkakör megosztása (*job sharing*), a több munkáltató által létesített munkaviszony, a munkavégzés behívás alapján. Az utóbbi érdekessége, hogy a törvény egy Nyugat-Európában bevett gyakorlat meghonosítására tesz kísérletet, vagyis már nemcsak a felmerülő munkáltatói igényekre reflektál, hanem maga is igyekszik ösztönözni új atipikus formák bevezetését. Ám a munkaszervezeti irodalomban innovatívnak tekintett munkavégzési formák, a munkaszervezeti tanulás és különösen az ezt megalapozó munkahelyi képzés feltételeit az előző munkatörvénykönyvhöz hasonlóan mostohán kezeli a jogalkotó. A munkahelyi képzést a munkatörvénykönyv változatlanul csak a tanulmányi szerződések esetében szabályozza, sőt a korábbiaktól eltérően a munkáltató nem köteles szabadidőt biztosítani – az általános iskolát kivéve – az iskolai rendszerű képzésben részt vevők részére.⁸

A munkaviszony alapvető jellegzetessége a hierarchikus viszony a munkáltató és a munkavállaló között. Az új munkatörvénykönyv több szabálya megerősíti az alá- és fölérendeltséget. Így például a munkavállaló köteles a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani. Az indokolás szerint ez a munkavégzés minőségének új mércéje, olyan általános – tehát a munkavégzésen túl is érvényesülő – magatartási szabály, amely a munkaviszony bizalmi jellegéből szükségképpen következik. Ezzel párhuzamosan a munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegésének jogkövetkezményeit is újraszabályozza a törvény. Szankciókat főszabályként kollektív szerződés állapíthat meg, de annak hiányában a munkaszerződésben is ki lehet kötni. Ugyanakkor a jogalkotó a munkáltató számára előírt új általános magatartási követelménnyel ellensúlyozná a munkavállaló gyengébb egyéni alkupozícióját: a „méltányos mérlegelés alapján” köteles figyelembe venni a munkavállaló érdekeit, intézkedésével nem okozhat „aránytalan sérelmet” a munkavállalónak.

A munkatörvénykönyv – hasonlóan a korábbihoz – lehetővé teszi, hogy az ágazati specialitásokat külön törvényben szabályozzák. Ilyenek elsősorban a közlekedésben és az egészségügyben vannak, illetve várhatók, s újdonság, hogy nemcsak a sajátos munkaidő- és pihenőidő-szabályokat tartalmazzák, hanem az esetleges sztrájk idejére is meghatározzák a nyújtandó elégséges szolgáltatások szintjét, valamint a bevezethető kormányzati szükségintézkedéseket. A közforgalmú közlekedésben például helyi és elővárosi személyszállítási járatokon a megrendelt szolgáltatás mennyiségének 66 százalékát, országos és a regionális vonalakon 50 százalékát kell biztosítani. Az egészségügyi válsághelyzetre vonatkozó szabályokat a víziközmű-szolgáltatásról szóló törvénybe építették be és fogadták el 2011 decemberében.

8 A különböző felmérések szerint Magyarországon a munkáltatók – európai összehasonlításban – kifejezetten kevés képzést nyújtanak munkavállalóik számára (*Eurofound*, 2012). A munkahelyi képzést azonban a jogi keretek mellett a finanszírozási feltételek is befolyásolják. Ebből a szempontból kifejezetten negatív tendencia a szakképzési hozzájárulás helyi felhasználhatóságának megszüntetése, ugyanis a kormányzat ennek a forrásnak a felhasználásával kívánja központosítani a szakképzés irányítását.

A munkáltató köteles „méltányos mérlegelés” alapján figyelembe venni a munkavállaló érdekeit

Ágazati szabályok a sztrájk idején nyújtandó elégséges szolgáltatásról

Rugalmasabb munkaerő-felhasználás a közszolgálatban is

Sajátos rugalmasság bevezetésére a közszolgálatban is történt kísérlet a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvénnyel. Ennek számos eleme szintén a munkaerő rugalmas felhasználását segíti: a kinevezés módosítása, a kinevezéstől eltérő ideiglenes foglalkoztatás, az átirányítás, a kirendelés, a kiküldetés, a kormányzati érdekből történő kirendelés, a végleges áthelyezés stb. eseteit szabályozza. A törvény végrehajtási rendelete tartalmazza a tisztviselők munka- és pihenőidejére vonatkozó részletszabályokat, a távmunka, valamint az igazgatási szünet szabályait. (A törvény kiterjed a központi és a helyi közigazgatás, valamint a rendvédelmi szerveknél és más hatóságoknál foglalkoztatott kormánytisztviselőkre. Megjegyezzük, hogy más-más törvények és végrehajtási rendeletek vonatkoznak a bírákra, ügyészekre, hivatásos és szerződéses katonákra, amelyekre itt nem térünk ki.) Külön végrehajtási rendeletek tartalmazzák a közszolgálati tisztviselők képesítési kinevezési feltételeit és a fegyelmi eljárás részletes szabályait. A törvény rögzíti a közszolgálati tisztviselők munkavégzésének szabályait, többek között a magatartási követelményeket, a munkaidőt, a bérezést, az előmenetel szabályait, valamint az összeférhetlenségi és felmentési szabályokat is. A törvény az általános magatartási követelmények között rögzíti, hogy a közszolgálati tisztviselő a munkaidején kívül sem tanúsíthat bizalomvesztésre okot adó magatartást. A törvény szerint a kormánytisztviselő jogviszonyát felmentéssel kell megszüntetni, ha munkavégzése nem megfelelő vagy vezetőjének bizalmát elveszti. A bizalomvesztés a törvény alapján kizárólag a kormánytisztviselő magatartásában, illetve munkavégzésében megnyilvánuló és bizonyítható tény lehet. A munkáltató a felmentést köteles megindokolni, és jogvita esetén neki kell bizonyítania, hogy a felmentés indoka valós és okszerű.

A közzsféra nagyobb részét kitevő közalkalmazottakra azonban az elmúlt egy évben nem hoztak gyökeresen új szabályokat. Az egyedüli – korántsem jelentéktelen léptékű – kivétel az egészségügy, ahol az új ágazati törvény bővítéssel tárgyalja az ágazati sajátosságoknak megfelelő rugalmas munkaerő-felhasználást: ügyeletet, önként vállalt túlmunkát stb. 2012. március 1-jétől a munkáltató rendes munkaidő terhére egyoldalúan is elrendelhet legfeljebb heti 16 óra ügyeletet, ugyanakkor a napi 12 óra feletti munkaidőben mindenképpen „önként vállalt többletmunkának” minősül az egészségügyi tevékenység végzése. A törvény másrészt megakadályozta, hogy az új munkatörvénykönyv műszakpótlék-csökkentő intézkedései itt is érvényesüljenek. Ha nem így történne – az ágazat egy szakszervezetének becslése szerint – átlagosan havi bruttó 8–12 ezer forintos havi jövedelemcsökkenés következne be az egészségügyiiek körében.

Főbb jogszabályok

2011. évi CV. törvény egyes munkaügyi tárgyú és más kapcsolódó törvények jogharmonizációs célú módosításáról, 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, 2012. évi LXXXVI. törvény a munka törvénykönyvéről szóló 2012.

évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvényt módosításokról, 135/2012. (VI. 28.) kormányrendelet egyes kormányrendeleteknek az új munka törvénykönyve hatálybalépésével kapcsolatos módosításáról, 17/2012. (VII. 5.) NGM-rendelet egyes miniszteri rendeleteknek az új munka törvénykönyve hatálybalépésével kapcsolatos módosításáról, 136/2012. (VI. 28.) kormányrendelet a közfoglalkoztatáshoz nyújtható támogatásokról szóló 375/2010. (XII. 31.) kormányrendelet és a közfoglalkoztatással összefüggésben egyes kormányrendeletek módosításáról szóló 171/2011. (VIII. 24.) kormányrendelet módosításáról, 2011. évi CXL. törvény a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény módosításáról, 37/2011. (X. 28.) BM-rendelet a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvénynek a belügyminiszter ágazati irányítása alá tartozó egyes szerveknél történő végrehajtásáról, 373/2011. (XII. 31.) kormányrendelet a munkavédelmi hatósági feladatokat ellátó egyes szervek kijelöléséről, 273/2011. (XII. 20.) kormányrendelet a munkavédelmi bírság mértékére és kiszabására vonatkozó részletes szabályokról, 1/2012. (I. 26.) NGM-rendelet a rendezett munkaügyi kapcsolatok feltételeiről és igazolásának módjáról, 2011. évi CXCV. törvény a közszolgálati tisztviselőkről, 29/2012. (III. 7.) kormányrendelet a közszolgálati tisztviselők képesítési előírásairól, 30/2012. (III. 7.) kormányrendelet a közszolgálati tisztviselők munka- és pihenőidejéről, az igazgatási szünetről, a közszolgálati tisztviselőt és a munkáltatót terhelő egyes kötelezettségekről, valamint a távmunkavégzésről, 31/2012. (III. 7.) kormányrendelet a közszolgálati tisztviselőkkel szembeni fegyelmi eljárásról, 45/2012. (III. 20.) kormányrendelet a közszolgálati tisztviselők személyi irataira, a közigazgatási szerveknél foglalkoztatott munkavállalók személyi irataira és a munkaügyi nyilvántartásra, a közszolgálati alapnyilvántartásra és közszolgálati statisztikai adatgyűjtésre, valamint a tartalékállományra vonatkozó egyes szabályokról, 2012. évi V. törvény a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvénnyel összefüggő átmeneti, módosuló és hatályát vesztes szabályokról, valamint egyes kapcsolódó törvények módosításáról, 2011. évi CLXXVI. törvény az egyes egészségügyi tárgyú törvények módosításáról, 2012. évi LXXIX. törvény az egyes egészségügyi tárgyú törvények módosításáról, 2011. évi CLXII. törvény a bírák jogállásáról és javadalmazásáról, 2011. évi CLXIV. törvény a legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról, 2011. évi CXCV. törvény a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról szóló 2001. évi XCV. törvény és más törvények szolgálati viszonytal kapcsolatos módosításáról, 2011. évi CLXXXIV. törvény a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény közszolgálati életpályák összehangolásával összefüggő, valamint egyes munkaügyi tárgyú törvények módosításáról, 2012. évi XLI. törvény a személyszállítási szolgáltatásokról, 2011. évi CCIX. törvény a víziközmű-szolgáltatásról.

13. Öregségi és rokkantsági nyugdíj – rokkantsági ellátás

2012. január 1-jével Magyarországon lényegében megszűnt a korhatár előtti nyugdíjazás intézménye, félig felmenő rendszerben. Az erről rendelkező törvény igen összetett, így tartalmának reprodukciójára kísérletet sem teszünk, csak a legfontosabb változásokat emeljük ki. Három fő terület érintett: az előrehozott, a korkedvezményes, valamint az egyéb, például művészyugdíjak. Korkedvezményes nyugdíjat az egészségkárosító munkahelyeken, illetve a fegyveres testületeknél dolgozók kapták, míg az előrehozott rendes öregségi nyugdíjat megszabott szolgálati idő elérése után lehetett igénybe venni. A korábbi korhatár előtt megállapított nyugdíjakat egy korhatár előtti ellátássá – a fegyveres erőknél különleges, például rokkantságra tekintettel megállapított nyugdíjakat szolgálati járandóság elnevezésű transzferré – alakítják. Ilyen ellátásokat csak a már megállapított nyugdíjakra jogosultak kapnak.

A korhatár előtt nyugdíjazottak jogai sok tekintetben megváltoztak: nyugdíjas jogállásuk megszűnt, így nem jogosultak a nyugdíjasokat megillető kedvezményekre, ami elsősorban a nyugdíj melletti munkavégzés járulékkedvezményei esetében jelentős változás. A korábbi korhatár alatti nyugdíjasokhoz hasonlóan ők sem végezhetnek keresőtevékenységet addig, amíg ellátásban részesülnek. A nyugdíjasokkal szemben kaphatnak álláskeresési ellátást, ilyenkor azonban szüneteltetni kell a pénzügyi ellátásukat. A jogszabály igen szigorúan, egyévi (vagy ha az kevesebb, az addig kifizetett teljes) ellátás összegének visszafizetésével bünteti azt, ha az ellátásra jogosult be nem jelentve dolgozik. Ilyen esetben a jogosultság megszűnik, és nem állapítható meg újra.

A kormány felkérte a nemzetgazdasági minisztert, hogy dolgozza ki a korábbi korengedményes nyugdíjat kiváltó intézményt az egészségkárosító és speciális szakmák esetére. Ez a kézirat lezárásakor még nem történt meg.

A nyugdíjak és egyéb nyugdíjszerű ellátások összege 2012. január 1-től 0,5 százalékkal nőtt.

Főbb jogszabályok

2011. évi CLXVII. törvény a korhatár előtti öregségi nyugdíjak megszüntetéséről, a korhatár előtti ellátásról és a szolgálati járandóságról, 1356/2011 (X. 21.) kormányhatározat a korkedvezményes nyugdíjat kiváltó ellátások és intézkedések kidolgozásáról, 333/2011 (XII. 29.) kormányrendelet egyes korhatár előtti ellátásokról a szolgálati járandóság, a balettművészeti életjáradék és az átmeneti bányászjáradék eljárási szabályairól, valamint egyes kapcsolódó kormányrendeletek módosításáról, 335/2011. (XII. 29.) kormányrendelet a nyugellátások és egyes más ellátások 2012. január havi emeléséről, 354/2011. (XII. 30.) kormányrendelet a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény végrehajtásáról szóló 195/1997. (XI. 5.) kormányrendelet módosításáról, 60/2012 kormányrendelet egyes nyugdíjbiztosítási és szociális tárgyú

kormányrendeletek módosításáról (a korhatár előtti nyugdíjak megszűnéséről) Az öregségi nyugdíjakkal kapcsolatos elveket a 2011. évi CXCV. – Magyarország gazdasági stabilitásáról szóló (sarkalatos) – törvény VI. fejezete rögzíti. *Internetes forrás: ONYF.*

Rokkantsági nyugdíj – rokkantsági ellátás

Az öregségi nyugdíjrendszer átalakításával összefüggésben átalakul a rokkantnyugdíjazás rendszere is. A rokkantnyugdíj megszűnik, helyébe a megváltozott munkaképességű személyek ellátásai lépnek. Ezekre jogosult az, akinek az egészségi állapota 60 százalékos vagy kisebb mértékű, és aki

- a kérelem benyújtását megelőző öt éven belül legalább 1095 napon át biztosított volt,
- keresőtevékenységet nem végez,
- rendszeres pénzellátásban nem részesül.

Az ellátás lehet rehabilitációs ellátás, amennyiben adott személy rehabilitálható (lásd erről az 5. pontot) vagy rokkantsági ellátás, amennyiben rehabilitációja nem javasolt. Rokkantsági ellátást kell akkor is megállapítani, ha ugyan foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, de az öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséig hátralévő idő az 5 évet nem haladja meg.

Főbb jogszabályok

2011. évi CXCV. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról, 327/2011. (XII. 29.) kormányrendelet a megváltozott munkaképességű személyek ellátásaival kapcsolatos eljárási szabályokról.

*14. Béralku, bérszabályozás és érdekképviseletek**

* Írta: NEUMANN LÁSZLÓ

Hogyan hathatnak a foglalkoztatásra?

A béralkulás szabályozásának hatása a makrogazdasági folyamatokra – beleértve a foglalkoztatást – erősen függ a béralku jellegétől: 1) a kollektív bérmegállapodás szintjétől (országos, ágazati vagy vállalati), 2) a szerződések mennyire korlátozzák az individuális béralkut (például tarifamegállapodásokkal), 3) el lehet-e térni helyi szinten a magasabb szintű szerződéstől, 4) mekkora és milyen munkavállalói körre vonatkoznak a szerződések, s végül, de nem utolsósorban 5) hol érvényesül – a magasabb szintű megállapodásoktól független – egyéni, piaci jellegű bérmegállapodás. A szabályozás hatása attól is függ, hogy segíti-e vagy hátráltatja a bérek igazodását – a más tényezők által meghatározott – egyensúlyi értékükhöz, de attól is, hogy milyen egy ország gazdaságának szektorális szerkezete, és mennyire integrált a világgazdaságba. Tehát nem létezik minden körülmények között optimális modell (*Calmfors*, 1993).

A béralkulás szabályozásának speciális intézménye a törvény által vagy szerződésben megállapított minimálbér, amely meghatározza a legkisebb fizethető bért – akár a munkavállalók különféle csoportjaira differenciáltan. Ennek

A béralku strukturális jellemzői

foglalkoztatási hatása általában negatív, ha azonban a munkaadónak jelentős a piaci ereje, semleges is lehet (Manning, 2003). Az állami beavatkozás másik bevett eszköze az autonóm módon megkötött ágazati kollektív szerződések kiterjesztése az ágazat minden munkáltatójára.

Működés 2011 augusztusában

A bérek egyeztetésének rendszere Magyarországon kettős. A közalkalmazotti és közszolgálati illetményeket – képzettségtől és szolgálati időtől függően – külön-külön tarifatáblák határozzák meg az egyes jogviszonyokról szóló törvényekben, továbbá a bérköltség fedezete megjelenik a költségvetésben. Ezzel szemben a versenyszféra béreit – leszámítva a már említett törvényi minimálbért – decentralizált alkuban, lényegében szabadon határozzák meg. Magyarországon a szakszervezeteknek kevés tagja van, a Nyugat-Európában több helyen megfigyelhető ágazati béralkuk helyett (bár ilyenek is előfordulnak) jellemzően munkahelyi kollektív szerződések befolyásolják a béreket (ezt a témakört is tárgyalja Rigó Mariann írása a jelen kötet Közelkép–II. részében). Ezeknek a bérekre gyakorolt hatása azonban nem jelentős Neumann (2001), és főként a koncentrált piacokon működő és az állami tulajdonú cégekre jellemző Kertesi–Köllő (2003).

A béreknek alsó határt a minimálbér szab, aminek nagysága 2006-tól eltér a szakképzett és nem szakképzett dolgozók esetében. 2011-től további két alacsonyabb tétel vonatkozik a közfoglalkoztatottakra. A minimálbért háromoldalú (munkavállaló, munkaadó, kormány) egyeztetés keretében az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) határozta meg 2011. január elsejéig. Az OÉT az éves béremelkedésről tripartit ajánlásokat is kibocsátott, amelyek az OÉT megszüntetésével haltak el.⁹

Működés 2011 augusztusa és 2012 augusztusa között

2012 volt az első év, amelyről teljes egészében a megváltozott érdekegyeztetési struktúrában folytak az országos bértárgyalások, azaz a kormány a szociális partnerekkel konzultálva, de saját hatáskörében dönt a minimálbérről és a szakmunkás-bérminimumról. Bár az új munkatörvénykönyv lehetővé teszi, hogy a kormány a munkavállalók egyes csoportjaira, az egyes nemzetgazdasági ágazatok és földrajzi területek munkaerő-piaci sajátosságaitól függően eltérő minimálbér szinteket állapítson meg, erre 2012-ben még nem került sor. A kormány rendelete értelmében 2012. január 1-jétől egységesen a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított személyi alaphét legkisebb összege kötelezően havi 93 ezer forint. Fennmaradt a kétszintű minimálbérrendszer, vagyis a legalább középfokú iskolai végzettséget, illetve középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló garantált bérminimuma teljes munkaidő esetén havi 108 ezer forint. (A kormányrendelet a korábbi évekhez hasonlóan meghatározza az ezen összegeknek megfelelő hetibért, napibért és órabért is.) A bruttó bérminimumok nagymértékű (19,2, illetve 14,9 százalékos) emelését az indokolta, hogy nagy-

⁹ A korabeli számítások az OÉT-ajánlás sávját túllépő emelésekről – bérdriftről –, illetve az ajánlás alsó értékétől elmaradó béremelésekről egyébként azt mutatták, hogy a tripartit ajánlásoknak komoly szerepük volt az alsóbb szintű bértárgyalások, bérmegállapítás „orientálásában”, vagyis mind a szakszervezetek, mind a munkáltatók érvelésében kiindulópontot jelentettek a kollektív alku során (Koltay, 2000).

jából kompenzálják az adó- és járulékrendszer okozta változásokat, bár nettó értéken a szakképzettek bérminimuma így is valamelyest csökkent. (Mint már írtuk, 2012. január elsejétől megszűnt a munkavállalók adó-jóváírási lehetősége, valamint egy százalékponttal emelkedett a munkavállalók által fizetett egészségbiztosítási járulék.)

A közfoglalkoztatási béreket is kormányrendelet határozta meg 2012-re: teljes munkaidő teljesítése esetén a szakképesítést és középfokú iskolai végzettséget nem igénylő munkakörökben 71 ezer 800 forint, míg legalább középfokú iskolai végzettséget, szakképesítést igénylő munkakör esetén 92 ezer forint. Az előző évhez képest itt is jelentékeny az emelkedés, 2012-ben a bruttó közfoglalkoztatási bér a bruttó minimálbér 77,2 százaléka, a szakképzettek estében pedig a szakképzett bérminimum 85,2 százaléka. (Mindez nettó értéken a közfoglalkoztatási bér 4,6 százalékos növekedését, a bérminimum 2 százalékos csökkenését jelenti.) Összességében bár a szakképzettek többsége minimális mértékben csökkent, fennmaradt a négyelemű, tarifális jellegű minimálbérrendszer.

Az adó- és járulékrendszer változása miatt 2012-ben a havi 216 ezer 806 forint alatt keresők 2011. évi nettó nominális bére csökkenne. Hogy ez ne történjen meg, a kormány a minimálbér-emelések mellett – az előző évi közvetett beavatkozási gyakorlatot követve – 2012-ben is előírta a munkáltatóknak az úgynevezett elvárt béremelés mértékét. A kormányrendelet a havi 59 ezer 600 forint és a havi 216 ezer 805 forint közötti kereseteknél tételesen (táblázatosan, összesen 37 sávban) meghatározta a munkavállalók nettó munkabérének megőrzéséhez szükséges 2012. évi munkabéremelés elvárt mértékét. Az elvárt munkabéremelésbe beszámít a minimálbér és a garantált bérminimum elérését biztosító munkabéremelés, továbbá az szja-törvény szerinti béren kívüli juttatás munkavállalót érintő 2012. évi növekménye, ez azonban csak az elvárt munkabéremelés munkavállalónkénti összegének 25 százalékát fedezheti. A rendelet előírja a különböző pótlékok figyelembevételét, így például a műszakpótlékét (de a túlórapótlékét nem). Az alacsony bért fizető, bérkompenzációt végrehajtó munkáltatók normatív támogatására az adótörvények módosításával – az újonnan bevezetett szociális hozzájárulási adó terhére – kedvezményt biztosítanak, amely azonban csak akkor vehető igénybe, ha valamennyi folyamatosan foglalkoztatott tekintetében végrehajtják a béremelést. Az adókedvezmény úgy alakították ki, hogy a munkáltatók terhei munkavállalónként csak maximum 5 százalékkal növekedjenek.¹⁰

2012. január elsejétől a munkaügyi felügyeletnek azt is kötelező vizsgálnia, hogy az adott cég a munkavállalóinak legalább kétharmada esetében teljesített-e a bérkompenzációt. Ha munkaügyi ellenőrzés feltárja, hogy 300 ezer forint alatti béreknél nem történt meg a béremelés, határozatot hoznak, de bírságot nem szabnak ki, viszont a munkáltató bekerül azok listájára, akiknek „nem megfelelően rendezett a munkaügyi kapcsolataikat”, s ezt a listát a

A közfoglalkoztatást is figyelembe véve fennmaradt a négyelemű, tarifális jellegű minimálbérrendszer

A kormány 2012-ben is előírta az „elvárt béremelés” mértékét az alacsony keresetűek számára

10 A kompenzáció számítási módja az éppen kivezetett adó-jóváírás számítási logikájával egyezik meg. Havi 75 ezer forint bruttó jövedelemig az adókedvezmény a bruttó jövedelem 21,5 százaléka, de legfeljebb 16 ezer 125 forint. 75 ezer forint felett a 16 ezer 125 forint a tényleges bér és a 75 ezer forint különbségének 14 százalékos mértékével csökkentendő, így 185 ezer forintos bruttó bér felett már nem jár kompenzációs adókedvezmény 2012-ben.

*Támogatási pályázat a
bérkompenzációt végre-
hajtó munkáltatóknak*

hatóság közzé teszi honlapján. A munkáltató még ezután is teljesítheti az elvárt béremelés követelményét. Ha gyengébb formában is, de érvényben marad tehát az a tavalyi szankció, amely a közbeszerzésből, valamint az állami támogatásból való kizárással fenyegeti a bérkompenzációt elmulasztó munkáltatókat, azonban idén az állami támogatás igénybevételének elégséges feltétele már az is, ha a munkáltatók csupán a munkavállalók kétharmadánál teljesítik az elvárt béremelést.

A normatív támogatáson és szankción túl a kormány egy pályázati rendszerrel is segítette a bérkompenzációt végrehajtó munkáltatókat. A pályázat keretében csak azokat a gazdálkodó szervezeteket lehetett támogatni, amelyek a bérek nettó értékének 2012-ben történő megőrzéséhez szükséges béremelésből az 5 százalékos emelésre is csak támogatás igénybevételével képesek. Ezért a támogatás elsősorban az arra leginkább rászoruló, magas élőmunka-igényű tevékenységet végző és emellett alacsony bérű munkavállalókat foglalkoztató gazdálkodó szervezetek célozta meg. Az ennek alapelveit rögzítő kormányrendelet szerint a munkaadók azon dolgozóik kompenzálására kaphatnak támogatást, akiknek 2011. évi bruttó átlagkeresete nem éri el a havi 215 ezer forintot. A támogatás mértéke a 2012. évi elvárt béremelésből legfeljebb 3 százalékpontnak megfelelő rész tizenkét hónapra számított összege és az ezen összeg után fizetendő szociális hozzájárulási adó együttes összege, amelyet a munkaügyi központ legfeljebb két részletben folyósít a munkaadó részére. A támogatás további feltétele, hogy 2012-ben nem csökkenthet az átlagos statisztikai állományi létszám 2011-höz képest, valamint az, hogy a munkáltató 2012-ben nem dönthet úgy, hogy munkavállalóinak több mint ötödénél munkaidő-csökkentést kezdeményez. Ezek a feltételek a gyakorlatban túl szigorúnak bizonyultak, ugyanis a pályázathoz 21 milliárdos keret állt rendelkezésre, és csak 5,9 milliárdra érkezett igény. A fővárosi és a megyei kormányhivatalok munkaügyi központjai összesen 4094 pályázatot fogadtak be, amelyek közül 4006 kapott támogatást. A nemzetgazdasági tárca közlése szerint összesen 5 milliárd 610 ezer forint felhasználásával több mint 124 ezer munkavállaló béreinek emeléséhez – és ezzel több mint 146 ezer munkavállaló munkahelyének megtartásához – nyújtanak vissza nem térítendő támogatást.

Az elvárt munkabéremelésről szóló rendelet hatálya nem terjed ki a költségvetési szervekre, az egyházi fenntartású intézményekre és az egyszerűsített foglalkoztatás keretében foglalkoztatott munkavállalókra. Ugyanakkor külön rendelet írja elő a bérkompenzációt a költségvetési szerveknek és az egyházi fenntartású közcélú tevékenységet folytató intézményeknek – igaz, a versenyszféranál valamivel kisebb mértékben, mert ebben a munkaadói körben figyelembe kell venni azt is, hogy a dolgozó, illetve házastársa jogosult-e családi adókedvezményre. Tehát egyedül az egyszerűsített foglalkoztatás marad ki a bérkompenzációból – meg természetesen a nem bérjövdelemből élők, így az önfoglalkoztatás különböző formáiban dolgozók, akik adójóváírásra sem voltak jogosultak.

A bérkompenzáció így is milliós nagyságrendű munkavállalót érintett (a NAV előzetes adataira hivatkozva azt írták, hogy mintegy 980 ezer fő, azaz a lehetséges érintettek több mint fele után érvényesítettek kompenzációs kedvezményt januárra a versenyszférában),¹¹ s költségvetési hatásairól is csak becslések lehetnek. Pontosabb adat egyedül a Magyar Nemzeti Vagyonkezelő (MNV) Zrt. által kezelt többségi állami tulajdonú társaságokról került nyilvánosságra: itt összesen 80 ezer munkavállalót érint a bérkompenzáció, amelynek költsége 2012-ben 22 milliárd forint. Az adótörvény és az új munkatörvénykönyv egyébként az elkövetkező évekre is előíranyozza a bérkompenzáció rendszerének fenntartását, ugyanis az utóbbi szerint „felhatalmazást kap a kormány arra, hogy a bruttó 300 ezer forint alatti munkabérek nettó értékének megőrzéséhez szükséges munkabéremelés elvárt mértékét rendeletben határozza meg.”

A közszféra bérfolyamataira is jelentős hatással volt a minimálbér és garantált bérminimum emelése, valamint a bérkompenzáció. Ebben a szektorban az alapbéreket elvileg törvényben meghatározott, a képzettségtől és a szolgálati időtől függő tarifatáblák alakítják, amelytől valamelyest ugyan el lehet térni (közalkalmazottaknál például csak felfelé „munkáltatói döntés alapján”), de a költségvetési intézményeknek általában nincs forrásuk arra, hogy a munkavállalóik meghatározó része számára magasabb bért fizessenek. Ebben a szférában a béremelés alapvetően a törvényekben rögzített tarifatáblák tételeinek emelését jelentené, de erre 2006 óta nem került sor, sőt a 13. havi fizetést időközben meg is szüntették. Hogy a bérbefagyasztás, illetve bércsökkentés ellenére mégis nominálisan valamelyest emelkednek a közszféra bérei, alapvetően annak köszönhető, hogy a minimálbért és a garantált bérminimumot itt is ki kell fizetni, tehát ezek felülírják a bértáblát. (Kisebbszben emelkedhet az illetmény a kötelező átszorolásokkal is, amelyekre a szolgálati idő növekedése és új képzettség megszerzése miatt kerülhet sor.) 2012-re a közszférában legnagyobb létszámú közalkalmazottaknál a törvény 140 elemű bértáblájának 62 tételét kellett a minimálbérrel, illetve a garantált bérminimummal helyettesíteni, még az „E7” kategóriában is, azaz a nem egyetemi, főiskolai végzettségű, de felsőfokú szakképesítéshez kötött munkakörben legfeljebb 20 év szolgálati idővel rendelkezőknél is a csak a garantált szakképzett bérminimumot kellett fizetni. Nem meglepő, hogy mind a munkaadók, mind a szakszervezetek a bérskála összezsúszása miatt panaszkodnak.

A közalkalmazottak körében korábban is külön bértábla vonatkozott bizonyos ágazatokra, így például a felsőoktatásra. 2012 újdonsága, hogy az egészségügyi ágazatra is külön bértáblázatot vezettek be. Ennek előzménye a rezidens orvosok bérkövetelése volt, amit nem csak látványos akciókkal (a fiatal orvosok tömeges felmondásának letétbe helyezésével) nyomatékositottak, hanem sikerrel hivatkoztak az erősödő orvos migráció Kelet-Európa-szerte ismert jelenségére is. (A magyar orvosok tiltakozó akciójához nagyon hasonló megmozdulások voltak korábban Csehországban és Szlovákiában is.) A kor-

11 „Óriásit bukott a büdzsé a bérkompenzáción” [FN24](#), 2012. március 24.

Közszféra: bérbefagyasztás ellenére emelkedő nominális bértételek a minimálbéremelés és a bérkompenzáció miatt

Kivétel az egészségügy: béremelés a rezidens orvosok akciója nyomán

mány reakciója kettős volt: egyrészt az egészségügyiek sztrájk lehetőségeinek korlátozását építette be egy éppen tárgyalás alatt lévő – egészen más tárgyú – törvénybe, másrészt tárgyalásokat kezdett a rezidens orvosok képviselőivel. (Érdekképviseleti szempontból érdekes fejlemény, hogy nem az egészségügy hagyományos szakszervezetei voltak a tárgyalópartnerek, hanem az akciókkal újonnan színre lépő, szakmai képviseletként induló Magyar Rezidens Szövetség). A tárgyalások eredményeként először egy kormányhatározat jelent meg márciusban „az egészségügyi ágazat egyes foglalkoztatottjai 2012. évi bérfeljesztésének lehetséges irányairól”, majd a júniusban elfogadott „egészségügyi salátatörvény” rendelkezett az „egészségügyi dolgozók visszamenőleges, illetve beépülő béremeléséről”, amely az orvos munkakörben foglalkoztatottaknak a személyi alapbértől függő illetménynövelést biztosít. Ennek összege havi 350 ezer forint alapbér alatt 65 ezer 800 forint, ami felett sávosan csökkenő, 450 ezer forinttól pedig egységesen 10 ezer forint. A törvény kisebb mértékű béremelést biztosít az egészségügyi szakdolgozóknak és az ágazatban dolgozó nem egészségügyi szakképzettséggel rendelkező egyetemi diplomás munkatársaknak, a tervek szerint így összesen 86 ezer ember alapbérét emelik. Sőt a kormány ígéretei szerint az önfoglalkoztatóként dolgozó háziorvosok úgynevezett kártyapénzét is emelni fogják. Ugyanakkor az alapellátásban dolgozó közel tízezer szakdolgozó és – a törvény ágazati jellege miatt – a szociális ellátásban az egészségügyiekhez hasonló munkakörben dolgozó szakalkalmazottak nem részesülnek az emelésből.

Csökken a vállalati bérmegállapodások száma és lefedettsége

A törvényi szabályozás és az országos megállapodások mellett elvben – különösen a versenyszférában – az ágazati és vállalati szintű kollektív bérmegállapodásoknak lenne kiemelkedő szerepük a bérmegállapítási gyakorlatban. Noha mind a régi, mind pedig az új munkatörvénykönyv indoklása szerint ösztönöznék a versenyszférában a kollektív szerződéseket, lényegében ezek bérmeghatározásban betöltött szerepe egyre gyengébb. Mint írtuk, az ágazati bérmegállapodások mindig is ritkák voltak, az általuk lefedett vállalkozások, illetve munkavállalók száma csekély maradt. A kollektív alkuk kilencvenes években kialakult rendszerében inkább a vállalati szerződéseknek volt erősebb szerepük, de az évente kötött bérmegállapodások többnyire csak keretegyezmények voltak az éves átlagos béremelésekről, ritkán születtek egyéni béreket is meghatározó – nyugat-európai, észak-amerikai kollektív szerződésekhez hasonló – tarifális megállapodások (Tóth, 2005). Bár a kilencvenes évek elején-közepén, a magas infláció idején jelentős szerepük volt a bérmegállapodásoknak, az utóbbi egy évtizedben azonban az ilyen, a bérmegállapításban a vállalatok operatív vezetői számára nagymértékű autonómiát és rugalmasságot biztosító vállalati szerződések száma és lefedettsége is folyamatosan csökken.¹² Sajnos, ennek legfőbb oka egyre inkább az állam intervencionalista bérpolitikája. Korábban is visszaszorultak a vállalati és ágazati bérmegállapodások az alacsony bérű ágazatokban akkor, amikor a minimálbér-emelések elvitték a béremelésre szánt

¹² Lásd a Nemzeti Munkaügyi Hivatal Társadalmi Párbeszéd Központ által üzemeltetett [kollektív szerződés regisztráció](#) adatait.

forrásokat (2000–2001 és 2006–2008.) A vállalati mozgástér beszűkülését azonban nem csak a válság tetézte, hanem újabban az adó- és járulékváltozások miatti bérkompenzáció, ami mellett az alacsonyabb keresetűeket foglalkoztató ágazatokban (és persze a közszférában) gyakorlatilag már nincs miről helyben megállapodni. A bérmegállapodások esélyét csökkentő további tényező a 2010-ben elfogadott restriktív sztrájk törvény (hiszen sztrájkjal leginkább a bérköveteléseket szokás nyomatékositani), és az új munkatörvénykönyvnek az a rendelkezése, hogy az állami tulajdonú cégeknél a kollektív szerződés sem térhet el a törvényi feltételekről.

Az országos érdekegyeztetésben 2011 volt a fordulópont, amikor megszűnt az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) és a vele párhuzamosan működő fórumok, mint például a Gazdasági és Szociális Tanács (GSZT) és a Gazdasági Egyeztető Fórum (GEF). A helyükbe lépő Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács (NGTT) reprezentatív testület, felállításának nyilvánvalóan nem volt célja a korábbi intenzív szociális párbeszéd folytatása. A korábbi országos érdekegyeztetési fórumrendszerből kizárólag az Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács (OKÉT) működik folytonosan, bár a szakszervezetek befolyása egyáltalán nem volt érzékelhető a közszolgálatot átalakító törvénykezési boom során. Miközben a felpörgetett törvényhozásban sorozatosan születtek a „munka világának” egészét érintő törvények, a szociális párbeszédből kiszorultak a szakszervezetek (és kisebb mértékben a munkáltatói szervezetek is.) A szakszervezetek érthetően keresték az érdekegyeztetés lehetőségét, s végül a munkatörvénykönyv tervezetének kapcsán a Nemzetközi Munkaügyi Szervezeten (ILO) keresztül sikeresen gyakoroltak nyomást a kormányra. Ám a kormány így is csak szelektív tárgyalásokra volt hajlandó: szakszervezeti oldalon előbb csak a Ligával és a Munkástanácsokkal, majd kibővítette a kört az Magyar Szakszervezetek Országos Szövetségével (MSZOSZ). Munkáltatói oldalról is csak a három konföderáció vehetett részt a tárgyalásokon [a Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége (VOSZ), a Munkaadók és Gyár-iparosok Országos Szövetsége (MGYOSZ) és az Általános Fogyasztási Szövetkezetek és Kereskedelmi Társaságok Országos Szövetsége (Áfeosz–Coop Szövetség)]. Kompromisszummal záruló konzultáció ebben a körben először az új munkatörvénykönyv tervezetének egyes, a munkavállalókra és a szakszervezetekre nézve különösen hátrányos rendelkezéseiről folyt, majd a 2012. évi bérkompenzáció technikai kérdéseiben történt érdemi konzultáció (Tóth, 2012). A szelektív, *ad hoc* tárgyalások során alakult ki egy új állandó fórum, a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumának (VKF) elképzelése. Az új fórumban a tárgyalásokon korábban résztvevő három-három szociális partner szervezet és a kormány vesz részt. Az alapítók 2012. február 22-én írták alá a megállapodást a fórum létrehozásáról és ügyrendjéről. A VKF legfőbb konzultációs fóruma a testületi ülés, amelyre szükség szerint, de napi felvétenként legalább egy alkalommal kerül sor. Tagjai a miniszterelnök, a

Új országos érdekegyeztető fórum a versenyszférában kevesebb résztvevővel, a közjogi támogatás garanciái nélkül

13 Megállapodás a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumának létrehozásáról és ügyrendjének megállapításáról http://www.liganet.hu/news/6387/VKF_megallapodas_es_ugyrend.doc.

14 A VKF működése sem nyilvános, így arról csak áttételesen, a résztvevőktől lehet információhoz jutni.

Alternatív munkavállalói érdekképviseletek megjelenése

A vállalati szakszervezetek és kollektív alku újraszabályozása

foglalkoztatáspolitikáért felelős államtitkár, a szakszervezeti és munkáltatói szervezetek létesítő okirata szerinti vezetője, valamint a Monitoring Bizottság vezetője. A Monitoring Bizottság a testületi ülés munkáját segítő állandó bizottságként határozta meg. A testület célja a nemzetgazdaság és az ország egésze szempontjából is kiemelkedő jelentőségű témák megvitatása, amelyeket a megállapodás hét pontban sorol fel.¹³ A kormány – a hírek szerint – később úgy döntött, hogy a szakmai munka elősegítése érdekében egyenként 100 millió forint költségvetési támogatást nyújt a VKF munkaadói és munkavállalói tagjai részére. A korábbi OÉT-vel összevetve azonban nem csak az a különbség, hogy a támogatás kisebb és kimaradt három szakszervezeti és hat munkaadói szövetség. Az OÉT-tel ellentétben a VKF semmilyen közjogi támogatással (például a jogalkotásban való részvétel garanciájával) és intézményi háttérrel nem rendelkezik, s az ambiciózus megállapodás ellenére nem állítható, hogy mindazokat a témákat megvitatná, amelyet a megállapodás felsorol.¹⁴ A nyilvánosság kizárásával működő fórumok mellett, úgy tűnik, folytatódott a miniszterelnök két kiválasztott szakszervezeti vezetővel, illetve a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara (MKIK) elnökével folytatott reprezentatív (és feltehetően informális) találkozóinak sora.

Az országos érdekegyeztetésben tehát a hagyományos állandó fórumok és széles körű részvétel helyett a kormány által kiválasztott szereplőkkel folytatott *ad hoc* tárgyalások rutinja alakult ki. Az üzleti szféra oldalán, úgy tűnik, az MKIK-nek jutott megkülönböztetett szerep, némileg a hagyományos munkaadói szervezetek rovására. Újdonság az alternatív munkavállalói érdekképviseletek megjelenése. Közöttük van olyan, amelyik ügyes nyomásyakorlással, a bevett tárgyalási fórumokat is megkerülve, sikerrel tárgyalt a kormánnyal. (Magyar Rezidensek Szövetsége). Ugyanakkor a fegyveres testületek által 2011-ben indított alternatív mozgalom látványos utcai akcióival gyakorlatilag semmit sem ért el. Sőt, a közszolgálatban bevezetett kötelező tagságú kvázikamarai rendszerrel (Magyar Közszolgálati Kar és Magyar Rendészeti Kar) és a versenyszféránál is restriktívebb munkahelyi szabályozással (amely szerint a munkáltató például nem köteles a szakszervezeti tagdíjakat levonni és átutalni, a szakszervezet számára infrastruktúrát biztosítani) a belügyminiszter a szakszervezetek működését szinte teljesen lehetetlenné tette, és úgy tűnik, megfosztotta tagságuk jelentékeny részétől.

Mivel Magyarországon egy decentralizált kollektív alkurendszer alakult ki, és a kollektív szerződés is feltétele a rugalmasság fokozásának, ezért mind a munkaszerződés, mind a bérszabályozás szempontjából fontos fejlemény a vállalati szakszervezetek és kollektív szerződések mozgásterének újraszabályozása. A szakszervezeteket illetően fontos változás, hogy a megalakításukat, működésüket és törvényességi felügyeletüket szabályozó korábbi egyesülési jogról szóló 1989. évi II. törvény 2012. január elsejével hatályát veszítette. A helyébe lépő két új törvény a szakszervezetek többségétől megkövetelte bejegyzésük

megismétlését, illetve az ahhoz szükséges belső szervezeti, alapszabálybeli változtatásokat, azok demokratikus jóváhagyását. A vállalati szakszervezetek életében a leglényegesebb változásokat azonban az új munkatörvénykönyv hozta, azáltal, hogy radikálisan korlátozta a szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védettségeinek körét és munkaidő-kedvezményeit. E szerint a védett szakszervezeti tisztségviselők száma egy lehet ott, ahol a munkavállalók előző évi átlagos létszáma 500 főnél kevesebb; kettő, ha a dolgozók száma 500 és 1000 közötti; három, ha 1000 és 2000 közötti; négy 4000 munkavállalóig; felette pedig öt. A védett szakszervezeti tisztségviselőt feladata ellátása érdekében munkaidő-kedvezmény illeti meg, továbbá mentesül munkavégzési kötelezettsége alól a munkáltatóval való konzultáció tartamára. Az új törvény szerint nem jár viszont munkaidő-kedvezmény a szakszervezeti tisztségviselők képzésére. A naptári évenként igénybe vehető összes munkaidő-kedvezmény csökkent: a munkáltatóval munkaviszonyban álló minden két szakszervezeti tag után havi egy óra jár. E rendelkezések 2012. július elsejétől hatályosak, ezért a munkaidő-kedvezményeket év közben újra kell számolni. Az új munkatörvénykönyv szerint a fel nem használt munkaidő-kedvezményt pénzben megváltani nem lehet, így a nagyobb létszámú vállalati szakszervezetek bevételkiesése (s közvetten az ágazati szakszervezeteké és konföderációké is) jelentős lehet.

A munkahelyi szakszervezetek jogosítványjaiban is radikális visszalépést jelent az új munkatörvénykönyv. A szakszervezetek elveszítették a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogukat – ez a jog a törvényben nevesített alkalmak esetén és témákban kizárólag az üzemi tanácsot illeti meg. A munkáltatónak csak kifejezetten a szakszervezet megkeresésére kell tájékoztatást adni, illetve a véleményét meghallgatni. Megszűnt a korábbi törvényben szereplő szakszervezeti vétő jogosultsága (amellyel – korlátozott körben – a jogellenes munkáltatói intézkedések végrehajtásának felfüggesztését érhették el). A helyi szakszervezet a jövőben nem vesz részt az üzemi tanács választását lebonyolító bizottságban. A szakszervezetek továbbra is együttesen köthetnek kollektív szerződést, és ennek megfelelően egy munkáltatóval csak egy kollektív szerződés köthető. Az új törvény a kollektív szerződések megkötésében való részvételt ahhoz köti, hogy a szakszervezet tagsága érje el a munkáltató összlétszámának 10 százalékát. Ezáltal a nagy létszámú, többnyire országos kiterjedésű vállalatoknál az egy-egy speciális munkavállalói réteget vagy bizonyos részlegek dolgozóit szervező szakszervezetek kieshetnek a vállalati kollektív tárgyalásokból. A törvény a köztulajdonú munkáltatók esetében is jelentősen korlátozza a kollektív szerződés életbe léptetését: nem térhetnek el a felmondási idő és a végkielégítés munkatörvénykönyvben meghatározott szabályaitól, és nem állapíthatnak meg a törvényes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidőt sem, kivéve, ha ez egészségi ártalom vagy veszély kizárása érdekében történik. Összességében a változtatások gyengítik a vállalati szakszervezetek helyi alkuerejét, különösen az eddig a szakszervezetek erősségnek tekintett állami szférában.

Összességében a törvény gyengíti a vállalati szakszervezetek helyi alkuerejét, különösen a szakszervezetek erősségének tekintett állami szférában

A törvény – indoklása szerint – nagyobb szerepet szán a munkaviszony szabályozásában az üzemi tanácsnak, amely üzemi megállapodást, kvázikollektív szerződést köthet, ha az adott munkáltató nem tartozik ágazati kollektív szerződés hatálya alá, illetve a munkáltatónál nem működik képvisellel rendelkező szakszervezet. Az üzemi megállapodás azonban nem szabályozhatja a legfontosabb kérdést, a bérezést, és változatlanul érvényes az a szabály, hogy az üzemi tanács tagjainak semleges magatartást kell tanúsítani sztrájk idején. Ugyanakkor az üzemi tanács – Magyarországon amúgy is gyenge – együttdöntési jogköre csorbult az új törvényben, a jóléti-szociális ingatlanok elidegenítését már nem tudja megakadályozni. Ugyancsak megszűnt a munkáltatót sújtó szankció a tájékoztatás és konzultáció elmaradása esetén, ezáltal – elemzők szerint – az üzemi tanácsra vonatkozó szabályozás kikényszeríthetetlen, puha szabályozás jellegűvé vált. Az üzemi tanács tagjainak munkajogi védelme is gyengült, ezentúl csak az elnököt illeti meg. Pozitívum viszont, hogy a törvény holdingvállalatoknál bevezeti a vállalatcsoport szintű üzemi tanács intézményét.

Közszolgálat: új kötelező tagságú munkavállalói érdekképviselő

A közszolgálati tisztviselői törvény rendelkezéseinek értelmében július 1-jével létre a kormánytisztviselők önkormányzattal rendelkező, közigazgatási szakmai képviselői, érdekképviselői köztestülete, a Magyar Kormánytisztviselői Kar, amelynek automatikusan tagja lesz minden kormánytisztviselő. A törvény szerint hatásköre a kormánytisztviselői hivatás gyakorlásával összefüggő ügyekben az érdekképviselő, a kormánytisztviselői kar tekintélyének védelme, konzultáció a kormánytisztviselők foglalkoztatását és hivatásgyakorlásának feltételeit befolyásoló jogszabályok megalkotásában, etikai eljárás lefolytatása, díj alapítása, szakmai konferenciák szervezése, valamint tagjai számára jóléti, szociális és egyéb kedvezményes szolgáltatások nyújtása. A kar állami ellenőrzését az ügyészség látja el. Ugyancsak július 1-jétől jön létre a Kormánytisztviselői Döntőbizottság, amelyhez közszolgálati panasszal fordulhatnak a kormánytisztviselők. Hasonló szabályozás vonatkozik a rendvédelmi szerveknél létrehozott Magyar Rendészeti Karra is. A szabályozás formálisan nem érinti a szakszervezetek létét és jogosultságait, az pedig a jövő kérdése, hogy a párhuzamos érdekképviselők miként működnek majd a gyakorlatban.

Főbb jogszabályok

170/2011. (VIII. 24.) kormányrendelet a közfoglalkoztatási bér és a közfoglalkoztatási garantált bér megállapításáról, 298/2011. (XII. 22.) kormányrendelet a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról, 319/2011. (XII. 27.) kormányrendelet a közfoglalkoztatási bér és a közfoglalkoztatási garantált bér megállapításáról szóló 170/2011. (VIII. 24.) kormányrendelet, a Foglalkoztatási és Közfoglalkoztatási Adatbázisról szóló 169/2011. (VIII. 24.) kormányrendelet, valamint a harmadik országbeli állampolgárok Magyar Köztársaság területén történő engedélymentes foglalkoztatásának szabályairól szóló 355/2009. (XII. 30.) kormányrendelet módosításáról;

2011. évi XCIII. törvény a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsról, 2011. évi XCIX. törvény az alacsony keresetű munkavállalók bérének emelését ösztönző egyes törvények módosításáról, 2011. évi CLVI. törvény egyes adótörvények és azzal összefüggő egyéb törvények módosításáról; 213/2011. (X. 14.) kormányrendelet a közalkalmazottakról szóló 1992. évi XXXIII. törvény végrehajtásáról a közoktatási intézményekben tárgyú 138/1992. (X. 8.) kormányrendelet és a közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. törvény végrehajtásáról rendelkező 20/1997. (II. 13.) kormányrendelet módosításáról; 299/2011. (XII. 22.) kormányrendelet a munkabérek nettó értékének megőrzéséhez szükséges munkabéremelés 2012. évi elvárt mértékéről és a béren kívüli juttatás ennek keretében figyelembe vehető mértékéről; 1013/2012. (I. 26.) kormányhatározat a munkabérek nettó értékének 2012. évi megőrzését elősegítő kiegészítő munkáltatói kompenzáció előkészítéséről; 69/2012. (IV.6.) kormányrendelet a munkabérek nettó értékének megőrzéséhez nyújtható támogatásról, valamint a munkabérek nettó értékének megőrzéséhez szükséges munkabéremelés 2012. évi elvárt mértékéről és a béren kívüli juttatás ennek keretében figyelembe vehető mértékéről szóló kormányrendelet módosításáról; 20/2012. (II. 22.) kormányrendelet a költségvetési szerveknél és az egyházak közcélú tevékenységet folytató intézményeinél foglalkoztatottak 2012. évi kompenzációjáról szóló 371/2011. (XII. 31.) kormányrendelet módosításáról; 2012. évi XXI. törvény az elvárt béremelés végrehajtásával és a foglalkoztatással összefüggő egyes törvények módosításáról; 1504/2011. (XII. 29.) kormányhatározat az egészségügyi szolgáltatóknál alkalmazott, munkahelyi illetménypótlékra jogosultak egyszeri juttatásához szükséges, többletforrást biztosító intézkedésről; 371/2011. (XII. 31.) kormányrendelet a költségvetési szerveknél és az egyházak közcélú tevékenységet folytató intézményeinél foglalkoztatottak 2012. évi kompenzációjáról; 1071/2012. (III. 22.) kormányhatározat az egészségügyi ágazat egyes foglalkoztatottjai 2012. évi bérfeljesztésének lehetséges irányairól; 2012. évi LXXIX. törvény az egyes egészségügyi tárgyú törvények módosításáról; 2011. évi CLXXV. törvény az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról (Civil törvény), 2011. évi CLXXXI. törvény a civil szervezetek bírósági nyilvántartásáról és az ezzel összefüggő eljárási szabályokról.

Internetes források: [NFSZ](#).

15. Migrációval és mobilitással kapcsolatos intézkedések

2011 decemberétől az EU kék kártyával dolgozók minimálbérét a magyarországinál magasabban lehet csak megszabni. A vonatkozó legkisebb bér az adott szakmában az előző évben fizetett hazai átlagbér 1,5-szerese lehet. Ez alól csak néhány szakma kapott kivételt, ott 1,2-szeres a szorzó. Ennek a korlátnak külföldi munkavállalók szűrése lehet az eredménye, hiszen ilyen áron csak az átlagot jelentősen meghaladó teljesítményű munkaerőt érdemes fog-

15 Az intézkedés gyakorlati jelentősége erősen korlátozott, mert a kék kártya nem túl népszerű. „2012. I. félévben nem került sor EU kék kártya kiadására. 2012. június 30-án egy darab érvényben lévő EU kék kártya szerepelt a nyilvántartásban, amely területileg Hajdú-Bihar megyéhez köthető.” (NFSZ, 2012.)

lalkoztatni. Közvetve ez azt is jelenti, hogy a képzetlen munkaerő számára a kék kártyás munkavállalók nem jelentenek versenyt. Mindez természetesen a fehérmunka piacára igaz csak. Ha a külföldi munkavállaló jelentősen olcsóbb, mint a hazai, akkor az intézkedés hatására nő az esélye, hogy az érintett a feketegazdaságban fog dolgozni.¹⁵

Főbb jogszabályok

26/2012. (V. 16.) BM-rendelet egyes migrációs tárgyú miniszteri rendeletek módosításáról, 81/2012 (IV. 18.) kormányrendelet korábbi migrációval kapcsolatos kormányrendeletek módosításáról egyes migrációs tárgyú törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2012. évi XXVII. törvényhez kapcsolódó egyes kormányrendeletek módosításáról

16. A foglalkoztatáspolitikai központi irányításának, finanszírozásának és értékelésének intézményrendszere

A foglalkoztatáspolitikai intézményrendszerének átalakulása 2012 során lassabb ütemben, a Nemzeti Munkaügyi Hivatal feladatainak és intézményeinek már korábban tárgyalt átalakulásával, valamint a foglalkoztatáspolitikával kapcsolatos kormányzati keret módszertani lehetőségeinek tágításával folytatódott.

