



A JÖVŐ MUNKAHELYEIEÉRT

II. KÖTET

ADALÉKOK EGY MAGYAR FOGLALKOZTATÁSPOLITIKAI STRATÉGIÁHOZ
ÖSSZEFOGLALÓ ÉS HÁTTÉRTANULMÁNYOK

MÓDSZERTANI FÜGGELÉK

A tanulmány a TÁMOP 2.5.2
'A partnerség és a
párbeszéd szakmai
hátterének megerősítése,
közös kezdeményezések
támogatása' kiemelt projekt
keretében készült



A projekt az Európai Unió támogatásával,
az Európai Szociális Alap
társfinanszírozásával valósul meg.

A jövő munkahelyeiért II/A kötet

Adalékok egy magyar foglalkoztatáspolitikai
stratégiához
Összefoglaló és háttér tanulmányok

SZERZŐK:

BALÁS GÁBOR
BOGNÁR FRUZSINA
BORBÁS GABRIELLA
CSITE ANDRÁS
HERCZEG BÁLINT
KISS GÁBOR
RESZKETŐ PETRA
SCHARLE ÁGOTA
SZABÓ-MORVAI ÁGNES
VÁRADI BALÁZS
VONA MÁTÉ

Kiadja a



Felelős kiadó:

BALÁS GÁBOR

Készült a Foglalkoztatási Hivatal megbízásából
2011.

TARTALOM

BALÁS GÁBOR – BORBÁS GABRIELLA – CSITE ANDRÁS – KISS GÁBOR:

JAVASLATOK A MAGYAR FOGLALKOZTATÁSPOLITIKA LEHETSÉGES FÓKUSZAIRA – ÖSSZEFOGLALÓ	4
--	---

HERCZEG BÁLINT:

AZ LACSONYAN KÉPZETTEK AKTIVITÁSÁNAK NÖVELÉSE – HÁTTÉRTANULMÁNY	66
--	----

KISS GÁBOR:

A FIATAL PÁLYAKEZDŐK HELYZETE MAGYARORSZÁGON ÉS AZ OECD ORSZÁGAIBAN SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS	92
--	----

SZABÓ-MORVAI ÁGNES:

KISGYERMEKES NŐK MUNKAPIACI HELYZETE – IRODALMI ÁTTEKINTÉS	126
---	-----

VONA MÁTÉ:

50 ÉVEN FELÜLIEK MUNKAPIACI HELYZETE – A HAZAI SZAKIRODALOM ÁTTEKINTÉSE	152
--	-----

SCHARLE ÁGOTA:

A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ NÉPESSÉG FOGLALKOZTATOTTSÁGA SZAKIRODALMI ÖSSZEFOGLALÓ ÉS AJÁNLÁSOK	175
--	-----

RESZKETŐ PETRA – SCHARLE ÁGOTA – VÁRADI BALÁZS:

A FOGLALKOZTATÁSSAL KAPCSOLATOS ADMINISZTRATÍV TERHEK MAGYARORSZÁGON	203
---	-----

SZABÓ-MORVAI ÁGNES:

A FOGLALKOZTATÁS ADMINISZTRATÍV TERHEI – ADATELEMZÉS	250
---	-----

BALÁS GÁBOR – BORBÁS GABRIELLA – CSITE ANDRÁS – KISS GÁBOR

**JAVASLATOK A MAGYAR FOGLALKOZTATÁSPOLITIKA
LEHETSÉGES FÓKUSZAIRA**

ÖSSZEFOGLALÓ

TARTALOMJEGYZÉK

BEVEZETŐ.....	6
1. FOGLALKOZTATÁSI HELYZET MAGYARORSZÁGON ÉS A LEGÉRZÉKENYEBB CÉLCSOPORTOK	8
2. AZ ALACSONYAN KÉPZETTEK AKTIVITÁSÁNAK NÖVELÉSE	11
2.1. Az alacsonyan képzettek helyzete	11
2.2. Az alacsonyan képzettek munkaerő-piaci helyzetét befolyásoló tényezők.....	11
2.3. Szakértői javaslatok az alacsonyan képzettek inaktivitásának csökkentésére.....	13
3. AZ 50 ÉVEN FELÜLIEK AKTIVITÁSÁNAK NÖVELÉSE	15
3.1. Az idősek munkaerő-piaci helyzete.....	15
3.2. Az idősek munkaerő-piaci helyzetét befolyásoló tényezők.....	16
3.3. Szakpolitikai lépések és javaslatok az idősek foglalkoztatásának növelésére	17
4. A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰEK AKTIVITÁSÁNAK NÖVELÉSE	19
4.1. A megváltozott munkaképességűek száma és munkaerő-piaci helyzete	19
4.2. A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását befolyásoló tényezők	20
4.3. Szakpolitikai lépések és javaslatok a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának növelésére	22
4.3.1. Szakpolitikai lépések.....	22
4.3.2. Javaslatok	22
5. A KISGYERMEKES NŐK FOGLALKOZTATÁSÁNAK NÖVELÉSE.....	25
5.1. A kisgyermeket nevelő nők munkaerő-piaci helyzete	25
5.2. A kisgyermekes nők foglalkoztatását befolyásoló tényezők	25
5.3. Szakpolitikai intézkedések és javaslatok	27
6. A FIATAL PÁLYAKEZDŐK FOGLALKOZTATÁSÁNAK NÖVELÉSE	29
6.1. A fiatal pályakezdők munkaerő-piaci helyzete.....	29
6.2. A pályakezdők alacsony foglalkoztatásának hatásai és okai	29
6.3. Szakpolitikai intézkedések tapasztalatai és javaslatok.....	31
7. ÖSSZEFOGLALÁS ÉS KONKLÚZIÓK A FŐBB BEAVATKOZÁSI TERÜLETEKRŐL.....	33
7.1. A célcsoportok foglalkoztatási helyzetét általában meghatározó tényezők.....	33
7.2. Visszatérő javaslatok a foglalkoztatási szint emelésére	35
8. AZ ADMINISZTRATÍV TERHEK PROBLÉMÁJA.....	37
8.1. Adminisztratív terhek és foglalkoztatás	37
8.2. Miért és mennyire károsak az adminisztratív terhek?.....	38
9. ADMINISZTRATÍV TERHEK A FOGLALKOZTATÁSBAN	39
9.1. Az adminisztratív terhek hazai mértéke és megoszlása.....	39
9.2. A foglalkoztatáshoz kötődő adminisztratív tervek elemzése.....	41
10. AZ ADMINISZTRATÍV TERHEK KELETKEZÉSÉNEK OKAI.....	45
11. ÖSSZEFOGLALÓ – JAVASLATOK AZ ADMINISZTRATÍV TERHEK CSÖKKENTÉSÉRE	46
11.1. A szakirodalomban található javaslatok.....	47
11.2. Javaslatok az adatelemzés alapján.....	48
HIVATKOZOTT IRODALOM.....	50

BEVEZETŐ

A nemzetközi összehasonlításban alacsony átlagos magyar foglalkoztatási mutatókért néhány, a munkaerőpiacon kritikus helyzetben lévő csoport alacsony foglalkoztatási szintje felelős. Ezek a célcsoportok: (1) alacsony végzettségűek, (2) az 50 éven felüliek (3) a megváltozott munkaképességű személyek, (4) a kisgyermekes nők, valamint (5) a fiatal pályakezdők.

Bár a magyar foglalkoztatáspolitikai dokumentumok, így legutóbb az Új Széchenyi Terv Foglalkoztatási Programja is beavatkozásainak fókuszaként ezeket a csoportokat jelölte meg, az ország a mai napig adós egy koherens, a foglalkoztatási helyzet egészét egységben kezelő, de a célokat és eszközöket a munkaerőpiac szempontjából problémát jelentő csoportok foglalkoztatása előtti akadályokból levezető stratégia megalkotásával.

Jelen kutatásunkban egy ilyen stratégia megalkotásához szükséges áttekintésre tettünk kísérletet, részletesebben is megvizsgálva a munkaerőpiacon leginkább hátrányban lévő csoportok közül többnek a foglalkoztatását akadályozó intézményi ok, a foglalkoztatást terhelő adminisztratív költségek, azok természetének és következményeinek a felméréssel is.

A fenti csoportok hátrányos munkaerő-piaci helyzete számos okra visszavezethető, melyek közül néhány csak az adott csoportra jellemző, egyesek azonban nagy hasonlóságot mutatnak. A tanulmány első részében a csoportok foglalkoztatási tendenciáinak bemutatása mellett azt igyekszünk feltárni, hogy milyen ok-okozati összefüggésekkel, munkaerő-piaci, intézményi, társadalmi és területi tényezőkkel magyarázható e csoportok kedvezőtlen foglalkoztatási helyzete. Összeszedjük a szakértők által eddig megfogalmazott megoldási javaslatokat, illetve a hazai és külföldi kísérleti programok és jó gyakorlatok tanulságait, melyek e csoportok foglalkoztatási helyzetének javítását célozták.

Mind az öt célcsoport alacsony foglalkoztatásának okai között szerepel, hogy az adott célcsoport munkaerő-kínálata nem folyamatos, vagy éppen a képességeik iránti kereslet ciklikus. Mivel e tulajdonságuk folytán az ő foglalkoztatásuk rövidebb ideig és a megszűnés nagyobb kockázatával jár, ezért az őket foglalkoztatók számára a beléjük fektetett erőfeszítések megtérülése kockázatosabb, mint a „hagyományos” munkavállalók esetében. E foglalkoztatói kockázat jelentős mértékben csökkenthető, ha könnyen lehet rugalmas, az adott munkavállalóhoz illeszkedő foglalkoztatási formát találni. Nem véletlen, hogy az unióban az utóbbi évek foglalkoztatás-bővülésének többsége ilyen rugalmas foglalkoztatási formákban valósult meg. A Magyarországra jellemző rugalmatlan munkaerőpiacon, ahol a hagyományostól eltérő foglalkoztatási formák elterjedtsége rendkívül alacsony, elhelyezkedésük e formában nehézségekbe ütközik. Az atipikus foglalkoztatási formák elterjedésének egyik legnagyobb akadálya az, ha magasak a foglalkoztatás fix költségei, melyek nem elhanyagolható részét a státusszal járó adminisztrációs költségek alkotják. Ebből kifolyólag indokolt, hogy részletesen megvizsgáljuk a foglalkoztatás adminisztratív költségeinek percepcióját és a terheket okozó szabályozások kialakulásának folyamatát. Az adminisztrációs terhek vizsgálata értelemszerűen a cégek szempontjából is fontos. A vállalatok munkaerő-kiigazítási költségeinek jelentős részét az adminisztratív költségek teszik ki, így fontos szerepet játszanak abban, hogy a cégek munkaerő-kereslete milyen mértékben igazodik

termékpiaci helyzetük alakulásához. Minél szorosabban és rugalmasabban képesek a vállalatok az alkalmazott munkaerőt igényeikhez igazítani, működésük annál költséghatékonyabb lesz, és annál rugalmasabban tudják a fogyasztói igényeket kielégíteni, ami által termékeik versenyképesebbek lesznek.

A fenti megfontolásoknak megfelelően a tanulmány második felében az adminisztratív terheket vizsgáljuk, arra keresve a választ, hogy mekkora a foglalkoztatáshoz kötődő adminisztratív költségek mértéke, illetve ezt a vállalkozások hogyan érzékelik. Ehhez a szakirodalom, illetve saját adatelemzésünk eredményeit használjuk fel, majd szakértői interjúk segítségével bemutatjuk az adminisztratív terhek kialakulására ható tényezőket, hogy javaslatot fogalmazhassunk meg a foglalkoztatást terhelő adminisztratív terhek csökkentésére és újratermelődésének megakadályozására.

Az összefoglaló a kutatás során készült háttér tanulmányokra támaszkodik, amelyekben az érdeklődő olvasó még több részletet talál az egyes kérdésekről. A kutatáshoz készült háttér tanulmányok, melyekre jelen összefoglalóban is hivatkozni fogunk a következők:

1. Herczeg Bálint: Az alacsonyán képzettek aktivitásának növelése
2. Kiss Gábor: A fiatal pályakezdők foglalkoztatásának növelése
3. Szabó-Morvai Ágnes: Kisgyermekes nők munkapiaci helyzete
4. Vona Máté: 50 éven felüliek munkapiaci helyzete
5. Scharle Ágota: A megváltozott munkaképességű népesség foglalkoztatottsága
6. Reszkető Petra, Scharle Ágota és Váradi Balázs: A foglalkoztatással kapcsolatos adminisztratív terhek Magyarországon
7. Szabó-Morvai Ágnes: A foglalkoztatás adminisztratív terhei –adatelemzés

1. FOGLALKOZTATÁSI HELYZET MAGYARORSZÁGON ÉS A LEGÉRZÉKENYEBB CÉLCSOPORTOK

Magyarországon a foglalkoztatás és az aktivitás szintje is alacsony. Az Eurostat 2010-es adatai szerint az EU-27 országaiban mind az aktivitási ráta, mind a foglalkoztatási ráta nagyjából 9 százalékponttal haladja meg hazánkét. A munkanélküliség ezzel szemben nem lényegesen magasabb, az összehasonlítás során kevesebb mint 2 százalékos eltérést találunk. Ezt úgy is megfogalmazhatjuk, hogy hazánk EU-hoz képesti foglalkoztatási különbsége az inaktívok magas szintjében csapódik le.

Az elemzések is azt mutatják (lásd pl. Köllő János és Nacsa Beáta 2006-os tanulmányából idézett lenti táblázat adatait), **hogy Magyarországon alapvetően a munkát már nem kereső inaktív rétegek okozzák a foglalkoztatási problémák erősödését.** Azon munkával nem rendelkezők közül, akik már a munkaügyi ellátórendszerből is kiestek, alig 1-2%-a tud csak visszakapaszkodni a munkaerőpiacra, ráadásul ez a réteg egyre nagyobb, ezért alapvetően azon eszközök célzott megtalálása a fontos, amellyel az inaktív (munkát nem kereső) csoportok munkapiaci belépését tudjuk ösztönözni.

