

Hozzászólás Gábor R. István vitaindítójához

Nem vitatni, csupán kiegészíteni szeretném az elhangzottakat, egyfelől, mert alapvetően egyetértek az előadásban megfogalmazott kórképpel, másfelől, mert nem tudom megítélni, hogy a magyar munkaerőpiac kilátásai szempontjából az ott tárgyalt mechanizmusok fontosabbak-e, vagy azok, amelyről itt esik röviden szó.

Mindenekelőtt ahhoz a megállapításhoz fűznék kiegészítő megjegyzést, hogy a nagyvállalati körben kialakult jogi és intézményi környezet nem ösztönzi a munkaerőpiacról kiszorultak újbóli munkába vonását.

Elégge nyilvánvaló, hogy a magyar szakszervezetek vagy munkástanácsok „hasznossági függvényében” csekély súllyal szerepelnek az adott ágazatból vagy vállalatból kiszorult munkavállalók: nem látni nyomát, hogy volt tagjaikat számon tartanák; számukra munkaerő-felvétel idején elsőbbséget követelnének; hogy érdekében tüntetést vagy sztrájkot kezdeményeznének; és annak sem, hogy a bérköveteléseiket a környezetükben kialakult munkanélküliség csökkentéséhez elegendő mértékben visszafognák. A munkába állók keresetei alacsonyabbak ugyan olyan térségekben, ahol a munkanélküliek száma magas – kétszer nagyobb munkanélküliség esetén hozzávetőlegesen 10 százalékkal alacsonyabb a bér –, de a béremelkedési ütemek és a munkanélküliség szintje között 1993 után már megszűnt a versengő munkaerőpiac hagyományos elméleteiben feltételezett fordított összefüggés. (A relatív béreknek tovább kellene csökkenniük ott, ahol a munkanélküliség magas.) E tekintetben Magyarország hasonlatossá vált a legtöbb nyugat-európai gazdasághoz.

Arról nyilvánvalóan nincs szó, hogy a foglalkoztatásban maradt munkavállalók „bebetonozták” volna magukat a munkahelyekre. A nem csökkenő munkaerő-forgalom, a rövid távú munkanélküliek körében erősödő mobilitás, különféle rugalmas foglalkoztatási formák (kölsönzés, alvállalkozói szerződések, ügynöki rendszer) terjedése arra utal, hogy a makroszinten megvalósuló „munkahelyteremtés nélküli növekedés” nem feltétlenül jelent munkahelyteremtés és -megszüntetés nélküli növekedést mikroszinten. Az ily módon fennmaradó bizonytalanság és fenyegetettség elegendő lehet ahhoz, hogy a bérek növekedése ne veszélyeztesse a vállalatok túlélését és a jelenlegi foglalkozási szint fennmaradását. Arról azonban nagyon is nyilvánvalóan szó van, hogy a munkaerőpiacról kiszoruló „outsider”-ek egyre kevésbé tudják befolyásolni az „insider”-eket: ahhoz, hogy ezeket a tömegeket felszívja a növekedésnek induló gazdaság, nem elégséges, ha a bérek csupán a bennfentesek állásvesztési kockázatahoz alkalmazkodnak.

Ha vállalati vagy ágazati szinten különféle okokból nem várunk „foglalkoztatásbarát” bérpolitikát, még mindig reménykedhetünk a központi bérmegállapodásokban, elfogadva, hogy a munkavállalók összességét képviselő szakszervezeti központok a foglalkoztatási hatásokat szem előtt tartva alkudoznak a kormánnyal és kamarákkal. Ha esetleg így történik is, az országos szintű tárgyalások nem feltétlenül befolyásolják a vállalatokat vagy a helyi szakszervezeteket. Számos jel utal arra, hogy a központi „sarokszámok” szabályozó ereje csekély: 1989 óta szakadatlanul

erősödik az egyéni bérek és a vállalati termelékenység közötti kapcsolat, a rugalmasság 5 százalék körüli szintről indulva 20 százalék magasságába emelkedett; növekszenek a vállalatméret szerinti bérkülönbségek (a nagyvállalatok javára); a központi bérmegállapodás elmaradása 1995-ben nem gyakorolt mérhető befolyást a vállalati szintű termelékenységi és béremelési ráták viszonyára vagy a kereseti árnyokra. A jelen egyik nagy titka és a jövő egyik nagy kérdése, hogy a központi bértárgyalások tényleg hatnak-e a vállalati viselkedésre, vagy csupán a politikai jóakarat teremtette átlintézmények egyikéről van szó.