A kormányzat a vizsgált időszak alatt döntött a TÁMOP 1. és 2. a foglalkoztatáspolitikai eszközeinek jelentős részét finanszírozó prioritásairól. Több másik projekt mellett jóváhagyta a legnagyobb költségvetésű TÁMOP 1.1.2. projekt támogatását és kiemelt projektként való nevesítését is. A 2012. évi költségvetés és a TÁMOP akcióterv többszörös módosítása nyomán a foglalkoztatáspolitikai költségvetésében lecsökkent a passzív ellátásokra, megnövekedett a közfoglalkoztatásra, a képzésekre és bizonyos komplex programokra tervezett források aránya (lásd erről részletesen a fejezet végi írást).

2012-ben rendezték meg a tevékeny idős kor és a nemzedékek közötti szolidaritás évének rendezvényeit. Döntés született a Nemzeti Társadalmi Felzárkóztatási Stratégiáról is, amely ugyan nem közvetlenül foglalkoztatáspolitikai kérdés, de a nagyszámú hátrányos helyzetű érintett miatt mégis kapcsolódik a foglalkoztatáspolitikához.

A szakpolitika központi irányításában olyan átfogó elvi változások történtek, amelyeknek potenciálisan hatásuk lehet a foglalkoztatáspolitikai alakulására is. Ide tartozik a stratégiai kutatásokat, elemzéseket készítő Nemzetgazdasági Tervezési Hivatal létrehozása. Bár a hivatal közvetlenül nem foglalkozik foglalkoztatáspolitikával, témái közé tartozik az „emberi erőforrások tervezésével összefüggő szakmai feladatok támogatása”. A Hivatal megkezdett munkájáról a kézirat lezárásakor még nem tudtunk meg közelebbit.

2012 tavaszán az Európa 2020 növekedési stratégia keretében elkészült az új Nemzeti Reformprogram (NRP), ami lényegében a legfrissebb kifejtése a kormányzat foglalkoztatáspolitikájának. A Széll Kálmán terv 2.0-ra épített

*EU kék kártyás
minimálbér*

dokumentum megerősíti a korábbi foglalkoztatási célt (75 százalék a 20–64 évesek körében), kiemelve az itt is ismertetett részcélokat, amilyen az aktiválás növelése, a közfoglalkoztatás kiterjesztése, a munkapiac szerződéses feltételeinek rugalmasabbá tétele, és a szakképzés duális rendszerének megerősítése. A korábbiakkal ellentétben ezt a programot kormányhatározat nem hagyta jóvá. A korábbi reformprogram végrehajtását áttekintve az Európai Bizottság elsősorban a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat kapacitásainak fejlesztését, a közfoglalkoztatásból kivezető utak kiépítését, a személyre szabott programok arányának növelését javasolta.

Megjelent a *Nagy reformkönyv – a fenntartható fejlődéshez vezető növekedés és foglalkoztatás magyar útja* című kiadvány, amely a kormányzat hivatalba lépése óta lezajlott változásokat dokumentálja. A mű 5. fejezete szól a foglalkoztatáspolitikáról.

A kormány csatlakozott a Nyílt Kormányzati Együttműködés elnevezésű nemzetközi kezdeményezéshez, aminek eredményeként a nagyközönség is többet hallhat majd a kormányzati döntések előkészítésének részleteiről. Az országgyűlés elfogadta a közadatok újrahasznosításáról, valamint az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló törvényt. Ezek a jogszabályok elvileg megkönnyítik a kormányzati hatásvizsgálatok és elemzések számára az adatok hozzáférését, ezek után pedig azt, hogy harmadik fél ezen adatok felhasználásával másodelemzéseket készítsen. Bár további részletekről nem tudunk, minderre kiváló lehetőséget teremt az a haladó szabálygyűjtemény, amit a kormányzati stratégiai irányításról szóló kormányrendelet fogalmaz meg. Noha ez sajnos számos ügy (amilyen a költségvetést, vagy az EU-s pénzek elköltését érintő ügyek) esetében felmentést ad az alapos hatásvizsgálat alól, általánosságban világos és előremutató elveket fogalmaz meg.

Főbb jogszabályok

248/2011 kormányrendelet a Nemzetgazdasági Tervezési Hivatal létrehozásáról, 1408/2011 kormányhatározat a Nemzetgazdasági Tervezési Hivatal létrehozásával kapcsolatos intézkedésekről, 38/2012. (III. 12.) kormányrendelet kormányzati stratégiai irányításról, 1089/2012. (IV.2) kormányhatározat a tevékeny idősor és a nemzedékek közötti szolidaritás európai évének Magyarországi Programjáról, 1430/2011 kormányrendelet a Nemzeti Társadalmi Felzárkózási Stratégiáról, valamint végrehajtásának a 2012–2014. évekre szóló kormányzati intézkedési tervéről, 169/2011 kormányrendelet a Foglalkoztatási és Közfoglalkoztatási Adatbázisról, 2012. XXV. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény módosításáról, 2012. LXIII törvény a közadatok újrahasznosításáról, 1171/2012 kormányhatározat a közadatok újrahasznosításával kapcsolatos teendőkről, 1227/2012. (VII. 6.) kormányhatározat Magyarország csatlakozásáról a Nyílt Kormányzati Együttműködés (Open Government Partnership) elnevezésű nemzetközi kezdeményezéshez, 1246/2011. (VII. 8.) kormányha-

tározat „A hátrányos helyzetűek foglalkoztathatóságának javítása (Decentralizált programok a konvergencia régiókban)” című TÁMOP 1.1.2. kiemelt projekt támogatásának jóváhagyásáról, 1235/2012. (VII. 12.) kormányhatározat a Társadalmi Megújulás Operatív Program 2011–2013. évekre szóló akcióterv 1. és 2. prioritásainak megállapításáról.

Internetes források: [Nemzetgazdasági Minisztérium](#).

A foglalkoztatáspolitikai finanszírozásának súlypontjai 2011–2012-ben*

CSERES-GERGELY ZSOMBOR

A fentiekben – a fejezet tárgyának megfelelően – anélkül ismertettük a hazai szakpolitika változásait, hogy elemeztük volna az egyes beavatkozásoknak hatását a foglalkoztatáspolitikai alakulására. Bármilyen hatásos is egy szakpolitikai eszköz elvileg, alkalmazásának csak akkor lesz hatása a gyakorlatban, ha arra a szakpolitika súlyt helyez. Ezt a végrehajtás több tényezője határozza meg: a mindenkori politikai-gazdasági környezet, az érintett szervezetek működése és a felhasznált költségvetés (ezekről a kérdésekről *Fazekas-Scharle* (2012) és *ÁSZ* (2012) részletesen beszámol). A következőkben azt igyekszünk tisztázni, hogy a finanszírozási források elosztása révén mekkora súlyt helyeznek egy-egy szakpolitikai cél megvalósítására – természetesen csak olyan mélységben, ahogy azt a nyilvánosan rendelkezésre álló adatok lehetővé teszik. Ebben az írásban csak az 1–9. pontban szereplő foglalkoztatáspolitikai (LMP) beavatkozásokról lesz szó, és nem érintjük a 10–16. pontban tárgyalt munkapiacra ható, de nem munkapiacra szakpolitikai intézkedéseket. Azzal együtt, hogy az ilyen beavatkozásoknak adott esetben nagyobb hatása lehet a viselkedésre, mint az explicit foglalkoztatáspolitikai egészének, és költségei is vetekedhetnek azzal (mindkettőre példa egy általános adócsökkentés). Ennek a döntésnek módszertani oka van: a foglalkoztatáspolitikai részarányának meghatározása az adott elemzés céljától függően erősen változhat.

* Ezúton szeretném megköszönni *Busch Irénnek*, *Nagy Juditnak*, *Romhányi Balázsnak* és *Ádám Sándornak*, hogy segítségemre voltak az írás pontosításában. A megmaradó hibák természetesen csak engem terhelnek.

A finanszírozási csatornák számbavételének nehézségéről

A munkapiaci szakpolitika jelenleg hazai és az Európai Unió fejlesztési forrásaiból vegyesen vagy kizárólagosan finanszírozható, ami a tervezésre, a nyomon követésre és az elszámolásra is hatással van. Léteznek olyan beavatkozások, amelyek önállóan, tiszta profillal (például Start-járulékkedvezmény) és olyanok is, amelyek egy komplex program keretében (például hátrányos helyzetűek bértámogatása) valósulnak meg. A beavatkozásokhoz tartozhat egy vagy több „konstrukció” is, amelyek a megvalósításnak tartalmilag azonos, de a megvalósítás részleteiben esetleg eltérő egységei. Mindez azt jelenti, hogy a beavatkozások egy típusát több helyen kell keresnünk.

Mivel a szakpolitika eszközeinek alapegysége nem a – sok esetben igen nagyszámú – konkrét eszköz, hanem az eszköztípus, végül ezen a szinten kellene számba venni a költségeket. Ehhez össze kell hangolni az egyes konstrukciók, finanszírozási formák elszámolását, mindenekelőtt – az értelmezhetőség kedvéért – kisimítva az időbeli eltolódásokat, és meg kell vizsgálni, hogy a részt vevő intézmények működési költségei milyen arányban számolhatók el az egyes projektekre. Lényegében tehát el kell végezni azt a feladatot a munkaügyi szakpolitika terén, amit *Marczell-Romhányi* (2010) javasol az államháztartás projektesítése érdekében. Csak akkor tudunk azonban minden lényeges területet lefedni, ha feltérképezünk minden finanszírozási forrást, és a projekteken belül is be tudunk azonosítani minden beavatkozástípust. A programok értékelése esetében a végcél éppen el-

lenkező, mert ott programnak látszó intézkedéseket igyekszünk több, önmagában egységes elemre szedni például célcsoportok szerint, ennek ellenére itt is éppen erre a lépésre van szükség kezdetben. Az önálló programelemeket lehet később tartalmilag homogén egységekké összefűzni. Ahogy látni is fogjuk, ez a ma nyilvános adatok alapján nem lehetséges, így a kérdés az, hogy a második legjobb megoldás szerint mi szűrhető le a rendelkezésre álló adatok alapján.

A foglalkoztatáspolitikai finanszírozásának egyik fő forrása az ország központi költségvetése, amelynek előirányzott tételeit a költségvetési törvény,¹¹ a végrehajtás során megvalósult tételeket pedig a zárszámadási törvény mutatja be. A szakpolitika valós idejű elemzésére jellemzően csak az előirányzatokat használhatjuk, de óvatosságra int, hogy a terv és a tény végül jelentősen eltérhet (ahogy ez például 2010-ben is történt). Mindkét törvény azonos mélységben tárgyalja a költségvetést, ezeknél részletesebb nyilvános szakmai vagy számszaki dokumentum nem létezik.

A foglalkoztatáspolitikai stratégiáját és céljait igen sok dokumentum írja le, ahogy azt az ÁSZ (2012) 1. ábrája igen szemléletesen bemutatja. A költségvetés nem tartalmi, hanem intézményi egységekre bomlik, megfelelő része tekinthető a kormányzati gazdaságpolitikai dokumentumok kiegészítésének, amelyekből sok esetben éppen a költségek hiányoznak. Az egyes beavatkozások egyedileg vagy összevonva, intézményekhez rendelve vagy különállóan is megjelenhetnek a dokumentumban. Szerkezetében tehát lenne rá lehetőség, de a mindenkorai költségvetés készítői nem törekednek a szakpolitika átláthatóságának megteremtésére, ezért a kívülálló nem kap tájékoztatást a főkönyvi számlák szerint részletesen nyilvántartott beavatkozások tervezett és megvalósult költségvetéséről. A költségvetés a beavatkozásokat jellemzően összevonva, de egy egységben, a Nemzeti Foglalkoztatási Alapban (NFA, korábban: Munkaerő-piaci Alap, MPA) elkülönítve különállóan kezeli, bár ebben történtek változások. A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (NFSZ) működési költsége például korábban az MPA része volt, ma már viszont

nem az. Ennek oka részben tartalmi, részben szervezési. Egyrészt az NFSZ feladatai a munkavédelmi hatóság beolvadásával és a rehabilitációs funkciók új hálózatba szerzésével erősen megváltoztak, ami jelentős tartalmi változást jelent. Másrészt a kormányhivatalok középpontba állítása jelentős munkaszervezési változások nélkül is egyre nehezebbé teszi a hálózat működtetési költségeinek elkülönítését.

A foglalkoztatáspolitikai költségvetése 2011-ben és 2012-ben

Az NFA költségvetését 2012-ben a költségvetési törvény LXIII. fejezete mutatja be. A *K1. táblázat* a 2011-re vonatkozóan a költségvetés még el nem fogadott zárszámadásából származó tény-, a 2012-re vonatkozóan a költségvetési törvényben szereplő előirányzati adatokat tartalmazza segédszámításokkal, az év közben kismértékben változó nevű tételeket harmonizálva.

A táblázatban jól beazonosítható néhány ismert szakpolitikai eszköz: a foglalkoztatást ösztönző bérjellegű támogatás (járulékkedvezmény, illetve a TÁ-MOP 1.2. normatív támogatásai), a közvetlen munkahelyteremtés közfoglalkoztatás által (Start-munka), a képzési támogatások egy része (szakképzési és felnőttképzési támogatások), valamint az LMP támogatások részeként a munkanélküliek pénzbeli ellátása (álláskeresői ellátások). A további tételek azonban keverték – foglalkoztatási és képzési támogatások esetében már az elnevezés is két cél keveredését mutatja. A foglalkoztatáspolitikai e táblázat szerinti költségvetése mindkét évben nagyságrendileg 300 milliárd forint volt.

Az NFA a látszat ellenére nem tartalmazza a teljes foglalkoztatáspolitikai költségvetést, azonban a foglalkoztatáspolitikai intézményrendszer ismeretében kiegészíthetjük azt a költségvetés más fejezeteiből. Ahogy arról már szó volt, 2011. január elseje óta az NFA nem tartalmaz működés jellegű kiadásokat, így például a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (NFSZ) működési költségeit sem. Az NFSZ központi koordináló egysége a Nemzeti Munkaügyi Hivatal (NMH), amely a Nemzetgazdasági Minisztérium (NGM) XV. fejezetének 4. címén kapott helyet (39 313. o.) – itt a szerkezet nem, csak a mintegy 4,7 milliárd forintos összköltségvetés az, ami figyelemre méltó, és a fenti tételhez számítandó. Az NFSZ végrehajtó szervezetét a

¹¹ Magyarország 2012. évi központi költségvetéséről szóló 2011. évi CLXXXVIII. törvényre hivatkozunk, amikor a 2012-es költségvetésre utalunk.

K1. táblázat: az NFA(korábban MPA) kiadásai a költségvetésben, harmonizálva

	Összeg (milliárd forint)		Arány		Növekmény
			(százalék)		2012/2011
	2011	2012	2011	2012	
Aktív támogatások	30,923	31,600	10,9	10,3	2,2
Foglalkoztatási és képzési támogatások	25,775	25,600	9,1	8,3	-0,7
Járuélkedvezmény megtérítés	5,148	6,000	1,8	2,0	16,6
Szakképzési és felnőttképzési támogatások	27,921	23,483	9,8	7,6	-15,9
Passzív kiadások	125,765	58,700	44,3	19,1	-53,3
Álláskeresési ellátások	124,543	57,000	43,9	18,5	-54,2
Nyugdíjbiztosítási Alapnak átadás	1,222	1,700	0,4	0,6	39,2
Bérgarancia-kifizetések	5,363	6,000	1,9	2,0	11,9
Működési célú kifizetések	0,087	0,300	0,0	0,1	246,0
Start-munkaprogram (2011: közfoglalkoztatás)	59,800	132,183	21,1	43,0	121,0
Egyenlegtartási és kockázatkezelési keret	0	2,000	0,0	0,7	
EU elő- és társfinanszírozása	33,500	53,367	11,8	17,3	59,3
TÁMOP 1.1. Munkaerő-piaci szolgáltatások és támogatások	19,754	37,900	7,0	12,3	91,9
TÁMOP 1.2. Foglalkoztatást ösztönző normatív támogatások	9,775	8,500	3,4	2,8	-13,0
Foglalkoztathatóság és alkalmazkodóképesség EU-s társfinanszírozása	3,971	6,967	1,4	2,3	75,5
Egyéb	0,304	0,0	0,1	0,0	
Összesen	283,662	307,632	100,0	100,0	8,5

Megjegyzés: a 2011. évi adatok a zárszámadás végső, a 2012. évi a 2012. évi költségvetés tervezett számaikat mutatják folyó áron. 2011-ben az Alapot *Munkaerő-piaci Alapnak*, 2012-ben *Nemzeti Foglalkoztatási Alapnak* nevezik. Forrás: Törvényjavaslat „a Magyar Köztársaság 2011. évi költségvetéséről szóló 2010. évi CLXIX. törvény végrehajtásáról” (zárszámadás, 1. melléklet) 2011. évi CLXXXVIII. törvény, *Magyar Közlöny*, 2011. évi 161. szám, 39 337. o.

munkaügyi kirendeltségek alkotják, amelyek ma már a kormányhivatalok részeként működnek, így önálló tételként nem jelennek meg, csak a Közigazgatási és Igazságügyi Minisztérium (X. fejezet) 8. címének körülbelül 107 milliárdos költségvetésének ismeretlen – ezért nehezen kiszámítható – részeként. Becsléshez támpontot a Foglalkoztatási Szolgálat korábbi mintegy 20 milliárd forint körüli költségvetése adhat, a NMH költségvetésével csökkentve. Hasonlóképpen ide számíthatjuk az NGM foglalkoztatáspolitikai államtitkárságának működését (ha tudnánk, de nem tudjuk, mert nem önálló tétel a XV. fejezet 1. címének mintegy 6,8 milliárdos költségvetésében), a Belügyminisztérium közfoglalkoztatási helyettes államtitkárságának működését (nem azonosítható be a BM 3,8 milliárdos költségvetésében), illetve az Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Kft. mintegy 0,4 milliárdos költségvetését. A sor természetesen itt is folytatható lenne például a szakképzésben jelentős

szerepet játszó Magyar Kereskedelmi és Iparkamara költségvetési támogatásával (0,5 milliárd forint), vagy a közfoglalkoztatottak képzésében-nevelésében szerepet játszó Türr István Képző és Kutató Intézet közel 4,5 milliárdos költségvetésével, még inkább a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal (NRSZH) és a hozzá kapcsolódó rehabilitációs szakigazgatási szervek több mint 4 milliárd forintos költségvetésükkel. Bár ez a lista nem teljes – az egyes intézmények bizonytalan besorolása miatt nem is lehet az –, a főbb kihagyott tételeket tartalmazza. Ezek beszámítása után a munkaügyi szakképzés hazai finanszírozású része terv szerint nagyságrendileg mintegy 340 milliárd forint felett rendelkezhet 2012-ben.

A foglalkoztatáspolitikai központi költségvetésbeli részaránya csak kissé nőtt 2012-re, szerkezete azonban annál többet változott. 2011-ben a költségvetésből nagy részt hasítottak ki a passzív kiadások: 40 százaléknál valamivel többet. Második helyre

a közfoglalkoztatás került, mintegy 20 százalékos részesedéssel, végül az egyéb aktív támogatások, a szakképzés és az EU-s finanszírozású komplex programok részaránya közel 10 százalékot tett ki. 2012-re fordul a kocka. A komplex programok mérsékelt térnyerése és a szakképzés közvetlen finanszírozásának hasonló vesztesége mellett a passzív ellátások és a közfoglalkoztatás tervezett részaránya helyet cserél. Korai lenne azonban ezek alapján végső következtetést levonni a szakképzés súlyának változásáról: ahogy látni fogjuk, a TÁMOP 2.1.3. projektben hasonló céllal rendelkezésre álló összeg ehhez a csökkenéshez hasonló mértékben nőtt, ami talán nem is véletlen.

Bár a *K1. táblázat* és az arra alapozott ismertetés az MPA-ban foglalt EU-s finanszírozású programokkal együtt készült, korántsem tartalmaz minden ilyen jellegű forrást. Az EU-s források elköltését úgynevezett operatív programok (OP) támasztják alá, ilyen például a Társadalmi Megújulás Operatív Program (TÁMOP) is. Az operatív programok úgynevezett prioritásokra bomlanak, ezekben jelennek meg az egyes konstrukciók, projektek. Az egyes operatív programokban számos olyan projekt van, amelynek a fő- vagy mellékcélja foglalkoztatáspolitikai vonatkozású. Kiemelten ilyen a TÁMOP – ennek 1. és 2. prioritásában található az a projektek, amelyek kimondottan és egyértelműen a foglalkoztatáspolitikai eszköztárába sorolhatók. Szociálpolitikai célokkal keveredő projektek találhatók még a TÁMOP 5. prioritás alatt is. Elvileg kerülhet foglalkoztatáspolitikai elem a TÁMOP-pal szoros kapcsolatban levő Társadalmi Infrastruktúra Operatív Programba (TIOP) is.

A projektek adminisztrációjának részleteihez tartozik, de itt döntő jelentőségű, hogy finanszírozás szempontjából két csoportot különböztetünk meg. Vannak közöttük olyan (a szám szerinti többség), amelyek esetében a finanszírozás szorosan követi a forrás elérhetőségét, és van olyan, amit az NFA (MPA)/ az EU-s forrás elérhetőségét megelőzően előfinanszíroz, ezért ott meg is jelenik. Ezek az 1. prioritásba tartozó projektek egyedileg a költségvetésük alapján ugyan nagyok, mégsem fedik le a szakpolitika költségvetésének nagy részét. Számbavételükkor figyelemmel kell lenni arra, hogy az előfinanszírozás és annak visszafizetése

miatt az adott év forrásai és költségei az adott projekt egész más időszakára vonatkozhatnak.

A TÁMOP és TIOP programon túl nem hagyatkozhatunk a projektek megnevezésére, hanem valamilyen tartalomelemzést kell végeznünk ahhoz, hogy megállapítsuk, van-e valamely operatív programban foglalkoztatáspolitikai célúnak látszó projekt. Itt a legegyszerűbb ilyen megoldáshoz folyamodunk: rákerestünk az operatív programok tartalmát projektszinten kifejtő akciótervek (AT) szövegében a „foglal” és a „munkahely” szótörödékekre, és azokat a projekteket vettük számba, amelyek címe vagy leírása ezeket tartalmazta. Természetesen ez a módszer sem nem teljes körű, sem nem teljesen pontos, de a kérdés alaposabb vizsgálatához önálló kutatás keretében kellene a pályázati kiírásokat egyenként áttekinteni. Ilyen eszközökkel kiderül, hogy vannak foglalkoztatáspolitikai részcélt kitzűző projektek a Gazdaságfejlesztési Operatív Program (GOP) 2. és 3. prioritásában is, illetve a regionális (nagyregiókra kiterjedő) operatív programokban is. Bár ez utóbbiaknak nincs kiemelt foglalkoztatáspolitikai céljuk, a munkahelyek teremtését fontosnak gondolták kiemelni. A Környezet és Energia Operatív Program (KEOP) és Közlekedési Operatív Program (KÖZOP) nem említi a munkahely vagy foglalkoztatás szó semmilyen alakját. A fentiekben elkülönített projekteket a *K2. táblázat* tartalmazza, az első oszlop a projekt kódját, az utolsó a leírását tartalmazza. Nem szerepelnek itt a regionális operatív programok projektjei, mert ott a foglalkoztatáspolitikai aránya a többi projekthez képest is nehezebben állapítható meg.

Ahhoz, hogy célunknak megfelelően a *K2. táblázatot* a költségvetéssel össze lehessen kapcsolni, a források elköltésének legalább tervezett ütemezését is hozzá kellene rendelni a beazonosított programokhoz, ez azonban pontosan nem lehetséges. Bár az EU-s forrásból finanszírozott projektek viszonylag részletesen megismerhetők, és a pályázat kiírásáig életük pontosan követhető is, a rájuk fordított forrásokról főleg a kifizetési szakaszban nagyon keveset tudunk. A 2011–2013-as időszakra vonatkozó akciótervekben megtaláljuk minden projekt tervezett meghirdetendő forrását éves bontásban, amit a *K2. táblázat* közbülső oszlopai tartalmaznak három akcióterv-módosítás időpontjára. Ezek az adatok azon-

K2. táblázat: az NFA-n (MPA-n) kívüli, EU-s finanszírozású foglalkoztatáspolitikai programok és ezek kötelezettségvállalási lehetőségei az indikatív forrásallokáció szerint (milliárd forint)

OP prioritás, konstrukció	2011. április				2011. december összesen	2012. augusztus				Rövidített elnevezés/ráutaló szöveg az akcióterveken
	11	12	13	össze- sen		11	12	13	össze- sen	
GOP 2. prioritás				54	54				54	
2.1.3.				45	45	15	15	15	45	Komplex technológiafejlesztés és foglalkoztatás
2.2.4.				9	9	3	3	3	9	Kkv-munkahelyteremtés
GOP 3. prioritás				27	27				27	
3.3.2.				27	27	9	9	9	27	Versenyképességi program „...új munkavállalók bérköltség”
TIOP 3. prioritás				6	6				6	„A projekt célja az aktív munkaerő-piaci politikák eredményességének és hatékonyságának javítása...”
3.2.1.				6	6	6	0	0	6	
TÁMOP 1. prioritás										
1.1.1.	21,7	0	0	21,7	11,7	0,0	11,7	0,0	11,7	Mmk-rehabilitáció és -foglalkoztatás segítése
1.1.2.	60	0	0	60	86	86,0	20,0	0,0	106,0	Decentralizált komplex program hátrányos helyzetűeknek
1.1.4.	5	0	0	5	5	5,0	2,0		7,0	1.1.2. Közép-magyarországi Régió pár
1.2.1.	8,52	0	0	8,52	7,37	0,0	14,5	0,0	14,5	Start-plusz és -extra
1.3.1.	0	7	0	7	3	0,0	3,0	0,0	3,0	NFSZ fejlesztése
1.4.1.	1,49	1,5	1,5	4,49	4,49	1,5	5,0	0,0	6,5	Közösségi foglalkoztatási célú projektek támogatása
1.4.3.	2	2	0	4	4,7	0,0	4,7	0,0	4,7	Kísérleti foglalkoztatási programok
1.4.5.	1,4	1	1	3,4	1,4	0,0	1,4	0,0	1,4	Foglalkoztatási megállapodások
1.4.6.	2	1,15	1	4,15	3	0,0	3,0	0,0	3,0	Tranzitfoglalkoztatás az építőiparban
1.4.7.						0,0	0,7	0,0	0,7	Foglalkoztatási programokkal kapcsolatos szakmai fejlesztés
TÁMOP 2. prioritás										
2.1.2.	9	0	0	9	13	0,0	13,0	0,0	13,0	Idegen nyelvi és informatikai kompetenciák
2.1.3.	2,5	3,3	2	7,8	21	7,8	13,2	0,0	21,0	Munkahelyi képzések
2.1.6.	19,8	0	0	19,8	20,1	0,0	20,1	0,0	20,1	Újra tanulók
2.2.1.	4,67	0	0	4,67	4,67	0,0	5,6	0,0	5,6	Szakképzés tartalmának javítása
2.2.4.	0,9	0	0	0,9	0,9	0,9	0,0	0,0	0,9	Határon átnyúló együttműködés
2.2.5.						0,0	4,5	0,0	4,5	Szakképző intézmények felkészülésének támogatása
2.2.6.						0,0	1,4	0,0	1,4	Szakképző intézmények tanárainak képzése, továbbképzése
2.2.7.						0,0	11,4	0,0	11,4	Duális szakképzéshez kapcsolódó fejlesztések
2.3.4.	20	20	20	60	18				0,0	„5-ről 6-ra” program a mikro- és kkv-létszámbővítésért
2.3.4.A						0,0	8,5	0,0	8,5	Tanulószerződéses hallgatók támogatása
2.3.4.B						0,0	1,2	0,0	1,2	Gyakorlati oktatók továbbképzése
2.3.6.					6,94	0,0	6,9	0,0	6,9	Fiatalként vállalkozóvá válás támogatása t
2.4.3.D					15	0,0	15,0	0,0	15,0	Szociális gazdaság fejlesztése
2.4.3.E						0,0	0,8	0,0	0,8	Szociális gazdaság civil szervezetek fejlesztése
2.4.5.	2	2	2	6	8	0,0	10,4	0,0	10,4	Kisgyermek nappali elhelyezése munkahelyeknél
2.4.8.					3,75	0,0	3,9	0,0	3,9	Munkahelyi egészség és biztonság
2.5.3.					3,89	0,0	3,9	0,0	3,9	Gazdasági és társadalmi együttműködés
2.6.2.	1,6	0	0	1,6	1,6	0,0	1,6	0,0	1,6	Szolgáltató civilek támogatása

OP prioritás, konstrukció	2011. április				2011. december összesen	2012. augusztus				Rövidített elnevezés/ráutaló szöveg az akciótervekben
	11	12	13	össze- sen		11	12	13	össze- sen	
TÁMOP 5. prioritás										
5.1.1.	1,97	0,0	0,0	1,97	1,99				1,99	LHH kistérségek projektjei
5.3.1.	0,0	4,9	0,0	4,9	3,3				3,3	Alacsony foglalkoztatási eséllyel rendelkezők képessé tevő és önálló életvitelt segítő programjai
5.3.1-B-1.					1,52				1,52	Roma emberek képzésbe ágyazott foglalkoztatása a szociális és gyermekjóléti ellátórendszerben
5.3.1-B-2.	1,4	0,0	0,0	1,4	1,40				1,40	Roma emberek képzésbe ágyazott foglalkoztatása a szociális és gyermekjóléti ellátórendszerben
5.3.2.	0,0	1,1	0,0	1,1	0,1				0,1	„Az utcán élő hajléktalan személyek társadalmi viszállészedésének, sikeres munkaerőpiaci integráció megalapozása” program szakmai és módszertani támogatása
5.3.3.	2,04	0,0	0,0	2,04	2,05				2,05	Az utcán élő hajléktalan személyek társadalmi viszállészedésének, sikeres munkaerőpiaci integráció megalapozása
5.3.8.	19,4	0,0	0,0	19,4	0,0				0,0	
5.3.8-A					9,60				9,60	A leghátrányosabb helyzetű csoportok munkaerőpiaci esélyeinek növelése érdekében motiváló képzések és támogató szolgáltatások
5.3.8-B					7,31				7,31	A leghátrányosabb helyzetű csoportok munkaerőpiaci esélyeinek növelése érdekében motiváló képzések és támogató szolgáltatások
5.3.9.					2,00				2,00	Tanulási partnerségek a foglalkoztathatóság javításáért
5.3.10.					3,30				3,30	Képessé tevő/motiváló képzések, támogató szolgáltatások biztosítása, amelyek lehetővé teszik, hogy később a leghátrányosabb helyzetű csoportok hagyományos képzési/foglalkoztatási programokba sikerrel kapcsolódhassanak be
Összesen 1.1. és 1.2. nélkül				250	253				269	
Összesen				346	363				408	

Forrás: 2011 áprilisi állapot: 1094/2011 (IV. 13.), módosítások: 1453/2011. (XII. 22.) kormányhatározat és 1235/2012. (VII. 12.) kormányhatározat, valamint az [Új Széchenyi Terv akciótervei](#) a többi TÁMOP prioritásra és akciótervekre vonatkozóan.

ban nem tájékoztatnak a megvalósulásról. Ez egyfelől természetesen reális is: a tényleges felhasználás számtalan előre nem látható tényezőtől függ, ide tartozik a pályázatok kiírásának és beadásának intenzitása. Másfelől korlátot szab a dokumentáció jellege is, mivel az nem a szerződéskötést – adott esetben több évvel – követő kifizetést dokumentálja. A megvalósulás térszámait ugyan a Nemzeti Fejlesztési Ügynökség pontosan követi, de nem hozza nyilvánosságra – szakértők szerint ezeket még a szintén nem nyilván-

nos monitoringjelentések sem tartalmazzák, helyettük prioritások szerinti összesítések készülnek. Külön nehézséget okoz ez az olyan projektek esetében, amelyeket már nem tartalmaz az érvényes akcióterv, mert ugyan még folyik a kifizetés, a végrehajtójával már nem kötnek új szerződést. Projektszinten tehát azok lezárulta után sem ismerünk a költségekre vonatkozó számokat, következésképpen a nagyobb egységek tényleges megvalósulásáról sincs képünk. Ha bízunk benne, hogy az adott időszak alatt a tervezett

kiszerezhető forrásokat el is költik, és nem számolunk az átnyúló tételekkel, akkor azt mondhatjuk, hogy három év átlagában a foglalkoztatáspolitikai költségvetése évi legalább mintegy 90 milliárd forinttal bővebb, mint azt a központi költségvetés számai alapján gondolnánk. Ez önmagában is jelentős forrás, de a durván mintegy 340 milliárdos költségvetéshez mérten kimondottan tekintélyes, annak körülbelül negyede. A munkaiügyi költségvetés így adódó becslült értéke 430 milliárd forint körül van, ami már 40 százalékkal nagyobb annál, amit egyedül az NFA forrásai alapján gondolnánk.

Noha az időbeli ütemezést és ezért a szakpolitika pillanatnyi szerkezetét sem tudjuk – elsősorban az átnyúló tételek miatt – elemezni, az akcióterv pontos képet ad a szakpolitika irányának egyes döntések közötti változásáról. A táblázat 2–5. oszlopai a 2011. áprilisi állapotot*** tükrözik, majd két változás, a TÁMOP és a TIOP átfogó módosítását hozó 2011. téli, valamint a TÁMOP 1. és 2. prioritást módosító 2012. nyári módosításának hatása látható – a többi operatív program 87 milliárdos hozzájárulása rögzített. A teljes kiszerezhető összeg mintegy 50 milliárd forinttal nőtt a módosítások hatására, aminek egyrészt az 1.1.2. komplex projekt kétszer közel 20 milliárd forintos növekedése az oka, másrészt ennél kisebb mértékben, de megnövekedett a Start-konstrukcióra és a szakképzésre, munkahelyi képzésre rendelkezésre álló összeg, az utóbbi új konstrukciók által is. Harmadrészt viszonylag nagyszámú új konstrukció jelent meg a szociális gazdaság, a gyermekek nappali

*** 2011 elején a TÁMOP két általános revízió ment keresztül januárban és áprilisban a 1013/2011 (I. 9.) és a 1094/2011 (IV. 13.) kormányhatározat eredményeként. Azután több kisebb változás következett, valamint a 3., 4., 6. prioritás módosítása. Ez az az állapot, amit a táblázat mutat.

ellátása és egyéb területeken. Jelentősen csökkentették, valójában célzottan átcsoportosították a TIOP 3.2.1-be az NFSZ modernizációjára szánt összeg jelentős részét, csökkentették a rehabilitációra szánt 1.1.1. projekt forrásait. Teljesen megszűnt a kezdetben 60 milliárdos forrással futó „5-ről a 6-ra” program (TÁMOP 2.3.4.). A teljesen vagy közel változatlan összeggel futó projektek esetében is volt időbeli átcsoportosítás, jellemzően 2011-ről 2012-re – ennek a sikertelen pályázatkiírás vagy a társfinanszírozás nehézsége is lehetett az oka.

Következtetések

A leírtakkal talán sikerült elérni, hogy lássuk, mire lenne szükség a szakpolitika költségvetésének egészét és az egyes beavatkozásokat is felmérő összesítéshez. Elsőként a központi költségvetésben foglalt szakpolitikai kiadások teljes számbavételére (ehhez közel vagyunk), illetve az abban foglalt nagy összefoglaló címek kibontására. Ez utóbbi elvileg részben megoldható a kincstári számlákra alapozva. Komolyabb gondot az EU-s finanszírozású projektek jelennek. Itt egyrészt alaposabb tartalomlemezésre van szükség, mint a más profilú projektek esetében, és megfelelő arányosításra a teljes körű számbavételhez. Másrészt szükség lenne azokra a tényszámokra, amelyek a projekteknek nemcsak a tervezett, hanem a megvalósult költségeit is tartalmazza. Csak ezeket a műveleteket elvégezve lehet megtudni, hogy a foglalkoztatáspolitikai milyen arányban alkalmazott bizonyos eszköztípusokat.

Ezzel együtt nem céltalan a meglévő információk összeillesztése sem, ugyanis hozzátételek képet alkothatunk az egyes intézkedések foglalkoztatáspolitikában betöltött – évek során változó – súlyáról, ami által reálisabban lehet megítélni a beavatkozások jelentőségét.

HIVATKOZÁSOK

- ÁSZ (2012): Jelentés a hazai és uniós forrásból finanszírozott munkahelyteremtést és -megőrzést elősegítő támogatások rendszerének ellenőrzéséről. Állami Számvevőszék, Budapest.
- ATKINSON, J.–MEAGER, N. (1986): Changing Working Patterns: How companies achieve flexibility to meet new needs. Institute of Manpower Studies, National Economic Development Office, London.

- BANKÓ ZOLTÁN–BERKE GYULA–KAJTÁR EDIT–KISS GYÖRGY–KOVÁCS ERIKA (2012) A Munka törvénykönyve magyarázata, 2012. Complex kiadó, Budapest.
- BODNÁR LILLA (2012) Az új munka törvénykönyve – munkavállalóknak. Complex Kiadó, Budapest.
- BUSCH IRÉN–CSERES-GERGELY ZSOMBOR (2011): *A munkapiaci intézményi környezetének alakulása 2010 szeptembere és 2011 szeptembere között*. Megjelent: *Fa-*

- zekas Károly–Kézdi Gábor* (szerk.): Munkaerőpiaci tükrök, 2011. MTA Közgazdaságtudományi Intézet–Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 205–251. o.
- CALMFORS, L. (1993): Centralisation of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance: A Survey. OECD Economics Department, Working Papers, 131.
- CAZES, S.–TONIN, M. (2010): Employment protection legislation and job stability: a European cross-country analysis. *International Labour Review*, Vol. 149. No. 3. 261–285. o.
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES (2006): [Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century](#). (COM/2006/708 final).
- CZUGLERNÉ IVÁNY JUDIT (2012): [Eltérési lehetőség a munka törvénykönyve \(2012. évi I. törvény\) rendelkezéseitől a munkaszerződésben és a kollektív szerződésben](#).
- EB (2006): [Zöld könyv. A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival](#). COM(2006) 708. Európai Bizottság, Brüsszel.
- EUROFOUND (2012): [Fifth European Working Conditions Survey. Overview report](#). Eurofound, Dublin.
- FAZEKAS KÁROLY–SCHARLE ÁGOTA (2012): [Nyugdíj, segély, közmunka. A magyar foglalkoztatáspolitikai két évtizede, 1990–2010](#). Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet–MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest.
- GYULAVÁRI TAMÁS (szerk.) (2012): [Munkajog](#). ELTE Eötvös Kiadó, Budapest.
- HORVÁTH ISTVÁN (2012): [Az új Munka törvénykönyve 2012. Értelmezés és alkalmazás a gyakorlatban](#). Vezinfó Kiadó és Tanácsadó Kft., Budapest.
- KÁRTYÁS GÁBOR–TAKÁCS GÁBOR (2012) [Az új munka törvénykönyve – munkáltatóknak](#). Complex, Budapest.
- KERTESI GÁBOR–KÖLLŐ JÁNOS (2003): Ágazati bérkülönbségek Magyarországon, II. rész. Járadékokon való osztozkodás koncentrált ágazatokban, szakszervezeti aktivitás jelenlétében. *Közgazdasági Szemle*, 50. évf. 12. sz. 1049–1074. o.
- KOLTAY JENŐ (2000): A bérmeghatározási rendszer. Megjelent: *Fazekas Károly* (szerk.) [Munkaerőpiaci tükrök](#), 2000. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, Budapest, 58–67. o.
- KÖLLŐ JÁNOS–NACSA BEÁTA (2006): [Rugalmasság és foglalkoztatás a munkaerőpiacon](#). Magyarországi tapasztalatok. ILO Flexicurity paper 2004/2. International Labour Office, Budapest.
- MANNING, A. (2003): [Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets](#). Princeton University Press, március 3.
- MARCELL KINGA–ROMHÁNYI BALÁZS (2010): [Javaslat a magyar költségvetési rendszer célközpontú átalakítására](#). *Közpénzügyi Füzetek*, 25. ELTE, Budapest.
- NEUMANN LÁSZLÓ (2001): [Van-e munkaerő-piaci hatása a decentralizált kollektív alknak Magyarországon?](#) *Közgazdasági Szemle*, 48. évf. 5. sz. 409–429. o.
- NFSZ (2012): [A külföldi állampolgárok magyarországi munkavállalásának főbb sajátosságai](#), 2012. I. félév. Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat, Budapest.
- ODROBINA LÁSZLÓ (2012): [A szakképzési rendszer megújulása, a fejlesztés főbb elemei](#). Országos Szakképzési és Felnőttképzési Tanévnyitó, 2012/2013. Nemzeti Munkaügyi Hivatal, Szak- és Felnőttképzési Igazgatóság, Budapest, 6–12. o.
- OECD (2009): [Employment Protection in 2008 in OECD and selected non-OECD countries](#).
- PÁL LAJOS–LŐRINCZ GYÖRGY–KOZMA ANNA–PETHŐ RÓBERT (2012): [Az új munka törvénykönyvének magyarázata](#). HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó, Budapest.
- SCHNIDER MARIANNA (2012): [Az új Munka törvénykönyve magyarázata](#). Liga Szakszervezetek, Budapest.
- TONIN, M. (2009): Employment protection legislation in central and east European countries. *South East Europe, Review*, 4. 477–491. o.
- TÓTH ANDRÁS (2005): [Szabályozott foglalkoztatás vagy szabályozottabb egyéni alku? A posztcéhes és poszt-szocialista szakszervezetek eltérő stratégiái a munkaviszony szabályozására](#). Megjelent: *Fazekas Károly–Koltay Jenő* (szerk.): [Munkaerőpiaci tükrök](#), 2005. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont–Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest: 159–168. o.
- TÓTH ANDRÁS (2012): [The New Hungarian Labour Code. Background, Conflicts, Compromises](#). Working Paper. Friedrich Ebert Foundation, Budapest.
- VENN, D. (2009): [Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators](#). OECD, Social, Employment and Migration Working Papers No. 89.

STATISZTIKAI ADATOK

Szerkesztette

BÁLINT MÓNIKA

Összeállította

BUSCH IRÉN

CSERES-GERGELY ZSOMBOR

FAZEKAS KÁROLY

KÖLLŐ JÁNOS

LAKATOS JUDIT



Ez a logo azt jelöli, hogy a táblázat/ábra bármely részére kattintva a forrás adatok letölthetők xls-formátumban.

A 2000-től kiadott Munkaerőpiaci Tükörben publikált munkapiaci folyamatokat leíró táblázatok teljes anyaga letölthető a Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Adatbankjának honlapjáról: <http://adatbank.mtaki.hu/tukor>

1. Alapvető gazdasági adatok
2. Népeség
3. Gazdasági aktivitás
4. Foglalkoztatottak
5. Munkanélküliek
6. Keresetek
7. Oktatás
8. Munkaerő-kereslet
9. Regionális különbségek
10. Munkaügyi kapcsolatok
11. Jóléti ellátások
12. Munkát terhelő adók
13. Nemzetközi adatok
14. A fontosabb adatok forrásai

RÖVIDÍTÉSEK

CIRCA	Communication & Information Resource Centre Administrator
KSH	Rendszeres kiadványokból összeállított tábla
KSH IMS	KSH intézményi munkaügyi statisztika
KSH MEF	KSH Munkaerő-felmérés
KSH MEM	KSH Munkaerő-mérleg
NAV	Nemzeti Adó- és Vámhivatal
NEFMI	Nemzeti Erőforrás Minisztérium
NEFMI EMMI STAT	Nemzeti Erőforrás Minisztérium, Oktatásstatisztika
NFA	Nemzeti Foglalkoztatási Alap
NFSZ	Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat
NFSZ IR	NFSZ Integrált (nyilvántartási) Rendszer
NFSZ REG	NFSZ regisztere
NGM	Nemzetgazdasági Minisztérium
NMH	Nemzeti Munkaügyi Hivatal
NMH BT	NMH Bértarifa-felvétel
NMH PROG	NMH Rövid Távú Munkaerőpiaci Prognózis
NSZ	Népszámlálás
NYUFIG	Nyugdíjfolyósító Igazgatóság
ONYF	Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság
TB	Társadalombiztosítás

JELMAGYARÁZAT

(-)	A megfigyelt statisztikai jelenség nem fordult elő.
(..)	Az adat nem ismeretes.
(n.é.)	A mutató nem értelmezhető.
(...)	Adatvédelmi korlátok miatt nem közölhető adat.

1.1. táblázat: Alapvető gazdasági mutatók

Év	GDP ^a	Ipari termelés ^b	Kivitel ^c	Behozatal ^c	Reálkereset ^d	Foglalkoztatás ^d	Fogyasztói árindex ^d	Munkanélküliségi ráta
1990	96,5	90,7	95,9	94,8	94,3	97,2	128,9	..
1995	101,5	104,6	108,4	96,1	87,8	98,1	128,2	10,2
1996	100,2	103,4	104,6	105,5	95,0	99,1	123,6	9,9
1997	103,1	111,1	129,9	126,4	104,9	100,1	118,3	8,7
1998	104,7	112,5	122,1	124,9	103,6	101,4	114,3	7,8
1999	103,2	110,4	115,9	114,3	102,5	103,2	110,0	7,0
2000	104,2	118,1	121,7	120,8	101,5	101,0	109,8	6,4
2001	103,7	103,7	107,7	104,0	106,4	100,3	109,2	5,7
2002	104,5	103,2	105,9	105,1	113,6	100,1	105,3	5,8
2003	103,9	106,9	109,1	110,1	109,2	101,3	104,7	5,9
2004	104,8	107,8	118,4	115,2	98,9	99,4	106,8	6,1
2005	104,0	106,8	111,5	106,1	106,3	100,0	103,6	7,2
2006	103,9	109,9	118,0	114,4	103,6	100,7	103,9	7,5
2007	100,1	107,9	115,8	112,0	95,4	99,9	108,0	7,4
2008	100,9	100,0	104,2	104,3	100,8	98,8	106,1	7,8
2009	93,2	82,2	87,3	82,9	97,7	97,5	104,2	10,0
2010	101,3	110,6	116,8	115,1	101,8	100,0	104,9	11,2
2011	101,7	105,4	110,2	106,9	102,4	100,8	103,9	10,9

^a 1996-tól módszertani változás a pénzközvetítés fel nem osztott szolgáltatási díjának elszámolásában. Előző év = 100.

^b 1990–2000: 5 fő feletti kör, 2001–: víz és hulladékgyűjtés nélkül, 5 főnél kisebb vállalkozásokkal együtt. Előző év = 100.

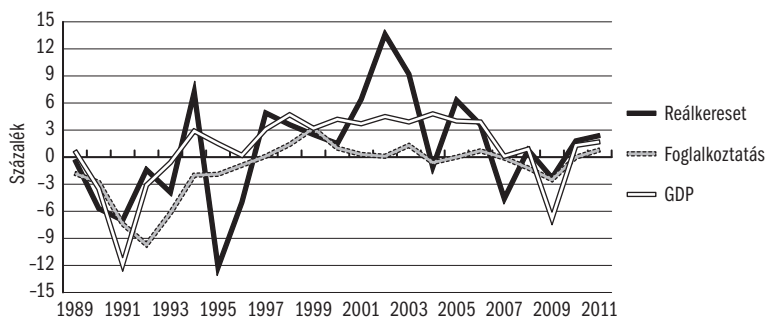
^c Volumen index. Előző év = 100.

^d Előző év = 100.

Forrás: GDP: 1990–2010: *STADAT* (2011. 09. 30-i frissítés), 2011: *Statisztikai Zsebkönyv*; Ipari termelési index: 2001–: *STADAT* (2012. 05. 17-i frissítés), 2011. évi adat előzetes; Kivitel és behozatal: 2001–: *STADAT* (2010. 03. 02-i frissítés); Foglalkoztatás: 1990: *KSH MEM*; 1995–: *KSH MEF*. Egyéb adatok: *KSH*.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut01_01

1.1. ábra: Alapvető gazdasági mutatók éves változása

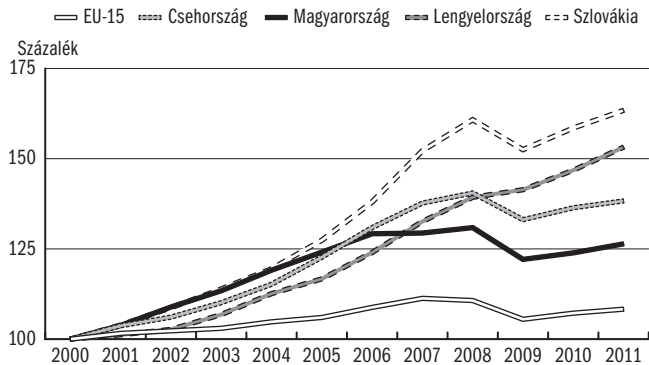


Forrás: *KSH*.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hua01_01



1.2. ábra: GDP éves időszora (2000=100%)

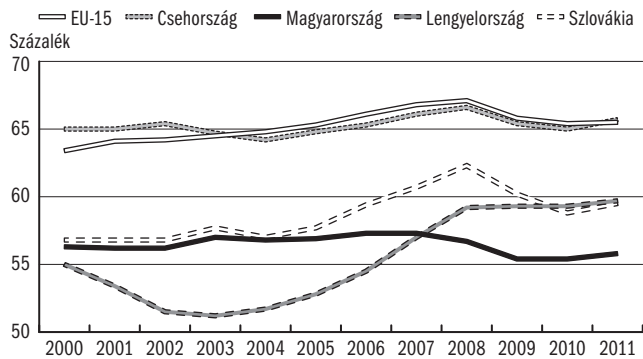


Forrás: Eurostat.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hua01_02



1.3. ábra: Foglalkoztatási ráta, 15-64 évesek



Forrás: Eurostat.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hua01_03

2.1. táblázat: Népeesség^a

Év	Ezer fő	1992 = 100	Éves változás	15-64 év közötti népeesség, ezer fő	Demográfiai függőségi ráta	
					Teljes népeesség ^b	Idős népeesség ^c
1990	10 375	100,4	-0,2	6 870,4	0,51	0,20
1995	10 337	99,6	-0,1	6 986,9	0,48	0,21
1998	10 280	99,1	-0,2	6 980,0	0,47	0,21
1999	10 253	98,8	-0,3	6 969,6	0,47	0,21
2000	10 221	98,5	-0,3	6 961,3	0,47	0,21
2001	10 200	98,3	-0,2	6 963,3	0,46	0,22
2002	10 175	98,1	-0,2	6 962,8	0,46	0,22
2003	10 142	97,8	-0,3	6 949,4	0,46	0,22
2004	10 117	97,5	-0,3	6 943,5	0,46	0,23
2005	10 098	97,3	-0,2	6 940,3	0,45	0,23
2006	10 077	97,1	-0,2	6 931,8	0,45	0,23
2007	10 066	97,0	-0,1	6 931,3	0,45	0,23
2008	10 045	96,8	-0,2	6 912,7	0,45	0,24
2009	10 031	96,7	-0,1	6 898,1	0,45	0,24
2010	10 014	96,5	-0,1	6 874,0	0,46	0,24
2011	9 986	96,3	-0,2	6 857,4	0,46	0,24
2012	9 958	96,0	-0,3	6 835,4	0,46	0,25

^a Január 1. A 2001. évi népszámlálás alapján visszavezetett adatsor.

^b $(0-14 \text{ éves népeesség} + 64 \text{ feletti népeesség}) / (15-64 \text{ éves népeesség})$

^c $64 \text{ év feletti népeesség} / 15-64 \text{ éves népeesség}$

Forrás: KSH.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut02_01

2.2. táblázat: A népeesség száma főbb korcsoportok szerint, ezer fő^a

Év	0-14	15-24	25-54	55-64	65+	Együtt
	éves					
1990	2 130,5	1 445,5	4 231,4	1 193,5	1 373,9	10 374,8
1995	1 891,7	1 610,1	4 250,6	1 126,2	1 458,0	10 336,7
2000	1 729,2	1 526,5	4 291,4	1 143,4	1 531,1	10 221,6
2001	1 692,0	1 480,1	4 338,5	1 144,7	1 545,0	10 200,3
2002	1 660,1	1 436,9	4 378,0	1 147,9	1 551,9	10 174,9
2003	1 633,7	1 392,5	4 390,8	1 166,1	1 559,2	10 142,4
2004	1 606,1	1 355,0	4 401,6	1 186,9	1 567,1	10 116,7
2005	1 579,7	1 322,0	4 409,1	1 209,2	1 577,6	10 097,6
2006	1 553,5	1 302,0	4 399,8	1 230,0	1 590,7	10 076,6
2007	1 529,7	1 285,9	4 393,9	1 251,5	1 605,1	10 066,1
2008	1 508,8	1 273,3	4 377,1	1 262,3	1 623,9	10 045,4
2009	1 492,6	1 259,9	4 346,1	1 292,0	1 640,3	10 030,9
2010	1 476,9	1 253,4	4 293,7	1 326,9	1 663,5	10 014,4
2011	1 457,2	1 231,7	4 257,7	1 367,8	1 671,3	9 985,7
2012	1 441,8	1 207,3	4 231,8	1 396,3	1 680,6	9 957,7

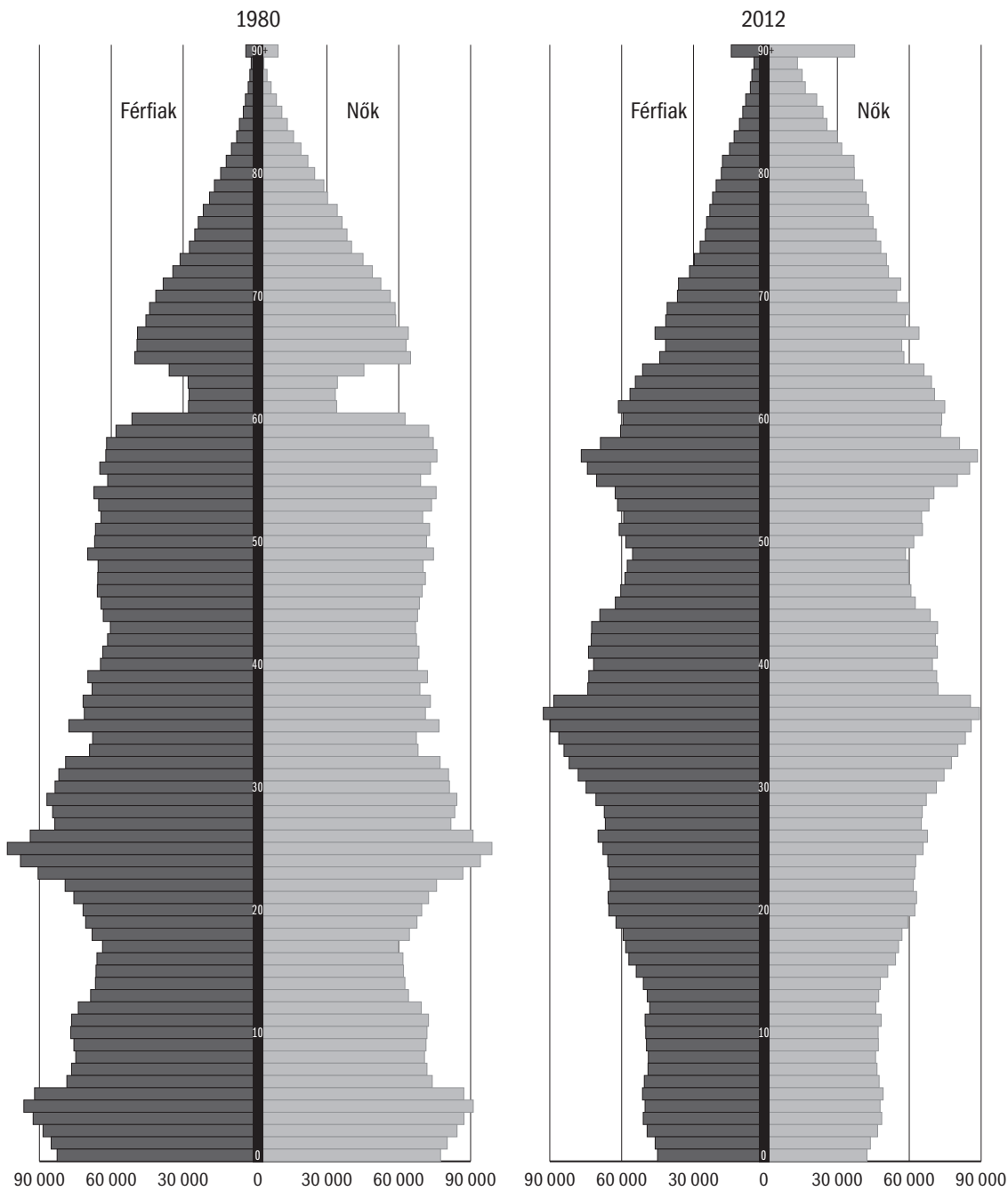
^a Január 1. A 2001. évi népszámlálás alapján korrigált idősor.