1. táblázat. Munkaerő-piaci áramlások a 15 éves és nyugdíjkorhatár közötti népességben belül, % (1993/ 2003)

Kezdő állapot	Végállapot		
	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Inaktív
Foglalkoztatott	97,33 / 98,58	1,19 / 0,55	1,48 / 0,87
Munkanélküli	11,83 / 14,53	81,70 / 77,82	6,47 / 7,65
Inaktív	1,98 / 1,74	1,77 / 0,72	96,26 / 97,55

Forrás: Köllő, Nacsa [2006]; a kedvező változások kiemelve

Az inaktívakon belül a hazai szakirodalom és szakpolitika öt olyan célcsoportot azonosít, akik aktivitása drámaian eltér az Európai Unió országainak átlagától, de sok esetben még a hazánkhoz sok mindenben hasonló fejlődési pályát befutó visegrádi országokétól is. Ezek a csoportok **az alacsonyan képzettek, az idősek, a megváltozott munkaképességűek, a kisgyermekes anyák és a fiatal pályakezdők.** A következő táblázatokban bemutatjuk, hogy e csoportok foglalkoztatási helyzete Magyarországon nemzetközi összehasonlításban milyen lemaradást mutat.

2. táblázat. Az egyes célcsoportok foglalkoztatási helyzete nemzetközi összehasonlításban

Célcsoport	A csoport létszáma		A csoport foglalkoztatási rátája			
	M.o.-n	ebből foglalkoztatott	M.o.-n	EU-15-ben	EU-27-ben*	V4 országokban Mo. nélkül**
Idősek (55-64)	1 335 600	457 500	34,4%	48,4%	46,3%	37,19%
Alacsony végzettségűek (15-64)	1 642 800	424 900	25,9%	47,8%	45,1%	22,41%
Fiatalok (15-24)	1 196 000	216 900	18,2%	37,3%	34,1%	25,43%
Megváltozott munkaképességűek***	771 700	89 331	11,5%	52,1%	49,6%	23,19%
3 évesnél kisebb gyermeket nevelők (Gyest igénybe vevők száma, KSH, 2008)****	167 021	25 888	15,5%	-	50,9%	39,83%

*A kismamák esetén az OECD ráta, megváltozott munkaképességűek esetén pedig az EU 25 rátája

**A megváltozott munkaképességűeknél Lengyelország esetében 2007 utolsó negyedéves adatait használtunk fel

***Az EU 25 szerepel 27 helyett

**** V4-HU esetében az országok 3 év alatti gyermekeinek számát használtuk a súlyozáshoz, amikor a kismamák foglalkoztatási rátáját számoltuk

Forrás: Eurostat [2011], OECD [2008], ANED [2007]

Láthatóan valamennyi csoport foglalkoztatási helyzete lényeges lemaradásban van az unió országainak átlagához, de különösen a régebbi tagországok átlagához képest. A visegrádi országokkal összehasonlítva is jelentős, bár kisebb lemaradásban vagyunk, egyedül az alacsonyan képzettek terén tartozunk a régiós átlaghoz, azonban e csoport részaránya a munkavállaló korú népességben belül hazánkban lényegesen nagyobb, mint a régió többi országában.

Újragondolva a fenti táblázatot, nézzük meg, hogy ha egyes célcsoportoknál meg tudnánk közelíteni az uniós, de akár csak a visegrádi országok foglalkoztatási szintjét is, akkor mekkora foglalkoztatás-bővüléssel számolhatnánk. Ezt mutatjuk be a következő táblázatban.

3. táblázat. Az egyes célcsoportok bevonásával elérhető foglalkoztatási többlet

Célcsoport	Foglalkoztatott jelenleg	A foglalkoztatottak számának bővülése a jelenlegihez képest, ha a foglalkoztatási rátánk a megadott országcsoportokénak megfelelő lenne		
		EU-15-ös ráta alapján	EU-27-es ráta alapján*	V4 ráta (M.o. nélkül) alapján**
Idősek (55–64)	457500	188930	160883	39234
Alacsony végzettségűek (15–64)	424900	360358	316003	-56709
Fiatalok (15–24)	216900	229208	190936	87279
Megváltozott munkaképességűek***	89331	315380	295960	89679
3 évesnél kisebb gyermeket nevelők (gyest igénybe vevők számával, KSH, 2008)****	25888	-	59126	66524

*A kismamák esetén az OECD ráta, megváltozott munkaképességűek esetén pedig az EU 25 rátája

**A megváltozott munkaképességűeknél Lengyelország esetében 2007 utolsó negyedéves adatokat használtunk fel

***Az EU 25 szerepel 27 helyett

**** V4-HU esetében az országok 3 év alatti gyermekeinek számát használtuk a súlyozáshoz, amikor a kismamák foglalkoztatási rátáját számoltuk

Forrás: Eurostat [2011], OECD [2008], ANED [2007]

Látható, hogy **jelentős tartalék van e csoportok mobilizálásában**. Mivel az egyes csoportok között jelentős átfedések vannak (elsősorban az alacsonyan képzettek és a többi csoport között, illetve a megváltozott munkaképességűek és az idősek között), ezért a számok mechanikus összegzése félrevezető lenne, de óvatos becsléssel is látható, hogy e csoportok foglalkoztatási helyzetének már csak a térségi szintre való emelésével is mintegy 200 ezer emberrel többet tudnánk foglalkoztatni. Amennyiben meg tudnánk közelíteni az uniós átlagokat e csoportok foglalkoztatását illetően, ez a szám már alsó becsléssel is 600 ezer környékére tehető, ami több mint tíz százalékos foglalkoztatás-bővülést jelentene hazánkban.

Bár a cél egyértelmű, korántsem egyszerű annak a kérdésnek a megválaszolása, hogy **milyen beavatkozások vezethetnének e csoportok mobilizálásához, illetve hogy milyen időtávon milyen eredmény lehet reális**. E kérdésekre csak e csoportok **alacsony foglalkoztatási helyzete mögötti okok és az eddigi megoldási javaslatok fényében találhatunk választ**, ezért a következőkben összefoglaljuk, hogy a hazai szakirodalom milyen válaszokat talált eddig e kérdésekre.

2. AZ ALACSONYAN KÉPZETTEK AKTIVITÁSÁNAK NÖVELÉSE¹

2.1. Az alacsonyan képzettek helyzete

A magyar foglalkoztatási lemaradás legfontosabb oka az alacsonyan képzettek drámai foglalkoztatási mutatóiban keresendő. Az Eurostat meghatározása alapján alacsony képzettségűnek a nyolc általános vagy az az alatti, illetve alsó középfokú végzettséggel rendelkezőket tekinthetjük. Összehasonlítva hazánk lemaradását az egyes végzettségi szintekkel rendelkezők körében az EU-27 átlagához képest, azt találjuk, hogy a felsőfokon és középfokon képzett férfiak esetében az elmaradás kicsi az aktivitási rátát illetően az EU-27 átlagától, viszont az alapfokon képzett férfiak esetében az aktivitási ráta közel 18 százalékponttal alacsonyabb, mint az EU-27 átlaga. A nők esetében is hasonló képet kapunk, ugyanis a felsőfokon és középfokon képzett nők esetében a lemaradás alacsony, viszont az alacsonyan képzettek esetében megint kiugró, 11 százalékpont körüli.

A probléma súlya a hazai foglalkoztatási helyzetre azonban elsősorban e csoport méretéből és állandó újratermelődéséből adódik. Jelenleg a legjobb munkavállalási korban lévők közül minden ötödik ember az alacsonyan képzettek közé tartozik. A 20–24 évesek között a középfokú oktatást be nem fejezők részaránya stabilan 15% körül alakul, ami egyben azt is jelenti, hogy az alacsonyan képzett munkaerő utánpótlása folyamatos. *Liskó* [2008] számításai szerint 5000 tanuló nem fejezi be a 8. általánost, azon felül 20 000 lemorzsolódik középiskolában (főleg szakiskolákban) vagy nem tanulnak tovább. *Kertesi és Varga* [2005] feltevése szerint a lemorzsolódás hátterében az áll, hogy a középfokú oktatás expanziója elérte azt a széles réteget, ahol a családon belüli tudáskumuláció alacsony szintje megakadályozza a középfokú képzés elvégzését. Ez azt is jelenti, hogy a középfokú oktatás expanziója csak abban az esetben folytatódhatna, ha az alapfokú oktatás minőségileg teljesen megváltozna és képessé válna még erősebb felzárkóztatásra és a családi háttér pótlására.

2.2. Az alacsonyan képzettek munkaerő-piaci helyzetét befolyásoló tényezők

Az alacsonyan képzettek foglalkoztatásának ilyen jelentős lemaradása a rendszerváltozás terméke. A 90-es évek elején az inaktivitás hirtelen megnőtt. Az alacsonyan képzettek tudása rendkívül gyár- és technológiaspecifikus volt, emiatt amikor a transzformációs válság éveiben megszűntek a munkahelyeik, nem voltak képesek alkalmazkodni a kialakult új helyzethez (*Commander és Köllő* [2004]). A létrejött új, köztük kék galléros munkahelyek is már nagyobb tudást igényeltek, nem utolsósorban az információs és kommunikációs technológiák terjedésének köszönhetően. A korábbi ismeretek munkaerő-piaci értékének ilyen visszaesése az összes posztoszocialista ország közös vonása. Ugyanakkor az alacsonyan stabilizálódó foglalkoztatási szint már számos magyar intézményi sajátosság következménye is.

¹ A fejezet 'Herczeg Bálint: Alacsony képzettek aktivitásának növelése' című háttér tanulmánya felhasználásával készült.

Fontos látnunk, hogy **az alacsonyan képzettek elhelyezkedésének fő gátja** nem a képzettségi szintben, hanem **az alapképességek, kompetenciák szintjén meglévő hatalmas lemaradásuk, ami egyben oktatási rendszerünk legnagyobb kritikája is**. A magyar alacsonyan képzett csoport általános jellemzőjének tekintik például, hogy közöttük nagyon magas a funkcionális analfabéták aránya, általában rosszul teljesítenek a szövegértési, dokumentumértelmezési és számolási készségeket mérő teszteken, átlagosan lényegesen rosszabbul, mint Nyugat-Európában. Ez komoly hátrányt jelenthet az elhelyezkedésnél, főleg ha az újonnan keletkezett munkahelyek már európai szinten igénylik az írni-olvasni tudás képességét (*Köllő* [2008]). A nemzetközi statisztikai összehasonlításoknál tehát fontos látni, hogy a más-más országokban megjelenő alacsonyan képzettek – bár képzettségben azonos szinten lévő csoportokról van szó – kompetenciáiban az adott oktatási rendszer sajátosságaiból adódóan jelentős eltérések lehetnek.

A szakirodalomban e csoport elhelyezkedése számára (is) komoly problémát jelent a jóléti ellátó rendszerben kialakult rossz egyensúly. Jóléti ellátórendszerünk, miközben komoly ellenőztözést ad a legális munkajövedelem megszerzése irányában, aközben nagyon rossz hatékonysággal szolgálja a szociális biztonság funkcióját, ennek következtében olyan költséges, hogy csak magas elvonások mellett tartható fent, amelynek rossz adózási struktúrája ráadásul tovább rontja az alacsonyan képzettek foglalkoztatási esélyeit.

Cseres-Gergely és Scharle [2007] számításai szerint a hazai jóléti kiadások szintje európai összehasonlításban – a hazai össztermékhez viszonyítva – kiemelkedő. A jóléti ellátások, mint minden nem munkából származó pénzbeli juttatás, csökkentik a munkavállalási hajlandóságot. Ezt az ellenőztöző hatást számos empirikus tanulmány megerősítette; a magyar számítások jellemzően hasonló eredményeket mutatnak, mint a más országokban készített vizsgálatok (az összegzést lásd *Bódis és szerzőtársai* [2005], *Firle és szerzőtársai* [2007]). Ennek a nagy ellátórendszernek az lenne a feladata, hogy az állam valamilyen megélhetési forrást biztosítson azoknak, akik nem jutnak munkához (képeségeik, állapotuk vagy pusztán szerencsésük miatt), és nem képesek magukat önerőből fenntartani, ezt a funkciót azonban rendkívül rossz hatékonysággal látja el. Nem mindenki kap, aki rászorul, és nemcsak az kap, aki rászorul. 2006-ban a legfeljebb nyolc általánost végzett 25–64 éves népesség 48%-a dolgozott, 40 %-a részesült valamilyen jóléti ellátásban, és 13% maradt ellátás és munka nélkül, míg ugyanezek az arányok a teljes 25–64 éves népességben 73%, 21% és 6% (*Cseres-Gergely és Scharle* [2007]). *Köllő* [2009] számítása szerint a nem dolgozó és nem tanuló 15–62 éves képzetlen népességben a jóléti ellátásban részesülők aránya 50 éves kor körül már a kétharmadot is meghaladja. Ebben a szociális segély és a munkanélküli járadék is marginális szerepet játszik, és ennél is nagyobb a rokkantnyugdíj és az előrehozott öregségi nyugdíj szerepe. Ez a nagy és hatékonytalan jóléti ellátó rendszer azonban egy ördögi kör elindítója is, hiszen a kiterjedt ellátórendszer finanszírozása megterheli a költségvetést, amelynek egyensúlyban tartásához kénytelenek vagyunk ennek megfelelően kiemelkedően megterhelő adómértéket fenntartani elsősorban azokat terhelve, akik dolgoznak. A rendkívül magas adómérték visszafogja a magánszféra munkaerő-keresletét és növekedését, ezáltal csökken vagy kevésbé növekszik a munkahelyek száma, ami miatt egyre többek szorulhatnak szociális juttatásokra. A kutatások (pl. *Balás – Vékony* [2009]) ráadásul arra is rámutattak, hogy az adórendszerhez kapcsolódó adminisztratív terhek a kis- és középvállalkozásokat arányaikban jobban sújtják, amelyek *Köllő* [2009] szerint e rétegnek elsősorban munkát adhatnának. Fontos

ugyanakkor arra is felhívni a figyelmet, hogy a pénzbeli munkanélküli-ellátások ismételt szigorításának hatásvizsgálatai ezzel párhuzamosan általában nem jeleztek érdemi emelkedést a munkavállalási hajlandóságban (összegzést lásd *Bódis és szerzőtársai* [2005]).

