

Téma:

**SZAKPOLITIKAI TANULMÁNY –
Foglalkoztatáspolitikai**

Időszak:

2012. március

Dátum:

2012. április 23.



SZÁZADVÉG
ALAPÍTVÁNY



SZÁZADVÉG
GAZDASÁGKUTATÓ ZRT.



STRATEGOPOLIS
KÖMPÖLTASZAKASZ, TÁRSADALOM- ÉS SZAKPOLITIKAI ELEMZŐ KFT.

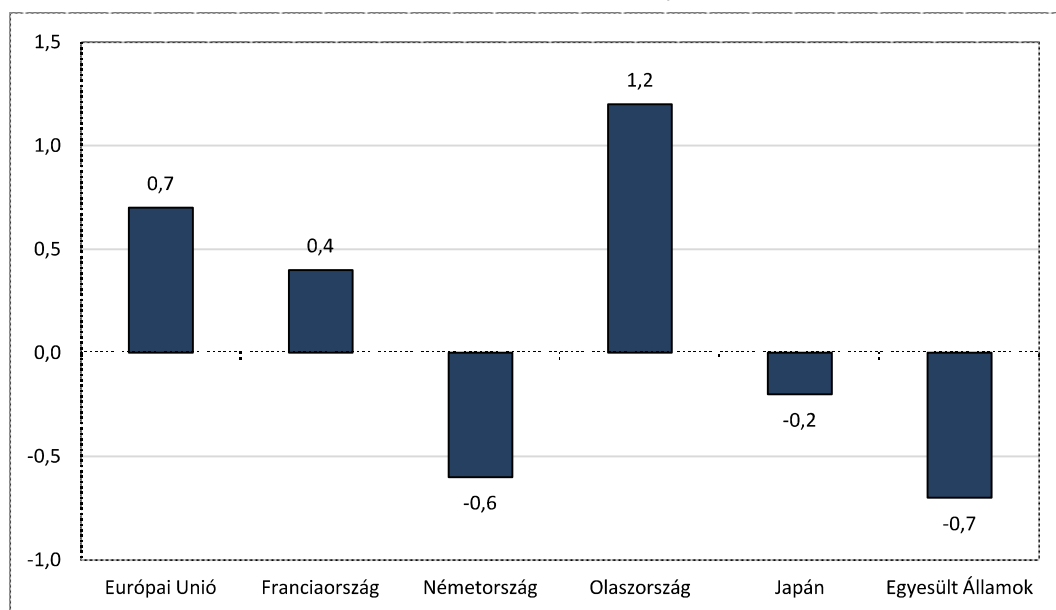
Az anyag az NFM_SZERZ/378/1 (2012) számú
szerződés teljesítésére készült.

Nemzetközi munkaerőpiac

A nemzetközi munkaerőpiacok továbbra is kettős képet mutatnak 2012-ben. Európában és az Egyesült Államokban zajló folyamatok között jelentős eltérés tapasztalható. Az Európai Unió országában a 2011-ben tapasztalt lassú konszolidáció megállt és a reálgazdasági visszaesés második hullámával párhuzamosan romlásnak indult a helyzet. Ezzel szemben az Egyesült Államokban az első negyedév során – bár csak kis mértékben – de folytatódott a konszolidáció. Összességében a világ legtöbb országában még mindig magas szinten tartózkodik az állástalanok aránya. Tekintettel a lassuló gazdasági növekedésre Európában, a jelenleg is zajló negatív folyamatok várhatóan fennmaradnak az idei év során. A munkaerőpiaci helyzet lassú javulása csak 2013-ra várható.

Az OECD legfrissebb, áprilisban kiadott jelentése szerint a munkanélküliségi ráta 2012 februárjában 8,2 százalékon tartózkodott. A mutató gyakorlatilag 2011 januárja óta változatlan, nagyjából 45 millió fő volt a munkanélküliek száma összesen. Összevetve az egy évvel korábbi mértékkel ez 400 ezer fős növekményt jelent. Azonban az OECD aggregált mutatói elfedik a világban tapasztalható kettősséget.

1. ÁBRA: A MUNKANÉLKÜLISÉGI RÁTÁK VÁLTOZÁSA NÉHÁNY KIVÁLASZTOTT ORSZÁGBAN, 2012 FEBRUÁRJÁBAN (SZEZONÁLISAN IGAZÍTVA, AZ ELŐZŐ ÉV AZONOS IDŐSZAKÁNAK BÁZISÁN, SZÁZALÉKPONT)



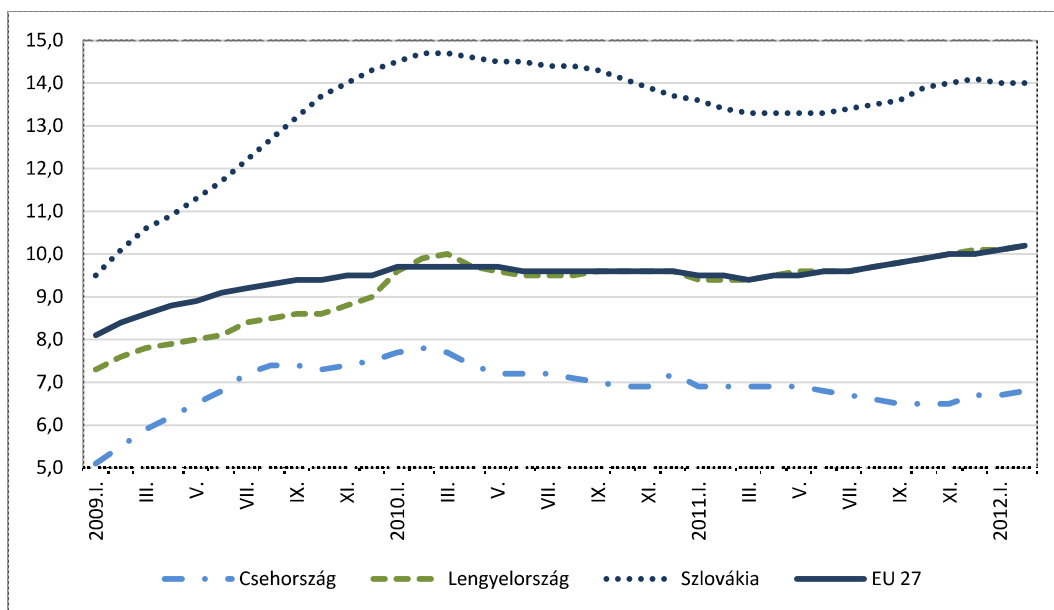
Forrás: OECD

Az Eurostat áprilisban kiadott jelentése alapján ismételten növekedett a szezonálisan igazított munkanélküliségi ráta mértéke az idei év második hónapjában. Az euróövezetben és az Európai Unióban egyaránt 0,1 százalékponttal emelkedett az állástalanok aránya az előző hónaphoz viszonyítva. Ezzel az euróövezeti statisztika jelenleg 10,8, míg az Európai Unió mutató 10,2 százalékon áll, így mindkettő esetben historikus csúcson tartózkodik a mutató. Az előző év azonos időszakához képest ez rendre 0,8 és 0,7 százalékpontos emelkedést jelent

a két régióban. Az Európai Statisztikai Hivatal becslése szerint közel 24,6 millió fő volt állás nélkül az unió 27 tagállamában együttesen. Az előző havi adathoz viszonyítva ez 167 ezer fővel több munkanélkülit jelent. Hasonló mértékben nőtt az euróövezetben is az állástalanok száma: januárhoz képest 162 ezer fő a növekmény, így februárban 17,1 millió volt a számuk összesen. Az éves változásokat vizsgálva az EU 27-ben 1,9 és a valutaövezetben 1,5 millió fővel nőtt a munkanélküliek száma 2011 és 2012 februárja között.