Forrás: KSH.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut02_02



2.1. ábra: Magyarország népességének korösszetétele, 1980, 2012



Forrás: KSH.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hua02_01

2.3. táblázat: A férfi népességszám alakulása főbb korcsoportok szerint, ezer fő^a

Év	éves					Együtt
	0-14	15-24	25-59	60-64	65+	
1980	1 205,4	749,9	2 475,6	170,5	587,3	5 188,7
1990	1 090,4	740,3	2 366,9	259,9	527,5	4 984,9
1998	916,8	815,4	2 375,5	229,3	564,7	4 901,8
1999	901,5	805,0	2 383,2	226,1	568,6	4 884,4
2000	885,0	780,9	2 403,8	224,8	570,8	4 865,2
2001	865,7	757,0	2 425,2	228,9	574,2	4 851,0
2002	850,1	733,9	2 446,1	233,0	573,8	4 837,0
2003	836,8	711,3	2 456,5	239,9	574,0	4 818,5
2004	823,0	691,9	2 470,3	244,4	574,5	4 804,1
2005	809,5	674,6	2 480,0	252,2	576,8	4 793,1
2006	796,7	664,0	2 493,7	249,3	580,9	4 784,6
2007	784,5	655,4	2 503,7	249,4	586,1	4 779,1
2008	773,9	649,2	2 501,3	252,5	592,8	4 769,6
2009	765,8	642,7	2 497,0	258,4	599,2	4 763,1
2010	757,7	640,4	2 488,8	261,7	608,3	4 756,9
2011	747,6	629,7	2 480,4	274,7	611,5	4 743,9
2012	739,7	618,0	2 475,1	282,9	616,0	4 731,7

^a Január 1. A 2001. évi népszámlálás alapján korrigált idősor.

Forrás: KSH.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut02_03

2.4. táblázat: A női népességszám alakulása főbb korcsoportok szerint, ezer fő^a

Év	éves					Együtt
	0-14	15-24	25-54	55-59	60+	
1980	1 135,8	714,5	2 232,8	365,3	1 072,4	5 520,8
1990	1 040,1	705,2	2 144,4	327,6	1 172,5	5 389,9
1998	876,0	777,6	2 156,0	324,4	1 243,9	5 378,0
1999	861,0	768,2	2 159,3	326,7	1 253,8	5 369,0
2000	844,3	745,6	2 170,5	334,8	1 261,3	5 356,5
2001	826,3	723,1	2 193,4	330,4	1 276,1	5 349,3
2002	810,0	703,0	2 211,6	328,6	1 284,7	5 337,9
2003	796,9	681,2	2 217,4	330,7	1 297,8	5 323,9
2004	783,1	663,1	2 220,8	338,5	1 307,1	5 312,6
2005	770,2	647,4	2 221,9	341,7	1 323,1	5 304,3
2006	756,8	638,6	2 213,0	356,6	1 327,0	5 292,0
2007	745,1	630,6	2 206,8	369,6	1 335,0	5 287,1
2008	734,9	624,1	2 194,5	373,2	1 349,1	5 275,8
2009	726,8	617,2	2 176,0	381,8	1 366,1	5 267,9
2010	719,2	613,1	2 145,5	396,8	1 382,8	5 257,4
2011	709,6	601,9	2 124,0	404,4	1 401,9	5 241,8
2012	702,0	589,3	2 107,7	408,0	1 419,0	5 226,0

^a Január 1. A 2001. évi népszámlálás alapján korrigált idősor.

Forrás: KSH.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut02_04

3.1. táblázat: A 15 éves és idősebb népesség gazdasági aktivitása, ezer fő^a

Év	15-59 éves férfiak, 15-54 éves nők							60 éves és idősebb férfiak, 55 éves és idősebb nők				
	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Inaktívak					Együtt	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Nyugdíjas és egyéb inaktív	Együtt
			Nyugdíjas	Nappali tagozatos tanuló	Gyes-en, gyed-en, gyet-en lévő	Egyéb inaktív	Inaktív összesen					
1980	4 887,9	0,0	300,8	370,1	259,0	339,7	1 269,6	6 157,5	570,3	0,0	1 632,1	2 202,4
1990	4 534,3	62,4	284,3	548,9	249,7	297,5	1 380,4	5 977,1	345,7	0,0	1 944,9	2 290,6
1991	4 270,5	253,3	335,6	578,2	259,8	317,1	1 490,7	6 014,5	249,5	0,0	2 045,2	2 294,7
1992	3 898,4	434,9	392,7	620,0	262,1	435,9	1 710,7	6 044,0	184,3	9,8	2 101,7	2 295,8
1993	3 689,5	502,6	437,5	683,9	270,5	480,1	1 872,0	6 064,1	137,5	16,3	2 141,2	2 295,0
1994	3 633,1	437,4	476,5	708,2	280,9	540,7	2 006,3	6 076,8	118,4	11,9	2 163,8	2 294,1
1995	3 571,3	410,0	495,2	723,4	285,3	596,1	2 100,0	6 081,3	107,5	6,4	2 180,6	2 294,5
1996	3 546,1	394,0	512,7	740,0	289,2	599,4	2 141,2	6 081,3	102,1	6,1	2 184,6	2 292,8
1997	3 549,5	342,5	542,9	752,0	289,0	599,9	2 183,8	6 075,8	96,9	6,3	2 189,0	2 292,2
1998	3 608,5	305,5	588,8	697,0	295,5	565,7	2 147,0	6 061,0	89,3	7,5	2 197,6	2 294,4
1999	3 701,0	283,3	534,7	675,6	295,3	549,8	2 055,4	6 039,6	110,4	1,4	2 185,2	2 297,0
2000	3 745,9	261,4	517,9	721,7	281,4	571,4	2 092,4	6 099,7	130,3	2,3	2 268,0	2 400,6
2001	3 742,6	231,7	516,3	717,9	286,6	601,6	2 122,4	6 096,7	140,7	2,4	2 271,8	2 414,9
2002	3 719,6	235,7	507,1	738,3	286,8	593,0	2 125,2	6 080,5	164,1	3,2	2 263,9	2 431,2
2003	3 719,0	239,6	485,0	730,7	286,9	595,0	2 097,6	6 056,2	202,9	4,9	2 245,6	2 453,4
2004	3 663,1	247,2	480,5	739,8	282,4	622,4	2 125,1	6 035,4	237,3	5,7	2 236,1	2 479,1
2005	3 653,9	296,0	449,7	740,8	278,6	590,3	2 059,4	6 009,3	247,6	7,9	2 258,3	2 513,8
2006	3 679,6	308,8	432,9	810,9	270,0	500,7	2 014,5	6 002,9	250,5	8,4	2 268,0	2 526,9
2007	3 676,6	303,7	426,8	832,6	267,2	475,8	2 002,4	5 982,7	249,5	8,2	2 296,1	2 553,8
2008	3 631,4	318,5	408,6	819,6	279,8	493,1	2 001,1	5 951,0	248,1	10,7	2 327,7	2 586,5
2009	3 516,8	406,4	364,5	814,6	278,7	529,3	1 987,1	5 910,3	265,1	14,3	2 348,0	2 627,4
2010	3 485,7	455,2	338,7	814,6	267,0	500,7	1 921,0	5 861,9	295,5	19,6	2 356,0	2 671,1
2011	3 484,2	444,1	290,7	794,4	280,5	519,0	1 884,6	5 813,0	327,7	23,8	2 357,6	2 709,1

^a Éves átlagos értékek.

Megjegyzés: A népességszám és a teljeskörűsítés súlyszámai 1999-ig az 1990. évi népszámláláson alapulnak, 2000-tól pedig a 2001. évi népszámlálás alapján korrigált adat.

A foglalkoztatottakra vonatkozó adat tartalmazza a sorkatonákat, a nyugdíj és az anyasági ellátás mellett foglalkoztatottakat is. A tanulóakra vonatkozó 1995-97. évi adatok becslések. Az egyéb inaktív kategóriát kivonással határoztuk meg, így abban a MEF megfigyelési körébe nem tartozó intézményi népesség is szerepel.

Forrás: Nyugdíjasok: 1980-91: NYUFIG, 1992-: KSH MEF. Gyes, gyed, gyet: 1997-ig TB és becslés, utána MEF. Munkanélküliség: 1990-91: NFSZ REG, 1992-: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut03_01

3.2. táblázat: A 15 éves és idősebb férfiak gazdasági aktivitása, ezer fő^a

Év	15-59 éves férfiak							60 éves és idősebb férfiak				
	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Inaktívak					Együtt	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Nyugdíjas és egyéb inaktív	Együtt
			Nyugdíjas	Nappali tagozatos tanuló	Gyes-en, gyed-en, gyet-en lévő	Egyéb inaktív	Inaktív összesen					
1980	2 750,5	0,0	173,8	196,3	0,0	99,1	469,2	3 219,7	265,3	0,0	491,8	757,1
1990	2 524,3	37,9	188,4	284,2	1,2	80,3	554,1	3 116,3	123,7	0,0	665,5	789,2
1991	2 351,6	150,3	218,7	296,5	1,5	115,0	631,7	3 133,6	90,4	0,0	700,7	791,1
1992	2 153,1	263,2	252,0	302,4	1,7	174,8	730,9	3 147,2	65,1	3,2	722,1	790,4
1993	2 029,1	311,5	263,2	346,9	2,0	203,3	815,4	3 156,0	47,9	4,5	735,7	788,1
1994	2 013,4	270,0	277,6	357,1	3,7	239,6	878,0	3 161,4	41,6	3,8	740,0	785,4
1995	2 012,5	259,3	282,2	367,4	4,9	237,8	892,3	3 164,1	37,1	2,1	742,6	781,8
1996	2 007,4	242,4	291,9	372,8	3,3	248,3	916,3	3 166,1	28,9	1,3	746,3	776,5
1997	2 018,0	212,2	306,0	377,6	1,5	251,6	936,7	3 166,9	25,5	1,9	743,5	770,9
1998	2 015,5	186,5	345,4	350,4	1,0	264,2	961,0	3 163,0	26,2	2,8	737,3	766,3
1999	2 068,4	170,3	312,7	338,8	4,2	261,5	917,2	3 155,9	34,7	0,4	727,2	762,3
2000	2 086,0	158,2	315,2	358,2	4,1	261,7	939,2	3 183,4	39,8	0,7	758,8	799,3
2001	2 087,6	141,6	311,0	353,4	4,3	283,2	951,9	3 181,1	41,1	0,9	763,0	805,0
2002	2 080,4	137,3	307,5	370,3	5,0	273,4	956,2	3 173,9	45,2	0,7	764,4	810,3
2003	2 073,5	137,6	293,6	367,9	4,3	288,1	953,9	3 165,0	53,0	0,9	762,5	816,4
2004	2 052,7	136,2	293,5	371,2	4,6	300,2	969,5	3 158,4	64,6	0,6	758,8	824,0
2005	2 050,7	158,2	278,8	375,4	5,8	288,8	948,8	3 157,7	65,4	0,9	763,9	830,2
2006	2 076,5	163,6	268,1	404,1	7,0	239,3	918,5	3 158,4	60,5	1,0	770,9	832,8
2007	2 082,6	163,2	267,7	412,3	3,8	225,2	909,0	3 154,8	60,4	1,0	779,0	840,4
2008	2 052,0	173,4	266,3	408,2	4,8	240,4	919,7	3 145,1	58,8	0,9	791,7	851,4
2009	1 983,6	232,3	241,8	410,8	4,6	261,6	918,8	3 134,4	61,6	1,3	800,7	863,6
2010	1 960,1	262,5	228,3	410,2	4,6	254,0	897,1	3 119,7	62,6	1,9	813,6	878,1
2011	1 987,3	250,4	198,8	399,6	3,8	261,6	863,8	3 101,6	70,0	2,9	819,6	892,5

^a Éves átlagos értékek.

Megjegyzés: A népességszám és a teljeskörűsítés súlyszámai 1999-ig az 1990. évi népszámláláson alapulnak, 2000-tól pedig a 2001. évi népszámlálás alapján korrigált adat.

A foglalkoztatottakra vonatkozó adat tartalmazza a sorkatonákat, a nyugdíj és az anyasági ellátás mellett foglalkoztatottakat is. A tanulóokra vonatkozó 1995-97. évi adatok becslések. Az egyéb inaktív kategóriát kivonással határoztuk meg, így abban a MEF megfigyelési körébe nem tartozó intézményi népesség is szerepel.

Forrás: Nyugdíjasok: 1980-91: *NYUFIG*, 1992-: *KSH MEF*. Gyes, gyed, gyet: 1997-ig *TB* és becslés, utána *MEF*. Munkanélküliség: 1990-91: *NFSZ REG*, 1992-: *KSH MEF*.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut03_02

3.3. táblázat: A 15 éves és idősebb nők gazdasági aktivitása, ezer fő^a

Év	15-54 éves nők							55 éves és idősebb nők				
	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Inaktívak					Együtt	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Nyugdíjas és egyéb inaktív	Együtt
			Nyugdíjas	Nappali tagozatos tanuló	Gyes-en, gyed-en, gyet-en lévő	Egyéb inaktív	Inaktív összesen					
1980	2 137,4	0,0	127,0	173,8	259,0	240,6	800,4	2 937,8	305,0	0,0	1 140,3	1 445,3
1990	2 010,0	24,5	95,8	264,7	248,5	217,3	826,3	2 860,8	222,0	0,0	1 279,4	1 501,4
1991	1 918,9	103,1	116,9	281,8	258,3	201,9	858,9	2 880,9	159,1	0,0	1 344,5	1 503,6
1992	1 745,3	171,7	140,8	317,6	260,4	261,1	979,9	2 896,9	119,2	6,6	1 379,6	1 505,4
1993	1 660,4	191,1	174,3	337,0	268,5	276,8	1 056,6	2 908,1	89,6	11,8	1 405,5	1 506,9
1994	1 619,7	167,4	198,9	351,1	277,2	301,1	1 128,3	2 915,4	76,8	8,1	1 423,8	1 508,7
1995	1 558,8	150,7	213,0	356,0	280,4	358,3	1 207,7	2 917,2	70,4	4,3	1 438,0	1 512,7
1996	1 538,7	151,6	220,7	367,2	285,9	351,1	1 224,9	2 915,2	73,2	4,8	1 438,3	1 516,3
1997	1 531,5	130,3	236,9	374,4	287,5	348,3	1 247,1	2 908,9	71,4	4,4	1 445,3	1 521,1
1998	1 593,0	119,0	243,4	346,6	294,5	301,5	1 186,0	2 898,0	63,1	4,7	1 460,3	1 528,1
1999	1 632,6	113,0	222,0	336,8	291,1	288,3	1 138,2	2 883,8	75,8	1,0	1 458,0	1 534,8
2000	1 659,9	103,2	202,7	363,5	277,3	309,7	1 153,2	2 916,3	90,5	1,6	1 509,2	1 601,3
2001	1 655,0	90,1	205,3	364,5	282,3	318,3	1 170,4	2 915,5	99,6	1,5	1 508,8	1 609,9
2002	1 639,2	98,4	199,6	368,0	281,8	319,6	1 169,0	2 906,6	118,9	2,5	1 499,5	1 620,9
2003	1 645,6	102,0	191,4	362,8	282,6	306,9	1 143,7	2 891,2	149,9	4,0	1 483,2	1 637,1
2004	1 610,2	111,0	186,8	368,6	277,8	322,2	1 155,4	2 876,6	172,8	5,1	1 477,3	1 655,2
2005	1 603,2	137,8	170,9	365,4	272,8	301,5	1 110,6	2 851,6	182,2	7,0	1 494,4	1 683,6
2006	1 603,1	144,8	164,8	406,8	263,0	262,0	1 096,6	2 844,5	189,6	7,4	1 497,1	1 694,1
2007	1 594,0	140,5	159,1	420,3	263,4	250,6	1 093,4	2 827,9	189,1	7,2	1 517,1	1 713,4
2008	1 579,4	145,1	142,3	411,4	276,0	252,7	1 082,4	2 806,9	189,3	9,8	1 536,0	1 735,1
2009	1 533,5	174,1	122,7	403,8	274,1	267,7	1 068,3	2 775,9	203,5	13,0	1 547,3	1 763,8
2010	1 525,6	192,8	110,4	404,4	262,4	246,6	1 023,8	2 742,2	233,0	17,7	1 542,3	1 793,0
2011	1 496,9	193,7	91,9	394,8	276,7	257,4	1 020,8	2 711,4	257,7	20,9	1 538,0	1 816,6

^a Éves átlagos értékek.

Megjegyzés: A népességszám és a teljeskörűsítés súlyszámai 1999-ig az 1990. évi népszámláláson alapulnak, 2000-tól pedig a 2001. évi népszámlálás alapján korrigált adat.

A foglalkoztatottakra vonatkozó adat tartalmazza a sorkatonákat, a nyugdíj és az anyasági ellátás mellett foglalkoztatottakat is. A tanulóakra vonatkozó 1995–97. évi adatok becslések. Az egyéb inaktív kategóriát kivonással határoztuk meg, így abban a MEF megfigyelési körébe nem tartozó intézményi népesség is szerepel.

Forrás: Nyugdíjasok: 1980–91: *NYUFIG*, 1992–: *KSH MEF*. Gyes, gyed, gyet: 1997-ig *TB* és becslés, utána *MEF*. Munkanélküliség: 1990–91: *NFSZ REG*, 1992–: *KSH MEF*.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut03_03

3.4. táblázat: A 15 éves és idősebb népesség gazdasági aktivitása, százalék

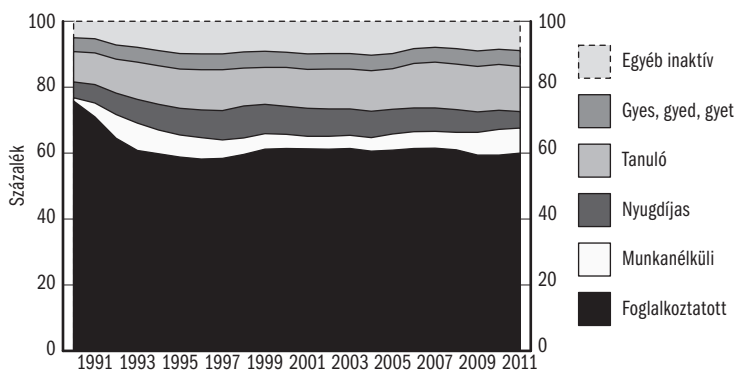


Év	15-59 éves férfiak, 15-54 éves nők								60 éves és idősebb férfiak, 55 éves és idősebb nők				
	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Inaktívak						Együtt	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Nyugdíjas és egyéb inaktív	Együtt
			Nyugdíjas	Nappali tagozatos tanuló	Gyes-en, gyed-en, gyet-en lévő	Egyéb inaktív	Inaktív összesen						
1980	79,4	0,0	4,9	6,0	4,2	5,5	20,6	100,0	25,9	0,0	74,1	100,0	
1990	75,9	1,0	4,8	9,2	4,2	5,0	23,1	100,0	15,1	0,0	84,9	100,0	
1995	58,7	6,7	8,1	11,9	4,7	9,8	34,5	100,0	4,7	0,3	95,0	100,0	
1996	58,3	6,5	8,4	12,2	4,8	9,9	35,2	100,0	4,5	0,3	95,3	100,0	
1997	58,4	5,6	8,9	12,4	4,8	9,9	35,9	100,0	4,2	0,3	95,5	100,0	
1998	59,5	5,0	9,7	11,5	4,9	9,3	35,4	100,0	3,9	0,3	95,8	100,0	
1999	61,3	4,7	8,9	11,2	4,9	9,1	34,0	100,0	4,8	0,1	95,1	100,0	
2000	61,4	4,3	8,5	11,8	4,6	9,4	34,3	100,0	5,4	0,1	94,5	100,0	
2001	61,4	3,8	8,5	11,8	4,7	9,9	34,8	100,0	5,8	0,1	94,1	100,0	
2002	61,2	3,9	8,3	12,1	4,7	9,8	35,0	100,0	6,7	0,1	93,1	100,0	
2003	61,4	4,0	8,0	12,1	4,7	9,8	34,6	100,0	8,3	0,2	91,5	100,0	
2004	60,7	4,1	8,0	12,3	4,7	10,3	35,2	100,0	9,6	0,2	90,2	100,0	
2005	60,8	4,9	7,5	12,3	4,6	9,8	34,3	100,0	9,8	0,3	89,8	100,0	
2006	61,3	5,1	7,2	13,5	4,5	8,3	33,6	100,0	9,9	0,3	89,8	100,0	
2007	61,5	5,1	7,1	13,9	4,5	7,9	33,5	100,0	9,8	0,3	89,9	100,0	
2008	61,0	5,3	6,9	13,8	4,7	8,3	33,6	100,0	9,6	0,4	90,0	100,0	
2009	59,5	6,9	6,2	13,8	4,7	9,0	33,6	100,0	10,1	0,5	89,4	100,0	
2010	59,5	7,8	5,8	13,9	4,6	8,5	32,8	100,0	11,1	0,7	88,2	100,0	
2011	59,9	7,6	5,0	13,7	4,8	8,9	32,4	100,0	12,1	0,9	87,0	100,0	

Forrás: Nyugdíjasok: 1980–90: NYUFIG, 1995–: KSH MEF. Gyes, gyed, gyet: 1997-ig TB és becslés, utána MEF. Munkanélküliség: 1990: NFSZ REG, 1995–: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut03_04

3.1. ábra: 15–59 éves férfiak és 15–54 éves nők megoszlása munkapiaci részvétel szerint



Forrás: Nyugdíjasok: 1990–91: NYUFIG, 1992–: KSH MEF. Gyes, gyed, gyet: 1997-ig TB és becslés, utána MEF. Munkanélküliség: 1990–91: NFSZ REG, 1992–: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hua03_01

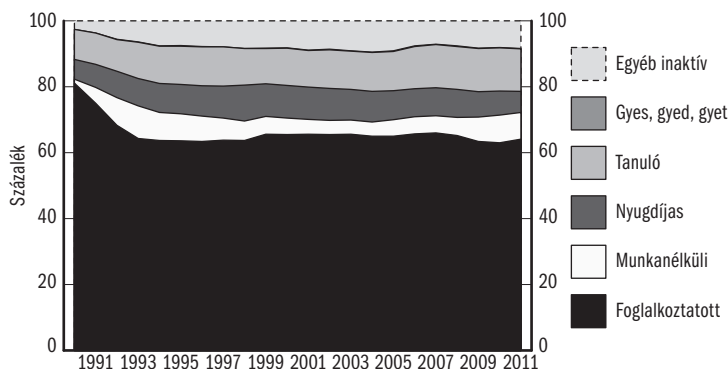
3.5. táblázat: A 15 éves és idősebb férfiak gazdasági aktivitása, százalék

Év	15-59 éves férfiak								60 éves és idősebb férfiak			
	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Inaktívak					Együtt	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Nyugdíjas és egyéb inaktív	Együtt
			Nyugdíjas	Nappali tagozatos tanuló	Gyes-en, gyed-en, gyet-en lévő	Egyéb inaktív	Inaktív összesen					
1980	85,4	0,0	5,4	6,1	0,0	3,1	14,6	100,0	35,0	0,0	65,0	100,0
1990	81,0	1,2	6,0	9,1	0,0	2,6	17,8	100,0	15,7	0,0	84,3	100,0
1995	63,6	8,2	8,9	11,6	0,2	7,5	28,2	100,0	4,7	0,3	95,0	100,0
1996	63,4	7,7	9,2	11,8	0,1	7,8	28,9	100,0	3,7	0,2	96,1	100,0
1997	63,7	6,7	9,7	11,9	0,0	7,9	29,6	100,0	3,3	0,2	96,4	100,0
1998	63,7	5,9	10,9	11,1	0,0	8,4	30,4	100,0	3,4	0,4	96,2	100,0
1999	65,5	5,4	9,9	10,7	0,1	8,3	29,1	100,0	4,6	0,1	95,4	100,0
2000	65,5	5,0	9,9	11,3	0,1	8,2	29,5	100,0	5,0	0,1	94,9	100,0
2001	65,6	4,5	9,8	11,1	0,1	8,9	29,9	100,0	5,1	0,1	94,8	100,0
2002	65,5	4,3	9,7	11,7	0,2	8,6	30,1	100,0	5,6	0,1	94,3	100,0
2003	65,5	4,3	9,3	11,6	0,1	9,1	30,1	100,0	6,5	0,1	93,4	100,0
2004	65,0	4,3	9,3	11,8	0,1	9,5	30,7	100,0	7,8	0,1	92,1	100,0
2005	64,9	5,0	8,8	11,9	0,2	9,1	30,0	100,0	7,9	0,1	92,0	100,0
2006	65,7	5,2	8,5	12,8	0,2	7,6	29,1	100,0	7,3	0,1	92,6	100,0
2007	66,0	5,2	8,5	13,1	0,1	7,1	28,8	100,0	7,2	0,1	92,7	100,0
2008	65,2	5,5	8,5	13,0	0,2	7,6	29,2	100,0	6,9	0,1	93,0	100,0
2009	63,3	7,4	7,7	13,1	0,1	8,3	29,3	100,0	7,1	0,2	92,7	100,0
2010	62,8	8,4	7,3	13,1	0,1	8,1	28,8	100,0	7,1	0,2	92,7	100,0
2011	64,1	8,1	6,4	12,9	0,1	8,4	27,9	100,0	7,8	0,3	91,8	100,0

Forrás: Nyugdíjasok: 1980–90: NYUFIG, 1995–: KSH MEF. Gyes, gyed, gyet: 1997-ig TB és becslés, utána MEF. Munkanélküliség: 1990: NFSZ REG, 1995–: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hur03_05

3.2. ábra: 15-59 éves férfiak megoszlása munkapiaci részvétel szerint



Forrás: Nyugdíjasok: 1990–91: NYUFIG, 1992–: KSH MEF. Gyes, gyed, gyet: 1997-ig TB és becslés, utána MEF. Munkanélküliség: 1990–91: NFSZ REG, 1992–: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hua03_02

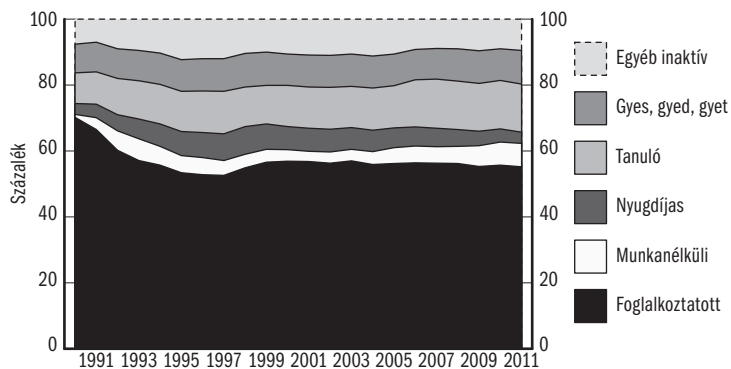
3.6. táblázat: A 15 éves és idősebb nők gazdasági aktivitása, százalék

Év	15-54 éves nők								55 éves és idősebb nők			
	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Inaktívak					Együtt	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Nyugdíjas és egyéb inaktív	Együtt
			Nyugdíjas	Nappali tagozatos tanuló	Gyes-en, gyed-en, gyet-en lévő	Egyéb inaktív	Inaktív összesen					
1980	72,8	0,0	4,3	5,9	8,8	8,2	27,2	100,0	21,1	0,0	78,9	100,0
1990	70,3	0,9	3,3	9,3	8,7	7,6	28,9	100,0	14,8	0,0	85,2	100,0
1995	53,4	5,2	7,3	12,2	9,6	12,3	41,4	100,0	4,7	0,3	95,1	100,0
1996	52,8	5,2	7,6	12,6	9,8	12,0	42,0	100,0	4,8	0,3	94,9	100,0
1997	52,6	4,5	8,1	12,9	9,9	12,0	42,9	100,0	4,7	0,3	95,0	100,0
1998	55,0	4,1	8,4	12,0	10,2	10,4	40,9	100,0	4,1	0,3	95,6	100,0
1999	56,6	3,9	7,7	11,7	10,1	10,0	39,5	100,0	4,9	0,1	95,0	100,0
2000	56,9	3,5	7,0	12,5	9,5	10,6	39,5	100,0	5,7	0,1	94,2	100,0
2001	56,8	3,1	7,0	12,5	9,7	10,9	40,1	100,0	6,2	0,1	93,7	100,0
2002	56,4	3,4	6,9	12,7	9,7	11,0	40,2	100,0	7,3	0,2	92,5	100,0
2003	56,9	3,5	6,6	12,5	9,8	10,6	39,6	100,0	9,2	0,2	90,6	100,0
2004	56,0	3,9	6,5	12,8	9,7	11,2	40,2	100,0	10,4	0,3	89,3	100,0
2005	56,2	4,8	6,0	12,8	9,6	10,6	38,9	100,0	10,8	0,4	88,8	100,0
2006	56,4	5,1	5,8	14,3	9,2	9,2	38,6	100,0	11,2	0,4	88,4	100,0
2007	56,4	5,0	5,6	14,9	9,3	8,9	38,7	100,0	11,0	0,4	88,6	100,0
2008	56,3	5,2	5,1	14,7	9,8	9,0	38,6	100,0	10,9	0,6	88,5	100,0
2009	55,2	6,3	4,4	14,5	9,9	9,6	38,5	100,0	11,5	0,8	87,7	100,0
2010	55,6	7,0	4,0	14,7	9,6	9,0	37,5	100,0	13,0	1,0	86,0	100,0
2011	55,2	7,1	3,4	14,6	10,2	9,5	37,6	100,0	14,2	1,2	84,7	100,0

Forrás: Nyugdíjasok: 1980–90: *NYUFIG*, 1995–: *KSH MEF*. Gyes, gyed, gyet: 1997-ig *TB* és becslés, utána *MEF*. Munkanélküliség: 1990: *NFSZ REG*, 1995–: *KSH MEF*.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut03_06

3.3. ábra: 15-54 éves nők megoszlása munkapiaci részvétel szerint



Forrás: Nyugdíjasok: 1990–91: *NYUFIG*, 1992–: *KSH MEF*. Gyes, gyed, gyet: 1997-ig *TB* és becslés, utána *MEF*. Munkanélküliség: 1990–91: *NFSZ REG*, 1992–: *KSH MEF*.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hua03_03

3.7. táblázat: A 15–64 éves népesség létszáma munkapiaci kategóriánkénti önbesorolása szerint, ezer fő

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Együtt												
Dolgozik	3 778,9	3 827,4	3 827,1	3 843,6	3 834,4	3 852,2	3 864,1	3 857,2	3 800,7	3 715,3	3 709,8	3 746,7
Munkanélküli	448,1	414,5	410,4	431,8	451,0	488,2	468,1	448,3	481,4	592,5	676,0	678,7
Tanul	749,9	739,9	763,1	767,7	783,8	792,0	847,8	870,4	868,9	864,5	861,8	848,3
Nyugdíjas	991,8	990,8	940,4	856,4	800,3	755,6	617,8	568,6	611,0	600,9	579,3	570,3
Munkaképtelen (rokkant)	223,8	251,0	284,4	338,3	370,4	359,7	520,4	560,3	530,0	495,5	482,1	448,4
Gyed-en, gyesen, gyet-en van	272,4	272,3	278,3	281,7	274,7	272,4	273,5	279,7	292,4	290,5	280,5	288,3
Háztartását látja el	165,9	170,7	160,4	135,1	133,3	134,6	116,1	111,9	106,2	105,6	100,4	110,5
Egyéb okból nem dolgozik	133,6	184,7	185,7	181,7	178,4	160,0	108,0	103,3	103,6	106,4	79,3	83,8
Összesen	6 764,4	6 851,3	6 849,8	6 836,3	6 826,3	6 814,7	6 815,8	6 799,7	6 794,2	6 771,2	6 769,2	6 775,0
Férfiak												
Dolgozik	2 075,4	2 089,5	2 090,2	2 087,3	2 082,8	2 088,3	2 105,0	2 108,9	2 074,0	2 013,1	1 989,1	2 026,4
Munkanélküli	270,4	255,2	239,3	244,2	247,7	265,2	251,6	241,9	257,5	334,2	376,5	373,4
Tanul	371,4	363,6	380,9	383,7	391,1	398,5	418,9	430,2	431,5	432,9	431,2	425,5
Nyugdíjas	388,6	386,3	368,1	337,4	322,5	304,5	236,0	205,2	233,8	235,1	240,4	243,4
Munkaképtelen (rokkant)	120,4	134,2	148,1	169,9	184,5	178,7	250,4	269,9	259,4	237,1	231,0	212,7
Gyed-en, gyesen, gyet-en van	3,8	4,0	4,9	4,7	4,9	6,1	5,5	4,1	5,8	6,0	6,7	4,7
Háztartását látja el	5,3	6,3	5,1	5,3	6,0	7,0	5,8	6,6	7,2	7,3	10,3	10,0
Egyéb okból nem dolgozik	77,6	100,8	101,2	97,5	89,6	80,1	54,9	52,1	52,1	50,1	36,1	37,5
Összesen	3 312,9	3 339,9	3 337,8	3 330,0	3 329,1	3 328,4	3 328,1	3 318,9	3 321,3	3 315,8	3 321,3	3 333,6
Nők												
Dolgozik	1 703,5	1 737,9	1 736,9	1 756,3	1 751,6	1 763,9	1 759,1	1 748,3	1 726,6	1 702,2	1 720,7	1 720,4
Munkanélküli	177,7	159,3	171,1	187,6	203,3	223,0	216,5	206,4	223,8	258,3	299,5	305,4
Tanul	378,5	376,3	382,2	384,0	392,7	393,5	428,9	440,2	437,4	431,6	430,6	422,8
Nyugdíjas	603,2	604,5	572,3	519,0	477,8	451,1	381,8	363,4	377,2	365,7	338,9	326,9
Munkaképtelen (rokkant)	103,4	116,8	136,3	168,4	185,9	181,0	270,0	290,4	270,6	258,4	251,1	235,7
Gyed-en, gyesen, gyet-en van	268,6	268,3	273,4	277,0	269,8	266,3	268,0	275,6	286,7	284,5	273,9	283,6
Háztartását látja el	160,6	164,4	155,3	129,8	127,3	127,6	110,3	105,3	99,1	98,3	90,1	100,4
Egyéb okból nem dolgozik	56,0	83,9	84,5	84,2	88,8	79,9	53,1	51,2	51,4	56,3	43,1	46,3
Összesen	3 451,5	3 511,4	3 512,0	3 506,3	3 497,2	3 486,3	3 487,7	3 480,8	3 472,8	3 455,3	3 447,9	3 441,5

Megjegyzés: 2000-ben az 1990. évi népszámlálás adatain alapuló súlyokkal számolva.

Forrás: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut03_07

3.8. táblázat: A 15–64 éves népesség létszáma munkapiaci kategóriánkénti önbesorolása szerint, százalék

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Együtt													
Dolgozik	54,7	55,9	55,9	55,9	56,2	56,2	56,5	56,7	56,7	55,9	54,9	54,8	55,3
Munkanélküli	7,0	6,6	6,0	6,0	6,3	6,6	7,2	6,9	6,6	7,1	8,8	10,0	10,0
Tanul	11,1	11,1	10,8	11,1	11,2	11,5	11,6	12,4	12,8	12,8	12,8	12,7	12,5
Nyugdíjas	15,9	14,7	14,5	13,7	12,5	11,7	11,1	9,1	8,4	9,0	8,9	8,6	8,4
Munkaképtelen (rokkant)	2,9	3,3	3,7	4,2	4,9	5,4	5,3	7,6	8,2	7,8	7,3	7,1	6,6
Gyed-en, gyes-en, gyet-en van	4,3	4,0	4,0	4,1	4,1	4,0	4,0	4,0	4,1	4,3	4,3	4,1	4,3
Háztartását látja el	2,5	2,5	2,5	2,3	2,0	2,0	2,0	1,7	1,6	1,6	1,6	1,5	1,6
Egyéb okból nem dolgozik	1,7	2,0	2,7	2,7	2,7	2,6	2,3	1,6	1,5	1,5	1,6	1,2	1,2
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Férfiak													
Dolgozik	61,6	62,6	62,6	62,6	62,7	62,6	62,7	63,2	63,5	62,4	60,7	59,9	60,8
Munkanélküli	8,6	8,2	7,6	7,2	7,3	7,4	8,0	7,6	7,3	7,8	10,1	11,3	11,2
Tanul	11,3	11,2	10,9	11,4	11,5	11,7	12,0	12,6	13,0	13,0	13,1	13,0	12,8
Nyugdíjas	12,9	11,7	11,6	11,0	10,1	9,7	9,1	7,1	6,2	7,0	7,1	7,2	7,3
Munkaképtelen (rokkant)	3,2	3,6	4,0	4,4	5,1	5,5	5,4	7,5	8,1	7,8	7,2	7,0	6,4
Gyed-en, gyes-en, gyet-en van	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2	0,2	0,1
Háztartását látja el	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3
Egyéb okból nem dolgozik	2,0	2,3	3,0	3,0	2,9	2,7	2,4	1,6	1,6	1,6	1,5	1,1	1,1
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nők													
Dolgozik	48,1	49,4	49,5	49,5	50,1	50,1	50,6	50,4	50,2	49,7	49,3	49,9	50,0
Munkanélküli	5,4	5,1	4,5	4,9	5,4	5,8	6,4	6,2	5,9	6,4	7,5	8,7	8,9
Tanul	10,9	11,0	10,7	10,9	11,0	11,2	11,3	12,3	12,6	12,6	12,5	12,5	12,3
Nyugdíjas	18,8	17,5	17,2	16,3	14,8	13,7	12,9	10,9	10,4	10,9	10,6	9,8	9,5
Munkaképtelen (rokkant)	2,6	3,0	3,3	3,9	4,8	5,3	5,2	7,7	8,3	7,8	7,5	7,3	6,8
Gyed-en, gyes-en, gyet-en van	8,2	7,8	7,6	7,8	7,9	7,7	7,6	7,7	7,9	8,3	8,2	7,9	8,2
Háztartását látja el	4,6	4,7	4,7	4,4	3,7	3,6	3,7	3,2	3,0	2,9	2,8	2,6	2,9
Egyéb okból nem dolgozik	1,3	1,6	2,4	2,4	2,4	2,5	2,3	1,5	1,5	1,5	1,6	1,3	1,3
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Megjegyzés: 2000-ig az 1990. évi népszámlálás adatain alapuló súlyokkal számolva.

Forrás: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut03_08

4.1. táblázat: Összes foglalkoztatott

Év	Ezer fő	1992 = 100	Éves változás	Foglalkoztatási arány ^a
1980	5 458,2	133,7	..	65,3
1990	4 880,0	119,5	..	59,0
1991	4 520,0	110,7	-7,4	54,4
1992	4 082,7	100,0	-9,7	49,0
1993	3 827,0	93,7	-6,3	45,8
1994	3 751,5	91,9	-2,0	44,8
1995	3 678,8	90,1	-1,9	43,9
1996	3 648,2	89,4	-0,8	43,6
1997	3 646,4	89,3	0,0	43,6
1998	3 697,8	90,6	1,4	44,3
1999	3 811,4	93,4	3,1	45,7
2000	3 849,1	94,3	1,0	46,2
2001	3 883,3	95,1	0,3	45,6
2002	3 883,7	95,1	0,0	45,6
2003	3 921,9	96,1	1,2	46,2
2004	3 900,4	95,5	-0,5	45,8
2005	3 901,5	95,6	0,0	45,7
2006	3 930,1	96,3	0,7	46,0
2007	3 926,2	96,2	0,0	46,0
2008	3 879,4	95,0	-1,2	45,4
2009	3 781,9	92,6	-2,4	44,3
2010	3 781,2	92,6	0,0	44,3
2011	3 811,9	93,4	1,0	44,7

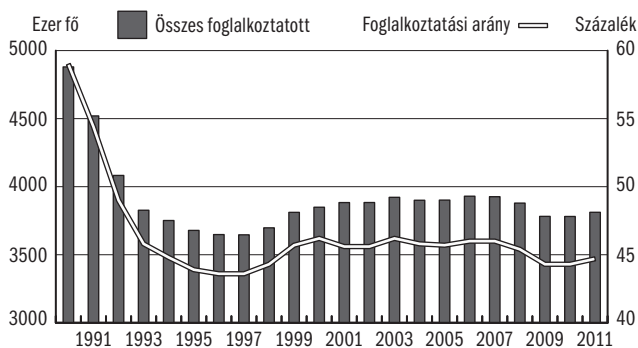
^a A 14 év feletti népesség százalékában.

Megjegyzés: 2000-ig az 1990. évi népszámlálás adatain alapuló súlyokkal számolva.

Forrás: 1980–91: *KSH MEM*, 1992–: *KSH MEF*.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut04_01

4.1. ábra: Összes foglalkoztatott



Forrás: 1990–91: *KSH MEM*, 1992–: *KSH MEF*.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hua04_01

4.2. táblázat: Összes foglalkoztatott nemek szerint

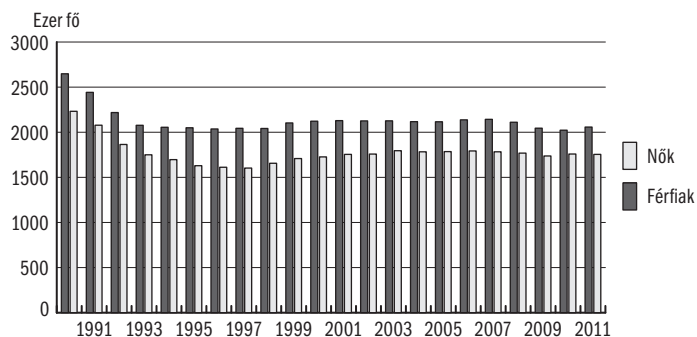
Év	Férfiak		Nők		Nők aránya %
	ezer fő	1992 = 100	ezer fő	1992 = 100	
1980	3 015,8	136,0	2 442,4	131,0	44,7
1990	2 648,0	119,4	2 232,0	119,7	45,7
1991	2 442,0	110,1	2 078,0	111,5	46,0
1992	2 218,2	100,0	1 864,5	100,0	45,7
1993	2 077,0	93,6	1 750,0	93,9	45,7
1994	2 055,0	92,6	1 696,5	91,0	45,2
1995	2 049,6	92,4	1 629,2	87,4	44,3
1996	2 036,3	91,8	1 611,9	86,5	44,2
1997	2 043,5	92,1	1 602,9	86,0	44,0
1998	2 041,7	92,0	1 656,1	88,8	44,8
1999	2 103,1	94,8	1 708,4	91,6	44,8
2000	2 122,4	95,7	1 726,7	92,6	44,9
2001	2 128,7	96,0	1 754,6	94,1	45,2
2002	2 125,6	95,8	1 758,1	94,3	45,3
2003	2 126,5	95,6	1 795,4	96,2	45,8
2004	2 117,3	95,5	1 783,1	95,6	45,7
2005	2 116,1	95,4	1 785,4	95,8	45,8
2006	2 137,4	96,4	1 792,7	96,1	45,6
2007	2 143,0	96,6	1 783,2	95,6	45,5
2008	2 110,8	95,2	1 768,6	94,9	45,6
2009	2 044,9	92,2	1 737,0	93,2	45,9
2010	2 022,6	91,2	1 758,6	94,4	46,5
2011	2 057,3	92,7	1 754,6	94,1	46,0

Megjegyzés: 2000-ig az 1990. évi népszámlálás adatain alapuló súlyokkal számolva.

Forrás: 1980–91: *KSH MEM*, 1992–: *KSH MEF*.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut04_02

4.2. ábra: Összes foglalkoztatott nemek szerint



Forrás: 1990–91: *KSH MEM*, 1992–: *KSH MEF*.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hua04_02

4.3. táblázat: A foglalkoztatottak kor szerinti megoszlása, férfiak, százalék

Év	éves						Összesen
	15-19	20-24	25-49	50-54	55-59	60+	
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
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
2000	1,5	12,4	67,3	10,6	6,4	1,8	100,0
2001	1,2	10,4	68,6	11,1	6,7	2,0	100,0
2002	0,9	9,4	69,4	11,3	6,9	2,1	100,0
2003	0,7	8,6	69,1	11,8	7,3	2,5	100,0
2004	0,7	7,4	69,5	12,0	7,3	3,0	100,0
2005	0,6	6,8	68,9	12,7	7,9	3,1	100,0
2006	0,6	6,6	68,5	13,0	8,4	2,9	100,0
2007	0,5	6,5	68,7	13,0	8,5	2,8	100,0
2008	0,5	6,3	69,0	13,1	8,3	2,8	100,0
2009	0,4	5,6	69,6	12,2	9,2	3,0	100,0
2010	0,3	5,7	69,3	12,0	9,6	3,1	100,0
2011	0,3	5,5	69,5	11,5	9,7	3,4	100,0

Megjegyzés: 2000-ig az 1990. évi népszámlálás adatain alapuló súlyokkal számolva.

Forrás: 1980–90: szakértői becslés a népszámlálás alapján. 1998–: *KSH MEF*.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut04_03

4.4. táblázat: A foglalkoztatottak kor szerinti megoszlása, nők, százalék

Év	éves					Összesen
	15-19	20-24	25-49	50-54	55+	
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
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
2000	1,4	11,1	69,6	12,7	5,2	100,0
2001	1,1	9,6	70,5	13,1	5,7	100,0
2002	0,8	9,2	69,4	13,8	6,8	100,0
2003	0,5	8,2	68,8	14,0	8,5	100,0
2004	0,5	7,1	68,2	14,6	9,7	100,0
2005	0,4	6,4	67,6	15,4	10,2	100,0
2006	0,4	6,1	66,8	16,2	10,6	100,0
2007	0,3	5,8	67,3	16,0	10,6	100,0
2008	0,3	5,5	67,4	16,1	10,7	100,0
2009	0,3	5,4	67,2	15,4	11,7	100,0
2010	0,3	5,3	66,3	14,8	13,2	100,0
2011	0,3	5,4	66,0	13,8	14,5	100,0

Megjegyzés: 2000-ig az 1990. évi népszámlálás adatain alapuló súlyokkal számolva.

Forrás: 1980–90: szakértői becslés a népszámlálás alapján. 1998–: *KSH MEF*.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut04_04

4.5. táblázat: A foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti megoszlása, férfiak, százalék

Év	Általános iskola 8 osztály és kevesebb	Szaktanulmányok, szakiskola	Gimnáziumi és egyéb érettségi	Főiskola, egyetem	Összesen
1980	40,8	32,3	18,2	8,7	100,0
1990	37,6	30,5	20,1	11,8	100,0
1998	20,3	39,4	25,7	14,7	100,0
1999	16,8	41,5	26,8	14,9	100,0
2000	16,1	41,6	26,7	15,6	100,0
2001	15,6	42,8	26,0	15,6	100,0
2002	14,6	43,2	26,4	15,8	100,0
2003	14,0	41,3	27,7	17,0	100,0
2004	13,0	40,4	28,0	18,6	100,0
2005	13,0	40,8	27,7	18,5	100,0
2006	12,3	40,8	28,3	18,6	100,0
2007	11,8	40,8	28,7	18,7	100,0
2008	11,7	39,4	29,0	19,8	100,0
2009	10,9	38,6	30,1	20,3	100,0
2010	10,7	38,2	30,6	20,5	100,0
2011	10,6	37,1	30,4	21,9	100,0

Megjegyzés: 2000-ig az 1990. évi népszámlálás adatain alapuló súlyokkal számolva. 1999-től az iskolai végzettség szerinti csoportosítás kis mértékben módosult.

Forrás: 1980–90: szakértői becslés a népszámlálás alapján. 1998–: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut04_05

4.6. táblázat: A foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti megoszlása, nők, százalék

Év	Általános iskola 8 osztály és kevesebb	Szaktanulmányok, szakiskola	Gimnáziumi és egyéb érettségi	Főiskola, egyetem	Összesen
1980	53,1	12,3	27,5	7,2	100,0
1990	43,4	13,4	31,4	11,8	100,0
1998	23,6	20,2	38,2	18,0	100,0
1999	20,6	20,3	40,6	18,5	100,0
2000	19,1	20,9	40,8	19,2	100,0
2001	19,1	21,3	40,3	19,3	100,0
2002	18,5	21,5	40,2	19,8	100,0
2003	16,4	21,5	40,9	21,2	100,0
2004	15,9	20,5	40,2	23,4	100,0
2005	15,4	20,2	40,0	24,4	100,0
2006	14,3	20,7	40,1	24,9	100,0
2007	13,6	21,2	40,1	25,1	100,0
2008	13,3	20,3	39,3	27,1	100,0
2009	12,5	19,9	39,2	28,4	100,0
2010	12,4	20,2	38,7	28,7	100,0
2011	11,5	20,0	38,3	30,1	100,0

Megjegyzés: 2000-ig az 1990. évi népszámlálás adatain alapuló súlyokkal számolva. 1999-től az iskolai végzettség szerinti csoportosítás kis mértékben módosult.

Forrás: 1980–90: szakértői becslés a népszámlálás alapján. 1998–: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut04_06

4.7. táblázat: A foglalkoztatottak száma foglalkozási viszony szerint, ezer fő

Év	Alkalmazásban állók	Szövetkezeti tagok	Egyéb társas vállalkozások tagjai	Egyéni vállalkozók és segítő családtagjaik	Összesen
1996	2 961,2	79,0	151,8	413,1	3 605,1
1997	2 989,7	68,9	137,4	414,3	3 610,3
1998	3 088,5	55,8	132,5	397,9	3 674,7
1999	3 201,3	42,5	111,8	435,9	3 791,5
2000	3 255,5	37,1	129,4	407,1	3 829,1
2001	3 313,6	31,4	118,9	404,4	3 868,3
2002	3 337,2	22,5	109,9	401,0	3 870,6
2003	3 399,2	8,6	114,7	399,4	3 921,9
2004	3 347,8	8,1	136,6	407,8	3 900,3
2005	3 367,3	5,8	146,7	381,7	3 901,5
2006	3 431,4	4,8	126,7	367,2	3 930,1
2007	3 439,7	4,4	123,2	358,9	3 926,2
2008	3 405,1	2,3	122,5	349,5	3 879,4
2009	3 309,9	2,0	136,8	333,2	3 781,9
2010	3 317,5	3,0	140,0	320,7	3 781,2
2011	3 352,4	1,9	134,3	323,3	3 811,9

Megjegyzés: 2000-ig az 1990. évi népszámlálás adatain alapuló súlyokkal számolva. Sorkatonák nélkül.

Forrás: 1996–: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut04_07

4.8. táblázat: A foglalkoztatottak megoszlása foglalkozási viszony szerint, százalék

Év	Alkalmazásban állók	Szövetkezeti tagok	Egyéb társas vállalkozások tagjai	Egyéni vállalkozók és segítő családtagjaik	Összesen
1996	82,1	2,2	4,2	11,5	100,0
1997	82,8	1,9	3,8	11,5	100,0
1998	84,0	1,5	3,6	10,8	100,0
1999	84,4	1,1	2,9	11,5	100,0
2000	85,0	1,0	3,4	10,6	100,0
2001	85,7	0,8	3,1	10,5	100,0
2002	86,2	0,6	2,8	10,4	100,0
2003	86,7	0,2	2,8	10,3	100,0
2004	85,8	0,2	3,5	10,5	100,0
2005	86,3	0,1	3,8	9,8	100,0
2006	87,3	0,1	3,2	9,4	100,0
2007	87,6	0,1	3,1	9,2	100,0
2008	87,7	0,1	3,2	9,0	100,0
2009	87,5	0,1	3,6	8,8	100,0
2010	87,7	0,1	3,7	8,5	100,0
2011	87,9	0,0	3,5	8,5	100,0

Megjegyzés: 2000-ig az 1990. évi népszámlálás adatain alapuló súlyokkal számolva. Sorkatonák nélkül.