Az alacsonyan képzettek foglalkoztatási esélyeit rontja, hogy a minimálbér szabályozása miatt általában azon az áron, ahol őket már legálisan foglalkoztatni lehetne, nincs elegendő munkakereslet képességeik iránt. A 2000-ben bekövetkezett első minimálbér-emelés után a foglalkoztatottság letért addigi növekedési pályájáról, és a hazai össztermékhez képest is csökkent a foglalkoztatottsági ráta (*Kertesi és Köllő* [2005]). Az idézett szerzők szerint a foglalkoztatás növekedésének megtorpanása leginkább a kisvállalati szektorban dolgozókat érinti. Ennek az az oka, hogy ezek a vállalkozások inkább árelfogadóak, ezért alkalmazásuknak két módja van: megfizetik a magasabb béreket az alacsonyabb bérű dolgozóknak, vagy elbocsátják őket.

A magas adóterhek a munkakínálatot is csökkentik. Adott bruttó bér mellett a magasabb adók csökkentik a nettó bért, csökkentve ezzel az ösztönzést a munkavállalásra. Ez különösen igaz akkor, ha munkavállalás egyéb költségei (pl. ingázás) tovább csökkentik a munka hozadékát (*Benczúr et al.* [2009]).

Területi egyensúlytalanság jellemzi ezt a munkaerő-piaci szegmenst, az alacsonyan képzettek egy jelentős csoportjának jelenleg esélye sincs lakóhelye környezetében a közfoglalkoztatástól eltérő álláshoz jutni. A munkával nem rendelkező aktív korú népesség háromötödének nincs érettségije. Ez több mint egymillió embert jelent. Bár a nagyvárosokban is koncentráltan jelen van ez a jelenség, a probléma tipikusan a kisebb településeken erős, amely különösen súlyos az aprófalvakban. A 2005-ös mikrocenzus adatai szerint az érettségivel nem rendelkező állás nélküliek negyede 2000 fő alatti településen, 45%-a 5000 fő alatti településen, 55%-a 10 000 fő alatti településen élt, 70%-a pedig 30 000 fő alatti településen. Az alacsonyan képzettek többsége tehát már csak azért sem jut álláshoz, mert nagy többségük lokálisan gyenge elsődleges munkaerőpiaccal rendelkező térségben él.

2.3. Szakértői javaslatok az alacsonyan képzettek inaktivitásának csökkentésére

A témával foglalkozó irodalom a fenti problémák és a nemzetközi és hazai foglalkoztatási programok elemzése alapján **számos javaslatot fogalmazott meg a probléma kezelésére.**

Egyetértés van a szerzők között abban, hogy **hosszú távon csak az oktatás reformja** és ezen belül is az alapkészségek megszerzését ösztönző oktatási reform **segíthetne** a probléma újratermelődésének megállításában. Ez elsősorban az alapfokú oktatási rendszer jelentős reformját jelentené (részletes javaslatokról lásd *Fazekas et. al* [2008]), másrészt a szakképzési rendszernek a munkatapasztalat erősítését szolgáló átalakítását jelentené.

Az alacsonyan képzettek iránti **munkaerő-kereslet** feltételeinek **javítását** (is) szolgálják azok a javaslatok, amelyek a **kiszámítható makrogazdasági** (infláció, árfolyam) **és stabil üzleti környezet** (szabályozás és adminisztráció) javításától várják a vállalkozások foglalkoztatásbővítési aktivitásának növelését, illetve az általában rossz hatékonyságúnak gondolt, de e szegmensben mégis általában jól teljesítőnek tartott **bértámogatásokat.**

A szerzők kiemelik a **passzivitásra ösztönző jóléti ellátórendszerek átalakításának** szükségességét, elsősorban az aktívkorúaknak juttatott ellátásoknak az álláskereséshez való szélesebb körben való hozzárendelését, másodsorban a munkapiac elhagyására ösztönző jóléti ellátások (korai és rokkantnyugdíj, valamint a gyese) hozzáféréseinek szűkítését.

Az előbbiekhöz hasonlóan a hatékony **béralkalmazkodás előtt álló akadályok** közül többen szorgalmazzák a minimálbérek rendszerének és egyéb, a rugalmas béralkalmazkodást korlátozó szabályozásoknak (köztisztviselői, közalkalmazotti bértáblák) a célzott **átalakítását vagy megszüntetését**.

A munkaerő-kereslet és -kínálat (területi) szerkezetében meglévő eltérések rövid távú kiigazítására ajánlják a szerzők a **költözés, ingázás költségeinek csökkentését** (beleértve a gyermekek napközbeni elhelyezkedését szolgáló intézményfejlesztéseket is), a rászorulókra **célzott átképzések** és egyéb a munkavégző-képességet segítő **rehabilitációs képzések** indítását. Ugyancsak e célt szolgálják azok a javaslatok, amelyek a **foglalkoztatási szolgálatnak** az állásra pályázók megtalálását, toborzását, kiválasztását segítő **szolgáltatásainak fejlesztését** és a betanulási költségek csökkentését szorgalmazzák.

Hosszú távon a **célzott területfejlesztéstől** többen az e szegmens számára fontos munkahelyek számának növekedését várják, illetve általában a munkaerő-piaci központok **elérését javító közösségi infrastruktúra fejlesztésektől**.

Több szerző felhívja a figyelmet az alacsonyan képzettek között felülreprezentált romák és megváltozott munkavégző képességűekkel szembeni **diszkrimináció megszüntetésével** kapcsolatos lépések fontosságára.

Egyes szerzők szűk körben elsősorban a lokálisan nagyon gyenge munkaerőpiaccal rendelkező térségekben tulajdonítanak rövid távon fontos szerepet bizonyos helyi gazdaságfejlesztéssel, szociális munkával és képzési szolgáltatásokkal kombinált **közfoglalkoztatási programoknak**.

3. AZ 50 ÉVEN FELÜLIEK AKTIVITÁSÁNAK NÖVELÉSE²

3.1. Az idősök munkaerő-piaci helyzete

Magyarországon a 2010-es adatok alapján a teljes magyar lakosság 20,3%-a tartozik az 50–64 évesek csoportjába, s így a gazdaság összteljesítménye szempontjából kritikus a munkapiaci helyzetük. A legnépesebb korosztály fokozatosan az időskorúaké lesz, emiatt a lakosság e rétegének foglalkoztatásba való szélesebb körű bevonása kiemelt hangsúllyal bír. Az előregedő magyar társadalomban az állami transzferekből – nyugdíj, rokkantnyugdíj – élő inaktívokat egyre csökkenő számú aktív adóbevételekből kell támogatni, amely nagy nyomás alá helyezi a rendszert, így fenntarthatatlan helyzet alakulhat ki (Giczi [2008]: 620.). Bár az ún. Ratkó-gyerekek nyugdíjba vonulásával lényegesen át fog alakulni a 2000-es évek második felére az 50 év feletiek munkavállalási korú rétegének összetétele, különösen is nehéz lesz a helyzet 2030 környékén, amikor az '50-es évek demográfiai csúcsának gyermekei³ elérik a 60 év feletti kort (Barakonyi [2004]: 21.).

A fő probléma – a többi e tanulmányban vizsgált csoporthoz hasonlóan – **esetükben is az aktivitás alacsony szintjében van.** 2004-es adatok alapján ha a 45–64 éves korosztályban is akkora lenne az aktivitási ráta, mint a 40–44 éves korosztályban, akkor körülbelül 10%-kal magasabb lenne Magyarország aktivitási rátája (Cseres-Gergely [2007a]: 6.). Nem véletlen, hogy már nem csak a nyugdíj-korhatárhoz közel állók, illetve az a fölöttiek munkára való ösztönzéséről van szó, hiszen a nyugdíjazás elmúlt évtizedekben zajló európai gyakorlata miatt már a 45 év fölöttiek is az idősöknek szóló munkaerő-piaci intézkedések célcsoportjává váltak (Széman [2008]: 13.). Laky ([2002], [2003]: 33.) megállapítja, hogy az 55–64 éves korosztályban az össztársadalmihoz viszonyítva alacsonyabb a munkanélküliség, tehát akik a munkapiacra maradnak, azoknak általában van munkája.

Ahogy arra Cseres-Gergely és Scharle [2008]: 30. is felhívja a figyelmet, **Magyarországon nem minden országgal szemben kirívóan magas az idősebb munkaképes korosztály inaktivitása.** Az 55–64 éves korosztály aktivitási rátájának 1999 és 2010 közötti alakulását vizsgálva megállapítható, hogy Magyarországon ennek a korosztálynak a 37,3%-a volt munkapiaci értelemben aktív, ami megközelítőleg megegyezik Lengyelország (36,7%) és Szlovénia (36,5%) számaival. **Nagyobb különbség leginkább az EU-15-tel való összehasonlításakor jelenik meg, ahol az idősök aktivitási rátája 51,9%. Csehország példája (49,7%) pedig azt bizonyítja, hogy volt szocialista országban is el lehet érni hasonló aktivitást az idősök körében.**

A nyugati országokhoz viszonyítva az alacsony aktivitási ráta a korcsoportban azért különösen problémás, mert az idősök nagy része aktív kereső nélküli háztartásban él, tehát csak az állami transzferekben bízhat. Az 1960-as évektől végbement az időskori függetlenedés folyamata (Baranyai [1994]: 452.), ami inaktivitás esetén még inkább az állami transzferekre utalja a korosztály tagjait.

² A fejezet Vona Máté '50 éven felüliek munkapiaci helyzete' című háttér tanulmányának felhasználásával készült.

³ A "baby boom" második generációja, magyar viszonylatban használatos a „Ratkó-unokák” megnevezés is.

3.2. Az idősek munkaerő-piaci helyzetét befolyásoló tényezők

Az időskorúak alacsony aktivitása a gazdasági átmenet következménye, de legalább ekkora részben oka az átmenet miatti társadalmi sokkot a nyugdíjrendszerhez való könnyebb hozzáféréssel orvosló kormányzati politika is. Magyarországon a rendszerváltás gyökeres változásokat hozott a munkapiacra. Más rendszerváltó országokhoz képest a viszonylag gyorsan lezajlott privatizáció felszámolta a kapun belüli munkanélküliséget. Sok álláshely szűnt meg hirtelen, viszont csak kevés keletkezett. A munka nélkül maradt tömegek problémáját a kormány többek között egy engedékeny rokkantnyugdíj- és nyugdíjrendszerrel oldotta meg, így jutatva jövedelemhez a munkanélkülieket, elkerülve azt, hogy a rendszer ellen forduljanak. Ennek a rövidtávon megoldást nyújtó stratégiának hosszú távon lettek káros következményei. 1997-ben szigorítottak a nyugdíjrendszeren, azonban továbbra is elég engedékeny maradt ahhoz, hogy lényegében a korai nyugdíjba menétel könnyen elérhető opció legyen (Széman [2004]: 217.). Monostori [2010]: 39–40. a nyugdíjkorhatár előtti inaktivitás alakulását vizsgálva rámutatott, hogy az aktív (nyugdíjkorhatár alatti) korú nyugdíjasok száma 1990 és 2006 között a férfiak körében 176 400 főről 339 900 főre emelkedett, míg a nőknél 87 400-ról 362 500 főre növekedett. 2006-os adatok alapján a nyugdíjas férfiak körülbelül harmada, míg a nyugdíjas nők ötöde volt aktív korú. Ezzel szemben a nyugdíjkorhatárnál idősebbeknek kevesebb mint 5%-a volt foglalkoztatott. 1990-ben ez az arány majdnem elérte a 30%-ot (igaz alacsonyabb nyugdíjkorhatár mellett).

Az idősebb korosztály átlagosan alacsonyabb képzettségi szintje meghatározó tényezője az alacsony aktivitásnak, mely tényezőben való lemaradásuk azonban demográfiai okokból csökken. Amint az előző fejezetben leírtuk, a képzettség és tudás gyárspecifikus jellegéből adódóan a gazdasági átmenetben nagyon sok alacsonyan képzett ember veszítette el állását. E csoporton belül meghatározó részt képviseltek az idősebb munkavállalók. Az 1998 és 2006 közötti időszak pozitív fejleménye ugyanakkor, hogy az 50–64 éves korosztály átlagos végzettsége nagymértékben növekedett 1998 és 2006 között (Jankó [2009]), a magas végzettségűek elhelyezkedési esélyei pedig lényegesen jobbak, így ez a teljes korosztályi foglalkoztatottságot is befolyásolja.

Az időskorúak tudása, tapasztalata iránti munkáltatói kereslet jelentős visszaesése alacsonyabb jövedelemhez és jelentős jövedelemromláshoz vezetett, tovább növelve a nyugdíjba menekülésre való ösztönözöttséget. Cseres-Gergely [2008] statisztikai módszerekkel vizsgálja a korhatár előtti nyugdíjba vonulás⁴ valószínűségét növelő tényezőket. Ezek közül az egyik legfontosabb a nyugdíjkorhatárig hátra lévő idő, ugyanis ennek csökkenésével párhuzamosan nő a felhalmozódó nyugdíjjogosultság és nyugdíjösszeg is, továbbá az egészségügyi problémák is egyre nagyobb valószínűséggel fordulnak elő. Emellett a valószínűséget csökkenti a lakókörnyezet magasabb aktivitási rátája, az iskolázottság és a házastárs aktivitása. Az ugyanolyan végzettségű, lakóhelyű és korosztályú emberek közül véletlenszerűen kiválasztott nő kisebb eséllyel nyugdíjas, mivel a nők körében kevésbé gyakori a rokkantnyugdíjazás. Végül a jövedelmi helyzet szintén befolyásolja a korai nyugdíjba vonulás valószínűségét, hiszen az alacsony jövedelem mellett nem jelent nagy áldozatot a munkaerőpiac elhagyása. Az 55 év felettiek korcsoportjában a legnagyobb arányú a jövedelemromlás az elmúlt két

⁴ Korkedvezményes nyugdíj vagy rokkantnyugdíj.