Az Európai Unió tagországai között jelentős diverzifikáció mutatkozik a munkanélküliségi ráták szintjében. A februári statisztikák tanúsága szerint továbbra is Ausztriában a legalacsonyabb a munkanélküliség: 4,2 százalék, ami 0,2 százalékpontos növekedést jelent az előző hónaphoz képest. A skála másik végén ismételten Spanyolország található, ahol tovább nőtt az állástalanok aránya és februárban már 23,6 százalékon állt, szemben a januári 23,3 százalékos rátával. A tavalyi év második hónapjához mérten csupán nyolc tagállamban csökkent a mutató értéke, míg egy esetben (Románia) stagnálást regisztráltak. A többi tizenhét országban a munkanélküliségi ráta növekedett.

2. ÁBRA: AZ EURÓPAI UNIÓ ÉS A VISEGRÁDI HÁRMAK MUNKANÉLKÜLISÉGI RÁTÁJA SZEZONÁLISAN IGAZÍTVA (SZÁZALÉK)



Forrás: Eurostat

A három visegrádi országban az idei év első két hónapjának adatai alapján fennmaradt a munkaerő-piaci folyamatok vegyes jellege. A régió sereghajtója a munkanélküliségi ráta alapján továbbra is Szlovákia, ahol januárhoz hasonlóan februárban is 14 százalékos mutatót regisztráltak. Ezzel gyakorlatilag négy hónapja stabil a ráta és az év/év növekedés 0,6 százalékpontot tett ki. Csehországban tovább folytatódott a mutató trendszerű emelkedése: havi bázison újabb 0,1 százalékponttal emelkedett az állástalanok aránya februárra, így jelenleg 6,8 százalékon tartózkodik. Ez azonban még mindig 0,1 százalékponttal alacsonyabb, mint a tavalyi év második hónapjában regisztrált érték. Lengyelország mutatója gyakorlatilag

teljesen együtt mozog az uniós átlaggal, így februárban azzal megegyező 10,2 százalékon állt a ráta. Az éves növekmény mértéke is hasonló az uniós mutatóhoz: 0,8 százalékpont, ami a régióban a legrosszabb teljesítmény.

Az Egyesült Államokban – szemben az Európai Unió egészében tapasztalt trenddel – folytatódott a munkanélküliségi ráta csökkenése. 2012 márciusában a szezonálisan igazított mutató 8,2 százalékon állt, ami 0,1 százalékpontos süllyedést jelent az előző havi értékhez képest. Amennyiben a ráta éves változását tekintjük, a javulás jelentős, 0,7 százalékpontos. A tavalyi év márciusához képest így közel 1 millió fővel csökkent az állástalanok száma, amely jelenleg 12,7 millió főt tesz ki. A 27 hete vagy annál több ideje munka nélkül lévők (vagyis a hosszú távú munkanélküliek) száma egy év alatt közel 800 ezer fővel csökkent, számuk márciusban 5,3 millió fő volt. Hosszú idő után most először csökkent 20 hét alá a munkanélküliség átlagos időtartama (19,9 hét).

A munkaerő iránt megnyilvánuló kereslet továbbra is bővül az Egyesült Államokban, azonban a növekedés mértéke márciusban lecsökkent. Míg az előző három hónap során átlagosan 246 ezer fővel emelkedett havonta a foglalkoztatottak száma, addig február és március között a növekmény 120 ezer főre tehető. Ez a magánszféra 121 ezer fős bővülésének és az állami szféra 1 ezer fős szűkülésének együttes hatását mutatja. Az előző év azonos időszakához mérten a foglalkoztatottak száma összesen 1,5 százalékkal emelkedett márciusban. Amennyiben csak a privát szférát nézzük, az éves növekedés rátája közel 2 százalékra tehető.

Bértámogatási rendszerek hatásai a nemzetközi gyakorlatban

A bértámogatási rendszerek az aktív munkaerő-piaci intézkedések csoportjába tartoznak. Az ilyen jellegű programok a kormányzatok által már régóta ismertek és használtak. Céljuk elsősorban a hátrányos helyzetű munkavállalók csoportjának munkához való juttatása, vagyis a munkahely-teremtés. Egy másik lehetséges célja pedig a válsággal sújtott időkben a foglalkoztatottság szintjének fenntartása, azaz a munkahely megtartása. A legutóbbi gazdasági világválság során az ilyen jellegű munkaerő-piaci intézkedések ismételten a középpontba kerültek mind a fejlődő, mind pedig a fejlett országokban. Utóbbiak esetében ez elsősorban az elbocsátások megakadályozásának egyik eszközéül szolgált.¹

Leggyakrabban az ösztönzők a hátrányos helyzetűeken kívánnak segíteni, hogy őket vissza tudják helyezni a munkaerőpiacra. A rövid távú programok elsődleges célcsoportjai így a hosszú távú munkanélküliek, az etnikai kisebbség tagjai, a fiatalok pályakezdők vagy éppen az idősebbek és a megváltozott munkaképességű személyek (Bell et. al [1999]).² Az ő

¹ De Mel, Suresh – McKenzie, David – Woodruff, Christopher [2010]: Wage Subsidies for Microenterprises. American Economic Review: Papers & Proceedings 100. (614–618. o.)

² Bell, Brian – Blundell, Richard – Van Reenen, John [1990]: Getting Unemployed Back to Work: The Role of Targeted Wage Subsidies. International Tax and Public Finance 6(3) (339–360 o.)

elhelyezkedésükhöz nyújtott támogatások kompenzálhatják a munkáltató azon kockázatát, amelyet azzal vállal, hogy ilyen munkaerőt alkalmaz.