Forrás: 1996–: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut04_08

4.9. táblázat: Az alkalmazásban állók megoszlása ágazat^a szerint, nemek szerinti bontásban, százalék

	2008			2009			2010			2011		
	Férfiak	Nők	Együtt	Férfiak	Nők	Együtt	Férfiak	Nők	Együtt	Férfiak	Nők	Együtt
Mezőgazdaság, erdőgazdaság, halászat	4,8	1,7	3,4	5,0	1,8	3,5	5,0	1,6	3,4	5,6	2,0	3,8
Bányászat, kőfejtés	0,4	0,0	0,2	0,4	0,0	0,2	0,6	0,1	0,4	0,5	0,1	0,3
Feldolgozóipar	27,6	19,7	23,7	26,8	18,3	22,7	26,1	18,3	22,3	27,0	18,6	23,0
Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás	1,4	0,5	1,0	1,7	0,6	1,2	1,5	0,7	1,1	1,6	0,6	1,1
Vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladék-gazdálkodás, szennyvezetés-mentesítés	2,0	0,7	1,4	2,0	0,6	1,3	2,3	0,6	1,4	2,2	0,8	1,5
Építőipar	12,8	1,3	7,3	12,3	1,2	7,0	11,7	1,2	6,6	11,0	0,9	6,2
Kereskedelem, gépjárműjavítás	11,9	16,1	13,9	11,4	15,9	13,6	11,4	16,1	13,6	11,5	15,8	13,6
Szállítás, raktározás	9,6	3,9	6,9	9,6	4,1	6,9	10,1	3,8	7,1	9,5	4,1	6,9
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	3,1	4,9	4,0	3,1	4,8	3,9	3,2	5,0	4,1	3,1	5,3	4,1
Információ, kommunikáció	2,9	1,8	2,4	2,8	1,7	2,3	3,0	1,7	2,4	2,9	1,6	2,3
Pénzügyi, biztosítási tevékenység	1,4	3,4	2,4	1,5	3,6	2,5	1,3	3,6	2,4	1,5	3,3	2,4
Ingatlanügyletek	0,4	0,5	0,5	0,4	0,6	0,5	0,4	0,5	0,4	0,5	0,5	0,5
Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	2,1	3,7	2,8	2,2	3,4	2,8	2,4	3,4	2,9	2,1	3,3	2,6
Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	2,9	2,5	2,7	3,4	2,7	3,1	3,3	2,8	3,0	3,1	2,8	3,0
Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	7,8	9,1	8,4	8,3	10,2	9,2	8,5	9,8	9,1	8,7	9,6	9,2
Oktatás	3,7	14,9	9,0	4,0	15,3	9,4	4,1	15,0	9,4	4,0	14,9	9,2
Humán-egészségügyi, szociális ellátás	2,5	11,5	6,8	2,6	11,5	6,9	2,8	12,2	7,3	2,8	11,8	7,1
Művészet, szórakoztatás, szabadidő	1,5	1,7	1,6	1,4	1,6	1,5	1,3	1,7	1,5	1,4	1,8	1,6
Egyéb szolgáltatás	1,2	2,1	1,6	1,1	2,0	1,6	1,0	2,0	1,5	1,0	2,2	1,6
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

^a TEÁOR'08 szerint.

Forrás: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut04_09

4.10. táblázat: A munkahelyükön 0–6 hónapja dolgozók aránya, százalék

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Magyarország	8,2	8,5	6,8	7,2	6,3	6,6	7,2	6,8	7,0	6,7	7,5	7,6	7,4	7,9	7,3

Forrás: KSH MEF, IV. negyedévi hullámok.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut04_10

4.11. táblázat: A vállalati szférában alkalmazottak^a megoszlása vállalatméret szerint, százalék

Év	cégeknél alkalmazottak				
	20 főnél kisebb	20-49 fős	50-249 fős	250-999 fős	1000 fősnél nagyobb
2000	20,2	7,0	23,5	22,5	26,8
2001	18,5	7,5	24,3	23,0	26,7
2002	21,6	14,0	21,5	20,1	22,9
2003	23,0	15,3	20,5	19,3	21,8
2004	23,6	14,8	21,3	18,3	22,0
2005	27,0	15,0	20,5	17,5	20,0
2006	15,7	10,7	25,7	24,3	23,6
2007	25,2	14,2	20,0	18,4	22,2
2008	26,0	15,7	20,7	18,9	18,6
2009	23,4	15,7	19,7	18,4	22,8
2010	23,5	15,7	18,6	18,0	24,2
2011	24,9	15,6	18,5	17,7	23,4

^a 5 fős vagy nagyobb vállalkozások.

Forrás: *NMH BT.*

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut04_11

4.12. táblázat: A vállalati szférában alkalmazottak^a megoszlása a külföldi tulajdonhányad szerint, százalék

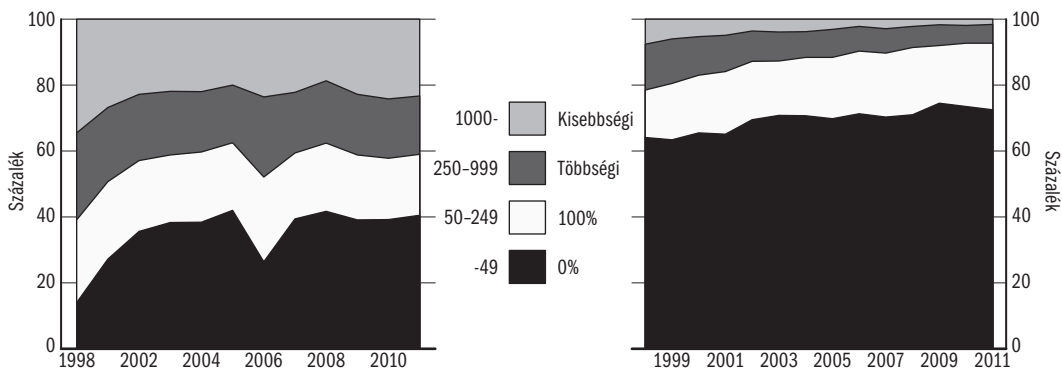
Külföldi tulajdonhányad	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
100%	19,0	17,7	16,5	17,7	18,6	19,0	19,4	20,4	17,5	19,2	20,2
Többségi	11,0	9,2	8,8	7,8	8,5	7,5	7,4	6,4	6,3	5,4	5,7
Kisebbségi	4,9	3,6	3,9	3,8	3,1	2,2	2,9	2,2	1,7	1,9	1,6
0%	65,1	69,5	70,8	70,7	69,8	71,3	70,3	71,0	74,6	73,5	72,4

^a 5 fős vagy nagyobb vállalkozások.

Forrás: *NMH BT.*

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut04_12

4.3. ábra: A vállalati szférában alkalmazottak megoszlása vállalatméret és külföldi tulajdonhányad szerint



Forrás: *NMH BT.*

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hua04_03

4.13. táblázat: 15–74 éves népesség foglalkoztatási rátája, férfiak, százalék

Év	15-19	20-24	25-49	50-54	55-59	60-64	65-74	Összesen
1992	14,6	64,7	82,8	71,8	48,7	17,1	9,9	58,9
1998	11,4	59,9	78,8	66,0	38,3	10,0	3,2	54,4
1999	10,6	60,3	80,5	69,0	44,0	10,4	3,8	56,2
2000	8,4	58,9	80,9	69,6	49,6	11,8	3,8	56,8
2001	7,9	56,7	81,6	68,2	51,3	13,1	3,1	57,1
2002	5,6	53,1	81,9	68,6	52,8	14,4	3,4	57,1
2003	4,8	51,8	82,2	69,7	55,2	16,8	3,8	57,6
2004	4,5	46,5	82,7	69,7	54,0	20,1	4,3	57,5
2005	4,0	43,6	82,5	70,1	56,6	20,9	4,2	57,4
2006	4,2	43,9	83,3	70,3	58,6	19,2	4,3	58,0
2007	3,7	43,8	83,7	70,7	58,2	18,9	4,7	58,0
2008	3,5	42,2	83,1	71,2	55,1	16,8	4,9	57,2
2009	2,5	36,6	80,5	70,5	57,1	17,2	5,0	55,5
2010	2,1	36,8	79,6	69,6	57,4	16,9	4,8	54,9
2011	2,2	35,9	81,0	72,0	58,1	17,9	5,9	55,8

Megjegyzés: 2000-ig az 1990. évi népszámlálás adatain alapuló súlyokkal számolva.

Forrás: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut04_13

4.14. táblázat: 15–74 éves népesség foglalkoztatási rátája, nők, százalék

Év	15-19	20-24	25-49	50-54	55-59	60-64	65-74	Összesen
1992	16,0	54,0	72,2	58,4	18,2	10,7	5,3	46,6
1998	10,7	47,5	66,3	52,3	13,6	5,0	1,2	41,0
1999	8,7	48,1	67,3	59,4	16,2	5,5	1,6	42,3
2000	8,0	45,9	67,8	62,5	20,0	5,1	1,8	43,0
2001	6,3	44,2	68,0	62,1	23,2	5,5	1,3	43,1
2002	4,3	44,2	67,0	64,0	28,3	6,0	1,5	43,3
2003	3,1	41,9	67,8	65,8	35,1	7,3	2,0	44,3
2004	2,7	37,4	67,2	66,0	39,8	9,0	1,9	44,1
2005	2,6	34,7	67,4	66,6	41,7	9,6	1,5	44,2
2006	2,5	33,9	67,5	67,9	42,6	8,9	1,6	44,4
2007	2,1	32,5	67,8	68,3	40,0	9,7	2,1	44,3
2008	1,9	31,0	67,7	68,7	38,7	10,0	2,3	44,0
2009	1,5	30,0	66,6	68,5	41,1	10,0	2,2	43,4
2010	1,9	30,3	66,5	69,7	46,9	9,8	2,5	43,9
2011	1,6	30,2	66,1	68,9	50,7	11,1	2,6	44,0

Megjegyzés: 2000-ig az 1990. évi népszámlálás adatain alapuló súlyokkal számolva.

Forrás: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut04_14

4.15. táblázat: 15–64 évesek foglalkoztatási rátája iskolai végzettség szerint, férfiak, százalék

Év	Általános iskola 8 osztály és kevesebb	Szaktanulmányok, szakiskola	Gimnáziumi és egyéb érettségi	Főiskola, egyetem	Összesen
1993	35,6	75,8	71,8	86,3	60,0
1998	35,0	75,3	67,0	84,9	60,4
1999	33,6	76,8	68,3	86,8	62,4
2000	33,6	77,4	67,9	87,1	63,1
2001	33,0	77,6	67,3	87,4	62,9
2002	32,0	77,6	67,1	85,8	62,9
2003	32,4	76,5	67,8	86,4	63,4
2004	31,0	75,7	67,3	87,1	63,1
2005	31,6	74,7	66,9	86,9	63,1
2006	31,5	75,2	67,5	85,7	63,8
2007	31,6	74,6	67,5	85,9	64,0
2008	31,3	72,6	66,5	84,7	63,0
2009	29,0	69,9	65,1	83,1	61,1
2010	28,7	68,1	64,6	82,1	60,4
2011	29,6	68,4	64,6	83,8	61,2

Megjegyzés: 2000-ig az 1990. évi népszámlálás adatain alapuló súlyokkal számolva.

Forrás: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut04_15

4.16. táblázat: 15–64 évesek foglalkoztatási rátája iskolai végzettség szerint, nők, százalék

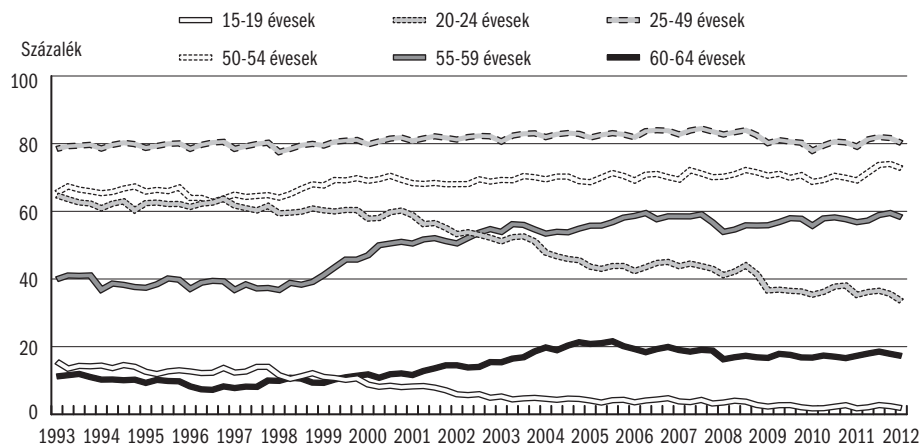
Év	Általános iskola 8 osztály és kevesebb	Szaktanulmányok, szakiskola	Gimnáziumi és egyéb érettségi	Főiskola, egyetem	Összesen
1993	30,8	65,0	64,0	79,2	49,3
1998	26,6	60,5	58,1	76,9	47,3
1999	26,1	61,4	59,0	77,5	49,0
2000	26,0	61,0	59,3	77,8	49,7
2001	26,1	60,8	59,2	77,8	49,8
2002	26,0	60,4	58,6	77,9	49,8
2003	25,3	59,7	59,5	78,3	50,9
2004	25,0	58,8	58,1	78,1	50,7
2005	25,1	57,6	57,9	78,9	51,0
2006	24,5	58,2	57,5	77,6	51,1
2007	24,0	57,8	57,2	75,4	50,9
2008	23,9	55,5	56,4	75,5	50,6
2009	23,0	54,3	54,9	74,4	49,9
2010	23,6	56,4	54,3	74,6	50,6
2011	22,5	56,4	54,2	74,4	50,6

Megjegyzés: 2000-ig az 1990. évi népszámlálás adatain alapuló súlyokkal számolva.

Forrás: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut04_16

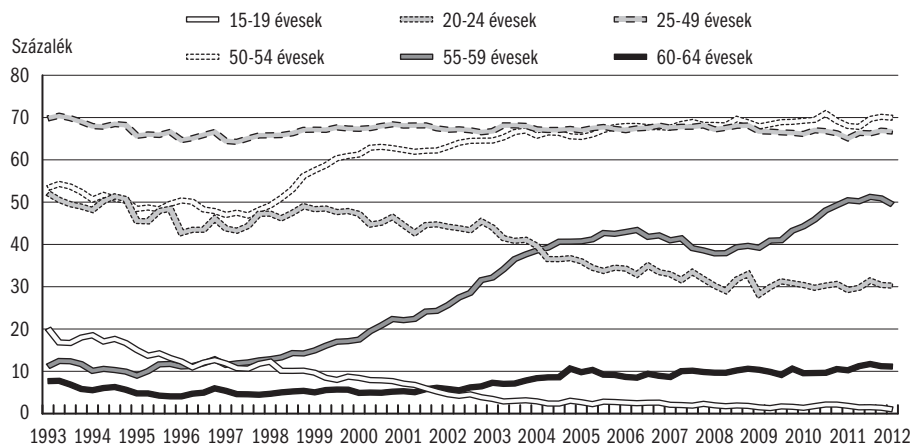
4.4. ábra: Foglalkoztatási ráta korcsoportok szerint, 15–64 éves férfiak, negyedévenként



Forrás: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hua04_04

4.5. ábra: Foglalkoztatási ráta korcsoportok szerint, 15–64 éves nők, negyedévenként



Forrás: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hua04_05

5.1. táblázat: A munkanélküliségi ráta alakulása nem szerint, és a tartósan munkanélküliek aránya, százalék

Év	Munkanélküliségi ráta			Tartósan munkanélküli ^a
	Férfiak	Nők	Együtt	
1992	10,7	8,7	9,8	..
1993	13,2	10,4	11,9	..
1994	11,8	9,4	10,7	43,2
1995	11,3	8,7	10,2	50,6
1996	10,7	8,8	9,9	54,4
1997	9,5	7,8	8,7	51,3
1998	8,5	7,0	7,8	48,8
1999	7,5	6,3	7,0	49,5
2000	7,0	5,6	6,4	49,1
2001	6,3	5,0	5,7	46,7
2002	6,1	5,4	5,8	44,9
2003	6,1	5,6	5,9	43,9
2004	6,1	6,1	6,1	45,0
2005	7,0	7,5	7,2	46,2
2006	7,2	7,8	7,5	46,8
2007	7,1	7,6	7,4	48,2
2008	7,6	8,1	7,8	47,6
2009	10,3	9,7	10,0	43,0
2010	11,6	10,7	11,2	50,9
2011	11,0	10,9	10,9	49,6

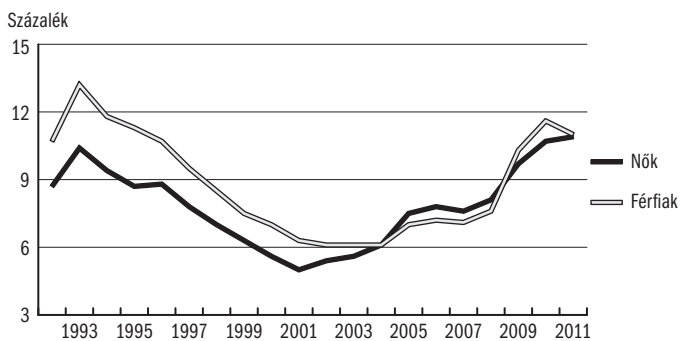
^a Tartósan munkanélküli, aki 12 hónapja vagy annál hosszabb ideje van munka nélkül, a szám-
láló az új állásban kezdők nélküli.

Megjegyzés: 2000-ig az 1990. évi népszámlálás adatain alapuló súlyokkal számolva.

Forrás: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut05_01

5.1. ábra: A munkanélküliségi ráta nemek szerint



Forrás: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hua05_01

5.2. táblázat: Munkanélküliségi ráta az iskolai végzettség szerint, férfiak, százalék

Év	Általános iskola 8 osztály és kevesebb	Szaktanulmányok, szakiskola	Gimnáziumi és egyéb érettségi	Főiskola, egyetem	Összesen
1993	20,3	15,0	9,7	2,9	13,5
1998	14,6	9,1	5,9	2,2	8,5
1999	14,3	8,2	5,0	1,5	7,5
2000	13,4	7,7	4,8	1,6	7,0
2001	13,6	6,4	4,3	1,2	6,3
2002	14,1	6,2	4,0	1,4	6,1
2003	13,6	6,6	3,9	1,6	6,1
2004	14,3	6,4	4,1	1,7	6,1
2005	15,6	7,4	4,9	2,3	7,0
2006	17,3	7,0	5,2	2,7	7,2
2007	18,4	6,8	5,1	2,4	7,1
2008	19,8	7,6	5,3	2,3	7,6
2009	24,4	10,6	7,7	3,8	10,3
2010	26,9	12,1	8,4	4,9	11,6
2011	25,0	12,0	8,2	4,3	11,0

Megjegyzés: 2000-ig az 1990. évi népszámlálás adatain alapuló súlyokkal számolva. 1999-től az iskolai végzettség szerinti csoportosítás kis mértékben módosult.

Forrás: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut05_02

5.3. táblázat: A munkanélküliek iskolai végzettség szerinti megoszlása, férfiak, százalék

Év	Általános iskola 8 osztály és kevesebb	Szaktanulmányok, szakiskola	Gimnáziumi és egyéb érettségi	Főiskola, egyetem	Összesen
1993	39,0	40,8	17,3	2,8	100,0
1996	37,6	44,0	15,1	3,3	100,0
1997	38,9	43,7	15,4	2,0	100,0
1998	37,4	42,0	17,2	3,4	100,0
1999	34,5	45,3	17,4	2,8	100,0
2000	32,9	45,8	17,9	3,4	100,0
2001	36,5	43,2	17,5	2,8	100,0
2002	36,7	43,3	16,7	3,3	100,0
2003	34,0	44,7	17,2	4,1	100,0
2004	33,9	42,6	18,6	4,9	100,0
2005	32,1	43,1	19,0	5,8	100,0
2006	33,4	40,0	20,0	6,6	100,0
2007	34,9	38,8	20,3	6,0	100,0
2008	35,2	39,4	19,8	5,6	100,0
2009	31,0	40,1	21,9	7,0	100,0
2010	30,1	40,2	21,5	8,2	100,0
2011	28,8	41,2	22,1	7,9	100,0

Megjegyzés: 2000-ig az 1990. évi népszámlálás adatain alapuló súlyokkal számolva. 1999-től az iskolai végzettség szerinti csoportosítás kis mértékben módosult.

Forrás: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut05_03

5.4. táblázat: Munkanélküliségi ráta az iskolai végzettség szerint, nők, százalék

Év	Általános iskola 8 osztály és kevesebb	Szaktanulmányok, szakiskola	Gimnáziumi és egyéb érettség	Főiskola, egyetem	Összesen
1993	14,6	12,8	8,1	3,2	10,4
1998	11,6	7,8	5,8	1,8	7,0
1999	10,5	8,0	5,2	1,3	6,3
2000	9,1	7,4	4,9	1,5	5,6
2001	8,4	6,4	4,0	1,6	5,0
2002	9,3	6,5	4,4	2,4	5,4
2003	10,5	7,2	4,4	1,9	5,6
2004	10,3	8,0	5,3	2,9	6,1
2005	13,0	9,8	6,7	3,1	7,5
2006	15,8	10,1	6,4	2,8	7,8
2007	16,0	9,4	6,2	3,3	7,6
2008	17,5	9,5	6,9	3,2	8,1
2009	21,6	12,4	7,7	4,1	9,7
2010	22,8	12,6	9,5	4,5	10,7
2011	24,3	12,6	9,9	4,6	10,9

Megjegyzés: 2000-ig az 1990. évi népszámlálás adatain alapuló súlyokkal számolva. 1999-től az iskolai végzettség szerinti csoportosítás kis mértékben módosult.

Forrás: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut05_04

5.5. táblázat: A munkanélküliek iskolai végzettség szerinti megoszlása, nők, százalék

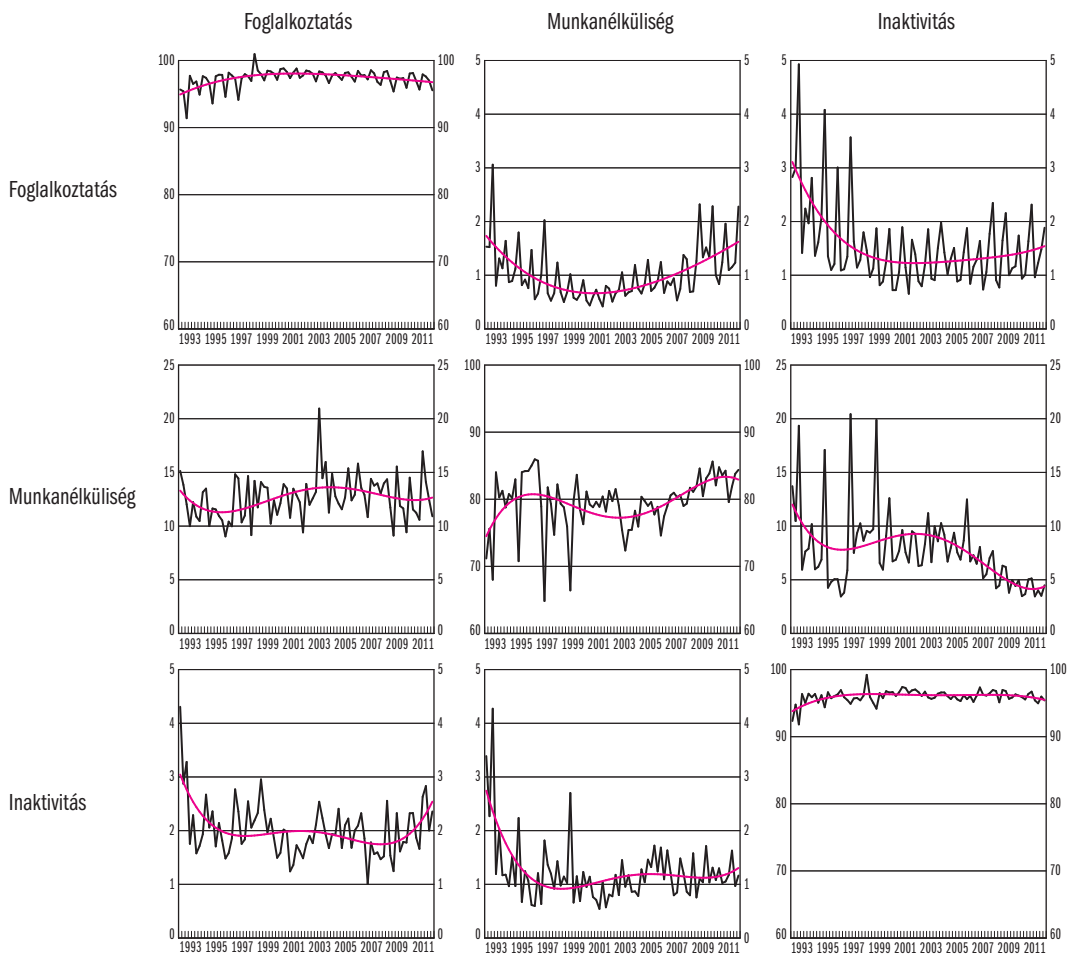
Év	Általános iskola 8 osztály és kevesebb	Szaktanulmányok, szakiskola	Gimnáziumi és egyéb érettség	Főiskola, egyetem	Összesen
1993	45,8	22,6	27,4	4,2	100,0
1996	38,2	24,9	31,6	5,4	100,0
1997	44,2	23,2	28,4	4,2	100,0
1998	41,6	22,7	31,4	4,3	100,0
1999	36,2	26,2	33,8	3,8	100,0
2000	31,8	28,2	35,0	5,0	100,0
2001	33,7	28,0	32,2	6,1	100,0
2002	33,2	26,0	32,2	8,5	100,0
2003	32,7	28,3	32,0	7,0	100,0
2004	27,8	27,4	34,2	10,6	100,0
2005	28,2	27,1	35,2	9,5	100,0
2006	31,5	27,5	32,5	8,5	100,0
2007	31,2	26,6	31,7	10,5	100,0
2008	32,2	24,3	33,3	10,2	100,0
2009	32,1	26,1	30,3	11,4	100,0
2010	30,5	24,3	34,0	11,2	100,0
2011	30,2	23,6	34,4	11,8	100,0

Megjegyzés: 2000-ig az 1990. évi népszámlálás adatain alapuló súlyokkal számolva. 1999-től az iskolai végzettség szerinti csoportosítás kis mértékben módosult.

Forrás: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut05_05

5.2. ábra: A különböző munkapiaci állományok közötti negyedéves áramlások intenzitásának alakulása a 15–64 éves népességben



Megjegyzés: A számításokat a KSH Munkaerő-felmérés mikroadataira támaszkodva végeztük a 15–64 éves korcsoportra. Az átlépési esélyeket két állapot között egy negyedév során átlépő emberek számának és a kiinduló állapotot megelőző negyedév állományának hányadosaként kaptuk, majd az állomány-áramlás konzisztencia érdekében korrigáltuk. A piros görbék negyedfokú polinommal simított trendet mutatnak.

Forrás: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hua05_02

5.6. táblázat: A munkanélküliek száma^a a munkakeresés hossza szerint, ezer fő

Év	A munkakeresés időtartama: hét [hónap]								Összesen
	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]	
1992	43,9	90,9	96,4	110,7	10,6	41,7	38,4	n.é.	432,6
1993	36,2	74,8	87,9	120,5	14,7	75,1	83,7	n.é.	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
2000	16,7	38,5	35,1	42,8	12,7	36,9	23,6	55,4	261,3
2001	14,9	37,0	33,2	38,6	11,5	31,6	20,9	44,2	231,9
2002	15,5	39,4	34,8	40,7	11,6	32,7	19,8	42,5	237,0
2003	15,9	42,1	38,9	42,0	14,5	27,6	17,6	43,0	241,6
2004	13,0	42,0	39,9	41,8	13,5	33,4	19,6	47,2	250,4
2005	14,8	48,9	44,1	51,3	14,1	41,0	27,4	54,3	295,9
2006	13,3	50,7	48,3	51,9	17,4	41,5	26,6	58,8	308,5
2007	13,8	49,4	44,3	50,1	12,7	43,3	26,0	64,9	304,5
2008	13,7	50,4	47,8	53,5	13,4	39,6	27,2	74,8	320,4
2009	18,8	71,9	67,0	77,4	18,1	51,2	19,8	88,4	412,6
2010	16,9	64,9	63,1	84,3	23,6	75,9	43,3	95,4	467,4
2011	28,7	70,7	62,8	70,1	18,3	64,6	40,4	105,3	460,8

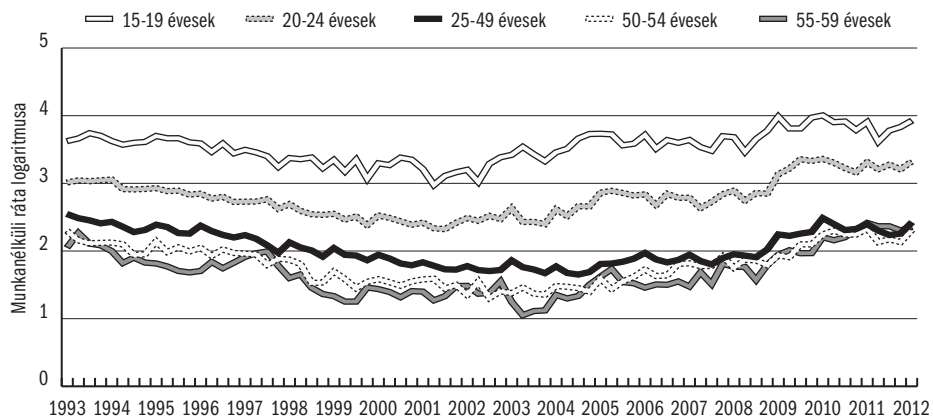
^a A 30 napon (2003-tól 90 napon) belül új állásban kezdők nélkül.

Megjegyzés: 2000-ig az 1990. évi népszámlálás adatain alapuló súlyokkal számolva.

Forrás: *KSH MEF*.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut05_06

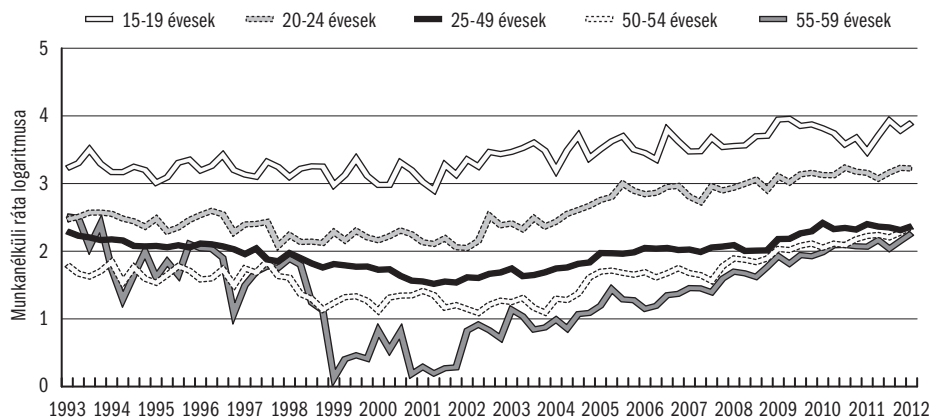
5.3. ábra: Munkanélküliségi ráta korcsoportonként, 15–59 éves férfiak, negyedévenként



Forrás: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hua05_03

5.4. ábra: Munkanélküliségi ráta korcsoportonként, 15–59 éves nők, negyedévenként



Forrás: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hua05_04

5.7. táblázat: A regisztrált munkanélküliek^a és a MEF munkanélküliség alakulása

Év	Regisztrált munkanélküli		MEF munkanélküli, összesen		MEF munkanélküli, 15-24 éves	
	ezer fő	ráta, %	ezer fő	ráta, %	ezer fő	ráta, %
1990	47,7	-
1991	227,3	4,1
1992	557,0	10,3	444,2	9,8	120,0	17,5
1993	671,8	12,9	518,9	11,9	141,3	21,3
1994	568,4	11,3	451,2	10,7	124,7	19,4
1995	507,7	10,6	416,5	10,2	114,3	18,6
1996	500,6	11,0	400,1	9,9	106,3	17,9
1997	470,1	10,5	348,8	8,7	95,8	15,9
1998	423,1	9,5	313,0	7,8	87,6	13,4
1999	409,5	9,7	284,7	7,0	78,6	12,4
2000	390,5	9,3	262,5	6,4	70,7	12,1
2001	364,1	8,5	232,9	5,7	55,7	10,8
2002	344,7	8,0	238,8	5,8	56,5	12,3
2003	357,2	8,3	244,5	5,9	54,9	13,4
2004	375,9	8,7	252,9	6,1	55,9	15,5
2005	409,9	9,4	303,9	7,2	66,9	19,4
2006	393,5	9,0	316,8	7,5	64,1	19,1
2007	426,9	9,7	311,9	7,4	57,6	18,0
2008	442,3	10,0	329,2	7,8	61,0	19,9
2009	561,8	12,8	420,7	10,0	79,2	26,4
2010	582,7	13,3	474,8	11,2	79,2	26,6
2011	582,9	13,2	467,9	10,9	79,1	27,8

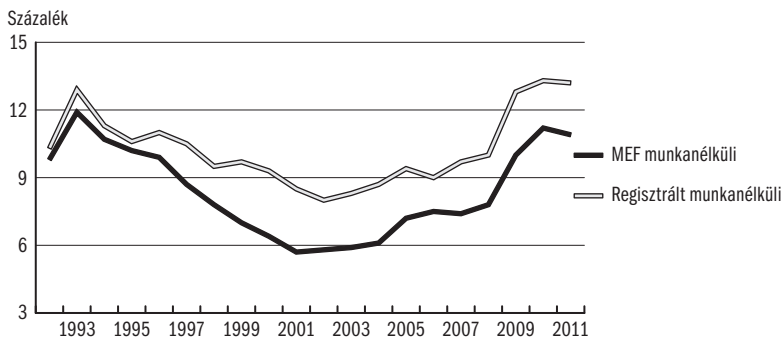
^a 2005. november 1-je után: nyilvántartott álláskeresők adatbázisa. Az 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról 2005. november 1-jei változása a regisztrált munkanélküli fogalmát „nyilvántartott álláskeresőkre” változtatta.

Megjegyzés: A regisztrált munkanélküliek relatív mutatója (ráta) nevezője az előző év január 1-jei gazdaságilag aktív népesség.

Forrás: Regisztrált munkanélküliek: *NFSZ*; MEF-munkanélküliség: *KSH MEF*.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut05_07

5.5. ábra: A regisztráltak és a MEF szerinti munkanélküliségi ráták



Megjegyzés: 2005. november 1-je után: nyilvántartott álláskeresők adatbázisa.

Forrás: Regisztrált munkanélküliek: *NMH*; MEF-munkanélküliség: *KSH MEF*.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hua05_05

5.8. táblázat: A regisztrált munkanélküliek^a megoszlása iskolai végzettség szerint, éves átlag, százalék

Iskolai végzettség	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Általános iskola 8 osztály és kevesebb	40,8	40,6	40,4	41,0	42,0	42,4	42,7	42,3	41,9	42,0	42,4	43,3	40,1	39,3	40,3
Szakképző, szakiskola	35,6	36,0	35,7	34,9	34,1	33,5	32,9	32,3	32,4	32,1	31,5	30,9	32,5	31,4	29,8
Érettség és/vagy képe- sítést adó középiskola	12,8	12,9	13,2	13,2	13,1	13,2	13,1	13,4	13,5	13,4	13,3	13,1	14,4	15,0	14,9
Gimnázium	8,0	7,9	8,0	8,0	7,7	7,6	7,5	7,7	7,9	8,0	8,2	8,2	8,5	9,1	9,5
Főiskola	2,0	1,9	2,0	2,1	2,2	2,4	2,7	3,1	3,2	3,3	3,3	3,3	3,2	3,7	3,8
Egyetem	0,7	0,7	0,7	0,7	0,8	0,9	1,0	1,1	1,2	1,3	1,3	1,2	1,2	1,5	1,7
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

^a 2005. november 1-je után: nyilvántartott álláskereső. Az 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról 2005. november 1-jei változása a regisztrált munkanélküli fogalmát „nyilvántartott álláskeresőkre” változtatta.

Forrás: NFSZ.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut05_08

5.9. táblázat: A regisztrált munkanélküli pályakezdeők^a megoszlása iskolai végzettség szerint, éves átlag, százalék

Iskolai végzettség	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Általános iskola 8 osztály és kevesebb	20,2	23,4	25,3	26,8	31,1	33,7	34,7	35,2	36,1	38,2	40,1	41,3	37,7	35,2	35,6
Szakképző, szakiskola	35,7	34,1	30,9	27,8	23,7	20,6	20,4	20,2	20,5	19,7	18,1	17,3	18,9	18,9	18,5
Érettség és/vagy képe- sítést adó középiskola	23,9	24,2	25,0	25,4	25,3	25,5	23,2	22,1	21,5	20,3	20,7	21,2	23,1	23,9	23,6
Gimnázium	15,5	14,0	13,6	13,7	12,6	11,6	10,8	10,7	10,8	11,7	12,8	13,3	13,7	14,3	15,0
Főiskola	3,5	3,4	4,0	4,8	5,5	6,2	7,7	8,1	7,8	6,9	5,8	4,9	4,5	4,8	4,2
Egyetem	1,1	1,0	1,2	1,5	1,8	2,4	3,3	3,6	3,4	3,0	2,5	2,0	2,1	2,8	3,1
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

^a 2005. november 1-je után: nyilvántartott pályakezdeő álláskereső. Az 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról 2005. november 1-jei változása a regisztrált munkanélküli fogalmát „nyilvántartott álláskeresőkre” változtatta.

Forrás: NFSZ.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut05_09

**5.10. táblázat: A regisztrált munkanélküliek^a megoszlása
a Munkaerő-felmérésben megfigyelt gazdasági aktivitás szerint, százalék**

Év	Foglalkoztatottak	MEF munkanélküliek	Inaktívak	Összesen	Év	Foglalkoztatottak	MEF munkanélküliek	Inaktívak	Összesen
1992	5,1	71,6	23,3	100,0	2002	4,4	47,4	48,2	100,0
1993	10,0	63,6	26,4	100,0	2003	9,4	44,1	46,5	100,0
1994	14,4	54,5	31,1	100,0	2004	3,0	53,5	43,5	100,0
1995	11,8	53,7	34,5	100,0	2005	2,3	59,7	38,0	100,0
1996	13,7	51,8	34,5	100,0	2006	3,9	58,7	37,5	100,0
1997	18,7	44,1	37,2	100,0	2007	3,7	62,6	33,7	100,0
1998	24,8	35,1	40,1	100,0	2008	3,7	63,1	33,2	100,0
1999	6,7	55,8	37,5	100,0	2009	3,7	67,5	28,8	100,0
2000	4,7	54,3	41,0	100,0	2010	3,0	71,1	25,9	100,0
2001	6,5	45,2	48,3	100,0	2011	3,3	67,2	29,5	100,0

^a 2005. november 1-je után: nyilvántartott álláskeresők adatbázisa. Az 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról 2005. november 1-jei változása a regisztrált munkanélküli fogalmát „nyilvántartott álláskeresőkre” változtatta.

Megjegyzés: 2000-ig az 1990. évi népszámlálás adatain alapuló súlyokkal számolva. Az adatok a KSH MEF-ben magukat nyilvántartott álláskeresőként minősítőkre vonatkoznak. 1999-től a magukat regisztrált munkanélkülinek vallók közül kiszűrték azokat, akik 2 hónapnál hosszabb időt jelöltek meg a munkaügyi központtal történt utolsó kapcsolatfelvételnél.

Forrás: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut05_10

5.11. táblázat: Az NFSZ-nyilvántartás főbb adatai, havi átlag, ezer fő ill. százalék

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Regisztrált munkanélküli ^a	568,4	507,7	500,6	470,1	423,1	409,5	390,5	364,1	344,7
Ebből: Pályakezdő	62,1	54,5	46,2	42,4	32,5	29,9	26,0	26,8	28,5
Nem pályakezdő	506,2	453,2	454,4	427,7	390,6	379,6	364,4	337,4	316,2
Férfi	333,0	293,8	284,1	267,1	233,4	221,4	209,7	196,4	184,6
Nő	235,3	213,8	216,5	203,0	189,7	188,1	180,8	167,7	160,1
25 éves és fiatalabb	153,3	134,2	124,0	105,8	89,9	85,4	79,1	75,6	71,1
Fizikai foglalkozású	467,6	414,3	407,4	386,3	349,0	336,8	321,2	302,0	286,3
Szellemi foglalkozású	100,7	93,4	93,2	83,8	74,1	72,7	69,3	62,1	58,4
Munkanélküli ellátásban részesülő ^b	228,9	182,8	171,7	141,7	130,7	140,7	131,7	119,2	114,9
Rendszeres szociális segélyben részesülő ^c	190,3	210,0	211,3	201,3	182,2	148,6	143,5	131,2	113,4
Munkanélküliségi ráta ^d	11,3	10,6	11,0	10,5	9,5	9,7	9,3	8,5	8,0
Megoszlás, %									
Pályakezdő	10,9	10,7	9,2	9,0	7,7	7,3	6,7	7,3	8,3
Férfi	58,6	57,9	56,7	56,8	55,2	54,1	53,7	53,9	53,5
25 éves és fiatalabb	27,0	26,4	24,8	22,5	21,3	20,9	20,3	20,8	20,6
Fizikai foglalkozású	82,3	81,6	81,4	82,2	82,5	82,3	82,2	82,9	83,1
Áramlások, ezer fő									
Belépő munkanélküliek száma	42,3	45,7	52,8	56,1	55,4	57,2	54,1	57,0	56,0
Ebből: pályakezdő	7,8	8,0	7,5	9,2	9,8	9,3	8,0	7,8	7,8
Kilépő munkanélküliek száma	51,7	47,6	54,3	57,3	60,4	57,2	56,8	59,4	55,8
Ebből: pályakezdő	7,9	8,5	8,9	9,0	11,0	9,4	8,2	7,7	7,5

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Regisztrált munkanélküli ^a	357,2	375,9	409,9	393,5	426,9	442,3	561,8	582,7	582,9
Ebből: Pályakezdő	31,3	33,8	40,9	38,7	40,4	41,4	49,3	52,6	52,9
Nem pályakezdő	325,9	342,2	369,1	354,7	386,5	400,9	512,5	530,1	529,9
Férfi	188,0	193,3	210,4	200,9	219,9	228,3	297,9	305,0	297,1
Nő	169,2	182,6	199,5	192,5	207,0	214,0	263,9	277,7	285,8
25 éves és fiatalabb	71,6	71,4	78,9	75,8	80,3	75,9	104,3	102,8	102,3
Fizikai foglalkozású	296,2	308,5	336,2	321,9
Szellemi foglalkozású	61,0	67,4	73,7	71,6
Munkanélküli ellátásban részesülő ^b	120,0	124,0	134,4	151,5	134,6	136,5 ^e	202,1	187,7	159,9
Rendszeres szociális segélyben részesülő ^c	116,2	120,4	133,4	121,8	133,0	147,5	156,0	167,8	182,1
Munkanélküliségi ráta ^d	8,3	8,7	9,4	9,0	9,7	10,0	12,8	13,3	13,2
Megoszlás, %									
Pályakezdő	8,8	9,0	10,0	9,8	9,5	9,4	8,8	9,0	9,1
Férfi	52,6	51,4	51,3	51,1	51,5	51,6	53,0	52,3	51,0
25 éves és fiatalabb	20,0	19,0	19,2	16,5	18,8	17,2	18,6	17,6	17,5
Fizikai foglalkozású	82,9	82,1	82,0	81,8
Áramlások, ezer fő									
Belépő munkanélküliek száma	54,8	57,8	60,7	50,8	51,4	54,0	69,0	65,3	70,9
Ebből: pályakezdő	7,7	7,6	8,2	7,0	6,2	6,3	7,5	7,9	8,2
Kilépő munkanélküliek száma	53,5	54,4	59,8	51,4	48,4	51,3	58,4	66,4	74,2
Ebből: pályakezdő	7,6	7,1	7,9	7,1	6,0	6,2	6,7	7,5	8,1

^a 2005. november 1-je után: nyilvántartott álláskeresők (zárónapi adatok). Az 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról 2005. november 1-jei változása a regisztrált munkanélküli fogalmát „nyilvántartott álláskeresőkre” változtatta.

^b 2005. november 1-je után: álláskeresési ellátásban részesülő. 2011. szeptember 1-jétől az álláskeresési ellátások rendszere megváltozott.

^c Csak azok az ellátottak, akik az NMH regiszterben szerepelnek. 2004-ig jövedelempótló támogatásban részesülők száma, 2005-től 2008-ig a rendszeres szociális segélyben részesülők száma tartalmazza a kifutó jövedelempótló támogatásban részesülők számát is, 2009-től pedig új támogatási formába, a rendelkezésre állási támogatásba kerültek át nagyobb részben a korábbi szociális ellátottak. Ezt az ellátást 2011. január 1-jétől felváltotta a bérpótló jutattás, majd 2011. szeptember 1-jétől az elnevezés foglalkoztatást helyettesítő támogatásra változott.

^d Relatív mutató: a regisztrált munkanélküliek aránya a gazdaságilag aktív népességhez viszonyítva. 2005. november 1-je után a nyilvántartott álláskeresők aránya a gazdaságilag aktív népességhez viszonyítva.

^e Az NFSZ-nél 2008-ban bevezetett új számítástechnikai rendszer módszertani változtatást tett lehetővé:

- 1) Az álláskeresési ellátás különböző típusaiba be- és kilépők számából a szüneteltetésről visszatérő belépők valamint a szüneteltetésre kilépők számának kiszűrését. A szüneteltetés főbb okai a rövid idejű munkavégzés, a GYES, TGYÁS igénybevétele, képzésben való részvétel.
- 2) Azon belépő létszám számbavételét a tárgyidőszakot megelőző időszakra, akik részére az álláskeresési ellátás első számfejtése a hiánypótlások miatt húzódtott el.

A 2009-hez hasonlítható 2008-as adat 141,5 ezer fő.

Forrás: NFSZ REG.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut05_11

5.12. táblázat: A munkanélküli nyilvántartásba^a belépők száma, havi átlagok, ezer fő

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Első alkalommal belépő	17,0	13,4	12,8	11,2	11,2	10,4	10,0	10,5	10,8	8,6	8,0	7,1	8,3	7,2	6,6
Már volt valaha regisztrált	39,2	42,0	44,4	42,9	45,8	45,6	44,8	47,3	50,0	42,2	43,4	46,9	60,7	58,1	64,3
Összes belépő	56,1	55,4	57,2	54,1	57,0	56,0	54,8	57,8	60,7	50,8	51,4	54,0	69,0	65,3	70,9

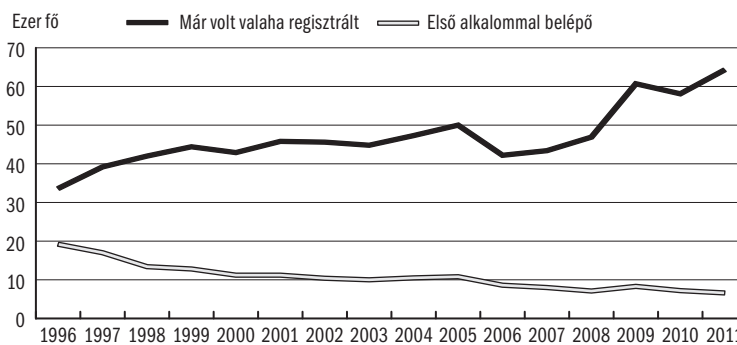
^a 2005. november 1-je után: álláskereső nyilvántartása. Az 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról 2005. november 1-jei változása a regisztrált munkanélküli fogalmát „nyilvántartott álláskeresőkre” változtatta.

Forrás: NFSZ REG.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut05_12



5.6. ábra: A munkanélküli nyilvántartásba belépők száma, havi átlagok, ezer fő



Forrás: NFSZ REG.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hua05_06

5.13. táblázat: Segélyezés és munkaerőpiaci programok

Év		Munkanélküli ellátott ^a	Szociális ellátásban részesülő ^b	Pályakezdekők munkanélküli segélye	Nem részesül támogatásban	Közfoglalkoztatás ^c	Átképzés ^c	Bértámogatás ^c	Egyéb program ^c	Összesen
1990	Ezer fő	42,5	-	-	18,6	61,0
	Százalék	69,6	n.é.	n.é.	30,4	100,0
2000	Ezer fő	117,0	139,7	0,0	106,5	26,7	25,3	27,5	73,5	516,2
	Százalék	22,7	27,1	0,0	20,6	5,2	4,9	5,3	14,2	100,0
2001	Ezer fő	111,8	113,2	0,0	105,2	29,0	30,0	25,8	37,2	452,2
	Százalék	24,7	25,0	0,0	23,3	6,4	6,6	5,7	8,2	100,0
2002	Ezer fő	104,8	107,6	-	115,3	21,6	23,5	21,2	32,8	426,8
	Százalék	24,6	25,2	-	27,0	5,1	5,5	5,0	7,7	100,0
2003	Ezer fő	105,1	109,5	-	125,0	21,2	22,5	20,1	36,6	440,0
	Százalék	23,9	24,9	-	28,4	4,8	5,1	4,6	8,3	100,0
2004	Ezer fő	117,4	118,4	-	132,3	16,8	12,6	16,8	28,5	442,8
	Százalék	26,5	26,7	-	29,9	3,8	2,8	3,8	6,4	100,0
2005	Ezer fő	125,6	127,8	-	140,2	21,5	14,7	20,8	31,0	481,6
	Százalék	26,1	26,5	-	29,1	4,5	3,1	4,3	6,4	100,0
2006	Ezer fő	117,7	112,9	-	146,4	16,6	12,3	14,6	13,8	434,3
	Százalék	27,1	26,0	-	33,7	3,8	2,8	3,4	3,2	100,0
2007	Ezer fő	128,0	133,1	-	151,8	19,3	14,6	23,4	6,8	477,0
	Százalék	27,6	28,7	-	32,7	2,7	2,3	3,7	2,3	100,0
2008	Ezer fő	120,7 ^d	145,7	-	158,2	21,2	21,2	25,0	14,1	506,1
	Százalék	23,8	28,8	-	31,3	4,2	4,2	4,9	2,8	100,0
2009	Ezer fő	202,8	151,9	-	215,0	135,3	13,6	17,8	54,1	790,5
	Százalék	25,7	19,2	-	27,2	17,1	1,7	2,3	6,8	100,0
2010	Ezer fő	159,6	163,5	-	222,4	164,5	17,8	26,7	40,3	794,8
	Százalék	20,1	20,6	-	28,0	20,7	2,2	3,4	5,1	100,0
2011	Ezer fő	122,8	168,2	-	239,8	91,6	13,6	20,4	39,9	696,3
	Százalék	17,6	24,2	-	34,4	13,2	2,0	2,9	5,7	100,0

^a 2005. november 1-je után: álláskeresési ellátott. 2011. szeptember 1-jétől az álláskeresési ellátások rendszere megváltozott.

^b Csak azok az ellátottak, akik az NFSZ regiszterben szerepelnek. 2004-ig jövedelempótló támogatásban részesülők száma, 2005-től 2008-ig a rendszeres szociális segélyben részesülők száma tartalmazza a kifutó jövedelempótló támogatásban részesülők számát is, 2009-től pedig új támogatási formába, a rendelkezésre állási támogatásba kerültek át nagyobb részben a korábbi szociális ellátottak. Ezt az ellátást 2011. január 1-jétől felváltotta a bérpótló jutattás, majd 2011. szeptember 1-jétől az elnevezés foglalkoztatást helyettesítő támogatásra változott.

^c 2008-ig az NFA Decentralizált Alaprészből finanszírozott, 2009-től az NFA, TÁMOP forrásokból finanszírozott létszám. Közjelleget foglalkoztatás: közhasznú munka, közcélú munka, közmunkaprogramok.

Bértámogatás: bértámogatás, bérköltség támogatás, pályakezdekők munkatapasztalat támogatása, RÁT-os foglalkoztatási támogatás, részmunkaidős foglalkoztatás, válság miatt munkahelyüket vesztek bértámogatása.

Egyéb támogatás: munkahelymegőrző támogatások, vállalkozóvá válás támogatása, utazási költségtérítés, munkahelyteremtés, álláskereső klub.

^d Az NFSZ-nél 2008-ban bevezetett új számítástechnikai rendszer módszertani változtatást tett lehetővé:

1) Az álláskeresési ellátás különböző típusaiba be- és kilépők számából a szüneteltetésről visszatérő belépők valamint a szüneteltetésre kilépők számának kiszűrését. A szüneteltetés főbb okai a rövid idejű munkavégzés, a GYES, TGYÁS igénybevétele, képzésben való részvétel.

2) Azon belépő létszám számbavételét a tárgyidőszakot megelőző időszakra, akik részére az álláskeresési ellátás első számfejtése a hiánypótlások miatt húzódtott el.

A 2009-hez hasonlítható 2008-as adat 134,1 ezer fő.

Megjegyzés: Minden évben az októberi zárólétszámok. A százalékos adatoknál a regisztráltak és a munkaerőpiaci programokban résztvevők együttes létszáma \approx 100,0.

Forrás: NFSZ.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut05_13

5.14. táblázat: A regisztrált munkanélküliek^a közül támogatott és nem támogatott munkahelyeken elhelyezkedők száma^b

	2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011	
	fő	%	fő	%	fő	%	fő	%	fő	%	fő	%	fő	%
Támogatott elhelyezkedés	137 136	42,7	130 081	37,4	104 842	32,7	118 703	34,0	170 464	40,0	198 974	38,5	282 673	48,5
Nem támogatott elhelyezkedés	184 389	57,3	217 606	62,6	215 686	67,3	230 558	66,0	255 356	60,0	317 622	61,5	299 716	51,5
Összesen	321 525	100,0	347 687	100,0	320 528	100,0	349 261	100,0	425 820	100,0	516 596	100,0	582 389	100,0

^a 2005. november 1-je után: nyilvántartott álláskereső. Az 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról 2005. november 1-jei változása a regisztrált munkanélküli fogalmát „nyilvántartott álláskeresőkre” változtatta.

^b Év összesen, az álláskereső éves érintett létszámából elhelyezkedettek száma. A nyilvántartásból történő kilépéskori elhelyezkedéseket mutatja.