évtizedben, vagyis lényegesen nőtt az alacsony keresetűek aránya a korosztályban (*Fazekas és Molnár [2010]: 297.*).

Az időskorúak alacsony aktivitásának a helyi munkaerő-piaci kereslet gyengeségével összefüggésben jelentős területi eltérései is vannak. Amint előzőleg láttuk, a lakókörnyezet aktivitási rátájával fordítottan arányos a korai nyugdíjba vonulás valószínűsége. Nem meglepő tehát, hogy amíg a déli és keleti régiókban az 55–64 év közöttiek aktivitási rátája 30% körül található, addig ez az arány 5-10 százalékponttal magasabb a három középső és nyugati régióban.

A nyugdíjba vonulással általában véglegesen inaktívvá válnak Magyarországon a munkavállalók, mert ez a lépés olyan életmódbeli változásokhoz is vezet, amely visszatérésüket véglegesen is megakadályozza. Magyarországon a nyugdíjban részesülők általában végleg elhagyják a munkapiacot, az inaktivitásnak viszont életmódbeli hatásai is vannak. A munkahelyi környezetből kikerülve beszűkül az egyén környezete, bezárkózóvá, depresszióssá válhat (*Cseres-Gergely [2010]: 19.*). *Lackó [2011]: 3–35.* 2011-ben végzett összehasonlító elemzését mutatjuk be, amely az 1960–2004-es adatokon a magyar munkaképes korú férfiak és osztrák társaik egészségügyi helyzetét hasonlította össze. A '70-es évektől a magyarországi halálozási mutatókban tapasztalható relatív romlást magyarázó változóknak az életmód, a gazdasági fejlődés és a munkapiaci viszonyok bizonyultak. Habár az alkoholfogyasztás és a dohányzás mértéke hazánkban fokozatosan csökken, ennek pozitív hatásait elnyomja a magas munkanélküliség, a fekete- és szürkegazdaságban való foglalkoztatás, ami a stresszfaktor miatt lehet káros az egészségre. Nemcsak a nyugdíjazási szabályok következménye tehát, hogy a nyugdíjkorhatár előtt álló férfi nyugdíjasok 2/3-a rokkantnyugdíjas (*Lelkes és Scharle [2005]: 254.*).

A foglalkoztatóknál jelentkező előítéletek ugyancsak rontják az időskorúak munkaerő-piaci helyzetét. Az idősök keresletét a teljesítménykapacitást és fejlődőképességet érintő sztereotípiák is befolyásolják, azonban például a stabilitást, megfontoltságot illetően pozitívabban értékeli őket a munkaadók (*Daxkobler [2005]*). További tényezőt jelenthet, hogy az idősök között nagyobb arányban vannak a nők, akiknek a munkapiaci diszkriminációja körülbelül 15%-os, egyéb tényezővel nem magyarázható bérkülönbséget jelent (*Lovász és Rigó [2004]: 159.*).

3.3. Szakpolitikai lépések és javaslatok az idősök foglalkoztatásának növelésére

A munkakínálati okok orvoslására a leggyakoribb szakpolitikai javaslat a munkakeresésre nem ösztönző nyugdíjszerű ellátási formák hozzáféréseinek korlátozása. A szakértők azonban arra is felhívják a figyelmet, hogy ennek együtt kell járnia a foglalkoztatási rehabilitációhoz kapcsolódó szolgáltatásokkal. 1997-ben, majd 2009-ben történt jelentős nyugdíjkorhatár-emelés a nyugdíjrendszer finanszírozási problémái miatt. E két emelés következtében 2015-ig a nők nyugdíjkorhatára 57-ről 65 évre, a férfiak esetében 60-ről 65 évre növekszik. Ez azt jelenti, hogy a jelenleg munkaképes korúak a születési évüknek és a munkaviszonyban eltöltött éveik számának megfelelően, valamikor a 60 és 65. életévük között vonulhatnak majd nyugdíjba. (*Fazekas és Molnár [2010]*). Bár az 1997-es nyugdíjkorhatár-módosításnak köszönhetően az 55–59 évesek aktivitása jelentősen növekedett (*Lelkes – Scharle [2005]: 256.*), ez a munkapiaci versenyképesség hiányának problémáját nem oldotta

meg az idősök körében. A folyamatosan emelkedő öregségi nyugdíjkorhatár a rokkantnyugdíj-rendszerbe tereli át a munkapiacion versenyképtelen idősök problémáját (Augusztinovics – Köllő [2007]: 117.). A nyugdíjkorhatár emelése inkább növelheti a képzett idősebb munkavállalók aktivitási rátáját, azonban kiszorítási hatás léphet fel a képzett, ám fiatal munkavállalók kárára (Cseres-Gergely [2010]). Jankó [2009] szerint a hosszabb aktivitás jutalmazása nem feltétlenül fogja motiválni a korán nyugdíjba vonulókat a hosszabb aktivitásra, mert elsősorban munkapiaci sikertelenségük hajtja őket nyugdíjba. A hosszabb aktivitás jutalmazása esetén elképzelhető, hogy olyanok kapnak magasabb transzfereket, akik egyébként is tovább maradtak volna foglalkoztatott önfenntartók. Emellett a szakemberek arra is felhívják a figyelmet, hogy a nyugdíjkorhatár emelése feszültségeket teremthet, aminek az az oka, hogy a korhatár egyre jobban közelíti a várható életkort (Barakonyi [2006]: 26.). Köllő [2007]: 269. a rokkantnyugdíj-rendszer brit modellen alapuló megreformálását javasolja, amelyben ötvöződik a rehabilitáció és a munka világába való aktív visszavezetés.

A munkakeresletet javíthatnák a jól célzott bértámogatási programok. 2004-ben indult és jelenleg is működik a Start Extra program, amely 50 év feletti, illetve alacsonyán képzett munkavállalók számára nyújt segítséget. A kártyát kiváltók foglalkoztatói az első évben járulékfizetési kötelezettség nélkül foglalkoztathatják a munkavállalót, míg a második évben 27% járulékfizetési kötelezettség helyett 10% kötelezettség terheli a jövedelmet (SZMM [2011]). 2009 decemberéig több mint 91 ezer kártyát igényeltek, és a programok elérték a kitűzött célmutatókat (Frey [2010]). A Start programról azonban, mint a szubvencionáló programokról általában, az mondható el, hogy nem elég szelektívek, így olyanoknak is nyújtanak támogatást, akinek nem kellene (Köllő [2007]: 267.). Sokszor a bértámogatásokat olyan dolgozók után veszik igénybe, akiket egyébként is foglalkoztatnának (Jankó [2009]: 20.).

További megoldást kínálhatnak az idősebbek iránti munkapiaci kereslet élénkítésére a számukra nyújtandó képzések. Habár a szakirodalom megállapítja, hogy a munkaképes korúak között a legkisebb arányban a legidősebbek vesznek részt valamilyen képzésben (Varga [2006]: 290.), nem találtunk konkrét javaslatokat, és kifejezetten erre irányuló szakpolitikák sem születtek az elmúlt években.

Javíthatná Magyarországon az idősök munkaerő-piaci részvételét az integrációjukat segítő és kilépésüket csak fokozatossá tevő rugalmas foglalkoztatási formák nagyobb elterjedtsége. Egy átlagos dolgozó életpályája három szakaszra bontható: tanuló évek, munkában eltöltött évek és a nyugdíjkorhatár elérésével inaktivitásban eltöltött évek. Nemzetközi viszonylatban ugyanakkor eltérő gyakorisággal és eltérő arányban több más modell is lehetséges. Például a munkavállaló a munkában töltött évek többszöri megszakításával, esetleg részmunkaidőben való foglalkoztatással is elérheti a nyugdíjkorhatárt. Vannak, akik a nyugdíjkorhatár elérését követően is aktívak maradnak, és rész- vagy teljes munkaidőben dolgoznak tovább (Monostori [2009b]: 14.). Bár a részmunkaidős foglalkoztatás hazánkban is terjedőben van, szintje még jóval az európai átlag alatt marad (Bálint és szerzőtársai [2010]: 27.).

4. A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰEK AKTIVITÁSÁNAK NÖVELÉSE⁵

4.1. A megváltozott munkaképességűek száma és munkaerőpiaci helyzete

Az aktív korú (15–64 éves) megváltozott munkaképességű népesség száma megközelíti az egymillió főt (KSH [2009]). Ez a létszám a KSH 2008 év végi munkaerő-felvételén alapul, és nem feleltethető meg pontosan az adminisztratív forrásokból származó létszámadatokkal, mivel e felvételben a megkérdezettek maguk nyilatkoznak arról, hogy van-e tartós betegségük vagy fogyatékoságuk, illetve ezen belül olyan egészségügyi problémájuk, ami a munkavégzést korlátozza, míg az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság ellátási statisztikája a hivatalosan megállapított fogyatékoságot vagy betegséget mutatja csak.

A KSH [2008] lakossági adatfelvétele szerint **a munkavégző képességet korlátozó leggyakoribb tartós betegség mozgásszervi eredetű** (209 ezer főt érint), a keringési rendszerrel függ össze (199 ezer fő), illetve hát- vagy nyakproblémával (173 ezer fő). A tartós betegség mellett valamilyen funkciót érintő korlátozottsággal is küzdő 866 ezer megváltozott munkaképességű ember több mint 70%-a valamiféle mozgással kapcsolatos problémát (járás, ülés, állás, hajolgatás, emelés, cipelés stb.) jelölt meg a munkavállalását akadályozó tényezőként.

Bár a magyar népesség egészségi állapota a gazdasági fejlettségéhez képest rossz, a munkaképesség-csökkenés előfordulásával szorosan összefüggő egészségügyi mutatók – feltehetően részben az iskolázottsági szint javulása miatt is – az elmúlt tizenöt évben lassú javulást mutattak. Bár a halálozási mutatók javulása csak 1993-tól kezdődött el (Sándor [2004]), az egészségi állapot romlása Pauka–Tóth [2003] szerint már korábban megállt. 1980 és 1994 között a nyugdíj előtt álló korcsoportokban nem változott az életvitelükben súlyosan korlátozottak aránya, és javult az önértékelés alapján mért egészségi állapot.⁶ 2008-ban a születéskor várható egészségesen eltöltött élettartam a férfiak esetében 54,7, a nőknél 58,3 év. A KSH-adatok szerint nemektől függetlenül, a korlátozott egészségben töltött időszak az iskolázottság szintjével párhuzamosan csökken, így az egészségi állapotban bekövetkező javulás egy jelentős része az iskolázottsági szint növekedésének tudható be.

A megváltozott munkaképességű népesség gazdasági aktivitása ugyan növekvő tendenciát mutat, de nemzetközi összehasonlításban még a régióon belül is alacsonynak számít. 2002-ben Magyarországon volt a legalacsonyabb a megváltozott munkaképességű népesség foglalkoztatottsága. Az EU-15 régi tagországában a spanyol 29% és a svéd 74% között, az új tagországokban a magyar 12% és a cseh 48% között szóródott a megváltozott munkaképességű népesség foglalkoztatási rátája. A KSH korábban említett 2008-as adatfelvétele szerint már 23% a foglalkoztatottak aránya, de még ez sem éri el az EU-15-ben sereghajtónak számító Spanyolország 2002-es

⁵ A fejezet Scharle Ágota 'A megváltozott munkaképességű népesség foglalkoztatottsága' című háttér tanulmányának felhasználásával készült.

⁶ Pauka–Tóth [2003] az 1980. évi, orvosi vizsgálattal is támogatott Komov-felmérést (Komplex Országos Morbiditási Vizsgálat) hasonlítják össze az egészséget önértékeléssel mérő, 1994. évi egészségállapot-felvétel és a 2001. évi Életünk fordulópontjai elnevezésű demográfiai felméréssel. Az utóbbi két felvétel mindkét nemre javuló tendenciákat mutat a 40–49 évesek, és különösen az 50–59 évesek korcsoportjában.

mutatóját. E növekedésről *Scharle* [2011] kimutatta, hogy hat év alatt a megváltozott munkaképességű emberek gazdasági aktivitása és a foglalkoztatási ráta is a duplájára nőtt, a munkanélküliségi ráta pedig 60%-kal nőtt. Az aktivitás bővülése mögött azonban nagyrészt az álláskereső élenkulése (és kevésbé a munkavállalási hajlandóság növekedése) áll.

4.2. A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását befolyásoló tényezők

A megváltozott munkaképességű népesség iskolázottsága az átlagosnál lényegesen alacsonyabb, de ez csak részben magyarázza az alacsonyabb munkapiaci aktivitásukat. Mint a *KSH* [2009] számításai mutatják, foglalkoztatási és munkanélküliségi mutatóik az egyes iskolázottsági szinteken belül is rendre rosszabbak, mint az ép munkavállalóké. Az is igaz ugyanakkor, hogy az aktivitási szint az iskolázottsággal együtt nő, azaz az idősebb korosztályok átlagos iskolázottságának emelkedése hozzájárulhatott a megváltozott munkaképességű népesség aktivitásának növekedéséhez is.⁷

A rokkantnyugdíjazás kialakult rendszere nagyon komoly ellenőztönzője lett a munkavállalásnak. Bár a korai nyugdíjazás és a gazdasági inaktivitás összefüggéséről kevés hazai empirikus elemzés készült, az elkészültek alapján megállapítható, hogy a tartós jogosultságot adó öregségi és rokkantsági nyugdíj esetén a legalacsonyabb a munkavállalási hajlandóság (*Lelkes és Scharle* [2004]). Míg például a magukat betegnek nem tekintő rokkantnyugdíjasok közül csak alig 18% szeretne rendszeres munkát, addig ez az arány 70% fölötti a más juttatásban részesülők között (akik nagyrészt a nyugdíj előtti munkanélküli-segélyt kapják). A rokkantnyugdíjasok esetében azonban nem különbözött jelentősen a betegek és a nem betegek munkapiaci aspirációja. *Köllő* [2007] szerint a rokkantnyugdíjazás, illetve az anyasági támogatások (gyes, gyed, gyet) lényegesen nagyobb szerepet játszanak a nem dolgozók megélhetésének biztosításában, mint a munkanélküli-ellátások (a nőknél minden korcsoportban, a férfiaknál 35 éves kor felett), azaz a munkakeresésre nem ösztönző „passzív” ellátási formák meghatározóbb szerepet töltenek be, mint az aktivitást ösztönző ellátások.