A bértámogatási rendszerek között két típust különböztethetünk meg. Az egyik esetben közvetlenül a munkavállalót támogatják a programok, míg a másik lehetőség, hogy a rendszer a munkáltatókat ösztönzi új munkaerő felvételére, új munkahelyek teremtésére. A foglalkoztatottat támogató rendszerek fontos ismertetője, hogy általában olyan országok alkalmazzák, amelyekben a munkaerőpiacon a kínálati oldal korlátos. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy kevés a munkavállaló, melynek elsődleges oka a rezervációs bér (az elvárt minimális bér) magas mértéke. Ilyen jellegű korlátokkal a fejlett országokban találkozhatunk leggyakrabban. A legfőbb cél a munkakínálat fenntartása, megtartása, vagyis, hogy egyre többen és egyre több munkával jelenjenek meg a piacon a háztartások közül. Ilyen jellegű aktív programot vezetett be korábban az Egyesült Királyság és Kanada is (Smith, [2006]).³

A fejlődő országok esetében, illetve a rossz konjunkturális időszakokban a munkaerő-piaci problémák sokkal inkább a keresleti oldalon keletkeznek, vagyis ahol a munkanélküliség a természetes rátája felett van. Ebben az esetben a munkáltatókat kell ösztönözni új munkahelyek létrehozására, a munkaerő iránt megnyilvánuló keresletük növelésére. Erre szolgálhat megoldásként a vállalatok számára nyújtott bértámogatási program. Burns és társai [2010] nézőpontja szerint, amikor a magas munkanélküliség és a szegénység kéz a kézben járnak, az ilyen bértámogatási politikák nem csak a munkaerőpiacon tudják orvosolni a problémákat, de a szegénység elleni küzdelemben is hatásosak lehetnek.⁴ Mivel hazánkban is a munkáltatói oldal számára biztosít támogatást a program, ezért a továbbiakban erre fókuszálunk.

A munkáltatói oldal számára nyújtott támogatás csökkenti a vállalat munkaerőre fordított kiadásait anélkül, hogy ez hátrányosan érintené magát a munkavállalót. A költségek ilyen módon történő lefaragása pedig ösztönzi a vállalatokat az új munkaerő felvételére. A magasabb foglalkoztatottságon keresztül viszont növelhető a gazdaság kibocsátása is. További dinamikus hatást jelent, hogy egy ilyen ösztönző rendszer segíti a vállalatok profitabilitásának javítását, ez pedig hosszabb távon elősegíti a vállalati beruházások szintjének emelkedését, amely további jótékony hatásokkal bír a potenciális kibocsátásra. Emellett egyéb pozitív tovaryűrűző hatások is keletkezhetnek a gazdaságban: a több munkaerő emeli a háztartások aggregált bevételét, csökkenti a termelési költségeket és ezen keresztül a termékek árát (feltételezve a tökéletesen versenyző piac meglétét). Mindezen hatások együttesen ösztönzőleg hathatnak a fogyasztásra is (Burns et. al [2010]). Az egyének szintjén szintén jelentkezik a pozitív externália, mégpedig az által, hogy a támogatott

³ Smith, Christopher [2006]: International experience with worker-side and employer-side wage and employment subsidies and job search assistance programs: Implications for South Africa. Employment Growth and Development Initiative. Pretoria, South Africa: Human Science Research Council

⁴ Burns, Justine – Edwards, Lawrence – Pauw, Karl [2010]: Wage Subsidies to Combat Unemployment and Poverty, Assessing South Africa's Options. IFPRI Discussion Paper 00929

munkahelyen dolgozó egyén munkatapasztalatot szerez, növeli a humán tőkéjét. Ennek hatására tehát egyéni szinten is képes növelni a produktivitást, ami pedig növeli az adott munkavállaló jövőbeni elhelyezkedési esélyeit.

Természetesen azonban nem csak pozitív hatásai lehetnek ennek az aktív munkaerő-piaci eszköznek. Az egyik lehetséges hátrány, hogy a támogatással felvett munkaerő mások elől veszi el a munkát (kiszorítási hatás). A rövid kifutású rendszerek másik hátránya, hogy megfelelő monitoring hiányában a támogatott dolgozót egy másik támogatott dolgozóval helyettesítenek az előbbi felvételére szolgáló program lejártával. További problémát jelent az ilyen jellegű támogatásoknál, hogy a szükséges keretet is biztosítani kell hozzá. Ez az állami kiadások átcsoportosításával, vagy akár adók megemelésével is járhat. Ez utóbbi pedig negatív hatással lehet a gazdaságra. Ezért a bevezetés előtt fontos kiszámolni, hogy milyen forrásokból biztosítanak a programot és annak milyen költségei/hasznai realizálódnának, tehát érdemes számszerűsíteni egy ilyen program nettó gazdasági hatását is.

Az előzőekben láthattuk, hogy mennyire sokrétű hatása van elméletben a bértámogatási rendszereknek. Azonban a 2000-es évek közepéig meglehetősen kevés empirikus bizonyíték állt rendelkezésre arról, hogy ténylegesen milyen hatásokkal bír a különböző bértámogatási programok bevezetése. A 2000-es évek második felétől megélénkült a szakmai diskurzus az empirikus eredményekről és egyre több olyan kutatás látott napvilágot, amely a bértámogatási rendszerek hatásait elemezte és próbálta számszerűsíteni.

Az elméleti áttekintést követően most térjünk át az empirikus tanulmányokra. Három kiválasztott ország bértámogatási rendszerét, pontosabban annak hatásait kívánjuk bemutatni. Mindhárom esetben az ösztönző rendszer a munkáltatónak nyújtott támogatásokra épült. A három tanulmány azonban eltérő aspektusokból vizsgálja a program végkimeneteleit. A Németországról szóló empirikus tanulmány az ott alkalmazott támogatási rendszer hosszú távú hatásait vizsgálja, elsősorban a bérek szempontjából.⁵ A Dániára készült hatáselemzés azt kutatta, hogy mennyiben jelentkezik a bértámogatási programok esetében a kiszorítási hatás, vagyis a foglalkoztatásra való negatív hatását kívánták bizonyítani vagy cáfolni.⁶ A Finnországra készült kutatás példáján keresztül pedig az alacsony bérűek számára nyújtott támogatási rendszerek foglalkoztatottsági hatását mutatjuk be.⁷

⁵ Stephan, Gesine [2009]: Employer wage subsidies and wages in Germany, Some evidence from individual data. IAB Discussion Paper 9/2009

⁶ Rotger, G. Pons – Arendt, J. Nielsen [2010]: The Effect of a Wage Subsidy on Subsidised Firm's Ordinary Employment. AKF Working Paper

⁷ Huttunen, Kristiina – Pirttila, Jukka – Uusitalo, Roope [2010]: The Employment Effects of Low-Wage Subsidies. IZA Discussion Paper No. 4931

A német bértámogatási rendszer hatása a bérekre

Németországban a célzott bértámogatási rendszereknek nagy hagyománya van és az aktív munkaerő-piaci elemek legfontosabb részét képi, amelynek célcsoportja a hátrányos helyzetű munkavállalók.