Forrás: *NMH*.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut05_14

5.15. táblázat: Az aktív eszközökből kilépők elhelyezkedési arányai, százalék

Aktív eszközök	1996 ^a	1997 ^a	1998 ^a	1999 ^a	2000 ^a	2001 ^a	2002 ^a	2003 ^a	2004 ^a	2005 ^a	2006 ^a	2007 ^a	2008 ^a	2009 ^b	2010 ^b	2011 ^b
Ajánlott képzés ^c	44,5	46,3	46,8	46,8	48,4	45,4	43,3	43,0	45,5	43,8	41,1	37,5	42,2	40,4	49,4	33,7
Elfogadott képzés ^d	50,2	51,1	51,5	50,0	52,0	49,3	45,8	46,0	45,6	51,4	50,9	47,6	48,0	41,9	48,8	39,5
Munkaviszonyos képzés ^e	92,8	90,4	94,7	94,8	94,9	94,2	92,7	93,3	92,1	90,4	..	92,3	93,9	..	59,9	53,4
Vállalkozóvá válási támogatás ^f	90,2	88,1	91,7	90,5	89,4	89,2	90,7	89,6	90,7	89,6	86,4	87,6	83,6	73,1	76,4	67,6
Bértámogatás ^g	70,1	66,3	59,1	59,7	62,3	59,7	62,9	62,0	64,6	62,6	62,3	63,4	65,0	72,4	90,9	79,5
Munkatapasztalat-szerző támogatás ^h	-	65,7	59,1	55,8	57,9	64,5	66,9	66,1	66,5	66,8	66,6	66,3	74,6	96,9
Foglalkoztatási támogatás ⁱ	-	72,1	75,1	68,5	73,8	71,6	78,4	78,2	71,5	70,9	65,0	77,5	-	-	-	-

^a 3 hónappal a programok befejezése után.

^b 6 hónappal a programok befejezése után.

^c Ajánlott képzés: a munkaügyi központok által az álláskereső számára szervezett csoportos képzés.

^d Elfogadott képzés: az egyén kérelmére a munkaügyi központ részben vagy egészben támogatja a képzés költségeit.

^e Munkaviszonyos képzés: a munkaviszony megszüntetésének elkerülése érdekében, ha újabb ismeretek elsajátításával képesek alkalmazkodni a munkáltató megváltozott igényeihez.

^f Vállalkozóvá válási támogatás: álláskereső részére juttatott minimálbér összegű támogatás, illetve max. 3 millió forint visszatérítendő, vagy vissza nem térítendő támogatás.

^g Bértámogatás: hátrányos helyzetű személyek foglalkoztatásának segítése, akik a támogatás nélkül nem, vagy csak sokkal nehezebben találnak munkát.

^h Munkatapasztalat-szerző támogatás: munkatapasztalattal nem rendelkező pályakezdők támogatása 6–9 hónapig, a támogatás mértéke a munkabér és annak járulékainak 50–80%-a. 2006. december 31-től kifutott eszköz. 2009-ben újra bevezették a szakképzettséggel rendelkező pályakezdők részére a munkatapasztalatszerzési támogatást, azon munkaadók részére, akik napi legalább négyórás munkaidőben, és legalább 365 napi időtartamra biztosítják a foglalkoztatást. A támogatás mértéke a bérköltség 50–100%-a. Az első kilépők monitoring adatai 2011-től állnak rendelkezésre.

ⁱ Foglalkoztatási támogatás: 25 év alatti pályakezdők támogatása 9 hónapig. 2006. december 31-től kifutott eszköz.

Forrás: *NFSZ*.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut05_15

5.16. táblázat: A regisztrált munkanélküliek^a, a munkanélküli ellátásban^b, és a szociális ellátásban^c részesülők megoszlása iskolai végzettség szerint

Iskolai végzettség	1995	2001	2004	2005	2006	2007	2008	2008 ^e	2009	2010	2011
Regisztrált munkanélküliek											
Általános iskola 8 osztály és kevesebb	43,6	42,3	42,7	41,8	41,5	42,8	43,8	-	40,0	39,2	39,9
Szakmunkásképző, szakiskola	34,5	34,2	32,2	32,6	32,3	31,5	30,7	-	33,1	31,4	29,8
Érettségít és/vagy képesítést adó középiskola	11,7	13,0	13,4	13,6	13,6	13,2	12,8	-	14,4	15,0	15,0
Gimnázium	7,9	7,7	7,8	8,0	8,2	8,2	8,1	-	8,3	9,1	9,7
Főiskola	1,5	2,1	2,8	2,9	3,2	3,1	3,2	-	3,0	3,7	3,9
Egyetem	0,7	0,7	1,0	1,0	1,2	1,2	1,2	-	1,1	1,5	1,7
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0
	482,7	359,6	350,7	388,1	359,6	402,7	415,6	-	549,0	546,0	553,3
Munkanélküli ellátásban^d részesülők											
Általános iskola 8 osztály és kevesebb	36,9	29,7	28,9	28,2	25,4	25,4	24,4	26,3	25,7	24,1	23,4
Szakmunkásképző, szakiskola	36,6	40,7	39,2	39,3	39,5	37,4	37,0	39,2	39,4	36,2	34,5
Érettségít és/vagy képesítést adó középiskola	14,9	16,7	17,7	17,9	18,7	19,2	19,3	18,3	18,5	19,7	20,1
Gimnázium	8,3	9,0	9,3	9,5	10,1	10,9	11,0	10,6	10,1	11,6	12,3
Főiskola	2,2	2,9	3,6	3,7	4,5	5,0	6,0	5,7	4,5	5,8	6,7
Egyetem	1,0	1,0	1,3	1,4	1,8	2,1	2,3	2,1	1,7	2,6	3,1
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	164,1	110,3	100,3	104,9	91,5	119,3	92,5	126,9	200,5	165,8	145,9
Szociális ellátásban részesülők^e											
Általános iskola 8 osztály és kevesebb	56,8	55,5	61,1	60,4	60,1	60,3	60,3	-	59,4	56,4	56,1
Szakmunkásképző, szakiskola	30,6	30,0	27,6	27,8	27,7	27,1	26,5	-	26,6	27,4	26,1
Érettségít és/vagy képesítést adó középiskola	6,9	7,4	6,1	6,4	6,5	6,8	6,8	-	7,5	8,6	9,0
Gimnázium	4,5	5,1	4,2	4,3	4,5	4,4	4,7	-	4,8	5,6	6,3
Főiskola	0,8	0,9	0,8	0,9	1,0	1,1	1,2	-	1,2	1,5	1,8
Egyetem	0,3	0,3	0,2	0,2	0,3	0,3	0,4	-	0,4	0,5	0,6
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0
	220,7	136,9	114,6	127,8	116,5	130,9	145,8	-	144,1	161,7	174,7

^a 2005. november 1-je után: nyilvántartott álláskereső. Az 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról 2005. november 1-jei változása a regisztrált munkanélküli fogalmát „nyilvántartott álláskeresőkre” változtatta.

^b 2005. november 1-je után: álláskeresői ellátottak. 2011. szeptember 1-jétől az álláskeresői ellátások rendszere megváltozott.

^c Csak azok az ellátottak, akik a NFSZ regiszterben szerepelnek. 2004-ig jövedelemplótló támogatásban részesülők száma, 2005-től 2008-ig a rendszeres szociális segélyben részesülők száma tartalmazza a kifutó jövedelemplótló támogatásban részesülők számát is, 2009-től pedig új támogatási formába, a rendelkezésre állási támogatásba kerültek át nagyobb részben a korábbi szociális ellátottak. Ezt az ellátást 2011. január 1-jétől felváltotta a bérpótló jutattás, majd 2011. szeptember 1-jétől az elnevezés foglalkoztatást helyettesítő támogatásra változott.

^d 2005. november 1-je után álláskeresői ellátás. 2004-ben nem tartalmazza a nyugdíj előtti munkanélküli segélyen lévőket. 2011. szeptember 1-jétől az álláskeresői ellátások rendszere megváltozott.

^e Az NFSZ-nél 2008-ban bevezetett új számítástechnikai rendszer módszertani változtatást tett lehetővé:

1) Az álláskeresői ellátás különböző típusaiba be- és kilépők számából a szüneteltetésről visszatérő belépők valamint a szüneteltetésre kilépők számának kiszűrését. A szüneteltetés főbb okai a rövid idejű munkavégzés, a GYES, TGYÁS igénybevétele, képzésben való részvétel.

2) Azon belépő létszám számbavételét a tárgyidőszakot megelőző időszakra, akik részére az álláskeresői ellátás első számfejtése a hiánypótlások miatt húzódozott el.

A 2008-as év jobboldali oszlopa a 2009-es adatokkal összehasonlítható változatban közli a 2008-as adatokat.

Megjegyzés: Minden évben júniusi zárólétszám adatok.

Forrás: NFSZ.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut05_16

5.17. táblázat: Munkanélküli/álláskereső/vállalkozói járadékból kilépők

Év	Az év folyamán kilépők összesen, fő	Ebből:		Év	Az év folyamán kilépők összesen, fő	Ebből:	
		az elhelyezkedet- tek aránya, %	azok aránya, akik- nek a segélyezési ideje lejárt, %			az elhelyezkedet- tek aránya, %	azok aránya, akik- nek a segélyezési ideje lejárt, %
1993	580 880	32,1	..	2003	297 640	26,7	65,2
1994	485 045	27,8	..	2004	308 027	27,4	64,6
1995	370 941	27,7	..	2005	329 738	27,2	63,0
1996	408 828	24,2	58,4	2006	234 273	33,2	53,7
1997	327 486	26,8	58,7	2007	251 889	33,4	46,9
1998	322 496	26,5	64,5	2008	232 151	40,0	48,7
1999	320 132	26,0	67,4	2008 ^a	261 573	43,4	48,9
2000	325 341	28,1	64,6	2009	345 216	37,9	56,0
2001	308 780	27,2	65,1	2010	352 535	38,9	55,8
2002	303 288	27,6	66,7	2011	329 728	39,2	55,7

^a Az NFSZ-nél 2008-ban bevezetett új számítástechnikai rendszer módszertani változtatást tett lehetővé:

- 1) Az álláskereső ellátás különböző típusaiba be- és kilépők számából a szüneteltetésről visszaterő belépők valamint a szüneteltetésre kilépők számának kiszűrését. A szüneteltetés főbb okai a rövid idejű munkavégzés, a GYES, TGYÁS igénybevétele, képzésben való részvétel.
- 2) Azon belépő létszám számbavételét a tárgyidőszakot megelőző időszakokra, akik részére az álláskereső ellátás első számfejtése a hiánypótlások miatt húzódtott el.

A 2008^a sorban a 2009-hez hasonlítható adatok szerepelnek.

Forrás: NFSZ.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut05_17

5.18. táblázat: A munkaerőpiaci képzésben résztvevők érintett létszáma^a

A képzésben résztvevők	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Ajánlott képzésben résztvevők	35 486	44 988	48 558	52 045	52 198	53 447	46 802	45 261
Elfogadott képzésben résztvevők	31 167	26 522	26 906	28 311	30 949	32 672	31 891	28 599
Lépj egyet előre! programban résztvevők	-	-	-	-	-	-	-	-
Munkaviszonyban nem állók összesen	66 725	71 509	75 465	80 356	83 147	86 211	78 693	73 859
Ebből: pályakezdők	16 843	21 658	24 359	25 260	22 131	20 592	19 466	18 320
Munkaviszonyban állók	5 255	4 484	4 139	4 408	5 026	5 308	4 142	9 036
Munkapiaci képzés összesen	71 980	75 993	79 604	84 764	88 173	91 519	82 835	82 895
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Ajánlott képzésben résztvevők	33 002	29 252	36 212	32 747	48 561	41 373	50 853	32 172
Elfogadott képzésben résztvevők	19 406	9 620	7 327	5 766	4 939	8 241	6 853	2 495
Lépj egyet előre! programban résztvevők	-	-	-	270	59 347	11 169	2 316	-
Munkaviszonyban nem állók összesen	52 407	38 872	43 539	38 783	112 847	60 783	57 706	34 667
Ebből: pályakezdők	12 158	9 313	1 365	1 111	18 719	21 103	12 030	7 935
Munkaviszonyban állók	7 487	4 853	3 602	3 467	37 466	12 496	336	908
Munkapiaci képzés összesen	59 894	43 725	47 141	42 250	150 313	73 279	60 358	35 575

^a Az adatok tartalmazzák az NFA decentralizált foglalkoztatási alaprészből finanszírozott, valamint a HEFOP 1.1 és a TÁMOP 1.1.2 programok keretében képzésben résztvevők számát.

Forrás: NFSZ.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut05_18

5.19. táblázat: A 2011. évben befejezett programokból kilépők elhelyezkedési arányai nem, kor és iskolai végzettség szerint, százalék

	Munkaviszonyban nem állók			Támogatott vállalkozók ^a	Bértámogatással foglalkoztatottak
	ajánlott képzései	elfogadott képzései	összesen		
Nemek szerint					
Férfiak	35,4	37,5	35,6	68,2	79,7
Nők	31,6	41,3	32,7	67,0	79,4
Korcsoportok szerint					
-20	16,5	14,8	16,4	22,6	23,8
20-24	38,3	40,0	38,4	65,0	82,9
25-29	35,3	37,8	35,5	64,4	79,7
-29 együtt	34,2	36,1	34,3	62,7	74,4
30-34	33,4	45,0	34,7	70,1	83,6
35-39	32,9	41,9	33,9	69,1	82,9
40-44	34,9	40,7	35,6	68,8	80,7
45-49	32,2	43,0	33,4	67,2	70,5
50-54	32,1	36,8	32,7	69,5	83,4
55+	35,4	36,3	35,5	70,8	83,4
Iskolai végzettség szerint					
8 általánosnál kevesebb	36,4	0,0	35,1	11,1	67,7
8 általános	29,2	37,3	29,9	57,4	78,2
Szakközéiskola	35,5	40,8	36,0	69,0	79,1
Szakközéiskola	29,1	47,7	31,2	59,3	79,6
Speciális szakközéiskola	-	-	-	-	-
Szakközéiskola	37,7	41,6	38,1	70,1	82,4
Technikum	36,9	47,5	37,9	77,4	80,2
Gimnázium	32,4	41,9	33,1	66,3	80,0
Főiskola	33,7	36,4	34,2	65,5	82,5
Egyetem	35,0	25,8	33,2	71,4	81,6
Összesen	33,7	39,5	34,3	67,6	79,5

^a Továbbélési arány.

Megjegyzés: 6 hónappal a programok befejezése után.

Forrás: NFSZ.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut05_19

5.20. táblázat: A képzésben résztvevő munkaviszonyban nem állók éves átlagos számának megoszlása a képzés típusa szerint, százalék

A képzés típusa	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
OKJ	80,4	77,9	79,8	79,6	78,8	78,7	77,6	78,3	75,1	72,9	71,5	69,0	65,8	63,6	65,2	68,6
Nem OKJ	15,8	16,0	14,4	14,7	14,7	14,0	13,6	12,6	15,0	14,5	16,9	19,9	22,8	26,4	25,4	21,1
Nyelvi képzés	3,8	6,1	5,7	5,7	6,5	7,3	8,8	9,1	9,9	12,6	11,5	11,1	11,4	10,0	9,4	10,3
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Forrás: NFSZ.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut05_20

5.21. táblázat: A munkaerőpiaci képzésbe belépő munkaviszonnyal nem rendelkezők száma és megoszlása korcsoport és iskolai végzettség szerint

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Belépők száma, fő	45 092	25 760	27 727	26 459	25 353	42 710	37 467	39 780	18 464 ^a
Korcsoportok szerint, %									
-20	10,4	9,0	9,7	8,7	7,0	8,1	4,9	3,8	4,0
20-24	24,1	22,3	23,1	23,0	24,7	26,9	25,1	23,9	27,2
25-44	54,7	54,9	52,3	52,0	51,3	48,3	51,5	52,4	46,5
45-49	6,5	7,9	7,8	7,8	8,0	7,0	8,5	8,8	8,3
50+	4,3	5,9	7,1	8,4	9,2	9,7	10,0	11,0	14,0
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Iskolai végzettség szerint, %									
8 általánosnál kevesebb	1,3	1,7	2,3	1,2	1,6	2,1	7,5	3,0	0,7
8 általános	23,1	23,8	26,3	25,1	24,0	28,1	22,8	24,5	28,2
Szakképzés	26,9	26,6	25,7	26,8	24,5	21,9	22,0	25,5	24,8
Szakközépiskola, technikum	25,7	24,5	23,3	23,5	23,9	22,6	24,8	23,7	24,2
Gimnázium	15,5	14,2	14,4	15,0	16,3	15,9	15,3	15,8	15,7
Főiskola, egyetem	7,6	9,2	8,1	8,4	9,8	9,4	7,6	7,5	6,4
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

^a A képzések számának drasztikus csökkenése miatt következett be, mert a képzési támogatók döntéseit központosították, párhuzamosan azzal, hogy olyan képzéseket engedélyeztek, amelyeknek igazolható közvetlen foglalkoztatási hatása van. Ezáltal csökkent a preventív és általános képzések száma a támogatott képzések között. A képzésben résztvevők többsége az EU-s programok keretében volt képzésben.

Forrás: NFSZ.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut05_21

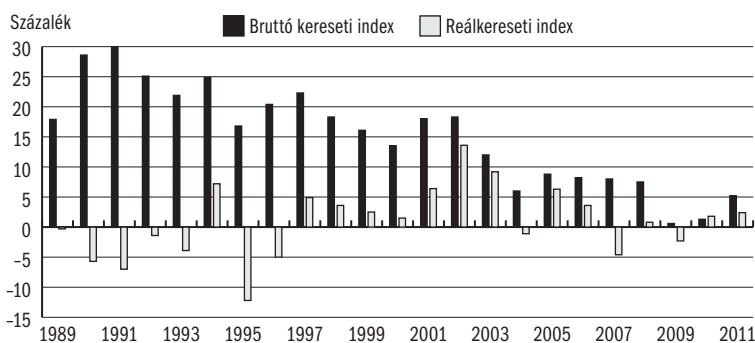
6.1. táblázat: Nominális és reálkereset

Év	Bruttó átlagkereset	Nettó átlagkereset	Bruttó kereseti index	Nettó kereseti index	Fogyasztói árindex	Reálkereseti index
	Ft		Előző év = 100			
1989	10 571	8 165	117,9	116,9	117,2	99,7
1990	13 446	10 108	128,6	121,6	128,9	94,3
1991	17 934	12 948	130,0	125,5	135,0	93,0
1992	22 294	15 628	125,1	121,3	123,0	98,6
1993	27 173	18 397	121,9	117,7	122,5	96,1
1994	33 939	23 424	124,9	127,3	118,8	107,2
1995	38 900	25 891	116,8	112,6	128,2	87,8
1996	46 837	30 544	120,4	117,4	123,6	95,0
1997	57 270	38 145	122,3	124,1	118,3	104,9
1998	67 764	45 162	118,3	118,4	114,3	103,6
1999	77 187	50 076	116,1	112,7	110,0	102,5
2000	87 645	55 785	113,5	111,4	109,8	101,5
2001	103 553	64 913	118,0	116,2	109,2	106,4
2002	122 482	77 622	118,3	119,6	105,3	113,6
2003	137 193	88 753	112,0	114,3	104,7	109,2
2004	145 520	93 715	106,0	105,6	106,8	98,9
2005	158 343	103 149	108,8	110,1	103,6	106,3
2006	171 351	110 951	108,2	107,6	103,9	103,6
2007	185 017	114 282	108,0	103,0	108,0	95,4
2008	198 964	122 267	107,5	107,0	106,1	100,8
2009	199 837	124 116	100,6	101,8	104,2	97,7
2010	202 525	132 604	101,3	106,8	104,9	101,8
2011	213 054	141 127	105,2	106,4	103,9	102,4

Forrás: KSH IMS (kereset) és fogyasztói árösszeírás (STADAT 2012. március 26-i frissítés).

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut06_01

6.1. ábra: Bruttó és nettó reálkereset éves változása



Forrás: KSH IMS (kereset) és fogyasztói árösszeírás (STADAT 2012. március 26-i frissítés).

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hua06_01

6.2.a. táblázat: Bruttó kereseti arányok a nemzetgazdaságban, Ft/fő/hó

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	59 362	72 261	84 542	89 446	97 219	103 190	112 388	122 231	133 570	137 101	143 861	153 300
Bányászat, kőfejtés	109 046	124 755	135 770	142 882	158 945	171 465	190 530	202 985	225 650	244 051	233 985	254 607
Feldolgozóipar	88 031	100 964	113 707	123 914	136 354	145 997	158 597	172 277	183 081	190 331	200 748	213 145
Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás	133 658	153 100	176 269	198 733	223 541	243 039	265 912	294 241	321 569	345 035	363 900	379 711
Vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése	83 938	95 214	108 585	119 341	129 486	140 699	151 912	164 572	178 049	181 818	193 605	207 614
Építőipar	64 288	79 368	86 324	94 193	100 124	106 608	117 626	136 301	146 475	152 204	153 003	156 574
Kereskedelem, gépjárműjavítás	78 417	91 303	106 709	115 922	122 538	131 068	145 243	158 077	171 780	175 207	185 695	196 953
Szállítás, raktározás	87 473	100 148	112 577	124 419	137 526	149 068	162 091	173 776	186 376	196 350	200 111	210 146
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	55 276	66 358	77 756	87 115	90 089	95 823	102 908	112 222	120 600	122 561	122 691	125 757
Információ, kommunikáció	169 984	203 466	234 040	250 308	273 606	288 876	306 792	328 902	358 217	366 752	368 115	392 974
Pénzügyi, biztosítási tevékenység	189 818	217 018	241 654	274 081	324 295	349 809	401 580	390 511	431 601	427 508	433 442	456 942
Ingatlanügyletek	89 468	94 671	111 627	122 087	126 388	134 409	145 550	159 225	169 845	177 747	182 747	184 829
Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	110 626	136 522	149 544	167 758	182 970	200 830	212 963	244 998	281 150	292 974	297 559	303 365
Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	73 108	89 575	102 693	107 250	113 276	119 555	128 486	139 127	147 125	149 131	145 574	149 690
Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	104 288	131 731	167 856	180 866	184 357	207 356	223 009	253 335	267 657	234 696	243 401	252 848
Oktatás	81 160	97 580	128 536	162 293	159 803	181 444	191 211	193 250	204 600	194 958	195 928	192 984
Humán-egészségügyi, szociális ellátás	68 372	78 796	103 149	129 995	130 509	144 100	151 889	160 050	169 977	161 265	142 337	153 832
Művészet, szórakoztatás, szabad idő	75 318	87 630	112 894	137 826	141 957	154 312	161 416	183 898	183 813	179 199	179 981	192 407
Egyéb szolgáltatás	66 946	80 752	91 198	103 554	127 136	133 846	140 893	153 512	157 950	160 375	150 045	162 093
Nemzetgazdaság összesen	87 750	103 554	122 481	137 193	145 523	158 343	171 351	185 018	198 741	199 837	202 576	213 054
Ebből:												
- vállalkozás	88 424	102 834	116 596	127 032	138 926	148 555	162 531	177 415	192 044	200 304	206 848	217 878
- költségvetés	86 573	105 944	136 844	160 844	161 559	182 185	193 949	206 225	219 044	201 632	196 186	203 516

Megjegyzés: Az adatok a 2008-tól érvényes ágazati rendszer szerint vannak átdolgozva.

Forrás: KSH évközi IMS.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut06_02a

6.2.b. táblázat: Bruttó kereseti arányok a nemzetgazdaságban, százalék

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	67,6	69,8	69,0	65,2	66,8	65,2	65,6	66,1	67,2	68,6	71,0	72,0
Bányászat, kőfejtés	124,3	120,5	110,8	104,1	109,2	108,3	111,2	109,7	113,5	122,1	115,5	119,5
Feldolgozóipar	100,3	97,5	92,8	90,3	93,7	92,2	92,6	93,1	92,1	95,2	99,1	100,0
Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás	152,3	147,8	143,9	144,9	153,6	153,5	155,2	159,0	161,8	172,7	179,6	178,2
Vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése	95,7	91,9	88,7	87,0	89,0	88,9	88,7	88,9	89,6	91,0	95,6	97,4
Építőipar	73,3	76,6	70,5	68,7	68,8	67,3	68,6	73,7	73,7	76,2	75,5	73,5
Kereskedelem, gépjármű-javítás	89,4	88,2	87,1	84,5	84,2	82,8	84,8	85,4	86,4	87,7	91,7	92,4
Szállítás, raktározás	99,7	96,7	91,9	90,7	94,5	94,1	94,6	93,9	93,8	98,3	98,9	98,6
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	63,0	64,1	63,5	63,5	61,9	60,5	60,1	60,7	60,7	61,3	60,6	59,0
Információ, kommunikáció	193,7	196,5	191,1	182,4	188,0	182,4	179,0	177,8	180,2	183,5	181,7	184,4
Pénzügyi, biztosítási tevékenység	216,3	209,6	197,3	199,8	222,8	220,9	234,4	211,1	217,2	213,9	214,0	214,5
Ingatlanügyletek	102,0	91,4	91,1	89,0	86,9	84,9	84,9	86,1	85,5	88,9	90,2	86,8
Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	126,1	131,8	122,1	122,3	125,7	126,8	124,3	132,4	141,5	146,6	146,9	142,4
Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	83,3	86,5	83,8	78,2	77,8	75,5	75,0	75,2	74,0	74,6	71,9	70,3
Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	118,8	127,2	137,0	131,8	126,7	131,0	130,1	136,9	134,7	117,4	120,2	118,7
Oktatás	92,5	94,2	104,9	118,3	109,8	114,6	111,6	104,4	102,9	97,6	96,7	90,6
Humán-egészségügyi, szociális ellátás	77,9	76,1	84,2	94,8	89,7	91,0	88,6	86,5	85,5	80,7	70,3	72,2
Művészet, szórakoztatás, szabad idő	85,8	84,6	92,2	100,5	97,5	97,5	94,2	99,4	92,5	89,7	88,8	90,3
Egyéb szolgáltatás	76,3	78,0	74,5	75,5	87,4	84,5	82,2	83,0	79,5	80,3	74,1	76,1
Nemzetgazdaság összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Ebből:												
- vállalkozás	100,8	99,3	95,2	92,6	95,5	93,8	94,9	95,9	96,6	100,2	102,1	102,3
- költségvetés	98,7	102,3	111,7	117,2	111,0	115,1	113,2	111,5	110,2	100,9	96,8	95,5

Megjegyzés: Az adatok a 2008-tól érvényes ágazati rendszer szerint vannak átdolgozva.

Forrás: KSH évközi IMS.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut06_02b

6.3. táblázat: Regresszióval kiigazított kereseti különbségek

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Férfi	0,1600	0,1620	0,1410	0,1480	0,1490	0,1500	0,1520	0,1810	0,1720	0,1480	0,1470	0,1540
Kevesebb, mint 8 osztály	-0,5740	-0,4870	-0,4550	-0,4110	-0,3900	-0,4800	-0,4090	-0,4350	-0,4030	-0,5650	-0,3770	-0,5270
Általános iskola 8 osztály	-0,4120	-0,3650	-0,3640	-0,3550	-0,3670	-0,3730	-0,3830	-0,4160	-0,4050	-0,4480	-0,3760	-0,4180
Szaktanulmányok, szakiskola	-0,2780	-0,2530	-0,2730	-0,2550	-0,2650	-0,2750	-0,2840	-0,2940	-0,2800	-0,3000	-0,2460	-0,2610
Főiskola, egyetem	0,5570	0,5310	0,5400	0,6190	0,5870	0,5900	0,5790	0,5620	0,5560	0,6180	0,5760	0,6190
Becsült gyakorlati idő	0,0250	0,0212	0,0213	0,0216	0,0237	0,0238	0,0254	0,0256	0,0250	0,0261	0,0230	0,0256
Becsült gyakorlati idő négyzete	-0,0004	-0,0003	-0,0003	-0,0003	-0,0004	-0,0004	-0,0004	-0,0004	-0,0004	-0,0004	-0,0004	-0,0004
Közsféra	-0,1230	-0,1140	-0,0581	0,1120	0,1600	0,1130	0,0918	0,0031	0,0224	-0,1270	-0,0589	-0,1690

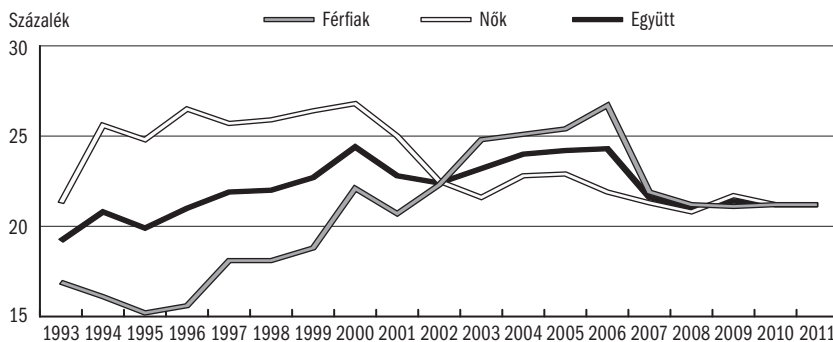
Megjegyzés: Ezek az eredmények a logaritmuspontban (nagyjából százalékos mértékben) mutatják a különböző csoportok kereseti előnyét-hátrányát a referenciacsoporthoz képest. Minden közölt paraméter szignifikáns 0,01 szinten. A régióparaméterek a 9.6. táblában szerepelnek.

Referenciakategóriák: nő, érettségizett, Közép-Dunántúlon, nem közsférában dolgozó alkalmazott.

Forrás: *NMH BT.*

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut06_03

6.2. ábra: Az alacsony keresetű dolgozók aránya nemek szerint, százalék



Forrás: *NMH BT.*

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hua06_02

6.4. táblázat: Az alacsony keresetű dolgozók^a százalékos aránya
nemek, korcsoport, iskolai végzettség és ágak szerint



	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Nemek szerint															
Férfiak	18,1	18,1	18,8	22,1	20,7	22,3	24,8	25,1	25,4	26,7	21,9	21,2	21,1	21,2	21,2
Nők	25,7	25,9	26,4	26,8	25,0	22,5	21,6	22,8	22,9	21,9	21,3	20,8	21,7	21,2	21,2
Korcsoportok szerint															
-24	39,1	37,7	37,9	37,0	35,5	37,6	39,9	43,9	44,2	46,3	40,1	34,6	38,9	38,2	38,2
25-54	20,2	20,6	21,3	22,8	21,9	21,8	22,3	23,6	24,0	24,2	21,4	20,6	21,0	20,9	20,9
55+	11,8	12,7	17,2	19,8	18,1	16,2	15,3	16,5	16,5	16,4	15,8	15,5	17,6	18,1	18,1
Iskolai végzettség szerint															
8 általános és kevesebb	40,6	42,9	43,9	43,4	40,4	38,3	37,1	39,6	41,2	40,1	41,4	41,3	47,4	43,4	43,4
Szakképzést nyújtó iskolák	27,0	26,9	28,6	31,2	29,4	32,1	35,4	35,7	36,8	37,9	32,9	32,1	33,5	33,3	33,3
Középfiskola	14,0	14,2	15,4	18,8	18,0	16,5	17,7	18,6	18,6	19,7	16,1	15,4	16,4	17,3	17,3
Felsőfokú végzettség	3,0	3,4	3,2	4,7	4,7	3,6	3,5	3,9	3,8	4,3	2,5	2,4	2,3	2,9	2,9
Ágak szerint^b															
Mezőgazdaság	36,7	36,7	38,1	38,0	34,3	37,9	37,3	37,1	37,5	41,6	37,9	36,6	36,7	34,6	34,6
Feldolgozóipar	18,5	18,9	18,9	20,0	19,1	19,4	25,4	24,7	22,1	24,1	20,8	23,5	23,0	20,5	20,5
Építőipar	32,7	32,6	36,7	42,9	41,7	44,8	49,8	51,2	50,2	55,2	43,1	37,5	38,1	43,0	43,0
Kereskedelem	36,0	37,7	36,8	42,8	41,3	44,0	49,0	49,3	51,5	49,4	40,9	35,9	35,2	36,4	36,4
Szállítás és távközlés	8,8	8,8	9,0	11,3	10,6	10,5	13,6	12,6	13,8	15,1	13,2	14,6	11,2	13,3	13,3
Pénzügyek, gazdasági szolg.	19,9	19,9	21,1	25,3	22,6	20,7	23,1	23,9	24,6	26,2	20,9	20,0	20,5	20,7	20,7
Közigazgatás	19,0	15,5	16,0	13,7	13,8	9,3	6,6	8,2	6,0	6,3	7,4	6,7	8,7	8,8	8,8
Oktatás	21,7	23,2	23,8	21,5	22,6	16,0	4,8	6,9	8,8	6,1	9,0	7,2	11,9	10,6	10,6
Egészségügy	24,1	25,8	28,0	26,7	19,9	16,1	6,3	8,4	10,3	8,6	12,6	11,1	14,5	13,8	13,8
Együtt	21,9	22,0	22,7	24,4	22,8	22,4	23,2	24,0	24,2	24,3	21,6	21,0	21,4	21,2	21,2

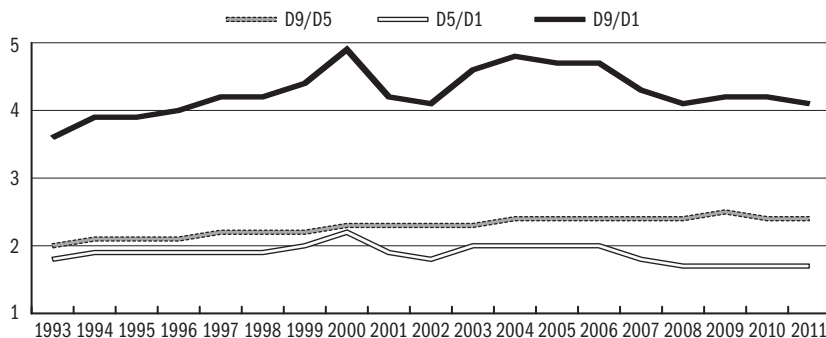
^a Azok aránya, akik kevesebbet keresnek a medián kereset 2/3-ánál.

^b 1997-2008: TEÁOR'03, 2009-: TEÁOR'08 szerint.

Forrás: NMH BT.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut06_04

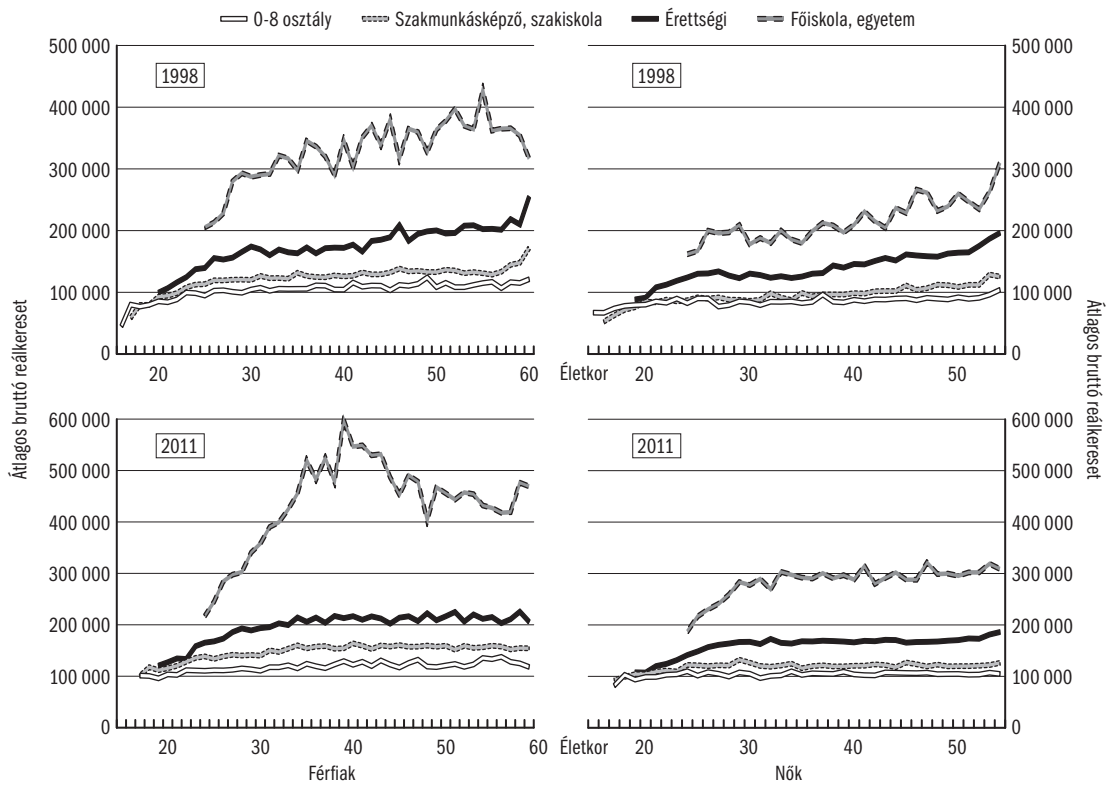
6.3. ábra: A bruttó átlagkeresetek differenciáltsága



Forrás: NMH BT.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hua06_03

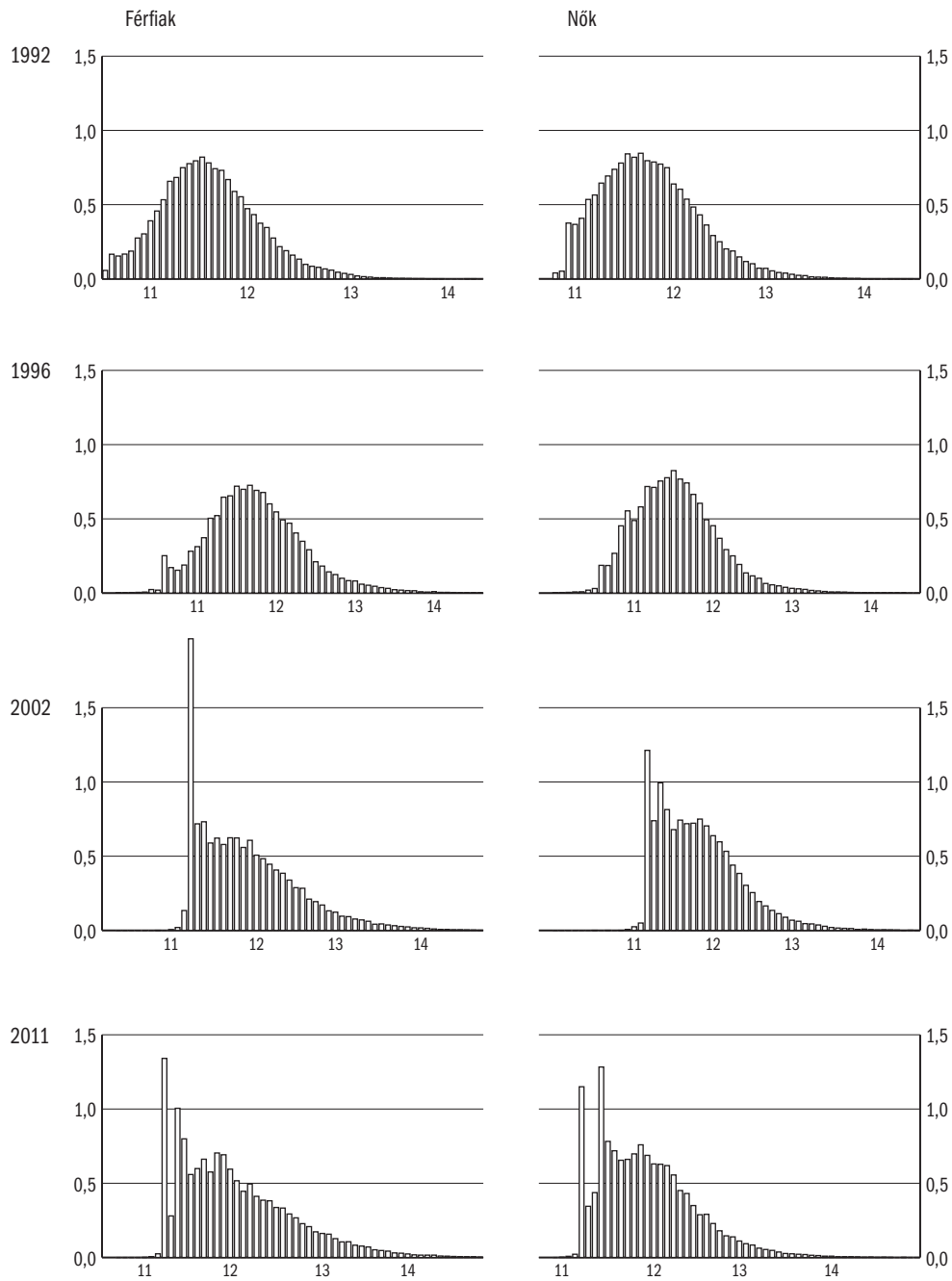
6.4. ábra: Életkor-kereseti profilok iskolai végzettség szerint 1998-ban, 2011-ben, nők, férfiak



Forrás: NMH BT.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hua06_04

6.5. ábra: A bruttó reálkeresetek logaritmusának eloszlása (2011 = 100%)



Forrás: NMH BT.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hua06_05

7.1. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokból nappali tagozaton kilépők száma

Év	Általános iskola	Szaktanulmányok, szakiskola	Középiskola	Főiskola, egyetem
1980	119 809	49 232	43 167	14 859
1989	170 891	53 724	52 573	15 699
1990	164 614	54 933	53 039	15 963
1991	158 907	59 302	54 248	16 458
1992	151 287	66 261	59 646	16 201
1993	144 200	66 342	68 607	16 223
1994	136 857	62 902	68 604	18 041
1995	122 333	57 057	70 265	20 024
1996	120 529	54 209	73 413	22 128
1997	116 708	46 868	75 564	24 411
1998	113 651	42 866	77 660	25 338
1999	114 302	38 822	73 965	27 049
2000	114 250	35 500 ^a	72 200 ^a	29 843 ^a
2001	114 200 ^a	33 500 ^a	70 441	29 746
2002	113 923	26 941	69 612	30 785
2003	117 747	26 472	71 944	31 911
2004	113 179	26 620	76 669	31 633
2005	115 626	25 519	77 025	32 732
2006	114 240	24 427	76 895	29 871
2007	108 889	17 967	77 527	29 059
2008	106 426	19 289	68 453	28 957
2009	102 798	20 138	78 004	36 064
2010	103 643	20 693	77 930	38 456
2011	96 825	20 720	76 354	35 433

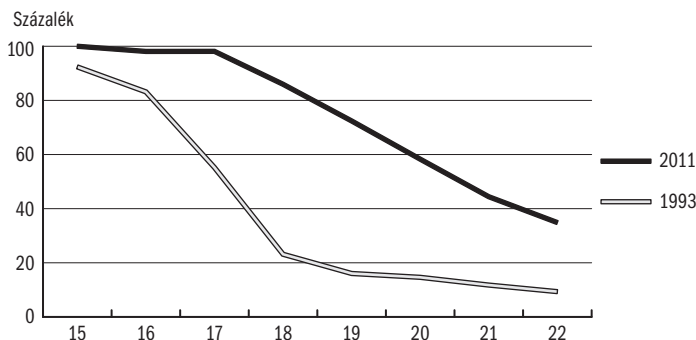
^a Becsült adat.

Megjegyzés: Általános iskola: 8. osztályt eredményesen végeztek. Többi fokozat: a fokozatnak megfelelő vizsgát tett. Gyógypedagógiai intézmények nélkül. Főiskola, egyetem: 2007-től a felsőfokú alapképzésben, az osztatlan és mesterképzésben végzettekkel együtt.

Forrás: NEFMI EMMI STAT.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut07_01

7.1. ábra: A nappali tagozaton tanulók a megfelelő korú népesség arányában



Forrás: NEFMI EMMI STAT.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hua07_01

7.2. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokba nappali tagozaton belépők száma

Év	Általános iskola	Szaktunskáképző, szakiskola	Középiskola	Főiskola, egyetem
1980	171 347	60 865	57 213	17 886
1990	125 665	87 932	83 939	22 662
1995	123 997	65 352	82 665	42 433
1996	124 554	58 822	84 773	44 698
1997	127 214	53 083	84 395	45 669
1998	125 875	39 965	86 868	48 886
1999	121 424	33 570	89 184	51 586
2000	117 000	33 900 ^a	90 800 ^a	54 100 ^a
2001	112 144	34 210	92 393	56 709
2002	112 345	33 497	94 256	57 763
2003	114 020	33 394	92 817	59 699
2004	101 021	32 645	93 469	59 783
2005	97 810	33 114	96 181	61 898
2006	95 954	32 732	95 989	61 231
2007	98 766	31 897	92 957	55 789
2008	97 345	32 774	90 667	52 755
2009	97 083	34 177	87 731	61 948
2010	95 469	35 177	88 644	68 715
2011	96 455	35 420	83 025	70 954

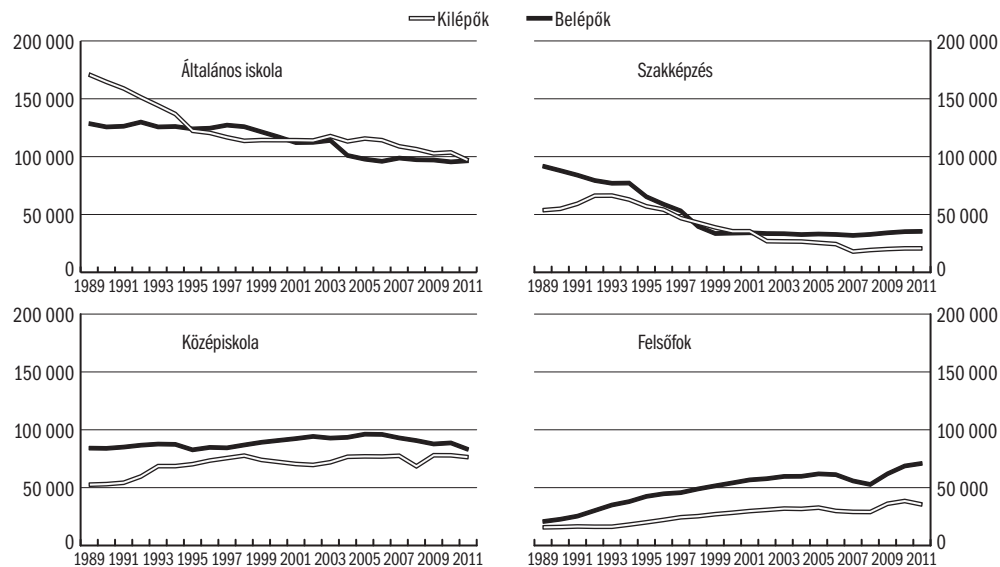
Megjegyzés:
 Általános iskola: 8. osztályt eredményesen végzetek.
 Többi fokozat: a fokozatnak megfelelő vizsgát tett.
 Gyógypedagógiai intézmények nélkül.
 Főiskola, egyetem: A 2005/2006. tanévtől a felsőfokú alapképzésben, az osztatlan és mesterképzésben részt vevőkkel együtt.

^a Becsült adat.

Forrás: NEFMI EMMI STAT.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut07_02

7.2. ábra: Belépők és kilépők száma az egyes oktatási fokozatokban



Forrás: NEFMI EMMI STAT.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hua07_02

7.3. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokban nappali tagozaton tanulók száma

Év	Általános iskola	Szakkunakásképző, szakiskola	Középiskola	Főiskola, egyetem
1990/91	1 130 656	222 204	291 872	76 601
1996/97	965 998	158 407	361 395	142 113
1997/98	963 997	143 911	368 645	152 889
1998/99	964 248	128 203	376 626	163 100
1999/00	960 601	117 038	386 579	171 612
2001/02	905 932	124 615	420 889	184 071
2002/03	893 261	123 069	426 384	193 155
2003/04	874 296	123 206	437 909	204 910
2004/05	854 930	123 008	438 496	212 292
2005/06	828 594	121 815	441 002	217 245
2006/07	800 635	119 520	443 166	224 616
2007/08	783 948	122 973	441 886	227 118
2008/09	765 822	123 640	439 957	224 894
2009/10	752 896	128 479	443 078	222 564
2010/11	736 977	129 076	438 892	218 057
2011/12	729 000	129 250	428 122	218 304

Megjegyzés: Gyógypedagógiai oktatás nélkül. A 2001/2002 tanévtől a 6 illetve 8 évfolyamos gimnáziumok 5–8. évfolyamának tanulói a középiskolások között szerepelnek. A 2000/01-es adathiány oka, hogy az alapadatot biztosító adatgyűjtésből az NEFMI technikai nehézségek miatt nem tudott feldolgozást készíteni. Főiskola, egyetem: A 2005/2006. tanévtől a felsőfokú alapképzésben, az osztatlan és mesterképzésben részt vevőkkel együtt.

Forrás: *NEFMI EMMI STAT.*

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut07_03

7.4. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokban nem nappali tagozaton tanulók száma

Év	Általános iskola	Szakkunakásképző, szakiskola	Középiskola	Főiskola, egyetem
1990/91	11 536	-	68 162	25 786
1996/97	4 099	-	74 653	56 919
1997/98	3 165	-	78 292	80 768
1998/99	3 016	-	84 862	95 215
1999/00	3 146	-	88 462	107 385
2000/01	2 940	1 070	91 700	118 994
2001/02	2 793	2 453	95 231	129 167
2002/03	2 785	3 427	93 172	148 032
2003/04	3 190	3 216	93 322	162 037
2004/05	2 766	3 505	90 321	166 174
2005/06	2 543	4 049	89 950	163 387
2006/07	2 319	4 829	91 035	151 203
2007/08	2 245	5 874	83 008	132 273
2008/09	2 083	4 983	74 008	115 957
2009/10	2 035	6 594	70 124	105 511
2010/11	1 997	8 068	76 404	99 962
2011/12	2 264	10 383	74 204	98 081

Megjegyzés: Főiskola, egyetem: A 2005/2006. tanévtől a felsőfokú alapképzésben, az osztatlan és mesterképzésben részt vevőkkel együtt.

Forrás: *NEFMI EMMI STAT.*

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut07_04

7.5. táblázat: Az egyetemi, főiskolai továbbtanulásra jelentkezők számának alakulása, nappali tagozat

Év	Jelentkezők száma	Felvettek száma	Felvettek a jelentkezők százalékában	A jelentkezők	A felvettek
				az adott évben	érettségizők
				százalékában	
1980	33 339	14 796	44,4	77,2	34,3
1989	44 138	15 420	34,9	84,0	29,3
1990	46 767	16 818	36,0	88,2	31,7
1991	48 911	20 338	41,6	90,2	37,5
1992	59 119	24 022	40,6	99,1	40,3
1993	71 741	28 217	39,3	104,6	41,1
1994	79 805	29 901	37,5	116,3	43,6
1995	86 548	35 081	40,5	123,2	49,9
1996	79 369	38 382	48,4	108,1	52,3
1997	81 924	40 355	49,3	108,4	53,4
1998	81 065	43 629	53,8	104,4	56,2
1999	82 815	44 538	53,8	112,0	60,2
2000	82 957	45 546	54,9	114,9	63,1
2001	84 380	49 874	59,1	119,8	70,8
2002	88 978	52 552	59,1	127,8	75,5
2003	87 110	52 703	60,5	121,1	73,3
2004	95 871	55 179	57,6	125,0	72,0
2005	91 583	52 863	57,7	118,9	68,6
2006	84 262	53 983	64,1	109,6	70,2
2007	74 849	50 941	68,1	96,5	65,7
2008	66 963	52 081	77,8	97,8	76,1
2009	90 878	61 262	67,4	116,5	78,5
2010	100 777	65 503	65,0	129,3	84,1
2011	101 835	66 810	65,6	133,4	87,5

Megjegyzés: A felsőfokú alapképzésre, osztatlan és mesterképzésre első helyre jelentkezettekkel és felvettekkel együtt. 2008-tól a pót- és kerestűfél éves felvételi eljárás során felvettek létszámával együtt.

Forrás: *NEFMI EMMI STAT.*

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut07_05

8.1. táblázat: Az NFSZ kirendeltségein bejelentett betöltetlen álláshelyek száma^a

Év	Bejelentett álláshelyek zárónapi száma	Regisztrált munkanélküliek ^b zárónapi létszáma	100 regisztrált munkanélküli ^b jutó álláshely
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
2000	50 000	390 492	12,8
2001	45 194	364 140	12,4
2002	44 603	344 715	12,9
2003	47 239	357 212	13,2
2004	48 223	375 950	12,8
2005	41 615	409 929	10,2
2006	41 677	393 465	10,6
2007	29 933	426 915	7,0
2008	25 386	442 333	5,7
2009	20 739	561 768	3,7
2010	22 241	582 664	3,8
2011	41 123	582 868	7,1

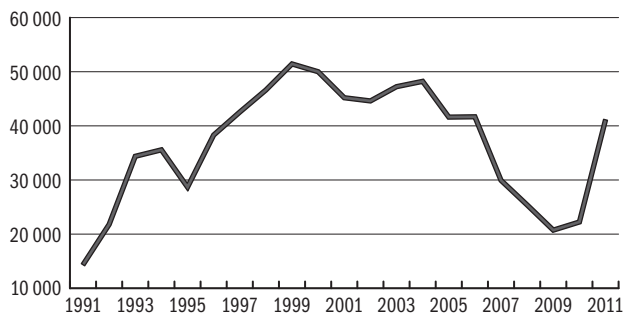
^a Hónap végi záró adatok átlaga.

^b 2005. november 1-je után: nyilvántartott álláskeresők.

Forrás: NFSZ.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut08_01

8.1. ábra: Az NFSZ kirendeltségein bejelentett betöltetlen álláshelyek számának alakulása



Forrás: NFSZ.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hua08_01

8.2. táblázat: Létszámnövelést illetve -csökkenést tervező vállalatok aránya^a, százalék

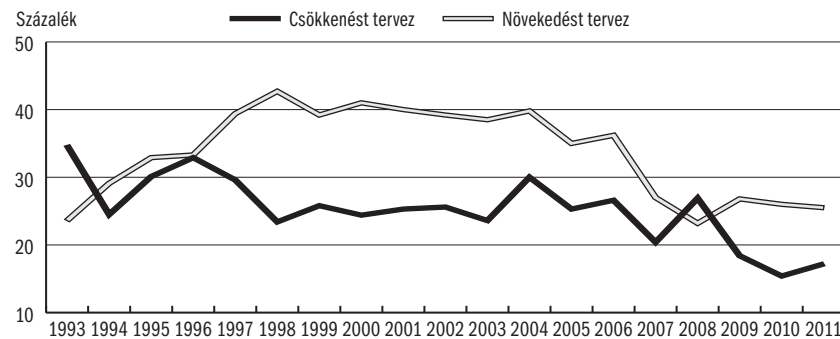
Év	Félév	Csökkenést tervez	Növekedést tervez	Év	Félév	Csökkenést tervez	Növekedést tervez
1993	I.	34,7	23,6	2001	I.	25,3	40,0
	II.	28,5	22,3	2001	II.	28,6	32,6
1994	I.	24,5	29,1	2002	I.	25,6	39,2
	II.	21,0	29,7	2002	II.	27,9	35,4
1995	I.	30,1	32,9	2003	I.	23,6	38,5
	II.	30,9	27,5	2003	II.	32,1	34,3
1996	I.	32,9	33,3	2004		30,0	39,8
	II.	29,4	30,4	2005		25,3	35,0
1997	I.	29,6	39,4	2006		26,6	36,2
	II.	30,7	36,8	2007		20,4	27,0
1998	I.	23,4	42,7	2008		26,9	23,2
	II.	28,9	37,1	2009		18,4	26,8
1999	I.	25,8	39,2	2010		15,4	26,0
	II.	28,8	35,8	2011		17,2	25,5
2000	I.	24,4	41,0				
	II.	27,2	36,5				

^a A kérdezést követő fél évben, a NMH PROG mintában, 2004-től a kérdezést követő egy év múlva.