A rokkantnyugdíjazás felfutását nem az egészségi állapot romlása, hanem a romló munkaerő-piaci helyzet okozta.

Az öregségi nyugdíjkorhatárnál fiatalabb rokkantnyugdíjasok száma az 1990. évi 233 ezerről 1996-ig a másfélszeresére nőtt, és 2003-ra megduplázódott. A növekedés jóval a rendszerváltás előtt elkezdődött: míg az 1960-as évek közepéig évente körülbelül 10 ezer fő kapott újonnan rokkantnyugdíjat, a 70-es évek végére már 30 ezer fölé emelkedett, 1991-ben pedig már évi 60 ezer fölött járt az új rokkantnyugdíjasok száma. A 40–59 éves korosztály létszámára vetítve az új rokkantnyugdíjasok számát (kiszűrendő a népesség öregedésének hatását), az 1960-as évek és az 1980-as évek végén hirtelen és gyors növekedést mutat a beáramlás (*Scharle* [2007a]). A megváltozott munkaképesség okán járó pénzbeli ellátások igénybevétele egészen a 2000-es évek elejéig növekedést mutatott, annak ellenére, hogy a népesség egészségi állapota ekkor már javulóban volt és az ellátások hozzáférhetőségét több alkalommal is

⁷ Mint *Scharle* [2008b] kimutatja, e mögött az 1960-as évek oktatási expanziója áll: az érettségit adó képzésben végzők aránya ekkor bővült ki hirtelen, és az ebben érintett első kohorszok nagyjából 2000-től kezdték el elérni a nyugdíjkorhatárt.

szigorították. Míg 1990-es évek elején az aktív korú népesség alig 5%-a, addig 2005-ben már kétszer ennyien részesültek rokkantnyugdíjban vagy valamilyen a megváltozott munkaképesség okán járó, nyugdíjhoz hasonló ellátásban. A munkaképesség-csökkenéssel szorosan összefüggő egészségügyi mutatók lassú javulást mutattak az elmúlt tizenöt évben, a rokkantnyugdíjazás mértéke azonban tovább növekedett. A rendszerváltást követően főként a nehézipar és a mezőgazdaság leépülésével függött össze a rokkantnyugdíjazások számának gyors felfutása. *Scharle* [2007a] elemzése szerint a rendszerváltás idején több folyamat is zajlott, ami hozzájárulhatott a rokkantnyugdíjazás növekedéséhez: a foglalkoztatás – ezen belül a képzetlenek foglalkoztatásának – csökkenése, az informális gazdaság bővülése, a nyugdíjszabályozás változásai (az engedékeny és a szigorú periódusok váltakozása) és végül a rehabilitációs szolgáltatások minőségének változása. A rendszerváltás elején a társadalmi elégedetlenség és ellenállás megelőzése érdekében hozott engedékeny nyugdíjazási gyakorlat racionális politikai döntés volt, így a társadalombiztosítás intézményei partnerek voltak a bizonytalan álláskilátásokkal rendelkezők korai nyugdíjazásában (*Vanhuysse* [2004], *Gere* [1997]).

Bár az elbírálás folyamatosan szigorodott, a munkaerő-piaci pozíció hatása végig fennmaradt a rokkantnyugdíjba történő beáramlásban. A munkapiaci helyzetnek elsősorban a rokkantnyugdíjak igénylésére kellene hatással lennie, de mivel az igények elbírálása az egészségi állapot alapján történik, a kutatások mind az igénylésnél, mind az elbírálásnál tartósan szignifikánsnak találták az igénylő munkapiaci helyzetét (lásd pl. *Scharle* [2007a], *Scharle* [2008a], *Cseres-Gergely* [2005], *Köllő – Nacsá* [2006] vagy *Monostori* [2009]). *Scharle* [2007a] ugyanakkor arra is talált gyenge bizonyítékot, hogy az elbírálás szigorítása is hozzájárulhatott a 2000-es években a rokkantnyugdíjba való beáramlás csökkenéséhez.

A rokkantnyugdíjazási rendszerbe való belépésre az iskolázottság szintje nemcsak a munkaerő-piaci sikeresség mértékének meghatározása okán, hanem közvetetten is hatással van. KSH-adatok szerint nemektől függetlenül a korlátozott egészségben töltött időszak az iskolázottság szintjével párhuzamosan csökken. A magasabb végzettséghez nemcsak rövidebb korlátozott időszak, de hosszabb várható élettartam is tartozik (*KSH* [2007]).

Annak ellenére, hogy már régóta léteznek a megváltozott munkaképességűek iránti munkaerő-keresletet befolyásoló szakpolitikai eszközök, **a munkaerő-kereslet hazai empirikus irodalma nem tér ki a megváltozott munkaképességű munkavállalókra.** Nincsenek tehát alapos ismereteink arról, hogy termelékenységük vélt vagy valós elmaradása az átlagostól, előítéletek vagy más okok miatt eltér-e a kereslet az ép dolgozókéétól. Az idősekkel kapcsolatos vizsgálatokból következtethetünk ugyanakkor arra, hogy mind a bérekben, mind az álláshoz jutásban komoly hátránnyal indulnak fiatalabb és ép versenytársaikkal szemben.

4.3. Szakpolitikai lépések és javaslatok a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának növelésére

4.3.1. Szakpolitikai lépések

A hazai szakpolitika gyorsan követte az egyébként nem egyértelmű, de irányában jól meghatározható uniós fogyatékosügyi politikákat. Mint *Scharle* [2005] megállapítja, Magyarország a kormányzati célok szintjén viszonylag hamar követte a minden megváltozott munkaképességű ember társadalmi integrációját először az esélyegyenlőség alatt (1999-es Amszterdami szerződés), majd a társadalmi befogadás céljához kapcsoltn (2003-tól) megjelenítő és a foglalkoztatást ebben eszköznek tekintő uniós trendet. Az először 1999 végén elfogadott, majd 2006-ban megújított Országos Fogyatékosügyi Program (OFP) az emberi jogi elvekkel, illetve az uniós gazdaságpolitikai célokkal is teljesen összhangban a fogyatékos emberek esélyegyenlőségének és társadalmi befogadásának növelésére irányul. Fontos ugyanakkor látni, hogy az uniós irányok nem konkrétak, bár viszonylag egyértelműek. A megváltozott munkaképességűek aktivitási vagy foglalkoztatási szintjére sincs konkrét uniós célkitűzés. Az idősök foglalkoztatására vonatkozó lisszaboni célt (50%-os szint elérése az 55–64 éves népességben) azonban nemigen lehet megvalósítani ennek a célcsoportnak a bevonása nélkül. Az eszközökre vonatkozóan sincsenek nagyon konkrét ajánlások, de az irányok egyértelműek: a megelőzés, a szükségletek korai felmérése és kezelése, a személyre szabott tervek keretében nyújtott tanácsadás, képzés és más fejlesztő szolgáltatások biztosítása. (*Commission* [2007], idézi *Scharle* [2011].) *Szellő* [2008] áttekintése szerint a közös célkitűzések ellenére a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának támogatására nincs egységes gyakorlat az EU tagállamaiban, de a 90-es évek közepe óta folyamatosan nő az aktív eszközök súlya a kormányzati kiadásokban. Magyarországon a kiépült eszközrendszer a munkáltatók anyagi ösztönzéséből (büntetés és támogatás) a munkaügyi intézményrendszeren belül vagy azt kiegészítve nyújtott szolgáltatásokból, illetve a megváltozott munkaképesség okán – általában együttműködési kötelezettség mellett – igénybe vehető pénzbeli juttatásokból áll.

4.3.2. Javaslatok

A rokkantnyugdíjrendszer munkakínálat-ellenőztönző hatásának csökkentése. Nemzetközi szervezetek ajánlásai alapján 1997-1998-ban történt az első kísérlet a rokkantnyugdíjazás feltételeinek szigorítására. Ez azt célozta, hogy a rokkantnyugdíjak folyósítása a tényleges egészségi állapot alapján történjen, így az új törvény megszüntette a rokkantsági ellátásra való végleges jogosultságot, s a korábban szerzett végleges jogosultságok egy részét is átmenetivé minősítette és az átmeneti jogosultság megtartásához gyakoribb orvosi vizsgálatot írt elő. A rokkantnyugdíj és a foglalkozási rehabilitáció átalakítására 2007-ben új kormányzati koncepció készült, amely a kötelező rehabilitáción keresztül igyekezte ösztönözni a rokkantsági nyugdíjat igénylők munkavállalását, előírva a munkaügyi kirendeltséggel való kötelező együttműködést és személyre szabott fejlesztési tervben való részvételt, azonban az együttműködés elmaradásával kapcsolatos szankciók konkretizálásával adós maradt a program. *Scharle* [2007a] szerint a munkakínálati ellenőztönzés a 2007-es reform megközelítésén belül is csökkenthető lenne az együttműködés esetén alkalmazott szankciók megerősítésével, valamint a munka nélkül elérhető jövedelem csökkentésével. A szerző a rehabilitációs rendszer átalakításának három fő elemét azonosítja külföldi példák alapján: az ellátásokhoz

való hozzáférés indokoltsági szabályainak szigorítását, az elérhető transzferjövedelem összegének csökkentését, illetve olyan aktív eszközöket vagy szociális szolgáltatásokat, amelyek a termelékenységet, illetve a foglalkoztatási esélyeket növelik. Javaslatára szerint növelné a rendszer hatékonyságát, a különböző intézkedések, például a rokkantsági ellátások és a foglalkoztatási támogatások rendszerének összekapcsolása. *Köllő* [2007] úgy véli, hogy „a rokkantnyugdíj munkanélküli-segélyként való felhasználását elsősorban nem a szabályok átírásával, hanem aktív politikával, szolgáltatásokkal lehet korlátozni”. Itt nem egyszerűen arról van szó, hogy alternatívákat kell teremteni és keresni a nyugdíjat kérelmező számára, hanem arról is, hogy az indokoltsági szabályok érvényesítése ösztönzi a munkakeresést, és egyúttal visszafogja a csalárd igénybevételt. A jogosultság szigorításával összevetve az indokoltsági szabályok több szempontból alkalmasabbak a munkavállalás ösztönzésére: egyrészt kevésbé igényelnek a társadalmi szolidaritással ellentétes intézkedést, másrészt – az álláshoz jutást segítő magatartások előírása által – közvetlenebbül ösztönzik a munkába állást. Az indokoltsági szabályok lényege, hogy bizonyos magatartást várnak el a munkanélkülitől, és ha ennek nem felel meg, akkor ezt szankcionálják. Az indokoltsági szabályok szolgáltatásbővítéssel összekapcsolt szigorításának kiváló példája a brit Pathways to Work program (*Bewly – Dorsett – Haile* [2007], *Scharle* [2007b]).

Több szerző is szorgalmazza a rehabilitációs célszervezetek és támogatások szabályozásának átalakítását. *Horváth, Póla és Vincze* [2005] úgy találják, hogy a célszervezetek érdekeltiségének javításához átláthatóbb, tervezhetőbb, könnyebben ellenőrizhető és nyomon követhető szabályozó rendszer kialakítása szükséges. A támogatások áttekinthetőségét és az ösztönzést is javítaná, ha a rehabilitációs feladatok támogatását és a megváltozott munkaképességből adódó kisebb termelékenység kompenzálását szolgáló bértámogatásokat egyértelműen szétválasztanák (*Halmos et al.* [2008]). *Gere és Szellő* [2006] a finanszírozás átalakításával kapcsolatban utal az eredményesség mérésének szükségességére, míg *Scharle* [2007b] a döntéshozatalt megalapozó rendszeres mérések és a visszacsatolások hiányára hívja fel a figyelmet. *Szellő* [2008] megállapítása szerint az akkreditáción és minőségen alapuló hosszú távú pályáztatási rendszer mellett a civil szervezetek helye és szerepe is meghatározó lehetne a foglalkozási rehabilitációban. Mindemellett több szerző az Állami Foglalkoztatási Szolgálat kapacitásbővítését is szükségesnek tartja a hatékonyabb, magasabb színvonalú szolgáltatások érdekében (*Scharle* [2007a], *Szellő* [2008]).

Füzesi és szerzőtársai [2004] a megelőző eszközök hiányosságaira hívják fel a figyelmet. Az egyik alapvető probléma a foglalkozás- és egészségügy mai rendszere. A rehabilitációnak ugyanis a munkahelyeken kellene megkezdődnie, mégpedig a munkahelyi ártalmak, a foglalkozási betegségek felismerésével és megelőzésével. *Pulay* [2009] szerint javítani kell az orvosi rehabilitáció rendszerét, és erősíteni kellene azokat az ösztönzőket, amelyek az egészségkárosodást szenvedett munkavállaló munkáltatóját a foglalkoztatás fenntartására készítik.

Többen a munkaerőpiac rugalmasságának növelését szolgáló beavatkozások fontosságára hívják fel a figyelmet. Így például *Füzesi és szerzőtársai* [2004] szerint kellő támogatás hiányában kihasználatlanul maradnak a távmunkában, illetve **részmunkaidős és bedolgozói állásokban** rejlő lehetőségek. *Halmos és szerzőtársai* [2008] szerint sok esetben a **munkavállalók szállításának költségei korlátozzák a munkavállalást**, ezért indokolt lenne ennek nagyobb támogatása, például a szállítás adómentességének biztosításával. *Szellő* [2008] megállapítja, hogy **a felnőttképzési intézmények nagyobb része nem alkalmas megváltozott munkaképességű, fogyatékos emberek képzésére.** Sok helyen

nem oldották meg az akadálymentesítést, és még gyakrabban hiányoznak a célcsoporthoz igazított oktatási módszerek. A képzésekhez való hozzáférés korlátait mutatja, hogy a regisztrált megváltozott munkaképességű ügyfeleknek átlagosan évente 3-4%-a vesz részt képzési programban.