Stephan [2009] tanulmányának célja az volt, hogy megvizsgálja, milyen hatással van a későbbi bérekre az ösztönzési program, milyen különbségek adódnak a támogatott és nem támogatott helyen elhelyezkedő alkalmazottak későbbi keresetében. Amennyiben azt találná, hogy a támogatott dolgozók bérei jelentősen magasabbak lennének a hasonló, ám nem támogatott munkavállalóhoz viszonyítva, az azt jelentené, hogy a programnak nem kívánt negatív mellékhatásai vannak a munkaerőpiacon. Korábban ehhez hasonló empirikus kutatás Németországra vonatkozóan nem készült. Az észak-amerikai kutatások vegyes eredményeket hoztak, de többségükben a támogatott munkavállalók bérhátrányát mutatták ki.

A hatások becsléséhez alapul szolgáló minta 2003 második negyedéből származik, egyénileg megfigyelt adatokból. A mintába azok kerültek, akik a jelzett időszak előtt regisztrált munkanélküliek voltak és az adott három hónap alatt helyezkedtek el. Életkorukat tekintve 25 és 49 év közöttiek, mivel az ennél fiatalabbaknak és idősebbeknek más, célzott aktív munkaerő-piaci programok álltak rendelkezésükre. Ezen emberek egy része támogatott munkahelyekre került. Ilyen módon alakult ki egy vizsgálati és egy kontroll csoport. A fent vázolt feltételek mellett nagyjából 3 ezer ember helyezkedett el ezen időszak alatt támogatással, míg 87 ezer fő támogatás nélkül, vagyis ekkora a teljes minta nagysága.

A tanulmány három szempontból hasonlította össze az így létrehozott két megfigyelési csoport napi átlagos béreit: 1, kezdőbérek, 2, a munkába állást követő 3,5 éves időszak alatt kapott bér (leszámítva azokat a napokat, amikor esetleg munkanélküliekké váltak újra) 3, a munkába állást követő teljes 3,5 éves időszak alatt kapott bér, attól függetlenül, hogy dolgozott-e vagy sem. A teljes mintára becsült eredmények mindhárom fent jelzett átlag esetében azt mutatták, hogy a támogatott állást betöltő munkavállaló szignifikánsan kevesebb bért kap, mint a nem támogatott személy.

Ezt követően egy másik, úgynevezett különbség különbsége (difference-in-difference) módszerrel vizsgálták a bérek evolúcióját. A fentebb leírt három eset fennmaradt, annyi módosítással, hogy az ott kapott átlagos eltérést összevetették a 2003 II. negyedévi munkakezdést megelőző utolsó munkában töltött nap átlagbérével. A teljes mintás becslés eredménye nem mutatott szignifikáns eltérést, vagyis a két csoport tagja között nem volt számottevő bérkülönbség változás. Így a programnak nem volt kimutatható hatása a bérszínvonal megváltozására.

A vizsgálat során azonban kitűnt, hogy a támogatott dolgozók a munkába állástól számított 3,5 év alatt kumulálva szignifikánsan több bért kaptak (magasabb az összkeresetük), mint

azok, akik nem részesültek támogatásban. Ez azt jelzi, hogy a támogatottak nagyobb valószínűséggel maradtak hosszabb távon is alkalmazottak valahol, a támogatott csoport foglalkoztatási rátája magasabb lehetett. Ebből a hosszú távú vizsgálatból kiindulva Stephan [2009] készített egy egyszerű költség-haszon elemzést is, kizárólag fiskális szempontokat figyelembe véve. A programmal felmerülő költségeket tette a mérleg egyik oldalára. A másik oldalon ezzel szembeállította a támogatott embereken megspórolt munkanélküli segélyek összegét, valamint a foglalkoztatásukból származó adó és járulékbevételeket. Ezek alapján a németországi bértámogatási rendszer kifizetődő volt, a 3,5 év alatt több bevétele származott az államnak ebből, mint kiadása. Egy megfelelően kialakított bértámogatási rendszer tehát nettó értelemben véve hasznot hoz az állam számára a költségvetési hatásait tekintve.

A dán bértámogatási rendszer hatása a foglalkoztatottságra

Ahogy a német tanulmány is mutatta, és egyébként más empirikus tanulmányok is bizonyítják, a támogatottak későbbi foglalkoztatási helyzetét nagyban segíti ez az aktív munkaerő-piaci program.⁸ Azonban meglehetősen kevés tanulmány vizsgálja az úgynevezett kiszorítási hatást. A bértámogatás megléte miatt ugyanis előfordulhat, hogy rendes (nem támogatott) álláshelyek nem jönnek létre. Ez direkt módon megjelenhet akár a támogatást igénybevevő cégnél is, de indirekt módon más cégek munkakeresletét is szűkítheti a bérekre való hatása miatt.

A bértámogatási rendszerek teljes foglalkoztatási következményének komplex értékeléséhez a szakirodalom négy különböző hatásról tesz említést: a program tiszta hatásaként értelmezhető az a foglalkoztatotti létszám, amely támogatott álláshelyek lévén került a munkaerőpiacra. A holtteher-veszteség abban az esetben jelenik meg, amikor a támogatott munkavállaló támogatás nélkül is elhelyezkedett volna. A közvetlen helyettesítési hatás akkor jelentkezik, amikor a támogatott munkaerő miatt egy nem támogatott elveszíti az állását az adott cégnél és a közvetett helyettesítési hatás a béreken keresztül alakulhat ki.⁹

Maga a dán rendszer, illetve az adatok is csupán a direkt helyettesítési hatás vizsgálatát tették lehetővé Rotger és Arendt [2010] számára. A kevés, hasonló empirikus tanulmány eredménye egyébiránt az volt, hogy nincsen szignifikáns kiszorítási hatása az ilyen jellegű bértámogatási rendszereknek.

A dán rendszer a támogatási időszakot egy évben maximalizálja és a bérek közel 50 százalékát fedezi a támogatás. Az átlagos ilyen jellegű foglalkoztatási idő 6 hónap. Maga a törvény megpróbálja elejét venni a helyettesítési hatásnak azzal, hogy kiköti, hogy a támogatott munkavállalót alkalmazó vállalat nettó foglalkoztatás bővülésének pozitívnak kell

⁸ Remek áttekintést nyújt a témáról Kluve, J. [2006]: The Effectiveness of European Active Labor Market Policy. IZA Discussion Paper No. 2018.

⁹ Az indirekt hatás esetében mivel a vállalat alacsonyabb béren tudja alkalmazni a támogatott munkavállalót, így a munkaerő kínálata a lecsökkent bér mellett szintén alacsonyabb lesz.

lennie a támogatott időszak alatt. Ez azt segíti elő, hogy nem lehet rendes munkavállalót támogatott személlyel kiváltani. További kikötés még, hogy maximalizálták a támogatott és nem támogatott munkahelyek egymáshoz viszonyított arányát a vállalatoknál.