Forrás: NMH PROG.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut08_02

8.2. ábra: Létszámcsökkentést és létszámnövekedést tervező vállalatok aránya



Forrás: NMH PROG.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hua08_02

9.1. táblázat: Regionális különbségek: foglalkoztatási ráta^a

Év	Közép-Magyarország	Közép-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Magyarország	Észak-Alföld	Dél-Alföld	Összesen
1992	62,3	57,7	62,0	57,2	52,2	52,5	57,9	58,0
1993	58,4	55,2	60,5	52,9	49,3	48,4	53,4	54,5
1994	57,2	54,4	59,9	52,4	47,7	47,5	53,0	53,5
1995	57,1	53,1	58,5	48,8	46,3	46,4	53,0	52,5
1996	56,8	52,7	59,3	50,3	45,7	45,6	52,8	52,4
1997	56,8	53,6	59,8	50,0	45,7	45,2	53,6	52,5
1998	57,7	56,0	61,6	51,5	46,2	46,4	54,2	53,7
1999	59,7	58,5	63,1	52,8	48,1	48,8	55,3	55,6
2000	60,5	59,2	63,4	53,5	49,4	49,0	56,0	56,3
2001	60,6	59,3	63,1	52,3	49,7	49,5	55,8	56,2
2002	60,9	60,0	63,7	51,6	50,3	49,3	54,2	56,2
2003	61,7	62,3	61,9	53,4	51,2	51,6	53,2	57,0
2004	62,9	60,3	61,4	52,3	50,6	50,4	53,6	56,8
2005	63,3	60,2	62,0	53,4	49,5	50,2	53,8	56,9
2006	62,7	61,4	62,8	53,6	50,4	51,1	54,3	57,3
2007	62,7	61,8	63,4	51,2	50,8	50,5	55,2	57,3
2008	62,7	60,3	62,1	51,0	49,5	49,9	54,5	56,7
2009	61,6	57,8	59,7	52,1	48,6	48,1	53,2	55,4
2010	60,3	57,3	59,0	53,1	48,7	49,3	54,4	55,4
2011	60,2	59,9	60,2	51,8	48,7	50,3	54,5	55,8

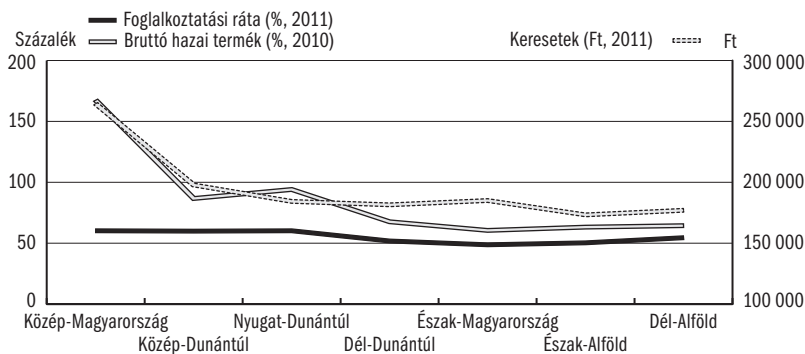
^a 15–64 éves népesség.

Megjegyzés: 2000-ig az 1990. évi népszámlálás adatain alapuló súlyokkal számolva.

Forrás: *KSH MEF*.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hur09_01

9.1. ábra: Regionális különbségek: foglalkoztatási ráta, keresetek és bruttó hazai termék a tervezési statisztikai régiókban



Forrás: Foglalkoztatási ráta: *KSH MEF*; bruttó hazai termék: *KSH*; keresetek: *NMH BT*.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hua09_01

**9.2. táblázat: Regionális különbségek: munkanélküliségi ráta
a Munkaerő-felmérés szerint^a**

Év	Közép- Magyarország	Közép- Dunántúl	Nyugat- Dunántúl	Dél- Dunántúl	Észak- Magyarország	Észak- Alföld	Dél- Alföld	Összesen
1997	7,0	8,1	6,0	9,9	14,0	12,0	7,3	8,8
1998	5,7	6,8	6,1	9,4	12,2	11,1	7,1	7,8
1999	5,2	6,1	4,4	8,3	11,6	10,2	5,8	7,0
2000	5,3	4,9	4,2	7,8	10,1	9,3	5,1	6,4
2001	4,3	4,3	4,1	7,7	8,5	7,8	5,4	5,7
2002	3,9	5,0	4,0	7,9	8,8	7,8	6,2	5,8
2003	4,0	4,6	4,6	7,9	9,7	6,8	6,5	5,9
2004	4,5	5,6	4,6	7,3	9,7	7,2	6,3	6,1
2005	5,2	6,3	5,9	8,8	10,6	9,1	8,2	7,2
2006	5,1	6,1	5,7	9,0	11,0	10,9	7,8	7,5
2007	4,7	5,0	5,0	10,0	12,3	10,8	7,9	7,4
2008	4,6	5,8	5,0	10,3	13,4	12,0	8,8	7,8
2009	6,6	9,3	8,6	11,0	15,2	14,2	10,9	10,0
2010	8,9	10,3	9,2	12,1	16,0	14,5	10,6	11,2
2011	8,8	9,3	7,4	12,7	16,7	14,5	10,6	10,9

^a 15–74 éves népesség.

Megjegyzés: 2000-ig az 1990. évi népszámlálás adatain alapuló súlyokkal számolva.

Forrás: *KSH MEF*.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut09_02

**9.3. táblázat: Regionális különbségek: A regisztrált munkanélküliek^a aránya
a gazdaságilag aktív népességhez viszonyítva^b, százalék**

Év	Közép- Magyarország	Közép- Dunántúl	Nyugat- Dunántúl	Dél- Dunántúl	Észak- Magyarország	Észak- Alföld	Dél- Alföld	Összesen
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
2000	3,8	7,5	5,6	11,8	17,2	16,0	10,4	9,3
2001	3,2	6,7	5,0	11,2	16,0	14,5	9,7	8,5
2002	2,8	6,6	4,9	11,0	15,6	13,3	9,2	8,0
2003	2,8	6,7	5,2	11,7	16,2	14,1	9,7	8,3
2004	3,2	6,9	5,8	12,2	15,7	14,1	10,4	8,7
2005	3,4	7,4	6,9	13,4	16,5	15,1	11,2	9,4
2006	3,1	7,0	6,3	13,0	15,9	15,0	10,7	9,0
2007	3,5	6,9	6,3	13,6	17,6	16,6	11,7	9,7
2008	3,6	7,1	6,3	14,3	17,8	17,5	11,9	10,0
2009	5,4	11,5	9,5	17,8	20,9	20,2	14,4	12,8
2010	6,6	11,8	9,3	17,1	21,5	20,9	15,2	13,3
2011	6,8	10,9	8,0	16,6	21,5	22,0	14,5	13,2

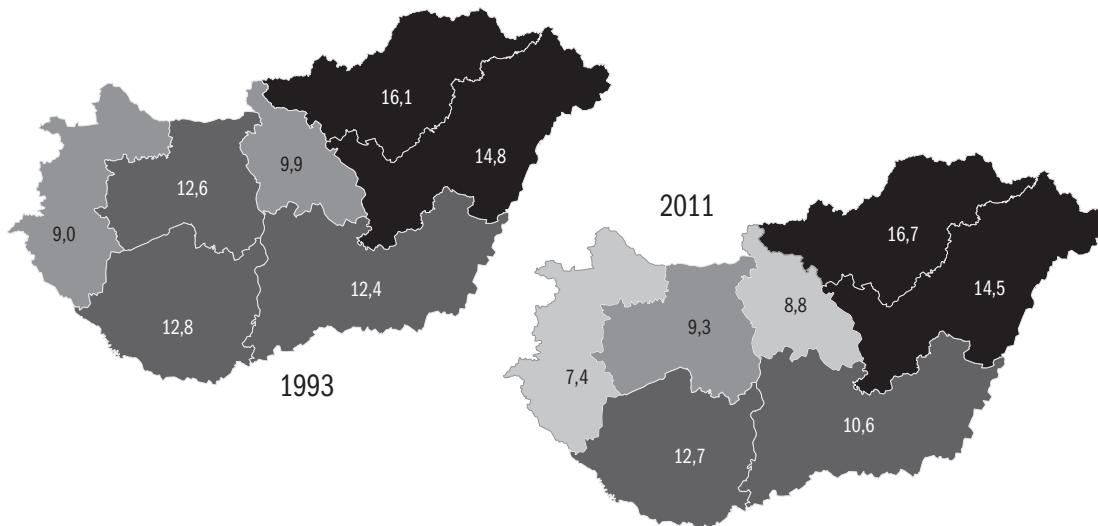
^a 2005. november 1-je után: nyilvántartott álláskeresők aránya. Az 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról 2005. november 1-jei változása a regisztrált munkanélküli fogalmát „nyilvántartott álláskeresőkre” változtatta.

^b Vetítési alap a gazdaságilag aktív népesség előző év január 1-jén.

Forrás: *NFSZ REG*.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut09_03

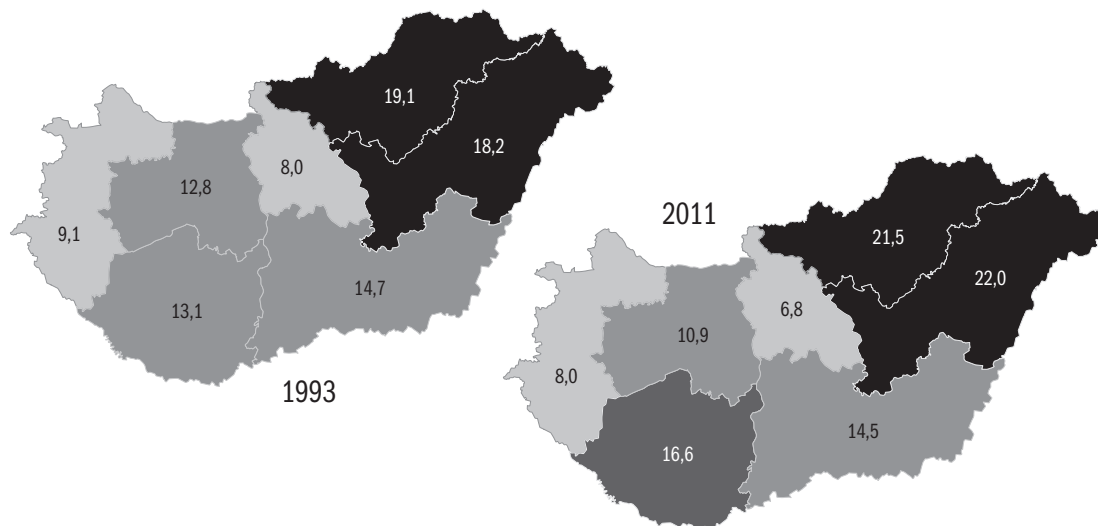
9.2. ábra: Regionális különbségek: munkanélküliségi ráta a Munkaerő-felmérés szerint a tervezési statisztikai régiókban



Forrás: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hua09_02

9.3. ábra: Regionális különbségek: regisztrált munkanélküliségi ráta a tervezési statisztikai régiókban



Forrás: NFSZ REG.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hua09_03

9.4. táblázat: Regisztrált munkanélküliségi ráta^a megyénként, éves átlag, százalék

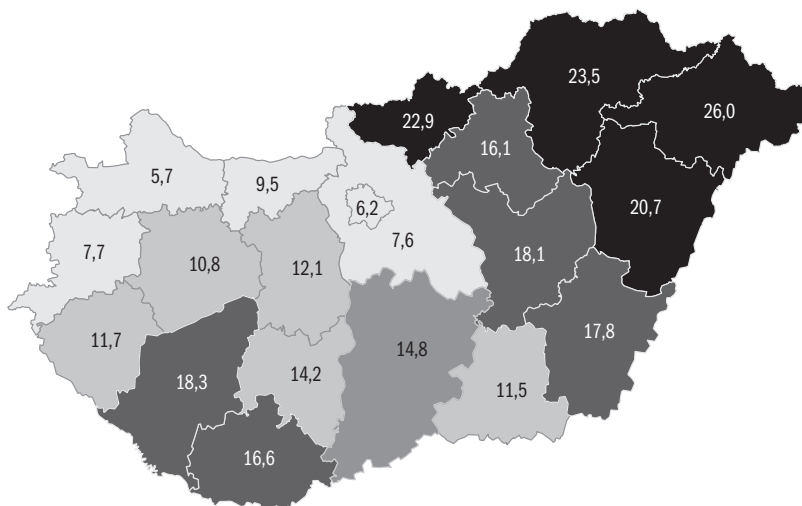
Magye	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Budapest	0,1	5,7	5,7	4,8	4,0	3,7	3,0	2,6	2,2	2,4	2,8	2,9	2,6	3,0	3,1	4,6	5,9	6,2
Baranya	1,1	11,8	12,2	13,3	11,8	11,6	11,6	11,1	11,2	11,9	11,6	13,4	13,3	12,9	13,6	14,7	17,1	16,6
Bács-Kiskun	1,1	11,0	10,9	10,7	9,7	10,0	10,0	9,3	8,8	9,4	9,9	10,4	10,2	11,4	12,0	17,9	15,6	14,8
Békés	1,1	14,0	14,0	13,5	13,0	13,0	13,1	11,9	11,2	11,5	12,0	13,0	13,5	15,0	14,8	17,3	18,1	17,8
Borsod-Abaúj-Zemplén	2,3	16,7	18,0	19,0	17,9	19,5	20,3	19,0	19,1	19,6	18,3	18,9	18,0	19,9	20,1	23,1	23,7	23,5
Csongrád	1,0	9,9	9,3	9,2	8,1	8,5	8,6	8,3	8,1	8,5	9,7	10,7	8,8	9,2	9,3	11,6	12,4	11,5
Fejér	1,0	10,6	10,4	9,4	8,4	8,3	7,2	6,4	6,4	7,1	7,3	7,4	7,3	7,1	7,5	11,5	12,4	12,1
Győr-Moson-Sopron	0,5	6,8	7,4	6,4	5,1	4,8	4,6	4,1	4,0	4,1	4,6	5,4	4,6	4,1	4,1	6,9	6,8	5,7
Hajdú-Bihar	0,9	14,2	15,6	15,0	14,0	15,6	14,7	13,6	12,8	13,1	12,9	14,0	13,9	15,6	16,5	19,1	20,3	20,7
Heves	1,6	12,5	13,6	12,1	11,7	12,3	12,0	10,6	9,8	10,0	10,6	11,3	11,1	12,2	12,7	15,8	16,1	16,1
Jász-Nagykun-Szolnok	1,6	14,6	14,8	14,8	13,5	13,7	13,4	11,5	10,2	10,7	11,2	12,0	11,4	11,8	12,2	15,5	16,4	18,1
Komárom-Esztergom	1,0	11,3	12,0	11,4	9,8	10,1	8,3	7,0	6,7	6,0	5,8	6,8	5,8	5,4	5,5	10,2	10,4	9,5
Nógrád	2,4	16,3	17,0	16,3	15,6	16,2	14,9	14,3	13,8	14,6	14,6	16,1	16,1	17,7	17,8	21,2	22,0	22,9
Pest	0,5	7,6	7,8	7,3	6,3	6,0	5,2	4,4	3,7	3,7	3,8	4,2	3,9	4,3	4,4	6,7	7,7	7,6
Somogy	1,4	11,2	12,5	12,7	11,3	12,2	11,9	11,6	11,5	12,2	13,4	14,5	14,6	16,2	16,9	19,4	18,9	18,3
Szabolcs-Szatmár-Bereg	2,6	19,3	19,7	18,9	17,2	18,7	19,5	17,8	16,7	17,7	17,5	18,6	18,8	21,0	22,4	24,7	24,8	26,0
Tolna	1,6	12,2	13,4	13,5	12,3	12,9	11,8	11,0	10,0	10,7	11,6	11,8	10,5	11,5	12,1	15,2	14,7	14,2
Vas	0,4	7,2	7,2	6,7	5,6	5,6	5,2	4,9	4,5	5,0	6,0	6,8	6,1	6,2	6,1	9,8	9,6	7,7
Veszprém	0,9	10,0	9,9	9,2	7,9	8,2	7,2	6,9	6,6	7,0	7,3	8,0	7,7	8,0	8,2	12,6	12,3	10,8
Zala	0,8	9,2	9,8	9,2	8,1	7,7	7,2	6,5	6,4	7,0	7,4	9,3	9,0	9,3	9,4	13,0	12,9	11,7
Összesen	1,0	10,6	11,0	10,5	9,5	9,7	9,3	8,5	8,0	8,3	8,7	9,4	9,0	9,7	10,0	12,8	13,3	13,2

^a 2005. november 1-je után: nyilvántartott álláskeresők aránya. Az 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról 2005. november 1-jei változása a regisztrált munkanélküli fogalmát „nyilvántartott álláskeresőkre” változtatta. Vetítési alap a gazdaságilag aktív népesség előző év január 1-jei száma.

Forrás: NFSZ REG.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut09_04

9.4. ábra: Regisztrált megyei munkanélküliségi ráták átlagai, 2011



Forrás: NFSZ REG.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hua09_04

9.5. táblázat: Regionális különbségek: keresetek^a

Év	Közép-Magyarország	Közép-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Magyarország	Észak-Alföld	Dél-Alföld	Összesen
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
2000	114 637	87 078	83 668	74 412	77 714	73 858	73 591	90 338
2001	132 136	100 358	96 216	86 489	88 735	84 930	84 710	103 610
2002	149 119	110 602	106 809	98 662	102 263	98 033	97 432	117 672
2003	170 280	127 819	121 464	117 149	117 847	115 278	113 532	135 472
2004	184 039	137 168	131 943	122 868	128 435	124 075	121 661	147 111
2005	192 962	147 646	145 771	136 276	139 761	131 098	130 406	157 770
2006	212 001	157 824	156 499	144 189	152 521	142 142	143 231	171 794
2007	229 897	173 937	164 378	156 678	159 921	153 241	153 050	186 229
2008	245 931	185 979	174 273	160 624	169 313	160 332	164 430	198 087
2009	254 471	187 352	182 855	169 615	169 333	160 688	164 638	203 859
2010	258 653	194 794	183 454	171 769	173 696	162 455	169 441	207 456
2011	264 495	197 774	184 311	181 500	185 036	173 243	177 021	214 540

^a Bruttó havi kereset (Ft/fő), május.

Megjegyzés: Az adatok a költségvetésben dolgozókra, illetve az alábbi méretkategóriájú vállalatoknál dolgozókra vonatkoznak: 1997–99: 10 fős és nagyobb; 2000–: 5 fős és nagyobb. Teljes munkaidős alkalmazottak.

Forrás: *NMH BT.*

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut09_05

9.6. táblázat: Regresszióval kiigazított kereseti különbségek

Év	Közép-Magyarország	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Magyarország	Észak-Alföld	Dél-Alföld
1997	0,0730	-0,0473	-0,1050	-0,1010	-0,1160	-0,1170
1998	0,0759	-0,0501	-0,1120	-0,1250	-0,1500	-0,1350
1999	0,1000	-0,0175	-0,1120	-0,1070	-0,1340	-0,1220
2000	0,0729	-0,0067	-0,1610	-0,1320	-0,1500	-0,1660
2001	0,0739	-0,0200	-0,1500	-0,1400	-0,1550	-0,1630
2002	0,0903	-0,0378	-0,1120	-0,0950	-0,1170	-0,1070
2003	0,0493	-0,0542	-0,1220	-0,1220	-0,1400	-0,1410
2004	0,0648	-0,0313	-0,1410	-0,0953	-0,1400	-0,1270
2005	0,0291	-0,0372	-0,1310	-0,1010	-0,1450	-0,1390
2006	0,0691	-0,0191	-0,1430	-0,0856	-0,1300	-0,1130
2007	0,0659	-0,0826	-0,1380	-0,1260	-0,1570	-0,1440
2008	0,0467	-0,0926	-0,1820	-0,1380	-0,1930	-0,1640
2009	0,0829	-0,0457	-0,1280	-0,1190	-0,1410	-0,1450
2010	0,0589	-0,0769	-0,1450	-0,1240	-0,1700	-0,1580
2011	0,1040	-0,0290	-0,0712	-0,0031	-0,0875	-0,0939

Megjegyzés: Ezek az eredmények a logaritmuspontban (nagyjából százalékos mértékben) mutatják a különböző csoportok kereseti előnyét-hátrányát a referenciacsoporthoz képest.

Minden közölt paraméter szignifikáns 0,01 szinten.

Referenciakategóriák: nő, érettségizett, Közép-Dunántúlon, nem középszférában dolgozó alkalmazott.

Forrás: *NMH BT.*

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut09_06

9.7. táblázat: Regionális különbségek: bruttó hazai termék

Év	Közép-Magyarország	Közép-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Magyarország	Észak-Alföld	Dél-Alföld	Összesen
Ezer Ft/fő/hó								
1998	1 474	969	1 083	754	662	660	742	983
1999	1 710	1 051	1 275	859	731	707	819	1 113
2000	2 014	1 255	1 468	957	827	815	918	1 290
2001	2 311	1 372	1 539	1 074	947	965	1 031	1 458
2002	2 701	1 462	1 703	1 204	1 050	1 062	1 136	1 648
2003	2 940	1 719	2 001	1 321	1 186	1 213	1 254	1 841
2004	3 237	1 953	2 143	1 468	1 366	1 351	1 439	2 021
2005	3 564	2 056	2 169	1 517	1 439	1 390	1 483	2 185
2006	3 921	2 127	2 359	1 591	1 505	1 487	1 563	2 359
2007	4 105	2 300	2 430	1 691	1 587	1 563	1 643	2 485
2008	4 335	2 401	2 575	1 813	1 652	1 664	1 782	2 644
2009	4 291	2 126	2 384	1 762	1 562	1 659	1 692	2 556
2010	4 479	2 319	2 519	1 810	1 620	1 690	1 723	2 675
Százalék								
1998	147,8	98,1	110,5	77,2	68,0	67,7	76,3	100,0
1999	151,1	93,7	114,9	77,7	66,3	64,1	74,5	100,0
2000	152,2	97,3	113,9	74,8	64,6	63,4	71,8	100,0
2001	158,5	94,1	105,6	73,7	64,9	66,2	70,7	100,0
2002	163,9	88,7	103,4	73,0	63,7	64,4	68,9	100,0
2003	161,1	92,4	107,6	71,6	64,0	65,3	68,0	100,0
2004	157,9	95,3	104,5	71,6	66,6	65,9	70,2	100,0
2005	163,2	94,0	99,2	69,4	65,9	63,6	67,8	100,0
2006	166,2	90,2	100,0	67,4	63,8	63,0	66,3	100,0
2007	165,2	92,6	97,8	68,0	63,9	62,9	66,1	100,0
2008	164,0	90,8	97,4	68,6	62,5	62,9	67,4	100,0
2009	167,9	83,2	93,3	68,9	61,1	64,9	66,2	100,0
2010	167,4	86,7	94,2	67,7	60,6	63,2	64,4	100,0

Forrás: KSH.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut09_079.8. táblázat: Ingázás^a

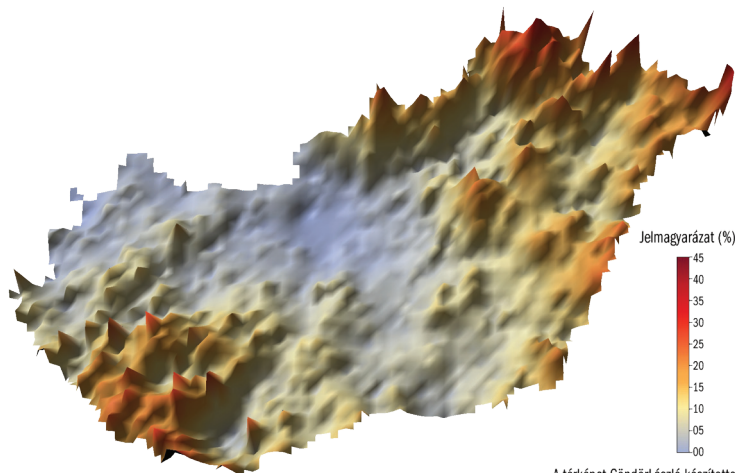
Év	A lakóhelyükön foglalkoztatottak		Más településen foglalkoztatottak	
	száma, ezer fő	aránya	száma, ezer fő	aránya
1980	3 848,5	76,0	1 217,2	24,0
1990	3 380,2	74,7	1 144,7	25,3
2001	2 588,2	70,1	1 102,1	29,9
2005	2 625,1	68,2	1 221,3	31,8
2008	2 645,2	70,9	1 085,1	29,1

^a Módszertani megjegyzéseket lásd: Dr. Lakatos Miklós – Váradi Rita: A foglalkoztatottak napi ingázásának jelentősége a migrációs folyamatokban. *Statisztikai Szemle*, 87. évf. 2009. 7–8. sz. p. 763–794.

Forrás: 1980–2005: NSZ, mikrocenzusok, 2008: MEF ad hoc modul.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut09_08

9.5. ábra: A regisztrált munkanélküliek aránya a 15–64 éves népességben, 2007. I. negyedév, százalék



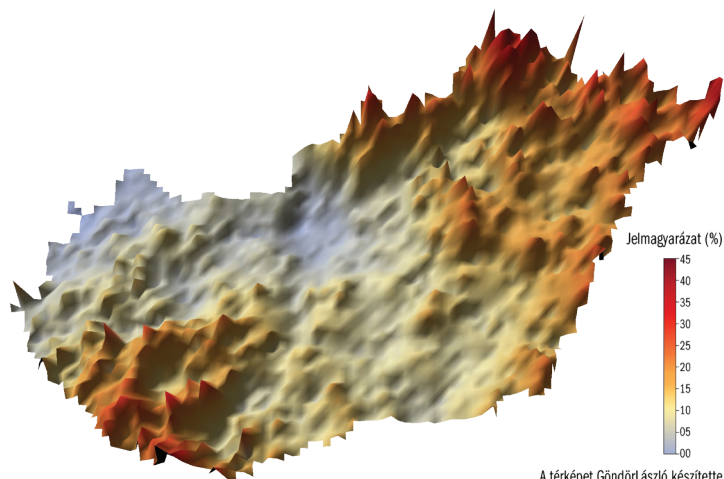
A térképet GöndörLászló készítette.

Megjegyzés: A regisztrált munkanélküliek arányát az alábbi módszerrel becsültük: regisztrált munkanélküliek száma/15–64 éves állandó népesség létszáma. A regisztrált munkanélküliek száma negyedéves átlag. Az állandó népesség éves adat.

Forrás: *Regisztrált munkanélküliek: NFSZ IR. Néesség: KSH T-Star.*

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hua09_05

9.6. ábra: A regisztrált munkanélküliek aránya a 15–64 éves népességben, 2012. I. negyedév, százalék



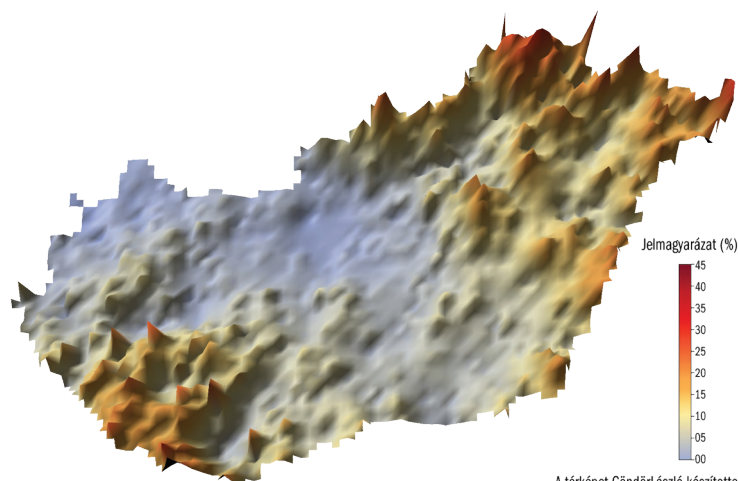
A térképet GöndörLászló készítette.

Megjegyzés: A regisztrált munkanélküliek arányát az alábbi módszerrel becsültük: regisztrált munkanélküliek száma/15–64 éves állandó népesség létszáma. A regisztrált munkanélküliek száma negyedéves átlag. Az állandó népesség 2010-es éves adat (mivel a 2012-es adatok még nem állnak rendelkezésre).

Forrás: *Regisztrált munkanélküliek: NFSZ IR. Néesség: KSH T-Star.*

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hua09_06

9.7. ábra: A regisztrált munkanélküliek aránya a 15–64 éves népességben, 2007. III. negyedév, százalék



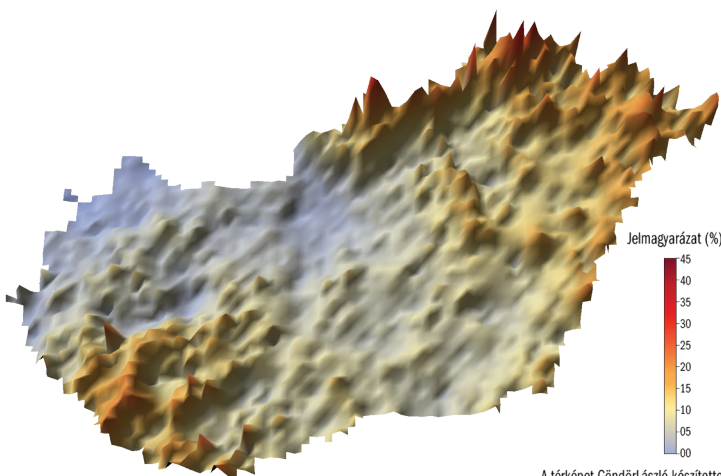
A térképet GöndörLászló készítette.

Megjegyzés: A regisztrált munkanélküliek arányát az alábbi módszerrel becsültük: regisztrált munkanélküliek száma/15–64 éves állandó népesség létszáma. A regisztrált munkanélküliek száma negyedéves átlag. Az állandó népesség éves adat.

Forrás: *Regisztrált munkanélküliek: NFSZ IR. Néesség: KSH T-Star.*

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hua09_07

9.8. ábra: A regisztrált munkanélküliek aránya a 15–64 éves népességben, 2012. III. negyedév, százalék



A térképet GöndörLászló készítette.

Megjegyzés: A regisztrált munkanélküliek arányát az alábbi módszerrel becsültük: regisztrált munkanélküliek száma/15–64 éves állandó népesség létszáma. A regisztrált munkanélküliek száma negyedéves átlag. Az állandó népesség 2010-es éves adat (mivel a 2012-es adatok még nem állnak rendelkezésre).

Forrás: *Regisztrált munkanélküliek: NFSZ IR. Néesség: KSH T-Star.*

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hua09_08

10.1. táblázat: Sztrájkok

Év	A sztrájkok száma	A sztrájkokban résztvevők száma, fő	Kiesett órák száma (ezer)
1995 ^a	7	172 048	1 708
1996	8	4 491	19
1997	5	853	15
1998	7	1 447	3
1999	5	16 685	242
2000	5	26 978	1 192
2001	6	21 128	61
2002	4	4 573	9
2003	7	10 831	19
2004	8	6 276	116
2005	11	1 425	7
2006	16	24 665	52
2007	13	64 612	186
2008	8	8 633	..
2009	9	3 134	8,6
2010	7	3 263	133,1
2011	1

^a A pedagógussztrájk adatai részben becsült adatok.

Forrás: *KSH* sztrájkstatisztika.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut10_01

10.2. táblázat: Központi bérmegállapodások^a

Év	OÉT-ajánlás			Tényleges	
	Minimum	Átlag	Maximum	Költségvetési szektor	Versenyszféra
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
2000	108,5	..	111,0	112,3	114,2
2001	122,9	116,3
2002	108,0	..	110,5	129,2	113,3
2003	..	4,5 % reálbér növekedés	..	117,5	108,9
2004	..	107,0-108,0	..	100,4	109,3
2005	..	106,0	..	112,8	106,9
2006	..	104,0-105,0	..	106,4	109,3
2007	..	105,5-108,0	..	106,4	109,1
2008	..	105,0-107,5	..	106,2	108,4
2009	..	103,0-105,0	..	92,1	104,3
2010	..	reálbér megőrzés	..	100,5 ^b	102,6 ^b
2011	..	104,0-106,0	..	103,8	105,3

^a Az OÉT-megállapodásokban ajánlott és tényleges bruttó keresetnövekedési ütemek. Előző év = 100.

^b Átlagos reálbér index.

Forrás: *KSH, NGM*.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut10_02

10.3. táblázat: Egy munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések állománya a versenyszférában

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Szerződések száma	1 303	1 358	1 333	1 277	1 272	1 295	1 025	1 033	1 032	1 027	962	966	959
Érintett létszám, fő	743 259	730 107	698 262	667 634	649 861	637 508	513 118	489 568	532 065	467 964	432 086	448 138	448 980

Forrás: *NMH*, Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszer.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut10_03

10.4. táblázat: Egy intézményre kiterjedő hatályú kollektív szerződések állománya a költségvetési szektorban

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Szerződések száma	2 084	2 079	2 077	2 019	2 026	2 020	1 750	1 435	1 711	1 710	1 737	1 751	1 744
Érintett létszám, fő	274 329	272 051	268 139	251 849	251 352	250 492	228 080	203 497	224 246	222 547	225 434	224 651	222 136

Forrás: *NMH*, Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszer.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut10_04

10.5. táblázat: Több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések állománya a versenyszférában

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Szerződések száma	52	70	68	66	71	79	71	75	74	78	80	82	81
Érintett létszám, fő	338 354	246 734	213 443	206 729	261 848	263 752	92 196	86 079	83 117	80 506	222 236	221 627	202 005

Forrás: *NMH*, Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszer.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut10_05

10.6. táblázat: Több intézményre kiterjedő hatályú kollektív szerződések állománya a költségvetési szektorban

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Szerződések száma	11	12	10	9	9	10	5	4	2	1	1	1	1
Érintett létszám, fő	2 177	2 357	2 081	2 045	2 042	2 072	403	360	238	320

Forrás: *NMH*, Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszer.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut10_06

10.7. táblázat: Vállalati bérmegállapodások száma, az érintett vállalatok száma és a munkavállalók létszáma

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Szerződések száma	827	572	471	531	545	515	298	302	214	202	785	905	888
Érintett létszám, fő	587 476	334 056	259 033	279 753	316 585	347 223	169 639	151 022	171 259	100 206	377 677	414 522	416 562

Forrás: *NMH*, Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszer.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut10_07

**10.8. táblázat: Több munkáltatóra érvényes bérmegállapodások száma,
az érintett vállalatok száma és a munkavállalók érintett létszáma**

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Szerződések száma	41	23	19	18	22	19	40	44	40	45	62	68	68
Vállalatok száma	3 231	211	181	172	243	145	145	162	147	150	2 350	2 460	2 199
Érintett létszám, fő	328 774	125 327	68 882	76 129	88 855	25 175	35 039	42 817	33 735	40 046	191 258	211 753	180 131

Forrás: *NMHI*, Munkügyi Kapcsolatok Információs Rendszer.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut10_08

11.1. táblázat: Gyermek után járó támogatások

Év	Családi adókedvezmény ^a		Családi pótlék ^b		Rendszeres gyermekvédelmi támogatás ^c		Gyermekgondozási díj ^d		Gyermekgondozási segély és támogatás ^d	
	átlagos havi összeg, Ft	családok átlagos száma	egy családra jutó átlagos havi összeg, Ft	családok átlagos száma	átlagos havi összeg, Ft	családok átlagos száma	átlagos havi összeg, Ft	átlagos fő	átlagos havi összeg, Ft	átlagos fő
2001	6 547	1 172 862	8 617	1 295 800	4 193	780 000	39 274	62 904	17 828	234 221
2002	6 588	1 069 911	10 034	1 277 900	4 338	758 000	44 901	70 167	19 842	222 104
2003	6 841	1 009 660	11 283	1 292 000	4 705	704 000	48 742	77 942	22 091	214 640
2004	6 941	969 512	11 971	1 290 200	5 236	670 000	54 322	83 678	24 174	210 509
2005	6 979	924 263	12 597	1 264 500	5 619	663 000	58 484	87 172	25 706	208 708
2006	9 392	122 883	21 637	1 269 000	-	-	62 684	91 678	27 102	212 741
2007	23 031	1 224 000	-	-	68 394	93 973	28 496	207 608
2008	24 521	1 246 600	-	-	73 902	94 515	30 880	208 652
2009	24 524	1 245 900	-	-	78 725	95 050	30 328	214 416
2010	24 442	1 224 000	-	-	81 356	94 682	30 041	217 807
2011	24 528	1 190 707	-	-	84 929	87 615	..	207 550

^a 1999-ben vezették be. 2006-tól beépült a családi pótlékba, adócsökkentő családi kedvezményre csak a 3 és több gyerekes szülők jogosultak, melynek összege havonta 4000 Ft gyermekenként.

^b Éves átlag. 1999-től 2002. XI. 8.-ig nevelési ellátás: családi pótlék és az iskoláztatási támogatás együttes adatait tartalmazza. 2002-től a 13-dik hónapra kifizetett pótlékkal együtt.

^c Éves átlag. 1998-tól 2005-ig létezett.

^d Éves átlag.

Forrás: NAV, KSH Szociális Statisztikai Évkönyvek.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut11_01

11.2. táblázat: Munkanélküliség esetén járó támogatások és az átlagbér

Év	Munkanélküli járadék és egyéb, nem jövedelemtől függő munkanélküli ellátások ^a		Jövedelempótló támogatás és rendszeres szociális segély ^b		Havi nettó átlagbér, Ft ^c		
	átlagos havi összeg, Ft	átlagos létszám, fő	átlagos havi összeg, Ft	átlagos létszám, fő	férfi	nő	együtt
2001	25 677	119 210	14 749	142 001	69 910	59 059	64 750
2002	30 113	114 934	14 869	132 895	82 745	72 036	77 770
2003	34 762	107 226	15 010	138 127	94 612	84 632	89 906
2004	37 107	109 654	15 864	144 853	98 101	87 710	93 233
2005	39 593	111 732	16 991	158 565	108 139	98 625	103 727
2006	43 344	109 095	23 771	160 426	110 951
2007	46 208	96 463	25 703	194 716	114 282
2008	49 454	97 047	27 347	213 436	122 267
2009	51 831	152 197	26 817	71 816	124 116
2010	50 073	125 651	132 628
2011	52 107	110 803	141 127

^a A havi zárónapi létszámok átlaga. A nyugdíj előtt állók (2001–2002) segélyével együtt.

^b A rendszeres szociális segély adatok 2006-ban a július 1. és december 31. közötti időszakra vonatkoznak, mivel a segély szabályozása megváltozott.

^c A nettó átlagbér a nemzetgazdaság egészére vonatkozik, versenyszféra 2001–: 4 fő feletti munkáltatók.

Forrás: NFSZ: Munkaerőpiaci helyzetjelentés, 2001. KSH: Társadalmi ellátórendszerek 2007, Szociális Statisztikai Évkönyvek, Népjóléti Statisztikai Évkönyv. KSH Szociális Statisztikai Évkönyvek.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut11_02

11.3. táblázat: Saját jogú nyugellátásban részesülők létszáma és a teljes ellátásuk átlagösszegei az év januárjában

Év	Öregségi nyugdíj			Korhatár alatti és korhatár feletti rokkantsági nyugdíj, baleseti rokkantsági nyugdíj		
	létszám, fő	emelés előtti átlagösszeg, Ft	emelés utáni átlagösszeg, Ft	létszám, fő	emelés előtti átlagösszeg, Ft	emelés utáni átlagösszeg, Ft
2000	1 671 090	33 258	35 931	762 514	29 217	31 556
2001	1 667 945	37 172	41 002	772 286	32 381	35 705
2002	1 664 062	43 368	47 561	789 544	37 369	40 972
2003	1 657 271	50 652	54 905	799 966	43 185	46 801
2004	1 637 847	57 326	60 962	806 491	48 180	51 220
2005	1 643 409	63 185	67 182	808 107	52 259	55 563
2006	1 658 387	69 145	72 160	806 147	56 485	58 935
2007	1 676 477	74 326	78 577	802 506	59 978	63 120
2008	1 716 315	81 975	87 481	794 797	65 036	69 160
2009	1 731 213	90 476	93 256	779 130	70 979	73 166
2010	1 719 001	94 080	98 804	750 260	73 687	77 500
2011	1 700 800	99 644	104 014	721 973	77 945	81 367

Forrás: ONYF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut11_03

11.4. táblázat: Egészségkárosodott személyek szociális járadékaiban részesülők létszáma és a teljes ellátásuk emelés utáni átlagösszegei az év januárjában

Év	Átmeneti járadék		Rendszeres szociális járadék		Bányászok egészségkárosodási járadéka		Összesen	
	létszám, fő	átlagösszeg, Ft	létszám, fő	átlagösszeg, Ft	létszám, fő	átlagösszeg, Ft	létszám, fő	átlagösszeg, Ft
2000	15 491	18 309	196 689	14 435	2 852	48 581	215 032	15 167
2001	15 640	20 809	198 820	15 610	3 304	53 379	217 764	16 556
2002	11 523	26 043	200 980	17 645	3 348	59 558	215 851	18 744
2003	12 230	30 135	203 656	19 907	3 345	65 380	219 231	21 171
2004	11 949	33 798	207 300	21 370	2 950	69 777	222 199	22 681
2005	13 186	36 847	207 091	22 773	2 839	74 161	223 116	24 259
2006	14 945	40 578	195 954	23 911	2 786	77 497	213 685	25 776
2007	19 158	42 642	184 845	25 050	2 693	80 720	206 696	27 406
2008	21 538	46 537	170 838	27 176	2 601	85 805	194 977	30 096
2009	21 854	46 678	159 146	27 708	2 533	86 165	183 533	30 774
2010	20 327	47 060	148 704	27 645	2 448	86 252	171 479	30 783
2011	16 448	47 096	139 277	27 588	2 371	86 411	158 096	30 500

Forrás: ONYF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut11_04

11.5. táblázat: Rokkantsági járadékban részesülők létszáma és a teljes ellátásuk emelés utáni átlagösszegei az év januárjában

Év	Rokkantsági járadék		Év	Rokkantsági járadék	
	létszám, fő	átlagösszeg, Ft		létszám, fő	átlagösszeg, Ft
2004	27 923	25 388	2008	30 677	32 709
2005	28 738	27 257	2009	31 263	33 434
2006	29 443	28 720	2010	31 815	33 429
2007	30 039	30 219	2011	32 314	33 429

Forrás: ONYF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut11_05

11.6. táblázat: A nyugdíjba vonulás korcentrumba és a nyugdíjazottak létszáma

Ellátás	2002		2003		2004		2005		2006	
	Átlagkor	Fő	Átlagkor	Fő	Átlagkor	Ft	Átlagkor	Fő	Átlagkor	Fő
Nők										
Öregségi és öregségi jellegű nyugdíjak	56,8	25 730	58,8	13 591	57,6	36 806	57,7	45 115	57,5	46 093
Rokkantsági és baleseti rokkantsági nyugdíj	48,1	23 649	48,5	21 507	48,7	19 901	49,1	19 250	49,3	18 488
Összesen	52,6	49 379	52,5	35 098	54,5	56 707	55,1	64 365	55,2	64 581
Férfiak										
Öregségi és öregségi jellegű nyugdíjak	60,1	30 217	59,7	32 611	60,1	36 111	59,9	30 560	59,9	33 134
Rokkantsági és baleseti rokkantsági nyugdíj	49,7	29 013	50,0	27 115	50,1	24 915	50,5	24 565	50,6	23 045
Összesen	55,0	59 230	55,3	59 726	56,0	61 026	55,7	55 125	56,1	56 179
Együtt										
Öregségi és öregségi jellegű nyugdíjak	58,6	55 947	59,5	46 202	58,9	72 917	58,6	75 675	58,5	79 227
Rokkantsági és baleseti rokkantsági nyugdíj	49,0	52 662	49,3	48 622	49,5	44 816	49,9	43 815	50,0	41 533
Összesen	53,9	108 609	54,3	94 824	55,3	117 733	55,4	119 490	55,6	120 760
	2007		2008		2009		2010		2011 ^a	
Nők										
Öregségi és öregségi jellegű nyugdíjak	57,8	62 015	57,3	39 290	59,9	15 243	60,7	13 617	58,5	84 550
Rokkantsági és baleseti rokkantsági nyugdíj	49,8	15 837	50,5	8 565	51,1	9 065	50,8	10 478	50,6	8 512
Rehabilitációs járadék	-	-	44,1	1 604	44,9	6 574	47,6	6 789	47,1	4 374
Összesen	56,2	77 852	55,7	49 459	54,1	30 882	54,4	30 884	57,3	97 436
Férfiak										
Öregségi és öregségi jellegű nyugdíjak	59,7	50 878	59,8	25 749	59,7	37 116	60,2	37 219	60,4	42 708
Rokkantsági és baleseti rokkantsági nyugdíj	51,1	19 032	51,9	11 069	52,3	11 992	52,1	13 345	51,9	10 452
Rehabilitációs járadék	-	-	44,5	1 556	44,8	6 278	47,4	6 123	47,0	4 085
Összesen	57,4	69 910	56,9	38 374	56,4	55 386	56,9	56 687	57,9	57 245
Együtt										
Öregségi és öregségi jellegű nyugdíjak	58,7	112 893	58,3	65 039	59,7	52 359	60,3	50 836	59,0	127 258
Rokkantsági és baleseti rokkantsági nyugdíj	50,5	34 869	51,3	19 634	51,8	21 057	51,5	23 823	51,3	18 964
Rehabilitációs járadék	-	-	44,3	3 160	44,9	12 852	47,5	12 912	47,1	8 459
Összesen	56,8	147 762	56,2	87 833	55,6	86 268	56,0	87 571	57,5	154 681

^a A 2011. évi adatok előzetesek.

Megjegyzés: az adatok az ONYF nyugdíjmegállapító rendszerének (NYUGDMEG) adataiból származnak, így nem tartalmazzák a fegyveres testületek és a rendvédelmi szervek megállapítási adatait. A MÁV adatait 2008-tól már tartalmazzák.

Forrás: ONYF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut11_06

11.7. táblázat: Új rokkantsági nyugdíjmegállapítások és az új öregségi nyugdíjmegállapítások részletes létszám adatai

Év	Rokkantsági és baleseti rokkantsági nyugdíjak	Öregségi és öregségi jellegű nyugdíjak ^a		Az összesenből a korhatár évében			Az összesenből korhatár alatt			
	együtt	férfi	nő	együtt	férfi	nő	együtt	férfi	nő	együtt
1996	59 967	31 770	59 939	91 709	9 893	20 073	29 966	18 681	31 857	50 538
1997	48 262	37 886	32 614	70 500	10 630	1 138	11 768	24 308	28 154	52 462
1998	42 975	12 908	17 841	30 749	385	882	1 267	11 461	15 244	26 705
1999	46 701	15 181	24 418	39 599	2 601	5 808	8 409	11 494	16 922	28 416
2000	55 558	18 071	29 526	47 597	613	813	1 426	16 089	26 859	42 948
2001	54 645	28 759	14 267	43 026	2 200	4 882	7 082	25 175	7 396	32 571
2002	52 211	30 209	25 719	55 928	2 593	646	3 239	26 346	23 503	49 849
2003	48 078	32 574	13 574	46 148	3 058	5 098	8 156	28 064	6 537	34 601
2004	44 196	35 940	36 684	72 624	3 842	989	4 831	30 234	33 817	64 051
2005	41 057	33 175	48 771	81 946	4 035	6 721	10 756	27 719	40 142	67 861
2006	36 904	34 207	47 531	81 738	4 013	732	4 745	29 025	45 675	74 700
2007	34 991	51 037	62 168	113 205	3 722	6 660	10 382	45 731	54 177	99 908
2008	19 832	25 912	39 423	65 335	3 154	288	3 442	22 180	38 761	60 941
2009	21 681	37 468	15 468	52 936	4 193	6 692	10 885	32 452	8 289	40 741
2010	24 094	37 394	13 719	51 113	6 350	7 213	13 563	29 990	5 801	35 791
2011 ^b	18 964	42 708	84 550	127 258	8 934	7 855	16 789	32 205	75 849	108 054

^a Öregségi jellegű nyugdíjak közé tartozik: korengedményes öregségi nyugdíj, művészn nyugdíj, előnyugdíj 1997-ig, bányásznyugdíj.

^b A 2011. évi adatok előzetesek.

Megjegyzés: Az adott évben folyósítani kezdett (adott évi szabályok szerint megállapított) nyugdíjak. Az adatok az ONYF nyugdíjmegállapító rendszeréből származnak, így nem tartalmazzák a fegyveres testületek és a rendvédelmi szervek megállapítási adatait.

Forrás: ONYF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut11_07

11.8. táblázat: Öregségi nyugdíjkorhatár

Születési év	Naptári év															
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1948	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76
1949	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75
1950	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74
1951	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73
1952 I.	57	58	59	60	61	62,5	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72
1952 II.	57	58	59	60	60	62	62,5	64	65	66	67	68	69	70	71	72
1953	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71
1954 I.	55	56	57	58	59	60	61	62	63,5	64	65	66	67	68	69	70
1954 II.	55	56	57	58	59	60	61	62	63	63,5	65	66	67	68	69	70
1955	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69
1956 I.	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64,5	65	66	67	68
1956 II.	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	64,5	66	67	68
1957	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67
1958	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66
1959	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65
1960	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64

Öregségi nyugellátásra az jogosult, aki betöltötte a jogszabályban rögzített – táblázatban szürkével jelölt –, rá vonatkozó (férfiak és nők esetén egységes) öregségi nyugdíjkorhatárt, rendelkezik az előírt szolgálati idővel, és nem áll biztosítással járó jogviszonyban. Teljes öregségi nyugdíj esetén a minimális szolgálati idő 20 év, résznyugdíj esetén minimum 15 év. A táblázatban az öregségi nyugdíjkorhatárt tüntettük fel egy „modell-személy” esetében. A cellák az adott évben született személy naptári év szerint betöltött életkorát mutatják.

Öregségi teljes nyugdíjra – életkorától függetlenül – jogosult az a nő, aki legalább 40 év jogosultsági idővel (mely nem feltétlenül egyezik meg a szolgálati idővel) rendelkezik.

A 2011. évi CLXVII. tv. értelmében korhatár előtti nyugdíj 2011. december 31-ét követően nem állapítható meg. A törvény ugyanakkor biztosítja a korábban már megállapított ellátások további, más jogcímen történő folyósítását (a korhatár előtt nyugdíj helyébe a korhatár előtti ellátás, a szolgálati nyugdíj helyébe pedig a szolgálati járandóság lép), a jogszerzések lezárását, és a szerzett jogok érvényesítésének lehetőségét is.

Korhatár előtti öregségi nyugdíj: előrehozott és csökkentett összegű előrehozott öregségi nyugdíj, korengedményes nyugdíj, bányásznyugdíj, művésznegyed, országgyűlési, európai parlamenti képviselők, polgármesterek korhatár előtti öregségi nyugdíja, korengedményes nyugdíj, fegyveres testületek hivatásos tagjainak szolgálati nyugdíja.

Forrás: 1997. évi LXXXI. tv.; 2011. évi CLXVII. tv., http://www.jozsefvaros.hu/dokumentumok/234_korhatar_elotti_nyudij_ellatasok.pdf.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut11_08

12.1. táblázat: A személyi jövedelemadó kulcs átlaga,
minimális, maximális értéke, százalék

Év	Átlagos adóterhelés, %	A bruttó bérre vetített személyi jövedelemadó kulcs	
		minimuma	maximuma
1988	..	0	60
1989	..	0	56
1990	..	0	50
1991	..	0	50
1992	..	0	40
1993	..	0	40
1994	..	0	44
1995	..	0	44
1996	..	20	48
1997	..	20	42
1998	..	20	42
1999	..	20	40
2000	..	20	40
2001	..	20	40
2002	..	20	40
2003	..	20	40
2004	..	18	38
2005	18,89	18	38
2006	19,03	18	36
2007	18,63	18	36
2008	18,86	18	36
2009	18,10	18	36
2010 ^a	16,34	21,59	40,64
2011 ^a	13,78	20,32	20,32
2012 ^b	..	16,00	20,32

^a 2010-ben a nominális adókulcs 5 000 000 Ft-ig 17%, 5 000 001 Ft-tól pedig a 850 000 Ft és a 5 000 000 Ft-on felüli rész 32%-a. 2011-ben a nominális adókulcs 16%. Az összevont adóalap a jövedelem adóalap-kiegészítéssel (azaz 27 százalékkal) megnövelt összege.

^b 2012-ben a nominális adókulcs 16%. Az összevont adóalap a jövedelem és az adóalap-kiegészítés összege.

Az adóalap-kiegészítés összegét:

- az összevont adóalapba tartozó jövedelem 2 millió 424 ezer forintot meg nem haladó része után nem kell megállapítani,
- az összevont adóalapba tartozó jövedelem 2 millió 424 ezer forintot meghaladó része után 27 százalékos mértékkel kell megállapítani.