Végül a megváltozott munkaképességűeket sújtó **diszkrimináció enyhítését célzó beavatkozásokat** szorgalmaz például Csányi [2008].

5. A KISGYERMEKES NŐK FOGLALKOZTATÁSÁNAK NÖVELÉSE⁸

5.1. A kisgyermeket nevelő nők munkaerő-piaci helyzete

Magyarországon a 0–3 éves gyermeket nevelők aktivitása lényegesen elmarad az OECD átlagától, 15,5 százalékkal az összes tagország közül a legalacsonyabb arányt képviselve. A 3 évesnél idősebb gyermeket nevelő nők esetében már lényegesen nagyobb a foglalkoztatottság, azonban még ezekben az esetekben is elmarad az OECD átlagától (OECD [2008]). Az 5 éven aluli gyermeket nevelő nők aktivitási rátája minden vizsgált korcsoportban alacsonyabb azokhoz képest, akiknek nincs gyermeke vagy nagyobb gyermeket nevelnek. A 6–10 éves gyermeket nevelők aktivitása megközelíti a gyermektelenek aktivitását. A legalább 11 éves gyermeket nevelők esetében azt is megfigyelhetjük, hogy egyes korcsoportokban magasabb az aktivitás, mint a gyermekteleneknél, vagyis a család megnövekedett jövedelmi igényét igyekeznek a nő keresetével kielégíteni (Nagy [2001]). A gyermeküket egyedül nevelők aktivitási rátája általában 10%-kal magasabb, mint a gyermeküket házasságban vagy élettársi kapcsolatban nevelőké. Bár a gyermek egymásfél éves korától gyes és a gyet mellett engedélyezett a munkavállalás valamilyen formában, a támogatásban részesülő nőknek mégis igen alacsony hányada, kb. 6%-a dolgozott, ami 2003-ra 4%-ra csökkent. Ez az arány a diplomások körében mindvégig kétszer olyan magas maradt, mint az alacsonyabb végzettségűek esetében.

5.2. A kisgyermekes nők foglalkoztatását befolyásoló tényezők

A magyar anyák – és a társadalom – igen nagy része gondolja úgy, hogy az anyának a kisgyermek mellett a helye. Egy 2004-2005-ös vizsgálat szerint a gyermektelen nők 60, a kisgyermekes nők 68, az idősebb gyermekes nők 76%-a teljes mértékben egyetért azzal az állítással, hogy „Hároméves kor előtt a gyermekek megsínylik, ha az anyjuk eljár dolgozni”. A férfiak munkakínálatára szinte egyáltalán nincs hatással a kisgyermek jelenléte. Ez azt mutatja, hogy a családok jelentős részében a nő vállalja a gyermekek ellátásával járó feladatok zömét, míg a férfi a hagyományos kereső apa szerepet vállalja magára. Pongrácz és Murinkó [2009] egy 2004-2005-ös nemzetközi felmérés adatai alapján készült elemzése szerint a magyar nőkre jutó háztartási munkák mennyiségét nem csökkenti nagymértékben, ha munkába állnak, a férfiakra jutó háztartási munka pedig egyáltalán nem növekszik ilyen esetben. Összességében felvázolható az a kép, mely szerint a hazai férfiak és nők túlnyomó része (60% és 58%) tradicionálisan gondolkodik (Pongrácz és Murinkó [2009]).

Blaskó [2010] megállapítása szerint mind a gyermekellátó intézmények korlátozott elérhetősége, mind a munkapiac rugalmatlansága az anyák hosszú, átlagosan 4,7 évig tartó otthon maradásának irányába hat. Az OECD országai közül 2007-ben hazánk költötte éves nemzeti össztermékének legnagyobb hányadát a kisgyermekes szülők otthon maradásának támogatására, emellett a bölcsődei lefedettség nagyon alacsony. Bálint és Köllő [2008] mérései szerint a gyermekellátási lehetőségek jelentős hatással vannak arra, hogy az anyák igénybe veszik-e a rendelkezésre álló gyermekellátási támogatásokat. A bölcsődei férőhelyek száma csak a gyermek harmadik életévében van hatással a támogatás igénybevételére, és a kettő közötti összefüggés negatív.

⁸ A fejezet Szabó-Morvai Ágnes ‘Kisgyermekes nők munkapiaci helyzete’ című háttér tanulmányának felhasználásával készült.

A készpénzes gyermektámogatások, miközben csökkentik a munkától való távolmaradás költségeit, növelhetik a rezervációs bér nagyságát. Köllő [2008] megállapítja, hogy a hazai rendszer, amelyben túlsúlyban vannak a pénzbeli támogatások, nem képes ösztönözni a kisgyermekes nők munkavállalását, mivel nem segít megoldani a munka és a családi teendők összehangolásának kérdését. Mindezt az is alátámasztja, hogy hazánkban a készpénzes családtámogatások a kisgyermekes háztartások jövedelmeiben jelentős hányadot, 14%-ot tettek ki 2007-ben (Gábos [2008]). A tes és gyed a gyermekvállalás előtti foglalkoztatásra ösztönző hatással van, míg a gyermekvállalás utáni munkavállalást gátolja. Ezzel szemben az adókedvezmények, a részmunkaidős álláslehetőségek és a gyermekellátási intézmények elérhetősége egyértelműen ösztönzik a munkavállalást (Gyarmati [2010]). Itt az is megjegyzendő, hogy a készpénzes támogatásoknak kis hatása van a termékenységre, Gábos, Gál és Kézdi [2008] számításai alapján a készpénzes támogatások egy százalékos növekedése 0,2-0,25%-os növekedést eredményez a teljes termékenységben.

A részmunkaidős foglalkoztatás ritka előfordulása szintén a kisgyermekes nők relatíve alacsony mértékű foglalkoztatásához járul hozzá. Ennek feltehetően oka a hazai szabályozás rugalmatlansága is, eredménye pedig az, hogy a KSH [2011] adatfelvételében megkérdezettek túlnyomó része (93,5%-a) kötött munkarendben dolgozott. A hazai nők, ha dolgoznak, akkor teljes munkaidőben, csupán 5,3% a rugalmas munkaidőben foglalkoztatottak aránya az EU-országok 33%-os átlagához képest. A részmunkaidő összeegyeztethetőbb a családdal, és így a munkavállaló is karban tudja tartani humántőkét. A KSH 1999. IV. negyedévi munkaerő-felmérésében megkérdezett gyermeküket gondozó nők (gyesen, gyeten lévők) 67,3%-a nyilatkozott úgy, hogy szívesen dolgozna részmunkaidőben. A részmunkaidős állások hazai elterjedésének legvalószínűbb akadályai a keresleti és kínálati oldali fix költségek (mint az ingázás költségei vagy a tételes járulékfizetés).

Míg a férfiak esetében igen, a nők esetében a munkahely biztonsága nem befolyásolja jelentékenyen a gyermekvállalási tervek megvalósításának esélyeit a nemzetközi kutatásokban használt statisztikai modellezések szerint, noha a KSH „Életünk fordulópontjai” c. felmérése alapján a megkérdezett nők 71%-a gondolja úgy, hogy egy esetleges gyermekvállalás negatívan hat munkapiaci kilátásaira (Kapitány és Spéder [2009]). Az egyik külföldi tanulmányban bemutatott logisztikus regressziók eredménye, hogy a partner vagy férj jelenléte pozitívan befolyásolja a gyermekvállalási tervek megvalósításának esélyét (Schmidt [2004], idézi Kapitány és Spéder [2009]), ugyanakkor a teljes modellben a munkahely biztonsága nem befolyásolja jelentékenyen a megvalósulási esélyeket. A munkapiacra aktívak közül az alacsony státuszúak, az anyasági támogatásban részesülők közül a magas státuszúak esetében nagyobbak a megvalósulási esélyek. A gyermekvállalás előtt inaktív nők számára tehát kisebb anyagi veszteséget, sőt néhány évig stabil jövedelmet jelent a gyermekvállalás. A magas státuszú, anyasági támogatásban részesülők esetében logikus lépés rögtön bevállalni a következő gyermeket, mivel ekkor a gyed maximális összege megmarad a következő gyermek esetében is (Schmidt [2004], idézi Kapitány és Spéder [2009]).

Jól szemléltetheti a gyermekvállalást követően a munkaerőpiacra visszatérő nők humántőkájének munkaadók általi értékelését, illetve az irántuk megnyilvánuló keresletet az esetükben ekkor megjelenő bérhátrány. Köllő [2008] megállapításai alapján a gyestről visszatérők bérhátránya 8-9% lett, illetve a szelekciós torzítást kiszűrve 10% adódott. Ez a bérhátrány nagyságrendileg megfelel átlagosan 3,7 év munkatapasztalattal járó kereseti hozamnak, vagyis azt látjuk, hogy a munkapiac

reálisan beárazza a nők munkatapasztalatának kiesését. Meg kell jegyeznünk, hogy a nőket egyébként is jelentős mértékű kereseti hátrány éri, mely 1996-ban 14%-os volt, az elmaradás azonban folyamatosan csökkent 1992–1996 között. A bérkülönbségek nagyságát leginkább az ágazati és iskolázottsági bérhozamok kedvező alakulása csökkentette (Galasi [2001]). A piaci verseny növekedése szignifikáns és jelentős mértékben csökkentette a hazai bérkülönbségeket, ami azzal magyarázható, hogy erősebb versenyben kevésbé engedhető meg, hogy a termelékenységtől független egyéb tényezők is befolyásolják a munkaerő keresletét (Lovász [2009]).

A munkaerőpiacra való visszatérés nehézségeihez hozzájárul, hogy a gyermekvállalás során jelentősen lazulnak a munkáltató és az anya közötti kötelek. 1999-ben a korábban alkalmazásban álló, gyesen lévő nőknek csupán 46,4%-a gondolta azt, hogy előző munkáltatójához vissza szeretne és tudna térni (Lakatos [2001]). Azok fele, akik úgy látják, hogy valószínűleg nem fognak visszatérni, a munkáltató szándékait jelöli meg ennek okaként.

A kisgyermekes nők terhelhetősége, a velük szemben támasztható elvárások alacsonyabbak, mint a gyermeket nem nevelő nők, illetve a férfiak esetében. Bencsik és Juhász [2009] adatfelvételéből kiderül, hogy a kisgyermekes nők nagy része nem, vagy csak kivételes esetekben hajlandó arra, hogy túlórázzon, illetve munkájával kapcsolatban más városba utazzon.

5.3. Szakpolitikai intézkedések és javaslatok

A hazai szakértők nagy része a készpénzes támogatások szűkítését sürgeti (ld. pl. Fazekas et al. [2009] összefoglalóját), **arra hivatkozva, hogy a bőkezű és hosszú ideig járó készpénzes támogatások csökkentik a kisgyermekes anyák munkavállalási hajlandóságát.** A családtámogatási rendszerben két kísérlet is volt, amellyel ösztönözni kívánták az anyák munkába állását. Köllő [2008] ismerteti a módosítások munkapiaci hatásait. Az 1995-ben, a Bokros-csomag keretében életbe lépett változtatás, amely során a gyed megszűnt, nem hozott mérhető javulást a kisgyermekes nők foglalkoztatási adataiban. A nők inkább megelégedtek az alacsonyabb mértékű gyessel, ahelyett, hogy gyorsabban munkába álltak volna, míg egy kisebb csoport a szülés elhalasztásával vagy teljes feladásával reagált a változásra. A második kísérlet 2006-ban a gyes és a gyet melletti munkavállalás lehetővé tétele volt. Azonban ez a változtatás sem eredményezett a munkaerőpiacra való gyorsabb visszatérést.

Az ellenőrzött támogatások átalakítása mellett vagy helyett számos szerző a munka és a család összehangolását segítő intézkedésektől várja a kisgyermekes anyák munkapiaci aktivitásának növelését. Köllő [2009] részletesen elemzi, hogy a gyermektámogatások rendszerváltást követő átalakításai milyen hatást gyakoroltak az anyák munkavállalására. A szerző szerint az elmúlt húsz év tapasztalatai azt mutatják, hogy ezt a döntést nem lehet pusztán a gyermektámogatások változtatásával érdemben befolyásolni. A változások foglalkoztatási hatásának elmaradása olyan költségek (pl. a munkába járás vagy a munkavállalói készségek karbantartásának költségei) és akadályok (a gyermekelhelyezés megoldatlansága, a lakóhely elzártsága, információs korlátok) meglétét jelzik, amelyek elérhetetlenné teszik a munkavállalást, vagy csökkentik annak várható hasznát.

Számos szerző felhívja a gyermek napközbeni elhelyezését biztosító intézmények fejlesztésének szükségességét. A bölcsődei és óvodai férőhelyek számának növelését és a gyermekellátási támogatás (voucher) bevezetését javasolja *Blaskó et al.* [2009] a pénzügyi ellátások helyett. *Reszkető et al.* [2011] számba veszi a hazai napközbeni gyermekellátás korlátozottságának legfőbb okait (pénzügyi ellátások túlsúlya, adminisztratív korlátok, a finanszírozási rendszerből fakadó nehézségek) és a gyermekellátás három lehetséges célkitűzése (gyermekmegőrzés, fejlesztés, társadalmi befogadás) mentén ajánlásokat fogalmaz meg e korlátok lebontásához.

A javaslatok között fontos elemként jelenik meg a rugalmas foglalkoztatási formák elterjedésének ösztönzése, illetve az ez előtt álló akadályok lebontása. *Gyarmati* [2008] a családpolitikai eszköztár elemzésénél felhívja a figyelmet arra, hogy a részmunkaidős álláslehetőségek egyértelműen ösztönzik a munkavállalást. Előremutató e tekintetben, hogy a kisgyermekesek részére a 2010. január 1-jétől érvényes 2009. évi CXXVI. törvény a közszférában biztosítja a jogot, hogy saját kérésre részmunkaidőben végezhesék feladatukat. A munkáltató a kérést csak nyomós indok alapján tagadhatja meg (*Seres* [2010]).