A vizsgálathoz felhasznált adatbázis cégszintű, közel 2600 vállalat adatait öleli fel, amelyek legalább egy támogatott munkahelyet hoztak létre 2006 márciusa és júniusa között. Kontroll csoport gyanánt pedig az a 86,5 ezer vállalat szolgált, amely nem támogatott munkahelyeket hozott létre ezen időszak alatt. A becslés során a kontroll csoportot úgy szűkítették, hogy a két csoport átlagos vállalatának különböző specifikáció közel azonosak legyenek.

A kutatás eredménye szerint egy támogatott munkavállaló felvétele átlagosan nem jár sem holtteher-veszteséggel, sem pedig helyettesítési hatással Dániában. Sőt mi több, azt tapasztalták, hogy a bértámogatási rendszer hatására vállalati szinten emelkedett a rendes foglalkoztatottsági szint. Ez azzal magyarázható, hogy a rövid időre – átlagosan 6 hónapra – alkalmazott támogatott személyt végül hosszabb időre is megtartották a támogatási időszak lejárta után is. A másik lehetséges magyarázat a jelenségre, hogy a támogatott álláshely biztosításával nyert forrást új, nem támogatott munkahelyek létrehozására csoportosították át. A szerzők fontosnak tartották felhívni a figyelmet arra is, hogy a szezonális vállalatoknál (tehát azoknál, amelyek csak az év egy bizonyos szakaszában alkalmaznak számottevő munkaerőt), jelentős negatív hatás mutatható ki. Ezeknél a vállalatoknál így jelentős a kiszorítási hatás. Ez arra vezethető vissza, hogy az amúgy is csak rövid időre felvenni kívánt nem támogatott munkás helyett inkább támogatottat vesznek fel, jelentős versenyelőnyt biztosítva ezzel maguk számára. Ez felhívja a figyelmet arra is, hogy egy ilyen bértámogatási program esetében rendkívül fontos a monitoring, illetve azon iparágak beazonosítása, melyek érdemben segíthetik a munkaerő-piaci helyzet hosszú távú javítását.

A finn bértámogatási rendszer foglalkoztatási hatása az alacsony képzettségűekre

Huttunen és társai [2010] arra keresték a választ, hogy a bértámogatási rendszer mennyiben segíti az alacsonyan kvalifikált, jellemzően idős munkavállalók foglalkoztatását. A kutatás fókuszpontja a finn rendszer sajátosságaiból adódott.

A finn bértámogatási program 2006 januárjától 2010 decemberéig az alacsony keresetű, 54 év feletti, teljes munkaidőben alkalmazott dolgozók munkáltatásához nyújtott ösztönzött. Az igénybe vehető támogatás mértéke degresszív volt, vagyis minél többet keresett az adott munkavállaló, aki után igénybe vette a vállalat a támogatást, annál kisebb mértékű támogatásban részesült. A rendszer úgy lett kialakítva, hogy az átlaghoz képest legkisebb keresetű egyének foglalkoztatásához biztosította a legtöbb támogatást. Erre azért van szükség, mert az alacsonyan kvalifikált munkaerő felvétele jelenti a legmagasabb kockázatot a cégek számára.

A becslés során 2001 és 2007 közötti adatokat használtak fel a foglalkoztatási rátáról, a ledolgozott munkaórákról. A megfigyelt személyek a 46 és 60 év közötti munkavállalók voltak, éves kohorszok alapján. Az első vizsgálat során a kor alapján képeztek vizsgálati csoportokat: az 54 év felettiak és alattiak kerültek külön. Továbbá idő szerint is megbontották a mintát, vagyis a program bevezetése előtti és utáni időszak foglalkoztatási trendjeit nézték. Az így képzett különbség különbsége analízis során arra a megállapításra jutottak, hogy a bértámogatási rendszer pozitív hatással volt az 54 év felettiak foglalkoztatási rátájára. Ez azt jelentette, hogy eredményük megegyezett a korábbi empirikus tanulmányok végkövetkeztetéseivel.

A tanulmány újdonsága, hozzáadott értéke az volt, hogy egy második becslés során már három különböző csoportot képeztek: akik kaptak támogatást, akik nem kaptak, és akik nem kaphattak, de jogosultak voltak rá. Ezzel a módszerrel csökkentették a modell becslési bizonytalanságát és a két kontroll csoport segítségével pontosabb végeredményeket kaptak. Legfőbb eredményük, hogy számításaik szerint a két csoportos vizsgálatok (különbség különbségének vizsgálata) pozitív irányba torzítanak. Az új becslési módszer ugyanis azt mutatta, hogy a bértámogatási rendszernek egyáltalán nincs hatása az idősebbek foglalkoztatási rátájára, vagyis a finn rendszer ez alapján nem működött hatékonyan. Azonban némi pozitívumot mégis találtak a szerzők: a ledolgozott munkaórák száma emelkedett. Ez azt jelentheti, hogy a támogatás hatására a korábban részmunkaidőben dolgozó alkalmazottakat teljes munkaidőben alkalmazták. A finn rendszer tehát elsősorban azzal ért el sikereket, hogy az idősebb munkavállalók a támogatás segítségével képesek voltak megtartani állásukat, a kilépési rátájuk alacsonyabb lett, a ledolgozott órák száma pedig emelkedett.

Bértámogatás Magyarországon

A bértámogatás célja, hogy elősegítse a hátrányos helyzetű személyek foglalkoztatását, vagyis azoknak a személyeknek a munkához jutását, akik olyan csoportokhoz tartoznak, amelyeknek nehézségekkel kell szembenézniük, amikor be akarnak kerülni a munkaerőpiacra; akik a friss munkatapasztalat hiányából, a megváltozott munkaképességből, vagy más tartós hátrányból adódó valós vagy vélt alacsonyabb termelékenységük miatt a támogatás nélkül nem, vagy csak a többi munkavállalóhoz képest sokkal nehezebben találnak munkát.¹⁰ Magyarországon a rendszer azoknak a munkaadóknak nyújtható, amelyek a fenti személyek foglalkoztatását vállalják, továbbá olyan hátrányos helyzetű személy (munkavállaló) tovább-foglalkoztatására vállal kötelezettséget, akit munkahelyének elvesztése fenyeget.

¹⁰ A definíció a Nemzeti Foglalkoztatási szolgálat Az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök fontosabb létszámadatai című kiadványában található

Az első táblázatban látható, hogy 2007-ig (2008 kivételével) 30 ezer fő felett volt a hátrányos helyzetűek létszáma a bértámogatási rendszerben. 2007-től kezdve azonban jelentősen csökkent a támogatott állások száma. Az utolsó két vizsgált évben már alig haladta meg a létszám a 20 ezer főt. A hátrányos helyzetűek közül leginkább a tartósan munkanélkülieket, valamint az 50. életévet betöltött személyeket támogatták a programban. 2009-ben több mint 40 százaléka a résztvevőknek az előbbi kategóriába tartozott, míg az utóbbiba 18 százalék.