Forrás: Átlagos adóterhelés: http://nav.gov.hu/nav/szolgáltatások/adostatisztikak/szemelyi_jovedelemado/szja_2011.html. Egyéb adatok: http://nav.gov.hu/nav/szolgáltatások/adokulcsok_jarulekmertekek/adotablak.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut12_01

12.2. táblázat: Az adóék mértékének változása a minimálbér és alkalmi munkavállalói könyv (AMK) esetén

Év	Minimálbér				Teljes bérkötség minimálbér esetén		Minimálbér adóéke, %	AMK közteher ^a , Ft/nap		Teljes bérkötség ^a , Ft/nap		AMK adóék, % ^a	
	bruttó, Ft/hó	bruttó, Ft/nap	nettó, Ft/hó	nettó, Ft/nap	Ft/hó	Ft/nap		általános	regisztrált munkanélküli	általános	regisztrált munkanélküli	általános	regisztrált munkanélküli
1997	17 000	783	15 045	693	26 450	1 196	43,1	500	500	1 193	1 193	41,9	41,9
1998	19 500	899	17 258	795	30 297	1 369	43,0	500	500	1 295	1 295	38,6	38,6
1999	22 500	1 037	18 188	838	34 538	1 546	47,3	500	500	1 338	1 338	37,4	37,4
2000	25 500	1 175	20 213	931	38 963	1 746	48,1	800	800	1 731	1 731	46,2	46,2
2001	40 000	1 843	30 000	1 382	58 400	2 638	48,6	1 600	1 600	2 982	2 982	53,6	53,6
2002	50 000	2 304	36 750	1 694	71 250	3 226	48,4	1 000	500	2 694	2 194	37,1	22,8
2003	50 000	2 304	42 750	1 970	70 200	3 191	39,1	1 000	500	2 970	2 470	33,7	20,2
2004	53 000	2 442	45 845	2 113	74 205	3 376	38,2	1 000	500	3 113	2 613	32,1	19,1
2005	57 000	2 627	49 305	2 272	79 295	3 572	37,8	700	500	2 972	2 772	23,6	18,0
2006	62 500	2 880	54 063	2 491	85 388	3 910	36,7	700	700	3 191	3 191	21,9	21,9
2007	65 500	3 018	53 915	2 485	89 393	4 095	39,7	700	700	3 185	3 185	22,0	22,0
2008	69 000	3 180	56 190	2 589	94 065	4 310	40,3	900	900	3 489	3 489	25,8	25,8
2009	71 500	3 295	57 815	2 664	97 403 ^b	4 464	40,6	900	900	3 564	3 564	25,3	25,3
2010	73 500	3 387	60 236	2 776	94 448	4 352	36,2	900	900	3 676	3 676	24,5	24,5

	Minimálbér				Teljes bérkötség minimálbér esetén		Minimálbér adóéke, %	Egyszerűsített foglalkoztatás ^c , Ft/nap		Teljes bérkötség, Ft/nap		Adóék, egyszerűsített foglalkoztatás, %	
	bruttó, Ft/hó	bruttó, Ft/nap	nettó, Ft/hó	nettó, Ft/nap	Ft/hó	Ft/nap		alkalmi munka	mezőgazdasági/ turisztikai időnymunka	alkalmi munka	mezőgazdasági/ turisztikai időnymunka	alkalmi munka	mezőgazdasági/ turisztikai időnymunka
2011	78 000	3 594	60 600	2 793	100 230	4 619	39,5	1 000	500	3 793	3 293	26,4	15,2
2012	93 000	4 280	60 915	2 803	119 505	5 500	49,0	1 000	500	3 803	3 303	26,3	15,1

^a A bruttó napi minimálbér oszlopnak megfelelő összegben kifizetett munkadíj és alkalmi munkavállalói könyvvel történő munkavégzés esetén. A minimálbérhez történő hasonlítás alapja az a feltételezés, hogy az alkalmi munkásoknak a lehető legkevesebbet fizetnek a foglalkoztatók.

^b 2009. I. félévére vonatkozó szabályozás szerint.

^c 2010. április 1-jétől az alkalmi munkavállalói könyvek és a közteherjegyek megszűntek, melyeket az egyszerűsített foglalkoztatás váltott fel.

Megjegyzés: Az adóék az összes közteher (adó és járulék) és a teljes bérkötség hányadosa, számítása: $\text{adóék} = (\text{teljes bérkötség} - \text{nettó bér}) / \text{teljes bérkötség}$.

Forrás: Minimálbér: http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qli041.html. Közteherjegy: 1997. évi LXXIV. Törvény. Egyszerűsített foglalkoztatás: 2010. évi LXXV. törvény. Scharle Ágota számítása alapján.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut12_02

12.3. táblázat: Minimálbér, bérminimum és nyugdíjminimum havi összege, folyó évi ezer forint

Dátum	Minimálbér havi összege, Ft	A bruttó átlagkereset százalékában	APW arányában, %	Garantált bérminimum	Nyugdíjminimum
1990. II. 1.	4 800	..	40,9	-	4 300
1991. IV.1.	7 000	-	5 200
1992. I. 1.	8 000	35,8	41,4	-	5 800
1993. II. 1.	9 000	33,1	39,7	-	6 400
1994. II. 1.	10 500	30,9	37,8	-	7 367
1995. III. 1.	12 200	31,4	37,0	-	8 400
1996. II. 1.	14 500	31,0	30,1	-	9 600
1997. I. 1.	17 000	29,7	35,1	-	11 500
1998. I. 1.	19 500	28,8	34,4	-	13 700
1999. I. 1.	22 500	29,1	34,6	-	15 350
2000. I. 1.	25 500	29,1	35,0	-	16 600
2001. I. 1.	40 000	38,6	48,3	-	18 310
2002. I. 1.	50 000	40,8	54,5	-	20 100
2003. I. 1.	50 000	36,4	51,5	-	21 800
2004. I. 1.	53 000	37,2	50,7	-	23 200
2005. I. 1.	57 000	33,6	49,2	-	24 700
2006. I. 1.	62 500	36,5	52,3	68 000	25 800
2007. I. 1.	65 500	35,4	49,2	75 400	27 130
2008. I. 1.	69 000	34,7	49,5	86 300	28 500
2009. I. 1.	71 500	35,8	50,0	87 500	28 500
2010. I. I.	73 500	36,3	49,5	89 500	28 500
2011. I. I.	78 000	36,6	49,8	94 000	28 500
2012. I. I.	93 000	108 000	28 500

Megjegyzések: 1999-ig a képzetlen munkaerőt foglalkoztató ágazatok rendszerint néhány hónapos haladékot kaptak az új minimálbér bevezetésére. A garantált bérminimum a szak-képzett alkalmazottakra vonatkozik. A minimálbér mentes a személyi jövedelemadótól 2002 szeptemberétől. Ez az intézkedés a nettó minimálbér 15,9%-os emelkedését eredményezte. APW: feldolgozóipari fizikai munkás átlagbére, NMH BT alapján. 1990-ben az előző évi adat indexálva (mivel 1990-ben nem volt Bértarifa felvétel).

Forrás: Minimálbér: 1990–91: <http://www.mszosz.hu/files/1/64/345.pdf>, 1992–: KSH. Garantált bérminimum: http://www.nav.gov.hu/nav/szolgáltatások/adokulcsok_jarulekmertek/minimalber_garantalt. Nyugdíjminimum: http://www.ksh.hu/docs/hun/xtabla/nyugdij/tablny11_03.html. APW: NMH BT.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut12_03

12.4. táblázat: Munkát terhelő adók a költségvetési bevétel és a keresetek arányában

Év	Munkát terhelő adók az adóbevétel arányában ^a , %	Implicit adókulcs ^b	Átlagkereset 67%-ának adóéke	Minimálbér adóéke ^c
1990		38,2
1991	52,4	40,4
1992	54,8	40,9
1993	54,4	42,3
1994	53,7	41,2
1995	52,1	42,3	..	44,2
1996	52,5	42,1	..	41,8
1997	54,2	42,5	..	43,1
1998	53,1	41,8	..	43,0
1999	51,5	41,9	..	47,3
2000	51,8	41,4	51,4	48,1
2001	53,1	40,9	50,9	48,6
2002	53,7	41,2	48,2	48,4
2003	51,8	39,3	44,5	39,1
2004	50,1	38,3	44,8	38,2
2005	51,1	38,4	43,1	37,8
2006	51,7	38,8	43,3	36,7
2007	52,0	41,0	46,0	39,7
2008	53,0	42,3	46,7	40,3
2009	51,4	40,8	46,3	40,6 ^d
2010	49,7	39,4	43,6	36,2

^a Munkát terhelő adók és járulékok az összes adójellegű bevétel arányában.

^b Az implicit adókulcs a munkát terhelő adókból és járulékokból befolyt bevétel és a munkából származó jövedelem (adóalap) hányadosa.

^c Az adóék az összes közteher (adó és járulékok) és a teljes bérköltség hányadosa, számítása: $\text{adóék} = (\text{teljes bérköltség} - \text{nettó bér}) / \text{teljes bérköltség}$.

^d A minimálbér adóéke 2009-ben éves átlag (a járulékok júniusban csökkentek).

Forrás: 1991–1995: Scharle Ágota becslése PM mérlegadatok alapján. 1996–2009: http://ec.europa.eu/taxation_customs/taxation/gen_info/economic_analysis/tax_structures/index_en.htm. 2010: Eurostat online adatbázis. Implicit adókulcs: Eurostat online adatbázis (gov_a_tax_itr). Adóék az átlagbér 67 százalékán: OECD: Taxing wages 2010, Párizs 2011, adóék a minimálbér szintjén: Scharle Ágota számítása.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut12_04

13.1. táblázat: A 15–64 éves népesség foglalkoztatási aránya és munkanélküliségi rátája nemeként az Unió tagországokban, 2011

Ország	Foglalkoztatási arány			Munkanélküliségi ráta		
	férfiak	nők	együtt	férfiak	nők	együtt
Ausztria	77,8	66,5	72,1	4,0	4,3	4,2
Belgium	67,1	56,7	61,9	7,1	7,2	7,2
Dánia	75,9	70,4	73,1	7,7	7,5	7,6
Egyesült Királyság	74,5	64,5	69,5	8,7	7,3	8,0
Finnország	70,6	67,4	69,0	8,4	7,1	7,8
Franciaország	68,1	59,7	63,8	8,8	9,8	9,3
Görögország	65,9	45,1	55,6	15,0	21,4	17,7
Hollandia	79,8	69,9	74,9	4,5	4,4	4,4
Írország	63,1	55,4	59,2	17,5	10,6	14,4
Luxemburg	72,1	56,9	64,6	3,8	6,3	4,9
Németország	77,3	67,7	72,5	6,2	5,6	5,9
Olaszország	67,5	46,5	56,9	7,6	9,6	8,4
Portugália	68,1	60,4	64,2	12,7	13,2	12,9
Spanyolország	63,2	52,0	57,7	21,2	22,2	21,7
Svédország	76,3	71,8	74,1	7,6	7,5	7,5
EU-15	71,2	59,7	65,5	9,5	9,7	9,6
Magyarország	61,2	50,6	55,8	11,0	10,9	10,9
Bulgária	60,9	56,2	58,5	12,3	10,0	11,2
Ciprus	74,7	61,6	68,1	7,9	7,7	7,8
Cseh Köztársaság	74,0	57,2	65,7	5,8	7,9	6,7
Észtország	67,7	62,8	65,1	13,1	11,8	12,5
Lengyelország	66,3	53,1	59,7	9,0	10,5	9,7
Lettország	62,9	60,8	61,8	17,6	13,1	15,4
Litvánia	60,9	60,5	60,7	17,8	13,0	15,4
Málta	73,6	41,0	57,6	6,1	7,1	6,5
Románia	65,0	52,0	58,5	7,9	6,8	7,4
Szlovákia	66,3	52,7	59,5	13,5	13,6	13,5
Szlovénia	67,7	60,9	64,4	8,2	8,2	8,2
EU-25	70,5	58,8	64,6	9,6	9,8	9,7
EU-27	70,1	58,5	64,3	9,5	9,7	9,6

Forrás: CIRCA.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut13_01

13.2. táblázat: A foglalkoztatottak összetétele az Unió tagországokban^a, 2011

Ország	Egyéni vállalkozó	Részmunka-idős	Határozott idejű szerződéses	Szolgáltatás	Ipar	Mezőgazdaság
Ausztria	11,3	24,3	9,6	69,0	26,3	4,8
Belgium	12,8	24,7	8,9	75,5	23,3	1,2
Dánia	8,4	25,1	8,9	77,7	20,1	2,2
Egyesült Királyság	13,1	25,5	6,0	79,6	19,3	1,1
Finnország	12,2	14,1	15,5	72,9	23,1	4,0
Franciaország	10,9	17,6	15,2	74,8	22,3	2,9
Görögország	30,4	6,6	11,6	70,2	18,0	11,8
Hollandia	13,7	48,5	18,2	80,1	17,2	2,7
Írország	15,1	22,9	9,9	76,9	19,2	3,9
Luxemburg	7,7	18,0	7,1	85,6	13,2	1,2
Németország	10,5	25,7	14,8	70,0	28,5	1,5
Olaszország	22,5	15,2	13,4	67,8	28,6	3,5
Portugália	16,5	10,1	22,2	65,0	28,7	6,4
Spanyolország	15,5	13,7	25,4	73,9	21,9	4,2
Svédország	9,4	14,7	15,9	78,1	20,1	1,8
EU-15	14,0	21,7	14,2	73,4	23,9	2,8
Magyarország	11,4	6,4	8,9	64,3	30,9	4,8
Bulgária	10,9	2,2	4,1	61,4	32,0	6,7
Ciprus	15,1	8,7	13,7	75,4	21,7	2,9
Csehország	17,2	4,7	8,0	58,4	38,7	3,0
Észtország	8,0	9,3	4,5	63,0	32,8	4,3
Lengyelország	18,5	7,3	26,9	56,9	30,9	12,2
Lettország	10,2	8,8	6,5	67,1	23,6	9,4
Litvánia	8,9	8,2	2,8	66,9	24,7	8,4
Málta	13,0	12,4	6,5	74,0	25,0	1,1
Románia	17,9	9,3	1,5	44,4	30,0	25,5
Szlovákia	15,8	3,9	6,5	59,4	37,5	3,1
Szlovénia	11,9	9,5	18,0	60,7	32,3	7,0
EU-27	14,3	19,4	14,6	71,2	25,2	3,7
EU-25	14,4	18,8	14,0	70,0	25,4	4,6

^a Összes foglalkoztatott = 100.

Forrás: Eurostat (Newcronos) Munkaerő-felmérés.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: http://www.bpdata.eu/mpt/2012hut13_02

A FONTOSABB ADATOK FORRÁSAI

Az adatoknak adatgyűjtők szerinti csoportosításban két fő forrása van, az egyik a Központi Statisztikai Hivatal (KSH) rendszeres intézményi, illetve lakossági típusú munkaügyi adatgyűjtése, a másik a Nemzeti Munkaügyi Hivatal (NMH) regisztere és az általa lebonyolított adatgyűjtések.

FŐBB KSH ADATFORRÁSOK

KSH Munkaerő-felmérés – KSH MEF

A Központi Statisztikai Hivatal a lakosság gazdasági aktivitásának – foglalkoztatottságának és munkanélküliségének – vizsgálatára 1992-ben vezette be ezt az adatgyűjtést. A munkaerő-felmérés a magánháztartásokra kiterjedő reprezentatív felvétel, mely a 15–74 éves személyek gazdasági aktivitásáról nyújt információt. Az adatgyűjtés célja, hogy a foglalkoztatottság és a munkanélküliség alakulását a nemzetközi statisztikai ajánlásoknak megfelelően, a mindenkor munkaügyi szabályozástól, illetve annak változásától függetlenül, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) fogalmait felhasználva figyelje meg.

A lakosság körében végzett munkaerő-felmérés a nemzetközi gyakorlatban a foglalkoztatottság, a munkanélküliség és az alulfoglalkoztatottság egyidejű, átfogó és konzisztens mérésének általánosan elterjedt eszköze. Az adatok feldolgozásának technikája biztosítja az osztályozásból adódó torzítások minimálisra csökkentését (mivel az egyes csoportokba való besorolás szigorú kritériumok szerint történik), ugyanakkor bizonyos fokú szabadságot is enged a nemzeti sajátosságok figyelembevételénél.

A magyar munkaerő-felmérés a vizsgált népességet a felvételt megelőző héten (2003-ig ez mindig a hónap 19. napját tartalmazó héten volt) végzett tevékenységük alapján sorolja a következő két főcsoportba: gazdaságilag aktívak (a rendelkezésre álló munkaerő) és gazdaságilag nem aktívak (inaktívak).

A gazdaságilag aktív kategória (rendelkezésre álló munkaerő) magában foglalja mindazon személyeket, akik a megfigyelés hetében a munkapiacra foglalkoztatottként vagy munkanélküliként megjelentek.

A felvételen használt fogalmak az ILO ajánlásait követik. Ennek megfelelően tartalmuk a következő:

Foglalkoztatottnak tekintendő mindenki, aki a vizsgált időszakban (a negyedév egyes hónapjainak vonat-

kozási hetében) legalább 1 óra, jövedelmet biztosító munkát végzett, vagy munkájától csak átmenetileg (szabadság, betegség stb. miatt) volt távol.

Jövedelmet biztosító munkának számít minden olyan tevékenység:

- amely pénzjövedelmet eredményez, vagy
- amely természetbeni juttatást biztosít, esetleg
- amelyet egyéb, később realizálható jövedelem érdekében végeztek,
- amelyet, mint segítő családtagok végeztek a háztartáshoz tartozó gazdaság, vállalkozás jövedelmének növelése érdekében.

A felvétel szempontjából nem számít jövedelmet biztosító munkának az önként, ingyenesen, más háztartásnak vagy intézménynek nyújtott bármilyen segítség (társadalmi munka, ún. kalákamunka, stb.), a saját ház vagy lakás építése, felújítása, javítása, a tanulmányhoz kötött szakmai gyakorlat keretében végzett munka (még akkor sem, ha azért valamilyen díjazást kapnak), valamint a háztartásban, a ház körül végzett munka, beleértve a kerti munkákat is. A háztáji gazdaságban végzett munka csak akkor tekinthető jövedelemszerzőnek, ha annak eredménye jellemzően piacra és nem saját fogyasztásra kerül.

A gyermekgondozási díjban (gyed), gyermekgondozási segélyben (gyes) részesülőket – az 1995-ben Prágában az átalakuló országok számára megfogalmazott ILO-ajánlásnak megfelelően – a vonatkozósi héten végzett tevékenységük alapján kell osztályozni.

Mivel a nemzeti számlák (SNA) fogalmi rendszer szerint a védelmi tevékenység hozzájárul a nemzeti össztermék létrehozásához, a sorkatonák általában a foglalkoztatottak között szerepelnek, ha az adattartalom ettől eltérő, akkor lábjegyzetben történik utalás rá. A sorkatonák létszámára vonatkozó adat adminisztratív forrásból származott.

Munkanélkülinek tekintendő az a személy, aki egyidejűleg:

- az adott héten nem dolgozott (s nincs olyan munkája, amelytől átmenetileg távol volt),
- aktívan keresett munkát a kikérdezést megelőző négy hét folyamán,
- rendelkezésre áll, azaz két héten belül munkába tudna állni, ha találna megfelelő állást.

A munkanélküliek sajátos csoportját alkotják azok,

akik ugyan nem dolgoztak a vonatkozási héten, de már találtak munkát, ahol 30 napon belül (2003-tól 90 napon belül) dolgozni kezdenek. Rájuk nem vonatkozik a hármas kritérium egyidejű teljesülése.

Aktív munkakeresésnek tekintendő, ha valaki állami vagy magán-munkaközvetítőn keresztül érdeklődött állás után, közvetlenül keresett meg munkáltatókat, hirdetést olvasott, adott fel, hirdetésre válaszolt, rokonoknál, ismerősöknél érdeklődött, tesztet írt, vizsgát tett vagy meghallgatáson volt, vállalkozásának elindítását intézte.

Gazdaságilag aktívak azok, akik megjelennek a munkapiacra, azaz a foglalkoztatottak és a munkanélküliek.

Gazdaságilag nem aktívak azok, akik a vonatkozási héten nem dolgoztak, illetve nem volt rendszeres, jövedelmet biztosító munkájuk és nem is kerestek munkát, vagy kerestek, de nem tudtak volna munkába állni. Ide tartoznak – többek között – a passzív munkanélküliek, akik szeretnének ugyan munkát, de kedvezőtlennek ítéelve elhelyezkedési esélyeiket, meg sem kísérik az álláskeresést.

A munkaerő-felmérés mintája többlépcsős, rétegzett minta. A 15 000 lakosú vagy ennél népesebb településeken a népszámlálási számlálókörzetek az elsődleges és a lakások a másodlagos mintavételi egységek, míg a kisebb településeken az elsődleges, másodlagos, illetve utolsó mintavételi egységek rendre a települések, a számlálókörzetek, illetve lakások. A munkaerő-felmérés mintájának kialakításánál a rétegzésképző ismérvek a következők voltak: földrajzi egységek, települések nagysága szerinti kategóriák, lakóövezetek. Ez utóbbiakra példák a (történelmi) városközpontok, külvárosok, lakótelepek, stb.

A mintanagyság lehetővé teszi, hogy a minta régió (NUTS2) szinten is reprezentatív legyen.

A munkaerő-felmérés negyedéves mintája körzetenként három véletlenszerűen kiválasztott címet tartalmaz, melyből havonta egyet keresnek fel az összeírók. A munkaerő-felmérés keretében 1998-tól negyedévente mintegy 33 000 háztartás és 66 000 személy kerül összeírásra. A mintában alkalmazott egyszerű, rotációs eljárás szerint bármely háztartás, amely valamilyen időpontban belép a mintába, hat egymást követő negyedévben szolgáltat adatokat, majd végleg elhagyja azt. Két egymást követő időszak mintájának a közös része a meghiúsulás miatt kisebb, mint 5/6, ami 100 százalékos válaszolás mellett adódna.

2003-tól a munkaerő-felmérés adatainak teljeskörűsítése a 2001. évi népszámláláson alapuló népességszám-továbbvezetés bázisán történik. Ezzel egy időben

a 2001–2002. évi adatok is újraszámításra és lecserélésre kerültek. Az 1992–2000 közötti adatok teljeskörűsítése az 1990. évi népszámlálás alapján készült súlyrendszerrel történt.

KSH Intézményi kereseti statisztika – KSH IMS

A kereseti adatok legfontosabb forrása a havi (éves) intézményi munkaügyi jelentés. A megfigyelési kört jelenleg a legalább 5 fős létszámú vállalkozások, illetve létszámnagyságtól függetlenül teljes körűen a költségvetési és társadalombiztosítási intézmények, valamint a kijelölt non-profit szervezetek jelentik. Az ettől eltérő vonatkozási kör a forrásnál megjelölésre került.

A keresetek minden esetben a teljes munkaidőben foglalkoztatottakra vonatkoznak. A mindenkor havi átlagkereset részét képezi a kifizetés hónapjában az alapbér, bérpótlékok (ide tartozik a bányászati hűségjutalom és a Széchenyi, illetve a professzori ösztöndíj is), a kiegészítő fizetés, valamint a prémium, a jutalom, a 13. és további havi fizetés is.

A nettó kereset a gazdálkodó szervezetenkénti bruttó átlagkeresetből a munkavállalói járulék, a személyi jövedelemadó, valamint a nyugdíj- és egészségbiztosítási járulék levonásával, illetve az adott évre érvényes járulékküszöb és az alkalmazotti kedvezményre jogosító jövedelemhatár figyelembevételével számított adat. A bruttó keresetből kiinduló nettósítás csak az összes munkavállalót érintő levonásokat kezeli. A személyi jövedelemadó kiszámítása az szja-törvényben szereplő – az adott évre érvényes – sávós adóelőleg-kulcsokkal történik, az adatokat intézményi és havi szinten nettósítják.

A bruttó és nettó kereseti indexek közötti különbség nagysága, és iránya minden évben az adóábra, illetve a kedvezmények (pl. alkalmazotti adókedvezmény) változásaitól függ. Az adott gazdasági ágban az eltérések nagyságát tehát az is befolyásolja, hogy az odatartozó vállalkozások között milyen az aránya azoknak az egyéneknek, akik kiesnek az alkalmazotti adókedvezményből.

Az indexek összehasonlító körre vonatkoznak, figyelembe véve a definícióváltozásokat, illetve az adatgyűjtés körének változásait is. A KSH tradicionálisan a főátlagindexet publikálja keresetnövekedési mutatóként. A keresetváltozás mértéke így a két időszak közötti létszámárnyok eltolódását és a tényleges keresetváltozás hatását együttesen tükrözi. A reálkereset változását a nettó kereseti index és az ugyanezen időszaki fogyasztóiár-index hányadosából képzett index 100 százalék feletti (vagy alatti) értéke adja.

A foglalkozások egységes osztályozási rendszere (FEOR) 1994. január 1-je óta érvényes változata szerint a szellemi állománycsoportba az 1–4. foglalkozási főcsoportba, a fizikaiba pedig az 5–9. foglalkozási főcsoportba tartozókat soroljuk.

KSH Munkaerőmérleg – KSH MEM

A munkaerő-felmérés bevezetése előtt a teljes munkaerő az évenként készülő munkaerőmérleg adott képet a két népszámlálás közötti időszakban.

A munkaerőmérleg, mint neve is mutatja, mérlegszerű elszámolás, amely egy eszmei időpontban (január 1.) állítja szembe a rendelkezésre álló munkaerőt (munkaerőforrás) a munkaerő-felhasználással. A népességet gazdasági aktivitásuk szempontjából veszi számba, megkülönböztetve a munkavállalási korú, illetve munkavállalási koron kívüli népességet. Az adatok forrása az éves és évközi intézményi munkaügyi-statisztikai adatgyűjtés 1992-től, a lakossági munkaerő-felmérés és a népszámlálás adatállományai, a gazdasági szervezetek regisztere, az Országos Egészségbiztosítási Pénztár, az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság, valamint a regisztrációs munkanélküli statisztika.

Egyéb adatforrások

Az 1980. és 1990. évi foglalkoztatási adatok becsléséhez népszámlálási adatok kerültek felhasználásra. Az összefoglaló gazdasági mutatók a nemzetgazdasági mérlegekből, a fogyasztói árstatisztikából, illetve az ipari beszámoló jelentésből származnak. Ezen adatforrások részletes leírása a vonatkozó szakstatisztikai publikációkban szerepel.

FŐBB NMH ADATFORRÁSOK

NFSZ Nyilvántartott állás keresők regiszter adatbázis – NFSZ-REG

A munkanélküliségi adatok másik fő forrása Magyarországon – és a legtöbb fejlett országban – a nyilvántartásba vett (regisztrált) állás keresők egyéni adatait tartalmazó havonta összegyűjtött – ún. adminisztratív rekordokat tartalmazó – hatalmas adatbázis.

A nyilvántartás tulajdonképpen minden állást keresőt tartalmaz, de közülük adott időpontban csak azokat tekintik regisztrált állás keresőnek, aki

- a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat valamelyik kirendeltségén magát állás keresőként nyilvántartásba vetette (vagyis – az alkalmi foglalkoztatásnak minősülő munkaviszony kivételével – nincs munkája, szeretne dolgozni és ehhez kéri a munkaerőpiaci szervezet segítségét);

– a vizsgált időpontban – az egyes hónapok zárónapján – nem nyugdíjas, nem részesül rehabilitációs járadékban, nem nappali tagozatos tanuló, és elhelyezkedése érdekében együttműködik a kirendeltséggel (vagyis a felajánlott megfelelő munkát, munkaerőpiaci szolgáltatást illetve a támogatott képzési lehetőséget elfogadja, illetve a közvetítő/tanácsadó által előírt időpontokban jelentkezik a kirendeltségen).

Amennyiben a nyilvántartásban szereplő személy a zárónapon valamely támogatott foglalkoztatási program keretében dolgozik, vagy munkaerőpiaci képzésben vesz részt, a nyilvántartott állás kereső státusa szünetel.

Ha az ügyfél nem működik együtt a kirendeltséggel, az állás keresők nyilvántartásából kikerül.

A nyilvántartás adatai – adminisztratív rekordjai – nem csak az időponti adatok megállapítását teszik lehetővé, hanem az áramlások, a beáramlás és a kiáramlás megfigyelését is.

Az adatbázis tartalmazza az állás keresési ellátásokat megállapító, törölő valamint szüneteltető határozatok, valamint a számfejtési tételek alapján a pénzbeli ellátást kapók létszámát, segélyezési eseményeit, a bekerülésük és kikerülésük pontos időpontját és a kikerülésük módját (pl. elhelyezkedett, jogosultsága lejárt, kizárt, aktív eszközre ment át stb.) valamint az állás keresési ellátások pénzügyi adatait is (pl. ellátások átlagos havi összege, átlagos kifizetett ellátás zárónapi létszámra, kilépőkre, elhelyezkedettek). Az állás keresési ellátások regisztere a létszámadatokon kívül lehetővé teszi az ellátások átlagos hosszának megfigyelését is.

Az 1991 és 1996 közötti időszakra a nyilvántartás tartalmazza a pályakezdők munkanélküli segélyében részesültek időponti (stock) és áramlási (flow) adatait is. 1997 és 2005 között a rendszer tartalmazta a nyugdíj előtti munkanélküli segélyben részesülőket is.

Állás keresési járadékban részesülők: 2011. szeptember 1-jétől megváltoztak az állás keresési járadék megállapításának és folyósításának feltételei. Az állás keresési járadék két szakasza megszűnt, a jogosultsági idő 270 napról 90 napra csökkent. Az állás keresővé válást megelőző 5 éven belül 360 nap jogosultsági idővel kell rendelkeznie az állás keresőnek (2011. szeptember 1-je előtt 4 éven belül 365 nap volt), így 10 nap munkaviszonyban töltött idő 1 nap folyósítási időnek felel meg (2011. szeptember 1-je előtt 5 nap/1 nap volt). Összege a járulékalap 60%-a, de maximum a jogosultság kezdő napján hatályos kötelező legkisebb munkabér összege (járulékalap: a kérelem benyújtását megelőző négy

naptári negyedévben az érintett jogviszonyokban elért havi átlagos összeg). (Flt.)

Álláskeresési segélyben részesülők: 2011. szeptember 1-jétől megváltoztak az álláskeresési segély megállapításának és folyósításának feltételei. Az „a” és „b” típusú ellátási forma megszűnt, a „c” ellátási formát nyugdíj előtti álláskeresési segély elnevezésként az álláskeresők továbbra is igényelhetik, de a legalább 140 napos álláskeresési járadékra való jogosultság (és kimerítés) 90 napra lecsökkent. (Flt.)

Rendszeres szociális segélyben részesülők: a nyilvántartott álláskeresők közül azok, akik hátrányos munkaerő-piaci helyzetű aktív korúak és jövedelmük kiegészítésére, pótlására pénzübeli szociális ellátásban részesülnek. 2009. január 1-jétől a rendszeres szociális segélyben részesülőket két csoportba sorolták: a rendszeres szociális segélyezettek, a rendelkezésre állási támogatottak. 2011. január 1-jétől a rendelkezésre állási támogatás helyébe új ellátási forma a bérpótló juttatás lépett. 2011. szeptember 1-jétől pedig a bérpótló juttatás elnevezés foglalkoztatást helyettesítő támogatásra változott. (A szociális igazgatásról és a szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. tv.)

A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálathoz bejelentett munkaerő-igények rekordjai alapján havonta hasonló statisztikai feldolgozások készülnek az álláshelyek stock- és flow jellegű adatairól is.

A különböző aktív eszközökben való részvételről, a résztvevők számáról, ki- és beáramlásairól ugyancsak havonta készül részletes statisztika a kifizetett támogatások alapján.

A nyilvántartásokra épülő, havonta készülő, rendkívül részletes – országos, régiónkénti, megyei, kirendeltségi körzetenkénti, sőt településenkénti – statisztika az állami foglalkoztatási szolgálat fő funkciói (közvetítés, járadékfizetés, aktív eszköz támogatást stb.) ellátása közben keletkező adminisztratív rekordok másodlagos feldolgozása alapján készül, tulajdonképpen azoknak igen fontos és hasznos „mellékterméke”.

A Nemzeti Munkaügyi Hivatal (és jogelődei, az FSZH, FH, az OMK, OMMK, ill. az OMKMK) 1989-től havonta publikálja ezen statisztikák főbb adatait. A regisztrált (nyilvántartott) álláskeresőkkel számított relatív mutatók nevezőit a KSH-nak a munkaerő-mérlegben publikált gazdaságilag aktív népesség adata, illetve ennek régiókra és megyékre való lebontása szolgáltatja.

A regisztrált (nyilvántartott) álláskeresők száma és a regisztráltakkal számított ráta értelemszerűen eltér a KSH Munkaerő-felmérés eredményeitől. A különb-

ség fő okai az eltérő fogalomrendszer és az alapvetően különböző megfigyelési/mérési módszer.

NMH Rövidtávú Munkaerőpiaci prognózis – NMH-PROG

A Nemzeti Munkaügyi Hivatal (illetve jogelődei) kezdeményezése alapján és koordinálása mellett a munkaerőpiaci szervezet 1991-től kezdődően évente két alkalommal – márciusban és szeptemberben –, több mint 7500 munkaadó interjú megkérdezésével hajtja végre az ún. rövidtávú prognózis felmérést. 2004-től már csak évente egyszer – szeptember hónapban – kerül sor a felmérésre.

A kérdőív a felkeresett cégek reál- és pénzügyi folyamatai várható alakulását, fejlesztési és munkaerő-gazdálkodási terveit és szándékait tudakolja, rákérdez a konkrét létszámcsökkentési és létszám bővítési terveikre és felméri az aktív eszközökkel kapcsolatos várható igényeiket is.

A kérdőívek megyénként és országos szinten is feldolgozásra kerülnek, hasznos információkat szolgáltatva mindegyik szinten a munkaerőpiaci szervezet munkájának tervezéséhez.

A prognózis-felmérés alkalmat és lehetőséget ad arra, hogy – más forrásokból származó információkat is felhasználva – a megyék ill. a főváros részleteiben elemezzék a munkapiaci helyzetük alakulását és fő tendenciáit, felkészüljenek a rövid távon várható problémák kezelésére, ügyfeleik változó igényeinek kielégítésére.

A rövidtávú prognózisnak csak egyik eredménye maga az előrejelzés. További nagyon fontos „melléktermékei”: a vállalatokkal való rendszeres, személyes kapcsolattartás, a közvetítő-ügyműködés munkakörben dolgozó kérdezőbiztosok szakismeretének, helyismeretének bővülése, a munkaerőpiaci képzés orientálása a megismert igények alapján.

A prognózis-felmérésekhez esetenként különböző kiegészítő kérdéseket, kérdésblokkokat kapcsolva további fontos információkhoz is juthatunk, amelyek a kutatók, a foglalkoztatáspolitikai és/vagy az oktatáspolitikai irányítói tudnak a munkájuk során hasznosítani.

2005-től a felmérést a Nemzeti Munkaügyi Hivatal a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézetével (MKIK GVI) együttműködésben végzi, ami egyebek között azzal az előnnyel is járt, hogy az MKIK GVI kérdezőbiztosai segítségével a mintanagyságot sikerült közel 8000-re megnövelni.

NMH „Bértarifá” felvételek adatbázisai – NMH-BT
A Nemzeti Munkaügyi Hivatal (illetve jogelődei) 1992-től évente hajta végre az egyéni alaplábérek és keresetek megismerését szolgáló, hatalmas mintával dolgozó reprezentatív adatfelvételeket, a Nemzetgazdasági Minisztérium (illetve jogelődei) megbízásából.

Az adatgyűjtés referencia hónapja minden évben a május hónap, de az alaplábéren (alaplábérményen) felüli nem rendszeres kifizetések egy hónapra jutó átlagának meghatározásához ezen kifizetések előző évi teljes összegének 1/12 részét is figyelembe veszik.

A versenyszférában kezdetben csak a 20 fő fölötti cégekre terjedt ki az adatgyűjtés, úgy, hogy minden vállalkozás köteles volt adatot szolgáltatni, de a mintába csak meghatározott napokon született dolgozók kerültek be.

A 10–19 fő közötti cégekre 1996-tól, az 5–9 fő közötti létszámmal dolgozókra pedig 1999-től terjedt ki az adatgyűjtés, úgy, hogy ebben az összes ilyen létszámú cég közül véletlenszerűen kiválasztott mintába bekerülő vállalkozások (kb. 20 százalékkuk) kell csak adatokat szolgáltatassanak, ők viszont minden egyes dolgozójukról.

Az alaplábérek és a teljes kereset-szerkezet adatai Magyarországon csak ezekből az adatfelvételekből ismerhetők meg, így célszerűen az ezekből évente kapott hatalmas adatbázisok szolgálhatnak alapul a szociális partnerek által folytatott bér-érdekegyeztető tárgyalásokhoz.

A költségvetési körben létszámnagságtól függetlenül minden egyes költségvetési intézmény részt vesz az adatszolgáltatásban, mégpedig úgy, hogy a központi bérszámfejtési rendszerhez tartozó intézményeknél az adatszolgáltatás teljes körű, a többi költségvetési intézmény pedig csak a meghatározott napokon született – a mintába bekerült – dolgozókról teljesíti az adatszolgáltatást.

A fegyveres testületek hivatásos (ún. szolgálati jogviszonyos) dolgozóira csak 1999-től kezdődően terjed ki az adatgyűjtés.

1992 előtt 3 évenként került sor hasonló adatgyűjtésekre, így már 1983, 1986 és 1989 évekről is rendelkezünk egy-egy hatalmas adatállománnyal.

A mintába bekerült minden egyes dolgozóról rendelkezésre állnak a következő adatok:

- a munkáltató ágazata, létszámnagsága, a munkavégzés telephelye, a gazdálkodási forma, a tulajdonosi szerkezet;
 - a munkavállaló bérbesorolása, foglalkozása, neme, kora, iskolai végzettsége.
- Az egyéni adatokat tartalmazó hatalmas adatbázisok alapján minden évben elkészülnek a következő feldolgozások:
- a szociális partnerek által egyeztetett, a bér-érdekegyeztetéshez alkalmazott ún. standard feldolgozások (amelyeket az érdekegyeztető tárgyalásokban részt vevő valamennyi konföderáció megkap);
 - modellszámítások a minimálbér emelés várható hatásainak meghatározása céljából;
 - a minisztérium igényei alapján készülő feldolgozások a kereseti arányok elemzéséhez és bemutatásához;
 - feldolgozások az évente megjelenő négykötetes adattárhoz (nemzetgazdaság összesen, versenyszféra, költségvetési szféra, területi kötet), illetve ennek CD-s vázatához.

A teljes adatbázist átveszi minden évben a KSH és egyes nemzetközi adatszolgáltatásokat ennek felhasználásával tud teljesíteni (pl. az ILO ill. az OECD felé). Az OECD részére a Nemzeti Munkaügyi Hivatal is rendszeresen készít speciális feldolgozásokat.

Az egyéni adatokat tartalmazó adatbázis lehetővé teszi a benne szereplő ismérvek tetszés szerinti kombinációjával képzett csoportokra készülő feldolgozásokat és a különböző csoportok összetételének figyelembe vételével történő reális alaplábér-, illetve kereset szerinti összehasonlításokat, az alaplábérek és keresetek szóródásának, differenciáltságának vizsgálatát.

2002-től a felvételeken jelentős módosítások történtek annak érdekében, hogy a felmérés teljes mértékben megfeleljen az EU-ban négyévenként kötelező ún. keresetszerkezet felmérés (Structure of Earnings Survey) előírásainak. A változások egyik lényeges eleme, hogy 2002 óta az adatgyűjtés kiterjed a részmunkaidőben foglalkoztatottakra is.

Az EU rendelkezéseinek megfelelően a 2002-es, a 2006-os és a 2010-es felvételek elemi adatait – anonim formában – átadtuk az Eurostat-nak.

MUNKAPIACI KUTATÁSOK
VÁLOGATOTT BIBLIOGRÁFIA
2011-2012

Válogatás magyarországi és külföldi könyvek,
folyóiratok, műhelytanulmányok, statisztikai
kiadványok, nemzetközi szervezetek munka-
piaci témájú szakirodalmából

Összeállította
BÁLINT ÉVA

I. Válogatás a hazai szakirodalomból

Könyvek

Könyvfejezetek

Folyóiratcikkek

Műhelytanulmányok

Statisztikai kiadványok

II. Válogatás a külföldi szakirodalomból

Könyvek

Könyvfejezetek

Folyóiratcikkek

Műhelytanulmányok

Nemzetközi szervezetek kiadványai

I. VÁLOGATÁS A HAZAI SZAKIRODALOMBÓL

Könyvek

- ADLER JUDIT–FREY MÁRIA–KOLTAI LUCA–SIMONYI ÁGNES: *A jövő munkahelyeiért. I. kötet. Kitekintés a hazai foglalkoztatáspolitikai elötte álló kihívásokra az uniós foglalkoztatáspolitikai keretek tükrében. Összefoglaló és háttér tanulmányok.* Hétfá Elemző Központ, 2011, 209 p.
- BALÁS GÁBOR–BOGNÁR FRUZZINA–BORBÁS GABRIELLA–CSITE ANDRÁS–HERCZEG BÁLINT–KISS GÁBOR–RESZKETŐ PETRA–SCHARLE ÁGOTA–SZABÓ-MORVAI ÁGNES–VÁRADI BALÁZS–VONA MÁTÉ: *A jövő munkahelyeiért. II/A kötet. Adalékok egy magyar foglalkoztatáspolitikai stratégiához. Összefoglaló és háttér tanulmányok.* Készült a Foglalkoztatási Hivatal megbízásából Hétfá Elemző Központ, 2011, 293 p.
- BALÁS GÁBOR (kiad.): *A jövő munkahelyeiért. II/B kötet. Módszertani függelék.* Készült a Foglalkoztatási Hivatal megbízásából. Hétfá Elemző Központ, 2011, 282 p.
- CZIBERE IBOLYA: *Nők mélyszegénységben. Személyes életvilágok és cselekvési perspektívák a mélyszegénységben élő nők mindennapjaiban.* Debrecen, L'Harmattan Kiadó–Kossuth Lajos Tudományegyetem Bölcsészettudományi Kar, 2012, 243 p.
- CSERNOVITZ ADÉL–SZEGEDI ESZTER (szerk.): *Munkaerőpiac-orientált felsőoktatás. Ötletek, bevált gyakorlatok az „Új készségek és munkahelyek” nevű európai kezdeményezéshez.* Budapest, Tempus Alapítvány, 2012, 75 p.
- FAZEKAS KÁROLY–KÉZDI GÁBOR (szerk.): *Munkaerőpiaci tükör, 2011. Közelkép: Foglalkoztatáspolitikai programok hatásvizsgálata.* Budapest, MTA Közgazdaságtudományi Intézet–Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2011. 359 p.
- FAZEKAS KÁROLY–KÉZDI GÁBOR (eds.): *The Hungarian Labour Market 2011. The Evaluation of Active Labour Market Programs.* Budapest, Research Centre for Economic and Regional Studies, HAS–National Employment Non-profit Public Company Ltd., 2012, 320 p.
- FAZEKAS KÁROLY–SCHARLE ÁGOTA (szerk.): *Nyugdíj, segély, közmunka. A magyar foglalkoztatáspolitikai két évtizede, 1990–2010.* Budapest, Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet–MTA KRTK Közgazdaságtudományi Intézet, 2012, 306 p. e-book.
- FAZEKAS KÁROLY–SCHARLE ÁGOTA (eds.): *From pensions to public works. Hungarian employment policy from 1990 to 2010.* Budapest, Budapest Institute for Policy Analysis, Institute of Economics–Research Centre for Economic and Regional Studies, Hungarian Academy of Sciences, 2012, 302 p. e-book.
- SCHLEICHER NÓRA (szerk.): *Felsőoktatás és munkaerőpiac. Tények, vélemények, tapasztalatok.* Budapest, Budapesti Kommunikációs és Üzleti Főiskola, 2012, 221 p.

Könyvfejezetek

- BÓDIS LAJOS: *Álláskeresők és munkaadók tájékoztatása – érdekeltségek.* Megjelent: *Fazekas Károly–Scharle Ágota (szerk.): Nyugdíj, segély, közmunka. A magyar foglalkoztatáspolitikai két évtizede, 1990–2010.* Budapest, Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet–MTA KRTK Közgazdaságtudományi Intézet, 2012, p. 224–237.
- BÓDIS LAJOS: *Informing jobseekers and employers – interests.* In: *Fazekas Károly–Scharle Ágota (eds.): From pensions to public works. Hungarian employment policy from 1990 to 2010.* Budapest Institute for Policy Analysis–Institute of Economics, Research Centre for Economic and Regional Studies, HAS, 2012, p. 220–233.
- BÓDIS LAJOS: *Organizational capacity, organizational learning.* In: *Fazekas Károly–Scharle Ágota (eds.): From pensions to public works. Hungarian employment policy from 1990 to 2010.* Budapest Institute for Policy Analysis–Institute of Economics, Research Centre for Economic and Regional Studies, HAS, 2012, p. 104–116.
- BÓDIS LAJOS: *Szervezeti kapacitások, szervezeti tanulás.* Megjelent: *Fazekas Károly–Scharle Ágota (szerk.): Nyugdíj, segély, közmunka. A magyar foglalkozta-*

- táspolitikai két évtizede, 1990–2010. Budapest, Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet–MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, 2012, p. 107–120.
- BÓDIS LAJOS–CSERES-GERGELY ZSOMBOR–GALASI PÉTER: **Álláskereső és munkaadók tájékoztatása – eszköztár.** Megjelent: *Fazekas Károly–Scharle Ágota* (szerk.): Nyugdíj, segély, közmunka. A magyar foglalkoztatáspolitikai két évtizede, 1990–2010. Budapest, Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet–MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, 2012, p. 210–223.
- BÓDIS LAJOS–CSERES-GERGELY ZSOMBOR–GALASI PÉTER: **Informing jobseekers and employers – toolkit.** In: *Fazekas Károly–Scharle Ágota* (eds.): From pensions to public works. Hungarian employment policy from 1990 to 2010. Budapest, Budapest Institute for Policy Analysis–Institute of Economics, Research Centre for Economic and Regional Studies HAS, 2012, p. 206–219.
- BÓDIS LAJOS–KELLER JUDIT: **Local government.** In: *Fazekas Károly–Scharle Ágota* (eds.): From pensions to public works. Hungarian employment policy from 1990 to 2010. Budapest, Budapest Institute for Policy Analysis–Institute of Economics, Research Centre for Economic and Regional Studies HAS, 2012, p. 62–75.
- BÓDIS LAJOS–KELLER JUDIT: **Települési önkormányzatok.** Megjelent: *Fazekas Károly–Scharle Ágota* (szerk.): Nyugdíj, segély, közmunka. A magyar foglalkoztatáspolitikai két évtizede, 1990–2010. Budapest, Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet–MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, 2012, p. 63–76.
- BUSCH IRÉN–CSERES-GERGELY ZSOMBOR: **A munkapiac intézményi környezetének alakulása 2010 szeptembere és 2011 szeptembere között.** Megjelent: *Fazekas Károly–Kézdi Gábor* (szerk.): Munkaerőpiaci tükrök, 2011. Budapest, MTA Közgazdaságtudományi Intézet–Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2011, p. 205–251.
- BUSCH IRÉN–CSERES-GERGELY ZSOMBOR: **Institutional environment of the labour market between September 2010 and September 2011.** In: *Fazekas Károly–Kézdi Gábor* (eds.): The Hungarian Labour Market, 2011. Budapest, Research Centre for Economic and Regional Studies, HAS–National Employment Non-profit Public Company Ltd., 2012, p. 179–221.
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR: **Kenőanyag a munkapiac fogaskerekei közé? Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat modernizációjának (HEFOP 1.2) hatásbecslése.** Megjelent: *Fazekas Károly–Kézdi Gábor* (szerk.): Munkaerőpiaci tükrök, 2011. Budapest, MTA Közgazdaságtudományi Intézet–Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2011, p. 91–112.
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR–GALASI PÉTER: **A szakpolitika-alkotás információs bázisa, hatásvizsgálatok.** Megjelent: *Fazekas Károly–Scharle Ágota* (szerk.): Nyugdíj, segély, közmunka. A magyar foglalkoztatáspolitikai két évtizede, 1990–2010. Budapest, Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet, MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, 2012, p. 91–106.
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR–SCHARLE ÁGOTA: **Evaluating the impact of Hungarian labour market policies.** In: *Fazekas Károly–Kézdi Gábor* (eds.): The Hungarian Labour Market, 2011. Budapest, Research Centre for Economic and Regional Studies, HAS–National Employment Non-profit Public Company Ltd., 2012, p. 160–172.
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR–SCHARLE ÁGOTA: **Foglalkoztatáspolitikai programok hatásvizsgálatának tanulságai Magyarországon.** Megjelent: *Fazekas Károly–Kézdi Gábor* (szerk.): Munkaerőpiaci tükrök, 2011. Budapest, MTA Közgazdaságtudományi Intézet–Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2011, p. 186–197.
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR–SZŐKE BÁLINT: **A magyarországi munkapiac 2010–2011-ben.** Megjelent: *Fazekas Károly–Kézdi Gábor* (szerk.): Munkaerőpiaci tükrök, 2011. Budapest, MTA Közgazdaságtudományi Intézet–Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2011, p. 17–41.
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR–SZŐKE BÁLINT: **The Hungarian labour market in 2010–2011.** In: *Fazekas Károly–Kézdi Gábor* (eds.): The Hungarian Labour Market, 2011. Budapest, Research Centre for Economic and Regional Studies, HAS–National Employment Non-profit Public Company Ltd., 2012, p. 15–38.
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR: **Greasing the wheels of the labour market? Impact estimation of modernising the public employment service (project HRDOP 1.2).** In: *Fazekas Károly–Kézdi Gábor* (eds.): The Hungarian Labour Market, 2011. Budapest, Research Centre for Economic and Regional Studies, HAS–National Employment Non-profit Public Company Ltd., 2012, p. 82–95.
- CSOBA JUDIT–NAGY ZITA ÉVA: **A magyarországi képzési, bértámogatási és közfoglalkoztatási programok hatásvizsgálata.** Megjelent: *Fazekas Károly–Kézdi Gábor* (szerk.): Munkaerőpiaci tükrök, 2011. Budapest, MTA Közgazdaságtudományi Intézet–Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2011, p. 113–143.

- CSOBA JUDIT–NAGY ZITA ÉVA: [The evaluation of training, wage subsidy and public works programs in Hungary](#). In: *Fazekas Károly–Kézdi Gábor* (eds.): *The Hungarian Labour Market*, 2011. Budapest, Research Centre for Economic and Regional Studies, HAS–National Employment Non-profit Public Company Ltd., 2012, p. 96–122.
- FAZEKAS KÁROLY–SCHARLE ÁGOTA: [Munkaerő-piaci láttelel](#). Megjelent: *Fazekas Károly–Scharle Ágota* (szerk.): *Nyugdíj, segély, közmunka. A magyar foglalkoztatáspolitikai két évtizede, 1990–2010*. Budapest, Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet, MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, 2012, p. 2–7.
- FAZEKAS KÁROLY–SCHARLE ÁGOTA: [Structural problems of the Hungarian labour market](#). In: *Fazekas Károly–Scharle Ágota* (eds.): *From pensions to public works. Hungarian employment policy from 1990 to 2010*. Budapest, Budapest Institute for Policy Analysis, Institute of Economics, Research Centre for Economic and Regional Studies HAS, 2012, p. 2–7. e-book.
- GALASI PÉTER–NAGY GYULA: [Active labour market measures](#). In: *Fazekas Károly–Scharle Ágota* (eds.): *From pensions to public works. Hungarian employment policy from 1990 to 2010*. Budapest, Budapest Institute for Policy Analysis, Institute of Economics, Research Centre for Economic and Regional Studies HAS, 2012, p. 179–189.
- GALASI PÉTER–NAGY GYULA: [Aktív munkaerő-piaci eszközök](#). Megjelent: *Fazekas Károly–Scharle Ágota* (szerk.): *Nyugdíj, segély, közmunka. A magyar foglalkoztatáspolitikai két évtizede, 1990–2010*. Budapest, Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet, MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, 2012, p. 182–193.
- HUDOMIET PÉTER–KÉZDI GÁBOR: [International evidence on the impact of active labour market programs](#). In: *Fazekas Károly–Kézdi Gábor* (eds.): *The Hungarian Labour Market*, 2011. Budapest, Research Centre for Economic and Regional Studies, HAS–National Employment Non-profit Public Company Ltd., 2012, p. 65–81.
- KÉZDI GÁBOR: [A programok hatásvizsgálatának módszertana](#). Megjelent: *Fazekas Károly–Kézdi Gábor* (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrök*, 2011. Budapest, MTA Közgazdaságtudományi Intézet–Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2011, p. 54–71.
- KÉZDI GÁBOR: [Methods for assessing the impact of active labour market programs](#). In: *Fazekas Károly–Kézdi Gábor* (eds.): *The Hungarian Labour Market*, 2011. Budapest, Research Centre for Economic and Regional Studies, HAS–National Employment Non-profit Public Company Ltd., 2012, p. 49–64.
- KISS ISTVÁN–RÉPÁCZKY RITA: [Új készségek és munkahelyek. A kompetencia megközelítésre épülő szolgáltatások szerepe a foglalkoztathatóság javításában](#). Megjelent: *Csernovitz Adél–Szegeci Eszter* (szerk.): *Munkaerőpiac-orientált felsőoktatás. Ötletek, bevált gyakorlatok az „Új készségek és munkahelyek” nevű európai kezdeményezéshez*. Tempus Alapítvány, Budapest, 2012, p. 7–23.
- KÖLLŐ JÁNOS: [A család és a munka összeegyeztetése. A gyermeknevelési támogatások hatásai](#). Megjelent: *Fazekas Károly–Scharle Ágota* (szerk.): *Nyugdíj, segély, közmunka. A magyar foglalkoztatáspolitikai két évtizede, 1990–2010*. Budapest, Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet–MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, 2012, p. 238–246.
- KÖLLŐ JÁNOS: [Minimum wage regulation](#). In: *Fazekas Károly–Scharle Ágota* (eds.): *From pensions to public works. Hungarian employment policy from 1990 to 2010*. Budapest, Budapest Institute for Policy Analysis, Institute of Economics, Research Centre for Economic and Regional Studies HAS, 2012, p. 139–152.
- KÖLLŐ JÁNOS: [Reconciliation of work and family life. The impact of child allowances](#). In: *Fazekas Károly–Scharle Ágota* (eds.): *From pensions to public works. Hungarian employment policy from 1990 to 2010*. Budapest, Budapest Institute for Policy Analysis, Institute of Economics, Research Centre for Economic and Regional Studies HAS, 2012, p. 234–242.
- KÖLLŐ JÁNOS: [Rész munkaidő és más atipikus foglalkoztatási formák](#). Megjelent: *Fazekas Károly–Scharle Ágota* (szerk.): *Nyugdíj, segély, közmunka. A magyar foglalkoztatáspolitikai két évtizede, 1990–2010*. Budapest, Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet–MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, 2012, p. 194–209.
- KÖLLŐ JÁNOS–SCHARLE ÁGOTA: [A közcélú foglalkoztatás kibővülésének hatása a tartós munkanélküliségre](#). Megjelent: *Fazekas Károly–Kézdi Gábor* (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrök*, 2011. Budapest–MTA Közgazdaságtudományi Intézet–Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2011, p. 145–160.
- KÖLLŐ JÁNOS–SCHARLE ÁGOTA: [The impact of the expansion of public works programs on long-term unemployment](#). In: *Fazekas Károly–Kézdi Gábor* (eds.): *The Hungarian Labour Market*, 2011. Budapest, Research Centre for Economic and Regional Studies HAS–National Employment Non-profit Public Company Ltd., 2012, p. 123–137.