Mindez már csak azért sem mindegy, mert a nagyvállalati körben és felette – ágazati vagy országos szinten – eddig kiépült tényleges intézmények, jogi normák és szokások külön jelentőséget kapnak az Európai Unióhoz történő csatlakozás során. Nehéz lesz fenntartani a jelenleg uralkodó állapotokat, azt, hogy számos, a foglalkoztatást drágító munkajogi szabályt csupán a nagyvállalatok szűk körében tartanak be, vagy még ott sem. Várhatóan erősödni fog a nyomás a munkaidőt és munkaintenzitást korlátozó, vagy a munkaerő-felvételt, illetve az elbocsátást drágító szabályok *kikényszerítésére* a nyugat-európai kormányok, szakszervezetek és kamarák részéről, ami a foglalkoztatás „virtuális költségeinek” emelésén keresztül fékezheti a foglalkoztatás bővülését, és különösen fontossá teszi, hogy más – a költségeket mérseklő – intézmények ellensúlyozzák e káros hatást.

Azt gondolom, ha a bérmeghatározás kérdésében indokolt is a szkepticizmus – vagy legalábbis az aggodalmas bizonytalanság –, azért a foglalkoztatás lassú növekedését más tényezők is magyarázhatják, és nem lehet kizárni, hogy ezek az igazán fontosak.

Bizonyos korlátokért vagy fékekért a múltra – a transzformációs válság természetére – háríthatjuk a felelősséget. A foglalkoztatás nagyfokú tehetetlensége az elmúlt évtizedek európai fellendülései során nagymértékben összefüggött azzal, hogy a megelőző válságok *strukturális* jellegűek voltak. A klasszikus, mára szinte elfeledett „túltermelési” válságokban piacképes kapacitások kerülnek parlagra. A válság vége felé a leállított üzemek egy része ismét termelni kezd, az elbocsátott munkások egy részét visszahívják. Ebben a folyamatban katalizátorként működik a reaktivált állóeszközök és reaktivált munkások közötti komplementaritás: az egyik tényező mennyiségének növelése emeli a másik tényező határtermelékenységét és (változatlan tényezőárak esetén) a keresletét. Ha azonban a válság strukturális természetű volt, akkor a komplementaritás jótékony hatása kevésbé érvényesül, hiszen a termelésből kivont kapacitások jó részével nem lehet eladható terméket gyártani. Strukturális válságok esetén a foglalkoztatás gyors helyreállítását segítő másik mechanizmus sem működik hatékonyan: a fellendülés nem teremt erős árupiaci túlkínálatot, mely segítene lenyomni az inflációt, és ezzel mérsékelni a munkanélküliségnek a nemgyorsuló inflációval még összeegyeztethető, kritikus szintjét. A kelet-európai „transzformációs recesszió” jellege szerint a strukturális válságok csoportjába tartozott – sőt, annak szélsőséges esetét képviselte –, ilyen típusú visszaesés után pedig a foglalkoztatás növekedése nehézkesen indul el.

További sajátosság, hogy a válságot követő kibontakozásban meghatározó szerepet játszanak a külföldi tulajdonú nagyvállalatok. A jótékony hatást, amelyet a növekvő bér az aggregált kereslet növelése révén gyakorolhatna a munkaerőpiacra,

tompítja, hogy a munkahelyeket teremtő vállalatok jó része erősen export-orientált. Ehhez járul, hogy a külföldi vállalatok által telepített technológiák a magyar átlaghoz viszonyítva munkamegtakarító jellegűek: 1995–1996-ban az összes beruházás csaknem 60 százalékát ebben a vállalati körben teljesítették, ugyanakkor a beruházások munkaerővonzata igen alacsony volt. Az egy forint nettó árbevétel előállításához szükséges létszám 1995-ben 44 százalékkal, az egy forint értékű (nettó tárgyi) eszközállományra eső foglalkoztatás 58 százalékkal volt alacsonyabb a nem tisztán magyar tulajdonú vállalatoknál, a tisztán hazaiakhoz viszonyítva! (Nagyságrendjében hasonló különbség áll fenn egy-egy ágazaton és vállalati méretkategórián belül is.) A gazdasági szerkezet eltolódása a magasabb béreket fizető és termelékenyebb külföldi vállalatok felé önmagában is elegendő lenne a gyors béremelkedéssel párosuló, „munkahelyteremtés nélküli növekedés” jelenségének előidézéséhez.

Számos okot említhetnénk még: az alacsony iskolázottságot, a magas mobilitási költségeket, a leromlott közlekedési rendszert, a cigány álláskeresőket – valamint etnikai hovatartozástól függetlenül a 35–40 évesnél idősebbek – nyílt diszkriminálását, amelyek itt és most talán mindennél súlyosabban érintik a foglalkoztatási potenciált. Csak futólag említem őket, mert borúlátó várakozásom szerint mindegyiket adottságként kell kezelnünk az előttünk álló években.