1. TÁBLÁZAT: BÉRTÁMOGATÁSBAN RÉSZTVEVŐ CÉGEK ÉS FOGLALKOZTATOTTAK SZÁMA (EZER)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Munkáltatók (db)	32,9	29,2	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Foglalkoztatottak létszáma (fő)	37,4	32,9	20,6	40,9	20,4	20,5
Belépők létszáma	22,3	12,9	7,1	*39	17	n.a.

Forrás: NFSZ

*Új rendszer lépett életbe

Frey [2007] a 2001–2005-ös időszakban vizsgálta a bértámogatási rendszereket és azok monitoringját.¹¹ A követéses vizsgálatok eredményei alapján a 2000-es évek első felében a támogatott foglalkoztatásból kikerülők 60–65 százaléka a kötelező továbbfoglalkoztatási idő lejártá után három hónappal később is ugyanannál a munkaadónál dolgozott. Ez az arány a 90-es években a 70 százalékot is elérte. A különbség azzal magyarázható, hogy a két időszakban jelentősen eltért a támogatottak összetétele, mivel a későbbiekben a hátrányosabb, nehezebben elhelyezhető munkanélküliek voltak inkább többségben.

A szerző a vizsgálat során arra is kereste a választ, hogy a munkaügyi központok mennyiben segítették a munkaadók foglalkoztatási szándékait. A megkérdezettek 20–25 százaléka azt nyilatkozta, hogy akkor is bővítette volna az alkalmazotti létszámot, ha nem kapott volna támogatást. Ezt a szaknyelv holtsúly-hatásnak nevezi, ami a támogatás nettó hasznát csökkenti. A válaszadók több mint 40 százaléka azonban arról számolt be, hogy a bértámogatás nélkül elhalasztotta volna a létszámbővítést, további 27 százalék pedig senkit sem alkalmazott volna. A szerző viszont kiemeli tanulmányában, hogy a rendszerrel az volt a legnagyobb probléma, hogy a munkáltatók nagy része a munkaügyi kirendeltségek hallgatóságos beleegyezése mellett kiválogatta a tartós munkanélküliek közül a legértékesebbeket, a legkönnyebben mobilizálhatóakat. Így a leghátrányosabb rétegek kisebb eséllyel kerülhettek be a programba, ami tovább rontotta elhelyezkedési esélyeiket.

Csoba és szerzőtársai¹² 2009–2010 között több aktív foglalkoztatáspolitikai eszközt vizsgáltak, többek között a bértámogatási programot is. Ekkor a támogatásban résztvevők

¹¹ Frey Mária [2007]: Aktív munkaerő-piaci eszközök működésének értékelése 2001-2006 között és változása 2007-ben

¹² Csoba, Judit – Nagy, Zita Éva – Szabó, Fanni [2010]: Aktív eszközök, munkaerő-piaci programok kontrollcsoportos, többváltozós értékelése

átlagos foglalkoztatási ideje 8,3 hónap volt. A programot befejezők 77 százaléka a támogatás letelte után 6 hónappal is dolgozott, akik közül 72 százalék azonnal talált munkát, a többiek pár hónapon belül tudtak új állást találni. Tehát Frey [2007] elemzéséhez képest a követéses vizsgálatok eredményei javultak. Más munkaerő-piaci eszközökhöz képest magasnak tekinthető az elhelyezkedési arány. Ez egyrészt a bértámogatási programban résztvevők jobb képzettségével magyarázható, másrészt a területi dimenziók is kedvezőbbek. Némileg árnyalja a képet, hogy sok esetben fellép a „helyettesítő” és „holtsúly” hatás. Az előbbi azt jelenti, hogy nem teremtenek a munkaadók új munkahelyeket, csak a meglévő alkalmazottakat forgatják vissza. Az utóbbi pedig azt jelenti, hogy a munkaadók akkor is létre hoztak volna új munkahelyeket, ha nem veszik igénybe a támogatást.

A helyettesítő hatás vizsgálatakor megállapították, hogy viszonylag nagy lehetett 2009–2010 a „visszaforgatott” munkavállaló. Az alkalmi munkavállalói kiskönyvvél való foglalkoztatás miatt a munkaadók egy része bértámogatási rendszerre kívánt áttérni, és ezzel a már meglévő alkalmazottait vette fel a program keretein belül. Ezt úgy állapították meg, hogy megkérdezték a munkavállalókat, hogy egyedül vagy másokkal került támogatott munkahelyre. A válaszadók háromnegyede egyedül, míg a maradékukat csoportosan alkalmazták. A vizsgálat eredményei alapján nagyon erős volt az összefüggés a csoportos „visszafoglalkoztatás” és a munkaadók támogatás nélküli foglalkoztatási hajlandósága között.

Csoba és szerzőtársai vizsgálták a már Frey által is tapasztalt „holtsúly-hatást”. A vizsgálatok között azonban az volt a különbség, hogy míg az utóbbi szerző a munkáltatókat kérdezte meg, addig az előbbiek már a munkavállalóktól gyűjtöttek információkat a bértámogatással kapcsolatban. Az eredmények negatívabb képet festettek, mint a 2007-es vizsgálatok. A munkavállalók több mint fele azt nyilatkozta, hogy a munkaadó támogatás nélkül is alkalmazta volna őket (2001–2005 között ez az arány 20–25 százalék volt). Más dimenziók mentén vizsgálva azt találták, hogy az esetek 70 százalékában az álláskeresők első alkalommal és bértámogatási keretben kerültek az új munkahelyükre. Összegezve a két fajta megközelítést a „holtsúly hatását” 35–40 százalékra becsülték a szerzők.

A tanulmányok alapján a bértámogatási program foglalkoztatási hatása a többi aktív eszközzel szemben igen jónak mondható, bár az eredményeket jelentősen árnyalja az erős „helyettesítő”, illetve „holtsúly-hatás”. A szerzők arra a következtetésre jutottak, hogy az előbb említett tényezőket figyelembe véve a bértámogatási program alig mutat kedvezőbb képet, mint a képzés, de a közfoglalkoztatáshoz képest még így is jóval hatásosabb. Ezeket az eredményeket persze csak úgy lehet értelmezni, ha figyelembe vesszük azt is, hogy a programokban résztvevő álláskeresők szocio-demográfiai mutatói lényegesen eltérnek egymástól.