- NAGY GYULA: [Az álláskereső ösztönzése együttműködési feltételekkel](#). Megjelent: *Fazekas Károly–Scharle Ágota* (szerk.): Nyugdíj, segély, közmunka. A magyar foglalkoztatáspolitikai két évtizede, 1990–2010. Budapest, Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet–MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, 2012, p. 121–133.
- NAGY GYULA: [Using eligibility criteria to stimulate job search](#). In: *Fazekas Károly–Scharle Ágota* (eds.): From pensions to public works. Hungarian employment policy from 1990 to 2010. Budapest, Budapest Institute for Policy Analysis–Institute of Economics, Research Centre for Economic and Regional Studies HAS, 2012, p. 117–129.
- ### Folyóiratcikkek
- BALATONI ANDRÁS–TÓTH G. CSABA: [Az új magyar adósságszabály értékelése](#). *Közgazdasági Szemle*, 59. évf. 10. p. 1107–1137.
- BÁLINT LAJOS: [Migrációs folyamatok Pécssett a regiszter adatok tükrében](#). *Területi Statisztika*, 15. évf. 1. sz. 2012, p. 68–78.
- BÉKÉS GÁBOR–MURAKÖZY BALÁZS: [Magyar gazellák. A gyors növekedésű vállalatok jellemzői és kialakulásuk elemzése](#). *Közgazdasági Szemle*, 59. évf. 3. p. 233–262.
- BORBÉLY-PECZE TIBOR BORS: [Átalakuló ifjúsági pályautak](#). *Munkaügyi Szemle*, 56. évf. 4.sz. 2012, p. 79–83.
- BORBÉLY-PECZE TIBOR BORS–KOVÁCS TIBOR–RÉPÁCZKI RITA: [Az életpálya-tanácsadás, mint a foglalkoztathatóságot és képezhetőséget támogató nemzeti rendszer](#). *Munkaügyi Szemle*, 55. évf. 4. sz. 2011. p. 84–94.
- BORGULYA ISTVÁNNÉ VETŐ ÁGNES: [A munkával kapcsolatos értékek és attitűdök változása Közép-Kelet Európában a XXI. század első évtizedében](#). *Vezetéstudomány*, 43. évf. 4. sz. 2012, p. 23–35.
- CSERHÁTI ILONA–DOBSZAYNÉ HENNEL JUDIT–TAKÁCS TIBOR: [Mikroszimuláció alkalmazása a munkaügyi statisztikában](#). *Statisztikai Szemle*, 90. évf. 9. sz. 2012, p. 844–861.
- FARKAS FERENCNÉ–BALOGH GÁBOR–SIPOS NORBERT: [Kapcsolati háló, egyediség és tehetség a munkaerő-piaci átmenetben. Diplomás pályakövetés a Pécsi Közgázcon](#). *Munkaügyi Szemle*, 55. évf. 4. sz. 2011. p. 58–67.
- GÁBOR R. ISTVÁN: [A magyar minimálbér-szabályozás és hatása a foglalkoztatásra, különösen 2000-től napjainkig](#). *Közgazdaság*, 7. évf. 1. sz. 2012, p. 123–146.
- GÁBOR R. ISTVÁN: [A minimálbér foglalkoztatási hatása](#). *Munkaügyi Szemle*, 56. évf. 1.sz. 2012, p. 10–18.
- GÁBOR R. ISTVÁN: [Munkavásárlás vagy dolgozóbérlés? Elmélkedés a munkaviszony közgazdasági értelmezéséről](#). *Közgazdasági Szemle*, 59. évf. 9. sz. 2012, p. 1005–1013.
- GÁL RÓBERT IVÁN–SIMONOVITS ANDRÁS: [A magyar nyugdíjrendszer éves hozamrátái](#). *Közgazdasági Szemle*, 59. évf. 9. sz. 2012, p. 963–987.
- HAJDU GÁBOR–HAJDU TAMÁS: [Elégedettség és relatív jövedelem](#). *Szociológiai Szemle*, 21. évf. 3. sz. 201. p. 83–106.
- HERMANN ZOLTÁN–VARGA JÚLIA: [A népesség iskolázottságának előrejelzése 2020-ig. Iskolázási mikroszimulációs modell \(ISMÍK\)](#). *Közgazdasági Szemle*, 59. évf. 7–8. sz. 2012, p. 854–891.
- JAKAB M. ZOLTÁN–KÓNYA ISTVÁN: [Munkapiaci sűrűlódások DSGE modellekben](#). *Közgazdasági Szemle*, 59. évf. 9. sz. 2012, p. 933–962.
- JUHÁSZ JUDIT–MAKARA PÉTER–MAKARA ESZTER: [A munkaerő-piaci integráció kihívásai Magyarországon. A harmadik országbeli munkavállalók beilleszkedésének esélyei és korlátai](#). *Munkaügyi Szemle*, 56. évf. 1. sz. 2012, p. 33–42.
- KASZÁS-KORÉN ANDREA: [A nők munkaerő-piaci versenyképessége](#). *Humánpolitikai Szemle*, 23. évf. 7–8. sz. 2012, p. 31–40.
- KERTESI GÁBOR–KÉZDI GÁBOR: [A roma és nem roma tanulók teszteredményei közti különbségekről és e különbségek okairól](#). *Közgazdasági Szemle*, 59. évf. 7–8. sz. 2012, p. 798–853.
- KONCZ KATALIN: [A válság hatása a foglalkoztatottság és a munkanélküliség alakulására az Európai Unióban és Magyarországon](#). *Munkaügyi Szemle*, 56. évf. 4. sz. 2012, p. 12–23.
- KONCZ KATALIN: [Foglalkoztatási célkitűzések és a válság](#). *Statisztikai Szemle*, 90. évf. 2–3. sz. 2012, p. 165–187.
- KRISZTIÁN BÉLA–RUZSA CSABA–TIBOLD MÁTYÁS: [Foglalkoztatásbővítés – jövedelemtermelés – bányászat a Dél-Dunántúlon](#). *Munkaügyi Szemle*, 56. évf. 4. sz. 2012, p. 31–42.
- LAKATOS JUDIT: [Új uniós mutatók a munkanélküliségi ráta információtartalmának kiegészítésére](#). *Statisztikai Szemle*, 90. évf. 2–3. sz. 2012, p. 206–214.

- LEEUVEN, BAS VAN–FÖLDVÁRI PÉTER: [Capital accumulation and growth in Hungary, 1924–2006](#). Acta Oeconomica, Vol. 61. No. 2. 2011. 143–167.
- LINDNER SÁNDOR: A foglalkoztatottak száma és munkajövedelme 2011. évben. Humánpolitikai Szemle, 23. évf. 3. sz. 2012, p. 16–22.
- LINDNER SÁNDOR: A létszám és kereset alakulása 2011 első kilenc hónapjában. Humánpolitikai Szemle, 23. évf. 1. sz. 2012, p. 20–26.
- LINDNER SÁNDOR: A munkaerőpiac 2012. első negyedévi jellemzői. Humánpolitikai Szemle, 23. évf. 6. sz. 2012, p. 26–32.
- MIHÁLYFFY LÁSZLÓ: [Munkapiaci áramlások, konzisztencia – egy alternatív megoldás](#). Statisztikai Szemle, 90. évf. 5. sz. 2012, p. 394–423.
- MORVAY ENDRE: [Munkapiac keresési súrlódásokkal](#). Közgazdasági Szemle, 59. évf. 2. sz. 2012, p. 139–163.
- MORVAY ENDRE: Sztochasztikus ciklikus munkaerő-áramlás a visegrádi országokban. Statisztikai Szemle, 90. évf. 9. sz. 2012, p. 815–843.
- MUNKÁCSY FERENC (összeáll.): [Alapozó tanulmányok a munkaerő-piaci prognózishoz](#). Munkaügyi Szemle, 56. évf. 3. sz. 2012, p. 111–129.
- NAGY GYULA: A munkaerő-toborzás és -felvétel információs csatornáit. Munkaügyi Szemle, 56. évf. 4. sz. 2012, p. 70–78.
- NÉMETHNÉ PÁL KATALIN–PAPANÉK GÁBOR: Foglalkoztatásbővítési kilátások és akadályok az üzleti szférában. Vezetéstudomány, 43. évf. 2. sz. 2012, p. 29–42.
- PÁSZTOR ISTVÁN ZOLTÁN–PÉNZES JÁNOS: Foglalkoztatási krízis és jövedelmi periferezálódás Északkelet-Magyarországon a roma népesség arányainak tükrében. Területi Statisztika, 52. évf. 4. sz. 2012, p. 353–371.
- RADÓ MÁRTA: A nyugdíjba vonulási döntések önkéntessége. Munkaügyi Szemle, 56. évf. 2. sz. 2012, p. 52–63.
- RÉDEI MÁRIA: A Magyarországra irányuló nemzetközi migráció jellemzői az ezredfordulót követően. Munkaügyi Szemle, 56. évf. 2. sz. 2012, p. 31–43.
- SZABÓ NIKOLETT–SZRETYKÓ GYÖRGY: A megváltozott munkaképességűek munkaerő-piaci helyzete és lehetőségei (1. rész). Humánpolitikai Szemle, 23. évf. 9. sz. 2012, p. 3–13.
- T. KISS JUDIT: [A humán tőke statisztikai mérhetősége](#). Statisztikai Szemle, 90. évf. 1. sz. 2012, p. 64–88.
- TARDOS KATALIN: A megváltozott munkaképességű személyek munkahelyi integrációja. Munkaügyi Szemle, 56. évf. 3. sz. 2012, p. 33–39.
- TARDOS KATALIN: Magyarországi trendek a munkahelyi esélyegyenlőség alakulásában. Munkaügyi Szemle, 56. évf. 2. sz. 2012, p. 44–51.

Műhelytanulmányok

- ADLER JUDIT–STOCKER MIKLÓS: [Kompetencia alapú, output orientált oktatás az ideális foglalkoztathatóság érdekében](#). BCE Vállalatgazdaságtan Intézet, Budapest, 2012, Műhelytanulmány, TM 60. sz.
- BALATONI ANDRÁS–TÓTH G. CSABA: [Az új magyar adósságszabály értékelése](#). Budapest, Századvég Gazdaságkutató Zrt. Műhelytanulmányok 2012/ 2.
- BÉKÉS GÁBOR–MURAKÖZY BALÁZS: [Magyar gazellák: gyors növekedésű vállalatok jellemzői és kialakulásuk elemzése Magyarországon](#). Budapest, MTA KRTK, BCE, BWP 2011/9.
- CSITE ANDRÁS–CZALLER LÁSZLÓ–GEAMBAŞU RÉKA–KISS NORBERT–MIKE KÁROLY–RADNAI RITA–TÓTH ÁGNES–VÍGVÁRI DOROTTYA: [Kutatás az alacsony képzettségű munkaadók iránti kereslet növekedését segítő kormányzati megoldások feltárására](#). Budapest, Hétfő Kutatóintézet, 2012.
- DRUANT, MARTINE–FABIANI, SILVIA–KÉZDI GÁBOR–LAMO, ANA–MARTINS, FERNANDO–SABBATINI, ROBERTO: [How are firms' wages and prices linked. Survey evidence in Europe](#). MNB Occasional Papers, Budapest, No. 102. 2012.
- EARLE, JOHN SUTHERLAND–TELEGDY ÁLMOS: [Medium-Term Industrial Labor Demand Forecast](#). BWP, 2011/11. MTA KRTK–BCE, Budapest.
- EARLE, JOHN SUTHERLAND–TELEGDY ÁLMOS: [Long-Term Industrial Labor Demand Forecast](#). MTA KRTK–BCE, Budapest, BWP 2011/10.
- ELEK PÉTER–KÖLLŐ JÁNOS–REIZER BALÁZS–SZABÓ PÉTER ANDRÁS: [Detecting Wage Under-reporting using a Double Hurdle Model](#). BWP, 2012/1. MTA KRTK–BCE, Budapest.
- HARASZTOSI PÉTER: [Growth in Hungary 1994–2008. The role of capital, labour, productivity and reallocation](#). MNB Working Papers, Budapest, 2011/12.
- HÁRS ÁGNES: [Atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon a kilencvenes és a kétezres években](#). BWP, 2012/7. MTA KRTK–BCE, Budapest.
- KÁTAY GÁBOR: [Downward Wage Rigidity in Hungary](#). Budapest, MNB Working Papers No. 9. 2011.
- KENGYEL ÁKOS: [Emberi erőforrások és versenyképesség. Az egész életen át tartó tanulás az Európai Unió oktatáspolitikájában](#). Budapesti Corvinus Egyetem, Világ gazdasági Tanszék, Műhelytanulmány.

- KENGYEL ÁKOS: [Employment and the Social Economy. EU Funding Opportunities for Developing Human Resources](#). Corvinus University of Budapest, Department of World Economy, Working paper, Budapest, 2012.
- KÉZDI GÁBOR–KÓNYA ISTVÁN: [Wage setting in Hungary. Evidence from a firm survey](#). MNB Occasional Papers No. 103. Magyar Nemzeti Bank, Budapest, 2012.
- KISS ÁRON–MOSBERGER PÁLMA: [The elasticity of taxable income of high earners. Evidence from Hungary](#). Budapest, MNB Working Papers, 2011/11. Magyar Nemzeti Bank, Budapest, 2011.
- LAUŠEV, JELENA: [Public-Private Earnings Differentials during Economic Transition in Hungary](#). BWP, 2012/2. MTA KRTK–BCE, Budapest.
- LOVÁSZ ANNA–RIGÓ MARIANN: [Vintage Effects, Ageing and Productivity](#). BWP, 2012/3. MTA KRTK–BCE, Budapest.
- RESZKETŐ PETRA–SCHARLE ÁGOTA–VÁRADI BALÁZS: [A foglalkoztatással kapcsolatos adminisztratív terhek Magyarországon](#). Hétfő Elemző Központ Kft., 2011.
- SCHARLE ÁGOTA–KOC SIS GÁBOR: [A kordedvezményes szolgálati nyugdíjszabályok szigorítása. Elméleti háttér és alternatívák a nemzetközi gyakorlatban](#). Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet, Budapest, 2011.
- SIMONOVITS ANDRÁS: [Does higher tax morale imply higher optimal labor income tax rate?](#) Discussion papers, MT-DP 2012/18. Institute of Economics, Research Centre for Economic and Regional Studies HAS, Budapest, 2012, 17 p.
- TELEGDY ÁLMOS–EARLE, JOHN SUTHERLAND: [Who Creates Jobs in Hungary? The Role of Entering, Exiting and Continuing Firms Before and During the Crisis](#). BWP 2011/8. MTA KRTK–BCE, Budapest.
- TELEGDY ÁLMOS–EARLE, JOHN SUTHERLAND: [Who Creates Jobs in Hungary? The Role of Entering, Exiting and Continuing Firms Before and During the Crisis](#). BWP 2011/8. MTA KRTK–BCE, Budapest.
- VISZKIEVICZ, ANDRÁS: [Egyéni számlás öregségi nyugdíjrendszer Magyarországon. A svéd modell alkalmazásának lehetőségei](#). Műhelytanulmányok, 2011/1. Századvég Gazdaságkutató Zrt. Budapest.
- Statisztikai kiadványok**
- Központi Statisztikai Hivatal*
- [A foglalkoztatottság és a munkanélküliség regionális különbségei](#), 2011. 2012. június 13.
- Budapest statisztikai zsebkönyve, 2011. 2012. július 17.
- [Keresetalakulás, 2002–2012. I. negyedév](#). 2012. július 19.
- [Létminimum](#), 2011. 2012. június 4.
- Magyar statisztikai évkönyv, 2011. 2012. augusztus 27.
- [Megváltozott munkaképességűek a munkaerőpiacon, 2011](#). 2012 május 25.
- Megyék, régiók statisztikai zsebkönyve, 2011. 2012. július 17.
- [Munkaerő-piaci helyzetkép, 2011](#). Statisztikai tükör, 14. sz. 2012. március 5.
- [Munkaerőpiac–Adatok–STADAT](#).
- MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet Adatbank.*
- [Munkapiaci előrejelzések](#).
- NFSZ**
- [2011. évi bér és kereset statisztikai adatok](#). Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat.
- [Munkaügyi adattár 2012](#). Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat.
- [A nyilvántartott álláskeresők \(munkanélküliek\), a passzív ellátásban részesülők és a bejelentett álláshelyek fontosabb jellemzőinek adattára 2000–2012, havonta](#). Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat.
- [Foglalkoztatási helyzetkép 2012, I. félév](#). Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat.
- [Munkaerő-piaci helyzetkép a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai alapján, 2011](#). Budapest, Nemzeti Munkaügyi Hivatal Kutatási és Elemzési Főosztály, 2012.
- Századvég**
- [Makrogazdasági monitor és konjunktúraelemzés 2012, június](#). Budapest, Századvég Gazdaságkutató Zrt, 2012, június 15.
- [Munkaerő-piaci monitor 2011. december](#). Budapest, Századvég Gazdaságkutató Zrt., 2011. december 15.

II. VÁLOGATÁS A KÜLFÖLDI SZAKIRODALOMBÓL

Könyvek

- BLANPAIN, ROGER: *Labour Markets, Industrial Relations and Human Resources Management in Europe. From Recession to Recovery.* Kluwer Law International, 2012, 272 p.
- BROUGHTON, ANDREA–VACAS, CARLOS: *Flexicurity: actions at company level.* European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2012, 75 p.
- EHRENBERG, RONALD G.–SMITH, ROBERT S.: *Modern labor economics. Theory and public policy.* Prentice-Hall, Boston, 11. int. ed., 2012, 650 p.
- FIELDS, GARY S.: *Working hard, working poor. A global journey.* Oxford University Press, New York–Oxford, 2012, 230 p.
- GEDDES, ANDREW–BOSWELL, CHRISTINA: *Migration and mobility in the European Union.* Palgrave Macmillan, Houndmills, New York, 2011, 272 p.
- GORZELAK, GRZEGORZ–GOH, CHOR-CHING–FAZEKAS, KÁROLY (eds.): *Adaptability and change. The regional dimensions in Central and Eastern Europe.* Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warsaw, 2012, 408 p.
- GUARDIANCICH, IGOR: *Pension reforms in Central, Eastern, and Southeastern Europe. From post-Socialist transition to the global financial crisis.* Routledge, New York, 2012, 304 p.
- HIROSE, KENICHI (ed.): [Pension reform in Central and Eastern Europe. In times of crisis, austerity and beyond.](#) ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe, Budapest, 2011, 338 p.
- HINRICHS, KARL–JESSOULA, MATTEO (eds.) *Labour Market Flexibility and Pension Reforms: Flexible Today, Secure Tomorrow? Work and Welfare in Europe.* Palgrave Macmillan, Houndmills, 2012, 280 p.
- LEHMANN, HARTMUT–TATSIRAMOS, KONSTANTINOS (eds.): *Informal Employment in Emerging and Transition Economies. Research in Labor Economics Vol. 34.* Emerald Group Publ., Bingley, 2012, 300 p.
- LINDBERG, HENRIK–KARLSON, NILS (eds.): *Labour markets at a crossroads. Causes of change, challenges and need to reform.* Cambridge Scholars Pub., Newcastle upon Tyne, 2012, 282 p.
- MUIR, ELISE: *EU regulation of access to labour markets. A case study of EU constraints on member state competences.* Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2012, 282 p.
- PAJNIK, MOJCA–CAMPANI, GIOVANNA (eds.): *Precarious migrant labour across Europe.* Peace Institute, Institute for Contemporary Social and Political Studies, Ljubjana, 2011, 180 p.
- SCHMIDT, VERENA–VAUGHAN-WHITEHEAD, DANIEL (eds.): [The impact of the crisis on wages in South-East Europe.](#) ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe, Budapest, 2011, 257 p.

Könyvfejezetek

- ELEK PÉTER–KÖLLŐ JÁNOS–REIZER BALÁZS–SZABÓ PÉTER ANDRÁS: *Detecting wage under-reporting using a double hurdle model.* In: *Lehmann, H.–Tatsiramos, K. (eds.): Informal Employment in Emerging and Transition Economies, Research in Labor Economics Vol. 34.* Emerald Group Publ., 2012, p. 135–166.
- HINRICHS, KARL: *Labour Market Flexibility and Pension Reforms. What prospects for security in old age.* In: *Hinrichs, Karl–Jessoula, Matteo (eds.) Labour Market Flexibility and Pension Reforms: Flexible Today, Secure Tomorrow? Work and Welfare in Europe.* Palgrave Macmillan, Houndmills, 2012, p. 1–28.
- HIROSE, KENICHI: [Hungary. In: Hirose, Kenichi \(ed.\): Pension reform in Central and Eastern Europe.](#) In times of crisis, austerity and beyond. ILO, Budapest, 2011, p. 171–197.
- KÖLLŐ JÁNOS–NACSA BEÁTA: *Wage effects of the financial and economic crisis. The case of Hungary.* In: *Schmidt, Verena–Vaughan-Whitehead, Daniel (eds.): The impact of the crisis on wages in South-East Europe.* Budapest, ILO, 2011, p. 187–220.
- KÖLLŐ JÁNOS: *Hungary. Crisis coupled with a fiscal squeeze – effects on inequality.* In: *Vaughan-Whitehead, Daniel (ed.): Work inequalities in the crisis. Evidence from Europe.* Edward Elgar, ILO, Cheltenham–Geneva, 2011, p. 278–313.

Folyóiratcikkek

- ABRASSART, AURELIEN: [Cognitive Skills Matter: The Employment Disadvantage of Low-Educated Workers in Comparative Perspective](#). *European Sociological Review*, March 26, 2012.
- ALTWICKER-HÁMORI, SZILVIA-KÖLLŐ, JÁNOS: [Whose children gain from starting school later? Educational Research and Evaluation](#). Vol. 18. No. 5. 2012, p. 459–488.
- ANDRÉN, DANIELA: [Romanians, Hungarians and their wages, in transition, in Romania](#). *Economic Modelling*, Vol. 29. No. 6. 2012, p. 2673–2685.
- BECKER, JOHANNES-FUEST, CLEMENS-RIEDEL, NADINE: [Corporate tax effects on the quality and quantity of FDI](#). *European Economic Review*, Vol. 56. No. 8. 2012, p. 1495–1511.
- BENEDEK DÓRA–LELKES ORSOLYA: [The Distributional Implications of Income Under-Reporting in Hungary](#). *Fiscal Studies*, Vol. 32. No. 4. 2011, p. 539–560.
- CUESTAS, JUAN C-GIL-ALANA, LUIS A.-STAEHR, KARSTEN: [A further investigation of unemployment persistence in European transition economies](#). *Journal of Comparative Economics*, Vol. 39. No. 4. 2011, p. 514–532.
- FIORI, GIUSEPPE-NICOLETTI, GIUSEPPE-SCARPETTA, STEFANO-SCHIANTARELLI, FABIO: [Employment effects of product and labour market reforms. Are there synergies?](#) *The Economic Journal*, Vol. 122. No. 558. 2012, pp. 79–104.
- JACKSON, SONIA-CAMERON, CLAIRE: [Leaving care: Looking ahead and aiming higher](#). *Children and Youth Services Review*, Vol. 34. No. 6. 2012, p. 1107–1114.
- KANCS, D'ARTIS: [The economic geography of labour migration: Competition, competitiveness and development](#). *Applied Geography*, Vol. 31. No. 1. 2012, p. 191–200.
- KOVÁCS KATALIN: [Rescuing a small village school in the context of rural change in Hungary](#). *Journal of Rural Studies*, Vol. 28. No. 2. 2012, p. 108–117.
- PICHLER, FLORIAN: [Success on European Labor Markets. A Cross-national Comparison of Attainment between Immigrant and Majority Populations](#). *International Migration Review*, Vol. 45, No. 4. 2011, p. 938–978.
- ROBERT, PETER-SAAR, ELLU: [Learning and Working. The Impact of the 'Double Status Position' on the Labour Market Entry Process of Graduates in CEE Countries](#). *European Sociological Review*, January 4. 2012.

- SCHWARCZ GYÖNGYI: [Ethnicizing poverty through social security provision in rural Hungary](#). *Journal of Rural Studies*, Vol. 28. No. 2. 2012, p. 99–107.
- SON, LIANA-CARICA, GRATIELA GEORGIANA: [Labour Market Policies in Selected EU Member States. A Comparative and Impact Analysis](#). *The Romanian Economic Journal*, Vol. 14. No. 69. 2011, p. 151–173.
- SZENTPÉTERI ÁDÁM–TELEGDY ÁLMOS: [Political objectives and privatization decisions: Selection of firms for privatization or long-term state ownership in Romania](#). *Economics of Transition*, Vol. 20. No. 2. 2012, p. 299–313.
- TONIN, MIRCO: [Minimum wage and tax evasion. Theory and evidence](#). *Journal of Public Economics*, Vol. 95. No. 11–12. 2011, p. 635–1651.
- WATTS, A. G.–BORBÉLY-PECZE BORS TIBOR: [The Development of a Lifelong Guidance System in Hungary](#). *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, Vol. 11. No. 1. 2011, p. 17–28.

Műhelytanulmányok

- BONESMO FREDRIKSEN, KAJA: [Income Inequality in the European Union](#). OECD Economics Department Working Papers, No. 952. 2012.
- ÉGERT BALAZS: [The Impact of Changes in Second Pension Pillars on Public Finances in Central and Eastern Europe](#). CESifo Working Paper Series, Munich, 3801. 2012.
- ELEK PÉTER–KÖLLŐ JÁNOS–REIZER BALÁZS–SZABÓ PÉTER ANDRÁS: [Detecting wage under-reporting using a double hurdle model](#). IZA Discussion Paper, Bonn, No. 6224., December. 2011.
- HAZANS, MIHAILS: [Informal workers across Europe. Evidence from 30 European countries](#). The World Bank, Policy Research Working Paper Series, No. 5912. 2012.
- HEINZ, FRIGYES FERDINAND–RUSINOVA, DESISLAVA: [How flexible are real wages in EU countries? A panel investigation](#). European Central Bank, Working Paper Series, 1360. 2011.
- KANCS, D'ARTIS: [Labour migration in the enlarged EU. A new economic geography approach](#). Brussels, Economics and Econometrics Research Institute Research Paper Series No. 22. 2011.
- KIERZENKOWSKI, RAFAL: [Towards a More Inclusive Labour Market in Hungary](#). OECD Economics Department Working Papers, No. 960. OECD Publishing, 2012, 37 p.

- LADÁNYI TÍMEA–KIERZENKOWSKI, RAFAL: [Work Incentives and Recent Reforms of the Tax and Benefit System in Hungary](#). OECD Economics Department Working Papers, No. 944. OECD Publishing, 2012.
- LEHMANN, HARTMUT–MURAVYEV, ALEXANDER: [Labor Markets and Labor Market Institutions in Transition Economies](#). IZA Discussion Papers, Bonn, No. 5905. 2012.
- MOCANU, CRISTINA–ZAMFIR, ANA-MARIA–LUNGU, ELIZA-OLIVIA–MILITARU, EVA: [School-To-Work Transition Of Higher Education Graduates In Four Eastern European Countries](#). Maastricht School of Management Working Paper, No. 2012/15.
- TONIN, MIRCO–VLASSOPOULOS, MICHAEL: [Social Incentives Matter: Evidence from an Online Real Effort Experiment](#). Institute for the Study of Labor, IZA Discussion Papers, Bonn, 6716. 2012.
- VALENTINYI ÁKOS: [The Hungarian crisis. The EEAG Report on the European Economy](#). CESifo, Munich, 2012, p. 115–130.
- Nemzetközi szervezetek kiadványai**
- Európai Unió*
- [Employment and Social Developments in Europe 2011](#). European Commission (15/12/2011).
- [Employment and unemployment \(Labour Force Survey\) Reference Metadata in Euro SDMX Metadata Structure \(ESMS\) Compiling agency](#): Eurostat, The Statistical Office of the European Union.
- [Employment Policies to Promote Active – Ageing, European Employment Observatory Review, 2012](#). Publications Office of the European Union, Luxembourg, p. 2012–35.
- [European Union Labour Force Survey. Annual results 2011](#). Statistics in Focus, 40/2012. Eurostat.
- [Labour market \(including the Labour Force Survey\)](#). Eurostat, The Statistical Office of the European Union.
- [Long-term Unemployment. EEO Review, 2012](#). (12/10/2012).
- International Labour Organization (ILO)*
- [EuroZone job crisis. Trends and policy responses, 2012](#),. [Global Employment Trends 2012. Preventing a deeper jobs crisis](#). ILO Employment Sector, 2012, 120 p.
- [Global Employment Trends for Youth 2012](#). International Labour Office, Geneva.
- [Global estimate of forced labour: results and methodology](#). International Labour Office, Geneva, 2012.
- [Global Wage Report 2012–13](#). International Labour Office, Geneva, 2012.
- [World of Work Report 2012, Better Jobs for a Better Economy](#). ILO, International Institute for Labour Studies (IILS), International Labour Office, Geneva, 2012, 109 p.
- OECD*
- [Better Skills, Better Jobs, Better Lives. A Strategic Approach to Skills Policies](#). OECD Publishing, Paris, 2012, 120 p.
- [Divided We Stand: Why Inequality Keeps Rising](#). Paris OECD Publishing, Paris, 2011, 388 p.
- [Economic Surveys: Hungary 2012](#). OECD Publishing, Paris, 2012, 154 p.
- [Employment and Labour Markets](#). Key Tables from OECD, 2012.
- [Employment Outlook, 2012](#). OECD, Paris, 2012, 258 p.
- [Factbook 2011–2012, Economic, Environmental and Social Statistics](#). OECD Publishing, Paris, 2011.
- [Free Movement of Workers and Labour Market Adjustment. Recent Experiences from OECD Countries and the European Union](#). OECD Publishing, Paris, 2012, 300 p.
- [International migration outlook, 2012](#). OECD, Paris, 2012, 395 p.
- [Taxation and employment, 2011](#). OECD, Paris, 2011, 165 p.
- [Taxing wages, 2011. Special feature: trends in personal income tax and employee social security contribution schedules](#). OECD, Paris, 2012, 575 p.
- [Transitions to Tertiary Education and Work for Youth with Disabilities](#). OECD, Paris, 2012.

FÜGGELÉK. TÁBLÁZATOK ÉS ÁBRÁK JEGYZÉKE

TÁBLÁZATOK KÖZELKÉP I

1.1. táblázat: Az egyéni szja-alapba tartozó jövedelmek eloszlása, 2000–2010 (éves jövedelem, ezer forint)	63
2.1. táblázat: BBB-eredmények a minimálbér (636 ezer forint) feletti jövedelműek mintáján	87
2.2. táblázat: BBB-eredmények magasabb (1 millió 950 ezer forint) feletti jövedelműek	88
2.3. táblázat: KM-eredmények, ötmillió és nyolcmillió forint közötti jövedelműek	89
2.4. táblázat: A rugalmasságok alakulása a jövedelemszint szerint, I.	89
2.5. táblázat: A rugalmasságok alakulása a jövedelemszint szerint II	90
2.6. táblázat: A rugalmasságok alakulása a költséglevonást alkalmazóknál	91
2.7. táblázat: A rugalmasságok alakulása nemek szerint	92
2.8. táblázat: A rugalmasságok alakulása a csak bérjövedelemmel rendelkezőknél	92
2.9. táblázat: Az optimális felső kulcs értéke a g és e paraméterek függvényében, a = 2,5 mellett (százalék)	97
3.1. táblázat: Egyes jóléti ellátásokban részesülők százalékaránya a 15–64 éves népességben, 1990–2010	109
3.2. táblázat: Feltételes marginális hatások csoportonként	112
4.1. táblázat: Adójóváírás és alternatívái	129
4.2. táblázat: Adóátrendezések	131
4.3. táblázat: Elmúlt két évben bevezetett vagy tervezett intézkedések hatásai	133
4.4. táblázat: Összes intézkedés és az elvárt hozamot ért sokk	135
5.2.1. táblázat: Bértámogatás – nettó programhatások	142
5.3.1. táblázat: A Start programok jellemzői bevezetésük időpontjában	148
5.3.2. táblázat: A Start Extra foglalkoztatási hatása az 50 körüli álláskeresőket esetében	150
5.3.3. táblázat: A Start Extra kereseti hatása az 50 körüli álláskeresőket esetében	151
6.1. táblázat: „Csaló” minimálbéresek a becsült valódi kereset ötödeiben, 2006	176

6.2. táblázat: Jövedelemeltitkolás az adófizetők jövedelmi tizedei szerint, 2005	180
6.3. táblázat: Jövedelemeltitkolás fő jövedelemforrás, régió, nem és korcsoport szerint, 2005	181

KÖZELKÉP II

1.1. táblázat: A kollektív szerződések és bérmegállapodások száma, a vállalatok és dolgozók lefedettsége az elemzéshez felhasznált adatbázisban (az adatok tisztítása és az adatbázis leszűkítését követően)	206
1.2. táblázat: Az átlagos szakszervezeti bérrés – egyéni béregyenletek felhasználásával, 1992–2008	208
1.3. táblázat: A szakszervezeti bérrés periódusos bontásban, egyéni béregyenlet felhasználásával	212
2.1. táblázat: Vállalati változók tulajdonforma szerinti jellemzői Magyarországon, 2000	220
2.2. táblázat: Egyéni változók tulajdonforma szerinti jellemzői Magyarországon, 2000	221
2.3. táblázat: A külföldi felvásárlások bérhatása	223
2.4. táblázat: A külföldi felvásárlások bérhatása – egyszeri felvásárlások és értékesítések	224
2.5. táblázat: A külföldi felvásárlások hatásai a bérstruktúrára nem, végzettség és munkapiaci tapasztalat szerint	225
2.6. táblázat: A külföldi felvásárlások hatásai a bérstruktúrára foglalkozási csoportok szerint	226
2.7. táblázat: A külföldi felvásárlások bér és termelékenységi hatásai	228
2.8. táblázat: A külföldi felvásárlások heterogenitása	229
3.1. táblázat: A regressziós minta tulajdöntípusok szerint	234
3.2. táblázat: A belföldi és külföldi magántulajdon százalékaránya 1992-ben és 2004-ben	236
3.3. táblázat: A privatizáció hatásai a vállalati létszámra (súlyozatlan eredmények)	238
3.4. táblázat: A privatizáció hatásai a vállalati létszámra (vállalati létszámmal súlyozva)	238
3.5. táblázat: A dolgozói jellemzők tulajdonformák szerint	242
3.6. táblázat: A privatizáció hatásai a bérekre	244
3.7. táblázat: A privatizáció hatásai a bérekre nem, végzettsége és munkapiaci tapasztalat szerint	245
3.8. táblázat: A privatizáció hatásai a bérekre foglalkozások szerint	246

4.1. táblázat: A külkereskedelemben részt vevő (kereskedő) és nem kereskedő átlagos vállalatok egyes jellemzői	254	4.1. táblázat: Összes foglalkoztatott	340
4.2. táblázat: Exportáló és importáló vállalatok átlagbérei (forint)	255	4.2. táblázat: Összes foglalkoztatott nemek szerint ...	341
4.3. táblázat: Az import termelékenységi hatásai – vállalati termelési függvények becslési eredményei	260	4.3. táblázat: A foglalkoztatottak kor szerinti megoszlása, férfiak, százalék	342
4.4. táblázat: A magyarországi gépipport megoszlása származási ország szerint	261	4.4. táblázat: A foglalkoztatottak kor szerinti megoszlása, nők, százalék	342
4.5. táblázat: Az import és a kiszervezés hatása az élelmiszeripari bérekre	263	4.5. táblázat: A foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti megoszlása, férfiak, százalék	343
4.6. táblázat: A gépipport hatása a gépkezelői bérekre	267	4.6. táblázat: A foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti megoszlása, nők, százalék	343
4.7. táblázat: Az import és az export hatása a bérekre foglalkozási csoportonként	271	4.7. táblázat: A foglalkoztatottak száma foglalkozási viszony szerint, ezer fő	344
INTÉZMÉNYI KÖRNYEZET		4.8. táblázat: A foglalkoztatottak megoszlása foglalkozási viszony szerint, százalék	344
1. táblázat: Az álláskeresési ellátások és az aktív korúak ellátásának főbb jellemzői, 2012. augusztus 30-án	286	4.9. táblázat: Az alkalmazásban állók megoszlása ágaza szerint, nemek szerinti bontásban, százalék ..	345
2. táblázat: Munkaadói és a biztosított járulékok, szociális adóterhek	289	4.10. táblázat: A munkahelyükön 0–6 hónapja dolgozók aránya, százalék	345
K1. táblázat: az NFA(korábban MPA) kiadásai a költségvetésben, harmonizálva	318	4.11. táblázat: A vállalati szférában alkalmazottak megoszlása vállalatméret szerint, százalék	346
K2. táblázat: az NFA-n (MPA-n) kívüli, EU-s finanszírozású foglalkoztatáspolitikai programok és ezek kötelezettségvállalási lehetőségei az indikatív forrásallokáció szerint (milliárd forint)	320	4.12. táblázat: A vállalati szférában alkalmazottak megoszlása a külföldi tulajdonhányad szerint	346
STATISZTIKA		4.13. táblázat: 15–74 éves népesség foglalkoztatási rátája, férfiak, százalék	347
1.1. táblázat: Alapvető gazdasági mutatók	327	4.14. táblázat: 15–74 éves népesség foglalkoztatási rátája, nők, százalék	347
2.1. táblázat: Népesség	329	4.15. táblázat: 15–64 évesek foglalkoztatási rátája iskolai végzettség szerint, férfiak, százalék	348
2.2. táblázat: A népesség száma főbb korcsoportok szerint, ezer fő	329	4.16. táblázat: 15–64 évesek foglalkoztatási rátája iskolai végzettség szerint, nők, százalék	348
2.3. táblázat: A férfi népességszám alakulása főbb korcsoportok szerint, ezer fő	331	5.1. táblázat: A munkanélküliségi ráta alakulása nem szerint, és a tartósan munkanélküliek aránya, százalék	350
2.4. táblázat: A női népességszám alakulása főbb korcsoportok szerint, ezer fő	331	5.2. táblázat: Munkanélküliségi ráta az iskolai végzettség szerint, férfiak, százalék	351
3.1. táblázat: A 15 éves és idősebb népesség gazdasági aktivitása, ezer fő	332	5.3. táblázat: A munkanélküliek iskolai végzettség szerinti megoszlása, férfiak, százalék	351
3.2. táblázat: A 15 éves és idősebb férfiak gazdasági aktivitása, ezer fő	333	5.4. táblázat: Munkanélküliségi ráta az iskolai végzettség szerint, nők, százalék	352
3.3. táblázat: A 15 éves és idősebb nők gazdasági aktivitása, ezer fő	334	5.5. táblázat: A munkanélküliek iskolai végzettség szerinti megoszlása, nők, százalék	352
3.4. táblázat: A 15 éves és idősebb népesség gazdasági aktivitása, százalék	335	5.6. táblázat: A munkanélküliek száma a munkakeresés hossza szerint, ezer fő	354
3.5. táblázat: A 15 éves és idősebb férfiak gazdasági aktivitása, százalék	336	5.7. táblázat: A regisztrált munkanélküliek és a MEF munkanélküliség alakulása	356
3.6. táblázat: A 15 éves és idősebb nők gazdasági aktivitása, százalék	337	5.8. táblázat: A regisztrált munkanélküliek megoszlása iskolai végzettség szerint, éves átlag, százalék ..	357
3.7. táblázat: A 15–64 éves népesség létszáma munkapiaci kategóriánkénti önbesorolása szerint, ezer fő	338	5.9. táblázat: A regisztrált munkanélküli pályakezdekők megoszlása iskolai végzettség szerint, éves átlag, százalék	357
3.8. táblázat: A 15–64 éves népesség létszáma munkapiaci kategóriánkénti önbesorolása szerint, százalék	339	5.10. táblázat: A regisztrált munkanélküliek megoszlása a Munkaerő-felmérésben megfigyelt gazdasági aktivitás szerint, százalék	358
		5.11. táblázat: Az NFSZ-nyilvántartás főbb adatai, havi átlag, ezer fő ill. százalék	358

5.12. táblázat: A munkanélküli nyilvántartásba belépők száma, havi átlagok, ezer fő	360	9.4. táblázat: Regisztrált munkanélküliségi ráta meg- yénként, éves átlag, százalék	383
5.13. táblázat: Segélyezés és munkaerőpiaci prog- ramok	361	9.5. táblázat: Regionális különbségek: keresetek	384
5.14. táblázat: A regisztrált munkanélküliek közül támogatott és nem támogatott munkahelyeken el- helyezkedők száma	362	9.6. táblázat: Regresszióval kiigazított kereseti kü- lönbségek	384
5.15. táblázat: Az aktív eszközökből kilépők elhe- lyezkedési arányai, százalék	362	9.7. táblázat: Regionális különbségek: bruttó hazai termék	385
5.16. táblázat: A regisztrált munkanélküliek, a munkanélküli ellátásban, és a szociális ellátásban részesülők megoszlása iskolai végzettség szerint	363	9.8. táblázat: Ingázás	385
5.17. táblázat: Munkanélküli/álláskeresési/vállal- kozási járadékból kilépők	364	10.1. táblázat: Sztrájkok	388
5.18. táblázat: A munkaerőpiaci képzésben résztve- vők érintett létszáma	364	10.2. táblázat: Központi bérmegállapodások	388
5.19. táblázat: A 2011. évben befejezett programok- ból kilépők elhelyezkedési arányai nem, kor és is- kolai végzettség szerint, százalék	365	10.3. táblázat: Egy munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések állománya a versenyszférá- ban	389
5.20. táblázat: A képzésben résztvevő munkavi- szonyban nem állók éves átlagos számának meg- oszlása a képzés típusa szerint, százalék	365	10.4. táblázat: Egy intézményre kiterjedő hatályú kollektív szerződések állománya a költségvetési szektorban	389
5.21. táblázat: A munkaerőpiaci képzésbe belépő munkaviszonnyal nem rendelkezők száma és meg- oszlása korcsoport és iskolai végzettség szerint	366	10.5. táblázat: Több munkáltatóra kiterjedő hatá- lyú kollektív szerződések állománya a verseny- szférában	389
6.1. táblázat: Nominális és reálkereset	367	10.6. táblázat: Több intézményre kiterjedő hatályú kollektív szerződések állománya a költségvetési szektorban	389
6.2.a. táblázat: Bruttó kereseti arányok a nemzet- gazdaságban, Ft/fő/hó	368	10.7. táblázat: Vállalati bérmegállapodások száma, az érintett vállalatok száma és a munkavállalók létszáma	389
6.2.b. táblázat: Bruttó kereseti arányok a nemzet- gazdaságban, százalék	369	10.8. táblázat: Több munkáltatóra érvényes bér- megállapodások száma, az érintett vállalatok szá- ma és a munkavállalók érintett létszáma	390
6.3. táblázat: Regresszióval kiigazított kereseti kü- lönbségek	370	11.1. táblázat: Gyermekek után járó támogatások	391
6.4. táblázat: Az alacsony keresetű dolgozók száza- lékos aránya nemek, korcsoport, iskolai végzettség és ágak szerint	371	11.2. táblázat: Munkanélküliség esetén járó támo- gatások és az átlagbér	391
7.1. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokból nappali tagozaton kilépők száma	374	11.3. táblázat: Saját jogú nyugellátásban részesülők létszáma és a teljes ellátásuk átlagösszegei az év ja- nuárjában	392
7.2. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokba nappali tagozaton belépők száma	375	11.4. táblázat: Egészségkárosodott személyek szo- ciális járadékaiban részesülők létszáma és a teljes ellátásuk emelés utáni átlagösszegei az év január- jában	392
7.3. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokban nap- pali tagozaton tanulók száma	376	11.5. táblázat: Rokkantsági járadékban részesülők létszáma és a teljes ellátásuk emelés utáni átlag- összegei az év januárjában	393
7.4. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokban nem nappali tagozaton tanulók száma	376	11.6. táblázat: A nyugdíjba vonulás korcentruma és a nyugdíjazottak létszáma	393
7.5. táblázat: Az egyetemi, főiskolai továbbtanulás- ra jelentkezők számának alakulása	377	11.7. táblázat: Új rokkantsági nyugdíjmegállapítá- sok és az új öregségi nyugdíjmegállapítások részle- tes létszám adatai	394
8.1. táblázat: Az NFSZ kirendeltségein bejelentett betöltetlen álláshelyek száma	378	11.8. táblázat: Öregségi nyugdíjkorhatár	395
8.2. táblázat: Létszámnövelést illetve -csökkenést tervező vállalatok aránya, százalék	379	12.1. táblázat: A személyi jövedelemadó kulcs átlag- a, minimális, maximális értéke, százalék	396
9.1. táblázat: Regionális különbségek: foglalkozta- tási ráta	380	12.2. táblázat: Az adóék mértékének változása a minimálbér és alkalmi munkavállalói nyolv (AMK) esetén	397
9.2. táblázat: Regionális különbségek: munkanél- küliségi ráta a Munkaerő-felmérés szerint	381	12.3. táblázat: Minimálbér, bérminimum és nyug- díjminimum havi összege, folyó évi ezer forint	398
9.3. táblázat: Regionális különbségek: A regisztrált munkanélküliek aránya a gazdaságilag aktív né- pességhez viszonyítva, százalék	381		

12.4. táblázat: Munkát terhelő adók a költségvetési bevétel és a keresetek arányában	399	28. ábra: A feldolgozóipar és a piaci szolgáltatások bruttó béreinek egymáshoz viszonyított aránya	38
13.1. táblázat: A 15–64 éves népesség foglalkoztatási aránya és munkanélküliségi rátája nemenként az Unió tagországokban, 2011	400	29. ábra: Bérszint és bérváltozás a versenyszférában ..	39
13.2. táblázat: A foglalkoztatottak összetétele az Unió tagországokban, 2011	401	KÖZELKÉP I	
ÁBRÁK			
MUNKAPIAC			
1. ábra: A GDP-növekedés alakulása a régióban, éves növekedési ütem (százalék)	19	1.1. ábra: Az átlagos és a marginális adókulcs ösztönzési hatása a munkakínálat alapmegközelítésében	52
2. ábra: A foglalkoztatási ráta alakulása a régióban (15–64 éves korosztály, százalék)	21	1.2. ábra: A munkakereslet és -kínálat egyensúlya egyösszegű adó bevezetése esetén	55
3. ábra: Az aktivitási ráta alakulása a régióban (15–64 éves korosztály, százalék)	21	2.1. ábra: A tényleges effektív marginális felső kulcs Magyarországon, 2005–2013	98
4. ábra: A munkanélküliségi ráta alakulása a régióban (15–64 éves korosztály, százalék)	22	3.1. ábra: Munkakínálati döntés az extenzív határon .	106
5. ábra: Beáramlási ráta az inaktivitásba	23	3.2. ábra: Egyes csoportok hozzájárulása az aktivitási rátában való az EU átlagos aktivitási rátájához képesti lemaradásához (százalékpont, 2011)	110
6. ábra: Kiáramlási ráta az inaktivitásból	24	5.1.1. ábra: A munkakereslet és -kínálat egyensúlya egyösszegű adó bevezetése esetén	139
7. ábra: Az aktivitási ráta változásának komponensekre bontása	25	5.4.1. ábra: Minimálbér a kistérségi átlagbér arányában, 2008	158
8. ábra: Az összetételhatás továbbbontása	25	6.1. ábra: A MEF-ben megjelenő feketefoglalkoztatás becslései, 2001–2007 (százalék)	169
9. ábra: A transzferhatás továbbbontása	25	6.2. ábra: Feketén foglalkoztatottak száma és aránya az összes foglalkoztatott között korcsoportonként és nemenként a MEF- és ONYF-mintákban, 2004	171
10. ábra: Az aktivitási ráta alakulása Magyarország régióiban (15–64 éves korosztály, százalék)	26	KÖZELKÉP II	
11. ábra: Foglalkoztatás a közszférában (ezer fő)	26	2.1. ábra: A külföldi tulajdoni arány eloszlása 2000-ben (N = 4418)	218
12. ábra: Kiáramlási ráta a közfoglalkoztatásból	27	2.2. ábra: A külföldi felvásárlások alakulása	218
13. ábra: Beáramlási ráta a közfoglalkoztatásba	28	2.3. ábra: A külföldi tulajdon eloszlása (N = 4928) a felvásárlások előtt és a divesztíciók (N = 983) után	219
14. ábra: Egyes ágazatok hozzáadott értékének alakulása (2006. I. né. = 100)	28	3.1. ábra: A tulajdon változása (N = 35 483)	242
15. ábra: A foglalkoztatás alakulása a versenyszférában (2006. I. né. = 100)	29	4.1. ábra: Az export és import alakulása a GDP százalékában	249
16. ábra: Foglalkoztatási ráta Magyarország régióiban (százalék)	30	4.2. ábra: A kereseti egyenlőtlenségek alakulása. A bérelenzás 90. és 50. percentilisének aránya 1994 és 2004 között	250
17. ábra: A csoportos létszámléptételek és az üres álláshelyek számának alakulása	30	4.3. ábra: Átlagbér a külkereskedelemben részt vevő és nem részt vevő vállalatokban	254
18. ábra: A Beveridge-görbe alakulása	31	4.4. ábra: A bérkülönbség alakulása a külkereskedelem kezdete előtt és után	256
19. ábra: A részmunkaidősek és a kölcsönzött munkaerő a teljes munkaidős foglalkoztatottak arányában	32	4.5. ábra: A bérkülönbség alakulása a külkereskedelem kezdete előtt és után – egyéni és vállalati hatások kiszűrésével	257
20. ábra: Regisztrált és ILO-munkanélküliek száma ..	33	4.6. ábra: A képzettség határterméke hazai és külföldi gépen	268
21. ábra: Munkanélküliségi ráta Magyarország régióiban	33	4.7. ábra: Az import és az export hatása a bérekre a különböző foglalkozási csoportokban évekre lebontva (keresztmetszeti eredmények)	272
22. ábra: A hosszú távú munkanélküliségi ráta és a munkanélküliség átlagos időtartama	34	STATISZTIKA	
23. ábra: A regisztrált munkanélküliek száma (fő) és az átlagos munkanélküli-periódus hossza (hó)	35	1.1. ábra: Alapvető gazdasági mutatók éves változása	327
24. ábra: A regisztrált munkanélküliek állományának összetétele ellátásra jogosultság szerint	36	1.2. ábra: GDP éves időszora (2000=100%)	328
25. ábra: A bruttó reálkeresetek alakulása (2006. I. né. = 100)	37	1.3. ábra: Foglalkoztatási ráta, 15–64 évesek	328
26. ábra: A közszféra bruttó bérei közmunkásokkal és közmunkások nélkül (éves változás, százalék)	37		
27. ábra: A bruttó átlagkeresetek alakulása a versenyszférában (éves változás, százalék)	38		

2.1. ábra: Magyarország népességének korösszetétele, 1980, 2012	330	6.3. ábra: A bruttó átlagkeresetek differenciáltsága ..	371
3.1. ábra: 15–59 éves férfiak és 15–54 éves nők megoszlása munkapiaci részvétel szerint	335	6.4. ábra: Életkor-kereseti profilok iskolai végzettség szerint 1998-ban, 2011-ben, nők, férfiak	372
3.2. ábra: 15–59 éves férfiak megoszlása munkapiaci részvétel szerint	336	6.5. ábra: A bruttó reálkeresetek logaritmusának eloszlása (2011 = 100%)	373
3.3. ábra: 15–54 éves nők megoszlása munkapiaci részvétel szerint	337	7.1. ábra: A nappali tagozaton tanulók a megfelelő korú népesség arányában	374
4.1. ábra: Összes foglalkoztatott	340	7.2. ábra: Belépők és kilépők száma az egyes oktatási fokozatokban	375
4.2. ábra: Összes foglalkoztatott nemek szerint	341	8.1. ábra: Az NFSZ kirendeltségein bejelentett beöltetlen álláshelyek számának alakulása	378
4.3. ábra: A vállalati szférában alkalmazottak megoszlása vállalatméret és külföldi tulajdonhányad szerint	346	8.2. ábra: Létszámcsökkentést és létszámnövekedést tervező vállalatok aránya	379
4.4. ábra: Foglalkoztatási ráta korcsoportok szerint, 15–64 éves férfiak, negyedévenként	349	9.1. ábra: Regionális különbségek: foglalkoztatási ráta, keresetek és bruttó hazai termék a tervezési statisztikai régiókban	380
4.5. ábra: Foglalkoztatási ráta korcsoportok szerint, 15–64 éves nők, negyedévenként	349	9.2. ábra: Regionális különbségek: munkanélküliségi ráta a Munkaerő-felmérés szerint a tervezési statisztikai régiókban	382
5.1. ábra: A munkanélküliségi ráta nemek szerint	350	9.3. ábra: Regionális különbségek: regisztrált munkanélküliségi ráta a tervezési statisztikai régiókban	382
5.2. ábra: A különböző munkapiaci állományok közötti negyedéves áramlások intenzitásának alakulása a 15–64 éves népességben	353	9.4. ábra: Regisztrált megyei munkanélküliségi ráták átlagai, 2011	383
5.3. ábra: Munkanélküliségi ráta korcsoportonként, 15–59 éves férfiak, negyedévenként	355	9.5. ábra: A regisztrált munkanélküliek aránya a 15-64 éves népességben, 2007. I. negyedév	386
5.4. ábra: Munkanélküliségi ráta korcsoportonként, 15–59 éves nők, negyedévenként	355	9.6. ábra: A regisztrált munkanélküliek aránya a 15-64 éves népességben, 2012. I. negyedév	386
5.5. ábra: A regisztráltak és a MEF szerinti munkanélküliségi ráták	356	9.7. ábra: A regisztrált munkanélküliek aránya a 15-64 éves népességben, 2007. III. negyedév	387
5.6. ábra: A munkanélküli nyilvántartásba belépők száma, havi átlagok, ezer fő	360	9.8. ábra: A regisztrált munkanélküliek aránya a 15-64 éves népességben, 2012. III. negyedév	387
6.1. ábra: Bruttó és nettó reálkereset éves változása ..	367		
6.2. ábra: Az alacsony keresetű dolgozók aránya nemek szerint, százalék	370		