6. A FIATAL PÁLYAKEZDŐK FOGLALKOZTATÁSÁNAK NÖVELÉSE⁹

6.1. A fiatal pályakezdők munkaerő-piaci helyzete

A fiatal pályakezdők több korcsoportot is magába foglal, hiszen a 15–19, a 20–24, illetve a 25–29 évesek egyaránt pályakezdővé válhatnak attól függően, hogy milyen típusú oktatásban vettek részt, illetve mikor fejezték be azt. Mivel az itt összefoglalt szakirodalom szerint úgy találtuk, hogy a 25 év feletti korosztály esetében már nem érvényesülnek a pályakezdőkre jellemző problémák, e fejezetben csak az első két csoporttal foglalkozunk, esetenként egyként kezelve őket.

A magyar fiatalok, pályakezdők foglalkoztatási helyzete nemzetközi összehasonlításban a 25 év alatti korosztályban rendkívül rossz, ugyanakkor a fiatalok foglalkoztatási problémái 20-as éveik második felében jelentősen enyhül. A KSH 2010-es adatait vizsgálva azt láthatjuk, hogy a 20–24 évesek foglalkoztatottsága mindössze 33,6% volt, míg a 25–29 éveseké már 66,1%.¹⁰ Az előbbi korcsoportnak a munkanélküliségi rátája is magasabb volt (25,1%, illetve 14,3%)¹¹. Az aktivitási arányt vizsgálva azt látjuk, hogy a 25–29 évesek ismét jóval megelőzik a fiatalabb korcsoportot (44,8% és 77,2%). Az Eurostat 2010-es adatai alapján azt találjuk, hogy lényeges a lemaradás a 15–24 évesek foglalkoztatásának terén Európa többi országához képest. Míg hazánkban az említett korosztályban a foglalkoztatottak aránya 18,2 százalék, ez az EU-27 országaiban 34,1 százalék. Magyarország a környező országokhoz képest is lemaradásban van e téren, hiszen a többi visegrádi ország fiataljainak foglalkoztatása is összességében eléri a 25,4 százalékot (ld. az 1. összefoglaló táblázatot). Másfél évtized alatt a becslések szerint a férfiak esetében mintegy 11 százalékkal, a nők esetében pedig mintegy 9 és fél százalékkal csökkent a sikeres pályakezdés valószínűsége (*Róbert* [2004]).

6.2. A pályakezdők alacsony foglalkoztatásának hatásai és okai

A fiatalok foglalkoztatási problémái kiemelt figyelmet érdemelnek, azok hosszú távú kedvezőtlen hatásai miatt az egyének munkapiaci esélyeire. Az elemzések szerint a munkaerőpiacra való belépéskor az első kudarcoknak hosszú távú hatásai lehetnek, ezek befolyásolják az egyén jövőbeli keresetét és munkaerő-piaci helyzetét. Az elméletek szerint a humántőkét a kihasználatlanság erodálhatja, így minél több időt tölt valaki – adott esetben egy pályakezdő – munka nélkül, annál jobban csökkennek egyfelől az elhelyezkedési esélyei, másfelől a leendő bére (*Scarpetti, Sonnet, Manfredi* [2010]).

A fiatal dolgozók felvételét akadályozza a korlátozott munkaerő-piaci tapasztalat, amelynek kedvezőtlen hatásait felerősíthetik a kötelező minimálbér-szabályozások. A tapasztalatok szerint a túl magas minimálbéréknek erősen negatív hatása van a fiatalok foglalkoztatására (pl. *Bassanini és Duval* [2006]), aminek oka az

⁹ A fejezet Kiss Gábor 'A fiatal pályakezdők foglalkoztatásának növelése' című háttér tanulmányának felhasználásával készült.

¹⁰ http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf016a.html

¹¹ http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf017a.html

lehet, hogy ezáltal a bérek meghaladják a pályakezdők tapasztalat híján alacsony termelékenységét. A fiatal munkavállalók termelékenységét és készségeit a munkaadók (részben a munkatapasztalat híján) bizonytalanabban képesek megállapítani, mint a foglalkoztatotti múlttal rendelkező idősebb korosztályok tagjaiét, ezért gyakori, hogy eleinte olyan feladatok ellátására veszik fel őket, amelyek alacsonyabb szintűek, mint a képzettségük (*Quintini és Martin [2006]*). Nem véletlen, hogy a fiatal dolgozók az OECD-országokban jóval nagyobb arányban vesznek részt a munka során tréningeken, mint az idősebb korosztályokba tartozók, ez viszont szintén az alacsonyabb szintű foglalkoztatásuk irányába hathat. Fontos megjegyezni azonban, hogy azon fiatal munkavállalók aránya, akiknek a munka során képzést nyújtanak, országonként eltérő méreteket ölt, hiszen pl. Magyarországon a 15–29 éves dolgozók 10,6%-a, de pl. Svájcban 50,8%-a vett részt ilyen tréningeken.

A fiatalok foglalkoztatásában meglévő elmaradásunk egyik oka ismét a rugalmas foglalkoztatási formák elterjedtségének alacsony szintje. A még tanulók foglalkoztatására megoldást jelenthet a diákmunka, illetve a részmunkaidős foglalkoztatás. Magyarországon az egyik legalacsonyabb a tanulók részmunkaidős foglalkoztatása (az összes tanuló 10,9%), illetve a határozott idejű/szerződéses foglalkoztatás sem tekinthető jellemző formának (12,4%, ennek értéke csak Litvániában alacsonyabb). Az atipikus (esti/éjszakai, hétvégi) munkavégzés szintén nem jellemző a magyar tanulókra, ezek a formák inkább a déli országokban elterjedtebbek. A foglalkoztatott tanulók 90%-a teljes munkaidőben dolgozik Magyarországon mivel egyfelől (a többi európai országhoz képest) kevésbé elterjedt a diákmunka, valamint a szakképzési rendszernek sem képezi részét a gyakorlat során foglalkoztatotti jogviszony létesítése valamilyen munkaadóval (szemben pl. Németországgal, Ausztriával) (*Bajnai, Hámori, Köllő [2008]*).

A fiatalok foglalkoztatottsága Magyarországon a legfeljebb általános iskolai végzettségűek között a legrosszabb, európai összehasonlításban hazánk e téren sereghajtónak számít. Az 1-3 éven belül végzett 15–19 éves fiatalok foglalkoztatása Magyarországon mindössze 15,8%, hasonlóan alacsony értéket Görögország esetében találunk. A középfokú végzettséget szerző pályakezdők esetében Magyarország szintén a legrosszabbul teljesítők között helyezkedett el a 63,5%-os foglalkoztatással, melynél csak Lengyelországban és Görögországban volt tapasztalható alacsonyabb érték. A felsőfokú végzettséget szerzők esetében a foglalkoztatottság terén azonban hazánk már nincs rossz helyzetben, a nyugati országokhoz hasonlóan az e végzettségi szintet elérő pályakezdők foglalkoztatási szintje 80 és 90 százalék közötti.

A felsőfokú képzés felfutása sajátos módon míg hosszabb távon javítja, rövid távon rontja a képzésben résztvevők foglalkoztatási esélyeit, hosszabb távon azonban az alacsonyabban képzettek körében tovább fogja rontani a foglalkoztatási mutatókat. Noha a felsőfokú végzettséggel rendelkező pályakezdők foglalkoztatása tekintetében nem jelentős az elmaradás a nyugati országoktól, kérdéses, hogy milyen mértékben van jelen a túlképzés Magyarországon. Egyes tanulmányok szerint (*Falusné Szikra [2001]*) ez rejtve marad, hiszen hatása az alacsonyabb végzettségűek munkanélküliségében csapódik le, ugyanis a munkáltatók az alacsonyabb végzettséget igénylő munkahelyeken is szívesebben alkalmaznak képzettebb munkavállalót, hiszen tőlük nagyobb tanulékonyagra, fegyelmezettségre, alkalmazkodóképességre számíthatnak. Míg *Galasi, Tímár és Varga [2000]* tanulmánya 20 százalékra teszi a fiatalok magyarországi túlképzettségét, addig a fiatal diplomások bérelőnyét és munkapiaci keresletét vizsgáló más tanulmányok úgy találják, hogy

egyfelől nem igazolható a felsőfokú végzettség leértékelődése (Galasi [2005]), másfelől a végzettségnél alacsonyabb követelményeket támaztó munkahely pedig számos karrier kezdőpontja (Galasi és Nagy [2006]). Mindazonáltal más szerzők is arra jutnak, hogy a foglalkozások képzettségigénye növekedett, aminek hatására a diplomások a korábban az érettségizettek által betöltött pozíciókat töltötték be, az utóbbiak pedig az alacsonyabban képzetettektől vették el a munkát. Végeredményben tehát a szerzők szerint a foglalkozások képzettségigényének növekedése az alacsonyabb képzettségűek körében csapódott le (Kertesi és Köllő [2006]).

6.3. Szakpolitikai intézkedések tapasztalatai és javaslatok

Keune [1998] szerint a fiatalokat megcélzó legjelentősebb magyarországi intézkedés a 90-es években egy 1996-ban indult program volt, amely az iskolát elhagyók esetében a munkanélküli-segélyt felváltotta egy foglalkoztatói bértámogatási programmal. A program keretei között a munka nélküli fiatal foglalkoztató cégeknek bértámogatást nyújtottak 270-360 napon keresztül, a munkáltatónak pedig kötelezettséget kellett vállalnia arra, hogy további 3 hónapig foglalkoztatja az adott személyt. Ezt megelőzően is indultak aktív munkaerő-piaci programok a pályakezdők számára. Így például munkaerő-piaci szervezet speciális szolgáltatásokkal segítette a fiatalok elhelyezkedését, melyeket 1993-tól az „Adj esélyt!” programban integráltak. A középfokú iskolások 82%-át lefedő program keretei között a munkaügyi kirendeltségek feladata volt az iskolát elhagyók, munkáltatók és szülők információkkal való ellátása az elhelyezkedési, képzési lehetőségekről. A megyei munkaügyi szervezetek által működtetett TÁJOLÓ program a pályaválasztásban igyekezett segíteni az ifjúságot, három megyében pedig foglalkoztatási információs tanácsadó iroda működött ugyanilyen célból.

A bértámogatások több formában is elérhetőek a magyar foglalkoztatáspolitikai eszköztárából. A kormányzat adókedvezményekkel is igyekezett hozzájárulni a fiatalok foglalkoztatásának növeléséhez. A társasági törvény jelenleg érvényes szabályozása szerint a szakképzésben részt vevő tanuló foglalkoztatása esetén a minimálbér 12 vagy 24 százaléka vonható le az adóalapból. Az adóalap továbbá egy éven keresztül csökkenthető a társadalombiztosítási járulékkal a sikeres szakmai vizsgát tett szakképző iskolai tanuló továbbfoglalkoztatása esetén. Ugyanez a rendelkezés az egyéni vállalkozókra is érvényes a személyi jövedelemadóról szóló törvény szerint. A START-kártya a pályakezdők foglalkoztatása esetén járulékkedvezmény igénybevételét teszi lehetővé a munkáltató számára az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII törvény szerint. A kedvezményeket és a START-kártyára vonatkozó szabályokat a 2004. évi CXXIII. törvény tartalmazza (SZMM [2011]).

Az alacsony végzettségű felnőttek számára szakmai képzettség, illetve a szakképzés megkezdéséhez szükséges kompetenciák megszerzését támogatja a 2006-ban EU-társfinanszírozással induló „Lépj egyet előre!” program. A programban eredetileg alapfokú képzettségűeknek nyújtottak képzést és megélhetési támogatást, 2009-től azonban a program újabb szakaszának elindulásával az ápolási díjban részesülő középfokú végzettségű felnőtteket is támogatták (NFSZ [2011]).

A külföldi programokat értékelő tanulmányok szerint a munkakeresést segítő programok általában sikeresebbnek bizonyultak a költséghatékonyságot, illetve a keresetet és foglalkoztatást illetően, a foglalkoztatási és bértámogatások ugyanakkor szintén pozitív bár kisebb eredményekkel zárultak ebben a célcsoportban. Utóbbiak esetében negatívumnak tekinthető, hogy a hosszabb távú foglalkoztatás tekintetében ezek a programok már nem teljesítettek olyan jól (*Martin és Grubb* [2001], illetve *Betcherman et al.* [2004], idézi: *Quintini és Martin* [2006]). A tizenévesek esetében még az iskolában maradást célszerű támogatni, a fiatal felnőttek esetében a munkatapasztalat szerzése a fontosabb. A szigorú munkakeresési feltételek azt segíthetik elő, hogy a munkanélküliségből az egyének korán kilépjenek. A képzési programok vegyes, de mérsékelt pozitív eredményt mutatnak, azonban lényegesen, 40-50%-kal kisebb eséllyel van pozitív hatásuk, mint például a szolgáltatásoknak és a szankcióknak. A közszférában történő foglalkoztatásnak általában ennél is 30-40%-kal kisebb eséllyel vannak pozitív hatásai a jövőbeli foglalkoztatást illetően.

A tanulmányok rámutatnak, hogy ha kiszűrjük az országok közötti strukturális és intézményi különbségeket, a gyakornoki képzés akkor is minden esetben csökkenti a valószínűségét a karrier kezdetekor bekövetkező munkanélküliségének azáltal, hogy közelebb hozza a képzést a munkaerő-piaci kereslethez (*Ryan* [2001] és *Steedman* [2005]). A hosszú távú foglalkoztatás és a jövőbeli bérek tekintetében azonban az eredmények már változóak (*Ryan* [2001]).