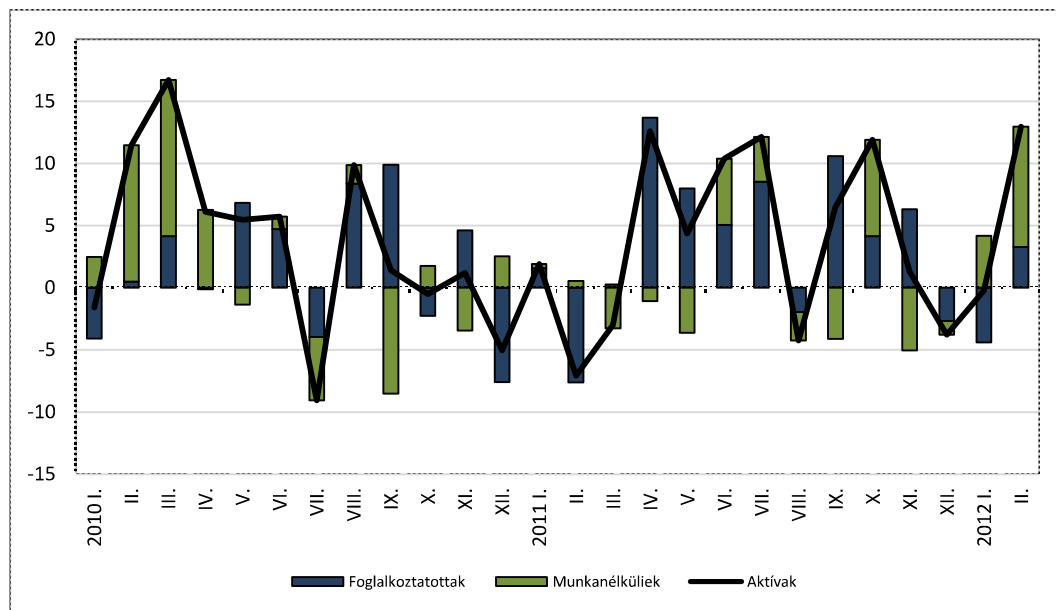
A jelenleg futó bértámogatási program „helyettesítési hatását” csökkenthetik a következő feltételek: a támogatás iránti kérelem benyújtását megelőző tizenkét hónapban a munkáltató által foglalkoztatott munkavállalók munkaviszonyát működésével összefüggő

okból, rendes felmondással nem szüntette meg. Valamint, hogy a támogatással érintett személy felvétele az érintett vállalkozás munkavállalói létszámának nettó növekedését eredményezi az előző 12 hónap átlagához viszonyítva. Ezek a feltételek azonban nehezen kezelik a „holtsúly-hatást”. Ezért fontos, hogy a munkaügyi központok minél több erőforrást csoportosítsanak ennek a hatásnak a mérséklésére és indikátorrendszereiket úgy alakítsák át, hogy ki tudják szűrni a kevésbé jogosult vállalatokat. Ez azért fontos, mivel a bértámogatás egy főre eső fajlagos költsége viszonylag magasnak tekinthető, ami 2010 első félévében 43 ezer Ft volt havonta.

Magyar munkaerőpiac

A foglalkoztatási adatok alapján az látszik, hogy a munkakereslet lassulása, a foglalkoztatottság csökkenése megállt 2012 második hónapjában. A szezonális adatok alapján idén februárban az állással rendelkezők száma 3 millió 832 ezer fő volt, ami 3 ezer fővel több, mint az előző hónapban. A munkanélküliek száma azonban tovább nőtt, 10 ezer fővel többen voltak, mint januárban, így a szezonálisan kiigazított ráta 11,2 százalékos volt. Összességében az aktívak száma elérte a 4 millió 314 ezer főt, amire nem volt példa az 1998 óta mért időszakban.

3. ÁBRA: AZ AKTIVITÁS, FOGLALKOZTATOTTSÁG ÉS MUNKANÉLKÜLISÉG NEGYEDÉVES VÁLTOZÁSA (SEZONÁLISAN KIIGAZÍTOTT, EZER FŐ)

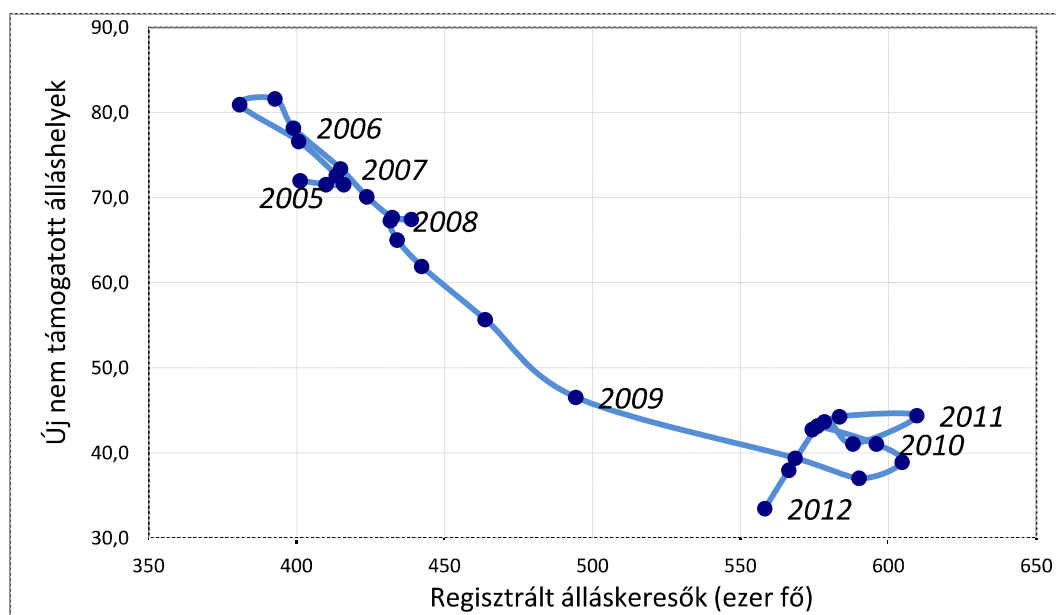


Forrás: KSH, Századvég-számítás

Az aktívak számának növekedése továbbra is a Kormány munkakínálatot bővítő intézkedéseinek hatására folytatódhatott (nyugdíjkorhatár emelkedése, rokkantsági ellátások szigorítása). A munkanélküliség átlagos időtartama jelentős mértékben csökkent, mivel a foglalkoztatás és a munkanélküliség közötti áramlás viszonylag nagy lehetett. Ez

továbbra is a közfoglalkoztatás idejének átalakításával magyarázható, mivel az átállás következtében a ki- és belépők száma viszonylag magas volt.

4. ÁBRA: A BEVERIDGE-GÖRBE



Forrás: NFSZ, Századvég-számítás

Idén márciusban az álláskeresők száma 591 ezer fő volt, így 5,2 százalékkal kevesebb regisztrált munkanélküli volt a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálatnál bejelentve, mint az előző év azonos időszakában. A szezonálisan kiigazított adatok alapján az előző két hónap stagnálása után újból csökkent a nyilvántartottak száma. Az év elején megugró létszám a közmunkaprogramok újbóli kiírásának volt betudható, ami miatt sokaknak újra kellett jelentkezniük a munkaügyi központokban. A regisztráltak közül az álláskeresési ellátásra jogosultak száma jelentősen csökkent a rendszer átalakítása miatt. Az előző évhez viszonyítva 56 százalékkal kevesebben voltak jogosultak támogatásra. Ennek következtében jelentősen nőtt az ellátás nélküli álláskeresők száma, mintegy 40 ezer fővel az előző évhez képest. Azonban pozitív fejleménynek tekinthető az, hogy a szakképzetlenek aránya nagymértékben csökkent 2011-hez képest, ami a közmunkaprogramokkal lehet összefüggésben, így az egyik leghátrányosabb réteg helyzete javulhatott az álláskeresők között. A tartósan regisztráltak száma és az átlagos regisztrációs idő is jelentősen csökkent. Az előbbi 42 ezer fővel, míg az utóbbi 54 nappal csökkent az előző évhez képest. Ezek a változások a passzív és aktív eszközök átalakításaival egyaránt magyarázhatók. A passzív eszközök átalakításából fakadóan egyre kevesebben jogosultak pénzügyi ellátásokra, valamint a közfoglalkoztatás évenkénti átalakítása miatt a státuszok közötti áramlások felgyorsultak, így összességében arra kényszerültek a regisztráltak, hogy kevesebb időt töltsenek munkanélküli státuszban.

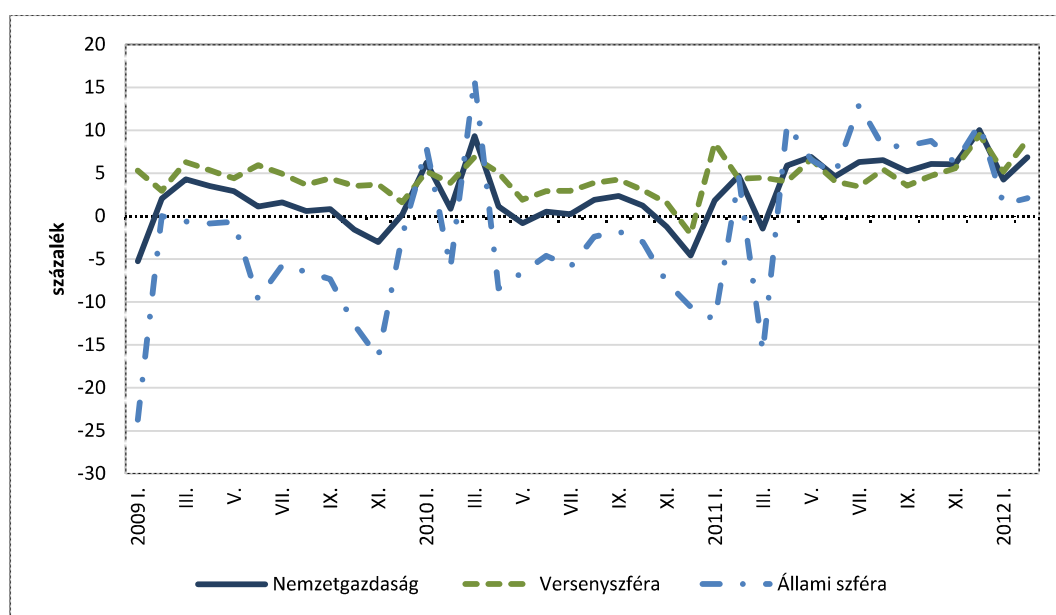
Az új állások száma is nőtt az előző évhez képest, ami a támogatott pozíciók nagyszámú kiírásának köszönhető. A nem támogatott álláshelyek száma az előző évek átlagához képest

azonban jelentősen csökkent, így a munkapiac továbbra is laza, mivel az egy állásra eső munkanélküliek száma még mindig historikusan magas. Ez a munkavállalók alkupozíciójának romlásával járhat, ami a bérek kisebb mértékű növekedéséhez vezethet.

Az alkalmazottak számának csökkenése nem folytatódott 2012 második hónapjában, mivel a költségvetési intézményekben dolgozók száma növekedett a havi adatok alapján. Ez elsősorban a közfoglalkoztatás újbóli kiírásával függ össze, mivel a januárban tapasztalt 16 ezer fős támogatott állások száma 48 ezerre nőtt, ami ez előző évhez képest jelentős bővülés. Ez azt jelenti, hogy az átalakítás gyorsabban zajlott le, mint tavaly, így csak kevés ideig maradhettek munka nélkül a közfoglalkoztatottak. Számuk várhatóan tovább fog növekedni, amit jól jelez a regisztrált álláskeresőinek számának csökkenése is.

A versenyszférában lévő alkalmazottak száma azonban 2012 februárjában sem érte el a tavalyi átlagos szintet. Az év első hónapjában jelentősen csökkent a szféra foglalkoztatottsága, ami egyrészt a statisztikai minta változásával, valamint a minimálbér emelésével és a bérkompenzációval magyarázható. Egyelőre nehéz két adatpont alapján megállapítani, hogy ténylegesen melyiknek tulajdonítható a változás. Legnagyobb mértékben a szálláshely-szolgáltatás és az ingatlan ügyek ágainak alkalmazotti létszáma csökkent, az ipari ágak létszámadatai stagnáltak az év első hónapjához képest.

5. ÁBRA: A BRUTTÓ ÁTLAGKERESETEK ALAKULÁSA



Forrás: KSH

A nemzetgazdasági bruttó átlagkeresetek 6,9 százalékkal nőttek 2012 második hónapjában az előző év azonos időszakához képest. Ez elsősorban az elvárt béremelésnek és a bérkompenzáció hatásának tulajdonítható. A rendszeres nemzetgazdasági bérek 7,9 százalékkal emelkedtek a vizsgált időszakban. Azaz a rendszeres és teljes bér közötti különbség szűkült, mivel a vállalatok kevesebb juttatást és bónuszt fizettek az

alkalmazottaknak. Ez a bérkompenzációnak tulajdonítható, mivel az csak az alapbérrre vonatkozik.

Az idei év januárjától az adó- és járulékváltozások ellentételezésére szolgáló, a keresetbe nem tartozó kompenzáció kifizetése megkezdődött, melyhez az arra jogosultak a költségvetési szférában és a nonprofit szervezeteknél havonta jutnak hozzá. 2012. január–februárban a költségvetésben a teljes munkaidősök mintegy 59 százaléka átlagosan 11 ezer Ft juttatást kapott ezen a címen. A közfoglalkoztatás nélkül a szféra bruttó bérei 5,6 százalékkal növekedtek.

A versenyszférában a bruttó keresetek 8,9 százalékkal emelkedtek, míg a rendszeres keresetek éves dinamikája elérte a 10 százalékot. Ez a már említett bérkompenzációval és elvárt béremeléssel, valamint a minimálbér növekedésével van összefüggésben, mivel a laza munkapiaci feltételek nem magyarázzák a változásokat.