Ausztráliában a „kölcsonös kötelezettség” (mutual obligation) politikája szerint a 18–24 évesek kötelesek valamilyen további tevékenységet végezni a munkanélküliséghelyen töltött minden 6 hónapot követően, illetve 6 hónapon át minden 12 hónapért, amin keresztül segélyt kapnak (*Quintini és Martin* [2006]). A program hátránya az értékelések szerint például az, hogy csökkenti a munkanélküliségből való kilépés valószínűségét a programban való részvétel során (*Borland és Tseng* [2004]). Ezt azzal magyarázzák, hogy a program nem a foglalkoztatási eredményre fókuszál, illetve korlátozott a magánszektor részvétele a „kölcsonös kötelezettséghez” kapcsolódó lehetőségek között. A program keretében ugyanis kritérium, hogy olyan munkát ajánljanak, ami nem versenyez a magánszektorban található munkákkal.

7. ÖSSZEFOGLALÁS ÉS KONKLÚZIÓK A FŐBB BEAVATKOZÁSI TERÜLETEKRŐL

Áttekintve az egyes célcsoportok rosszabb foglalkoztatási helyzetét meghatározó okokat és folyamatokat, megállapítható, hogy néhány specifikus tényező mellett számos szabályosság is megfigyelhető.

7.1. A célcsoportok foglalkoztatási helyzetét általában meghatározó tényezők

A tudás- és képességihiányok és azok újratermelődése. Kiemelkedik a problémák közül a képzési rendszer hiányosságainak következtében előálló képesség- és képzettségihiány. E problémát a gazdasági átmenet hozta felszínre, de a probléma az alacsonyan képzettek 15%-ának stabil újratermelődése miatti beavatkozás nélkül hosszú távon is fennmarad. Miközben ez a probléma egy önálló célcsoportot is definiál a foglalkoztatáspolitikai számára, az is látszik, hogy a másik négy csoport esetében is a legnehezebb munkaerő-piaci helyzetben a képzettségük és képességeik okán lemaradtak állnak. Ők azok, akik számára a munkavégzéssel megszerezhető jövedelmek szintje annyira alacsony, hogy az sokszor nem ösztönöz jelenlegi passzivitásuk feladására (lásd a következő pontot). Másrésztől ők azok, akik iránt a munkaerő-kereslet is a legsérülékenyebb, és a magyar munkaerőpiac merevségei okán (lásd később) legálisan nagyon alacsony.

A jóléti ellátórendszer okozta szegénységi csapda. A célcsoportok inaktív részei esetében általánosságban igaz, hogy a megszerezhető alacsony munkajövedelemmel szemben vonzóbbak a jóléti ellátórendszerben elérhető alternatív jövedelmi formák, és különösen is azon fajtáik, amelyek nem ösztönöznek álláskeresésre. Így elsősorban igaz ez a nyugdíjszerű ellátásokra és az anyasági támogatásokra. A probléma egy részről a gazdasági átmenetben ezen ellátásokat a szociális béke eszközeként felhasználó szakpolitikai döntés miatt jött létre, de a szabályozásnak köszönhetően az ezen ellátásokba most beáramlókat is tartósan inaktívvá teszi.

Részidős, rugalmas munkalehetőségek hiánya. A célcsoportok jelentős része azért választja az inaktivitást, mert nincsen munkakínálatának – egészségügyi, családi okok miatti – változásaihoz igazodóan megfelelően rugalmas álláslehetőség, illetve jelenlegi ellátási formájából kilépni csak teljes állású munkahelyhez jutás mellett lenne kifizetődő (pl. bejárás költségeit is figyelembe véve). Számukra a részidős munkalehetőségek vagy egyéb, a rugalmasabb időbeosztást lehetővé tevő munkahelyek létrejötte és ezen állásoknak az egyéb ellátási formákba való átmenetének támogató szabályozása jelentős foglalkoztatási javulást eredményezhetne. Fontos észrevennünk, hogy a rugalmas munkaformák kialakítása előtti akadályok lebontása nem csak a kínálati oldalon, de a célcsoportok foglalkoztatása iránti kereslet szempontjából is meghatározó lépés. Ennek az az oka, hogy sokszor a merev foglalkoztatási szabályok következtében nem éri meg ezen célcsoportok kockázatosabb munkakínálata miatt a munkaadónak alkalmazni őket.

Támogató szolgáltatások gyengesége. Különböző formában, de a legtöbb célcsoportnál felmerül azon magán- vagy állami szektor által nyújtott szolgáltatások hiánya, gyengesége az okok között, amelyek megléte az egyes csoportok számára lehetővé tenné a munkaerőpiacra való belépést. A kisgyermekes anyák esetében gondolunk itt a gyermekellátó intézményekre (bölcsőde, óvoda), az alacsony végzettségűek esetében a felnőttképzési intézményekre, melyek az alapkészségek, illetve a szakképzettség megszerzését teszik lehetővé, a megváltozott munkaképességűek esetében pedig a rehabilitációs szolgáltatást nyújtó intézményekre.

A munkaügyi és szociális intézmények gyenge ösztönzők a munkakeresésre. A munkanélküliek esetében a munkakeresésre vonatkozó elvárások „puhasága” (hiánya), illetve a rokkantnyugdíj- és szociális segélyezési rendszer esetleges engedékeny mivolta. Így a rendszer nemcsak a rászorulókon fog segíteni, ugyanis kevés erőfeszítést igényel a potenciális munkavállalóktól, ezáltal pedig növeli a rezervációs bérüket. Ez a tényező is leginkább az alacsony képzettségűeket érinti, de a kevés munkatapasztalattal rendelkező fiatal pályakezdők is a veszélyeztetettek közé tartoznak.

A nyugdíjkorhatár közelsége, illetve a nyugdíjkorhatár változása. Amennyiben fennáll a korai nyugdíjazás lehetősége, akkor minél közelebb van a nyugdíjkorhatár, annál nagyobb az ösztönzés a munkaerőpiacról való kilépésre, a felhalmozódó jogosultságok, illetve a romló egészségi állapot miatt. A nyugdíjkorhatár növelése megváltoztatja a kifizetéseket, ezért a korengedményes nyugdíj lehetősége mellett is növeli az idősebb munkaerő kínálatát.

A rendszerváltást követően sok álláshely megszűnt, illetve átalakulás következett be: megnőtt az állások képzettségigénye. Ez magától értetődően főként az alacsony képzettségűekre volt hatással.

A szabályozásból eredően rugalmatlan munkaerőpiac. Több szabályozási merevség is nehezíti, hogy a munkakereslet és -kínálat egymásra találhasson. Egyrészt, amint már jeleztük, a magas adminisztrációs terhek miatt nem létezik a státuszok közötti átmenetet biztosítani képes rugalmas álláshely. Ez szinte valamennyi, a célcsoportba tartozók iránti munkaerő-keresletet korlátozza, de különösen a képzettségi problémákkal nem rendelkezők esetében jelent erős korlátot. Az alacsonyan képzettek esetében ugyanilyen rugalmatlanságot okozó szabályozási elem a minimálbér szintje: minél magasabb a minimálbér, annál kevésbé kifizetődő a kevés hozzáadott értéket termelő, alacsony képzettségű munkavállaló foglalkoztatása.

A munkaadó számára magas költséggel (és kockázattal) jár az új foglalkoztatott felvétele, ezért a munkaerőt – különösen az alacsony képzettségű munkaerőt – igyekszik tökeberuházással helyettesíteni. Emellett az adózás adminisztratív költségei is magasak a bonyolult adószabályok miatt, ez pedig szintén negatívan befolyásolja a munkaerő-keresletet. Az adórendszernek a munkahely-teremtést ellenősztönző hatása leginkább az alacsony képzettségűek foglalkoztatását csökkenti, de a magas adók közvetetten a végzettségi szintek egész skálájának foglalkoztatását negatívan befolyásolja a beruházások csökkenése miatt.

Foglalkoztatási diszkrimináció. A kutatások szerint a nők irányában a piacon általában érvényesül a diszkrimináció, amit az alacsonyabb átlagos bérek is megmutatnak. Ez különösen érintheti a kisgyermekes anyákon kívül például az időseket, akik között a nők nagyobb arányban vannak jelen. A diszkrimináció ugyanakkor emellett az idősekkel szemben is érvényesül, ugyanis a munkaadók negatív feltételezésekkel élnek termelékenységükkel és tanulóképességükkel kapcsolatban,

illetve olyan tulajdonságok szerint keresnek új alkalmazottat, amik az életkorral romlanak.

Problémák területi koncentrációja. Visszatérő elem a célcsoportok foglalkoztatási helyzeténél a lakóköznyezetben elérhető munkahelyek hatása az adott ember munkába lépésének vagy a munkaerő-piacról való kilépésének esélyeire. Ez leglátványosabban az alacsonyan képzettek esetében tükröződik a számokon, de e dimenzióknak a többi csoportban való megjelenéséből adódóan a foglalkoztatáspolitikai problémák egészére is rányomja a bélyegét. A foglalkoztatást segítő intézmények (pl. gyermekelhelyezést szolgáló intézmények vagy rehabilitációs szolgáltatást nyújtó intézmények) területi eloszlásának egyenetlenségei a lokális munkaerő-piaci problémák okozta területi egyenetlenséget tovább erősítik.

7.2. Visszatérő javaslatok a foglalkoztatási szint emelésére

Az okok ismétlődéséből adódóan a foglalkoztatási célok elérését szolgáló javaslatok között is ismétlődő felvetéseket találunk, amelyek jól behatárolják a beavatkozási területeket.

Hosszabb távon megoldást a foglalkoztatási helyzet javulására leginkább egy, a foglalkoztatáspolitikán kívüli világ, a közoktatási rendszer átalakítása hozhat. Hosszú távon a foglalkoztatási gondok enyhítéséhez leginkább az alacsonyan képzettek újratermelésének megállítása és a folyamatos tanuláshoz szükséges alapkészségek biztosítása szükséges, valamennyi felnövekvő magyar gyermek számára. Fontos látni, hogy az alacsonyan képzettek mobilizálása rövid távon a képzettségi hátrányra rakódó számos egyéb probléma miatt a legnehezebb. Ők azok, akik számára a jelenlegi munkaerőpiac nem tud megfelelő álláslehetőséget biztosítani, és ők azok, akik az elsődleges munkaerőpiacon a legsérülékenyebb helyzetben vannak, ráadásul ők képesek legkevésbé alkalmazkodni a munka világának változó elvárásaihoz. Rövid távú mobilizálásuk egy részről csak számos egyéb társadalmi cél, szempont háttérbe szorításával, és általában az elsődleges munkaerő-piaci kereslet hiányában csak más csoportokhoz képest drágább megoldásokkal lehetséges. Az oktatási rendszer teljesítményének javulásával (beleértve a szakképzés átalakítását is) a probléma kinövése hosszú távon a legolcsóbb megoldást is adja a foglalkoztatás bővítése irányában.

Rövid és középtávon is számos olyan beavatkozás szükséges, amely nem, vagy nemcsak a foglalkoztatáspolitikai hatókörébe tartozik, így megegyezés szükséges más célok elérését szolgáló egyéb társadalompolitikákkal.

Fontos akadályt bontana le a jóléti ellátórendszerek munkakeresés-központú átalakítása, mivel jelenleg az állami transzferek egy jelentős része a passzivitást jobban jutalmazza, mint az álláskeresést. Ez egyrészt ezen ellátásokba való szigorúbb beáramlást és bizonyos esetekben a már bent lévők szigorúbb ellenőrzését jelenti, más részről bizonyos életkorban vagy élethelyzetben az ellátás folyósításának az álláskereséshez való kötését, harmadrészt jelenti az adott jövedelemforma mellett munkavállalás ösztönzését, és a munkajövedelem megszerzése esetén csak fokozatosan megszűnő jogosultsági rendszert.

Jelentős eredmények érhetőek el már rövid távon is a munkaerőpiac rugalmasabbá tételével, amely egyrészt a rugalmasabb munkavállalási formák (részmunka, távmunka stb.) elterjedése előtt álló adminisztratív akadályok lebontását és

egyéb fix költségek (pl. ingázási költségek) csökkentését jelenti, ide érve a merev minimálbér-szabályozás felülvizsgálatát is. Másrészt a változásokhoz jobban alkalmazkodni képes munkaerő létrejöttét segítő felnőttképzési rendszer felülvizsgálata szükséges.

A munkapiacra való belépést segítő intézményfejlesztések. Célcsoportonként eltérő tartalommal, de az állami közszolgáltatások fejlesztése lényegesen növelhetné a munkaerőpiacra való visszatérés esélyét. Már rövid távon is nagy sikereket lehetne elérni a gyermekek napközbeni ellátását szolgáló intézményrendszer fejlesztésével a fiatal (és így általában képzetesebb) anyák munkaerő-piaci reintegrációjában. Hasonlóan fontos lenne a foglalkoztatók felkészítését szolgáló munkapiaci szolgáltatások fejlesztése a problémásabb munkavállalók alkalmazásának ösztönzésére, valamint az ingázás, költözés költségeit csökkentő fejlesztések (tömegközlekedés, munkásszállások). Hosszabb távon hozhatna eredményeket a rehabilitációt segítő egészségügyi és személyes mentorálást biztosító szociálpolitikai intézmények fejlesztése és a munkapiaci integrációt szolgáló szolgáltatások fejlesztése.

Területfejlesztés és helyi gazdaságfejlesztés. A problémák területi koncentrációját hosszabb távon csak a gyenge helyi munkaerőpiaccal rendelkező térségekben munkát biztosítani képes kisvállalkozások fejlődését segítő gazdaságpolitika (elsősorban a növekedés előtt álló adminisztratív terhek csökkentése és a foglalkoztatásbővítést ellenőrző adórendszer átalakítása) és a hátrányokat kompenzáló közszolgáltatás-fejlesztés enyhítheti. Rövid távon viszont e térségekben munkát adni képes helyi gazdaságfejlesztési beavatkozások segíthetnek, amelyben nem elhanyagolható a kistélepülési önkormányzatok kezében lévő eszközök szerepe, így pl. a közfoglalkoztatásé.

Összefoglalva tehát a rugalmas munkaformák létrejöttének segítése, a 35 év alatti alacsonyan képzetteknek a képzési rendszerbe való visszaterelése, a jóléti ellátások munkavállalást ellenőrző tulajdonságainak lebontását és a fiatalok munkába állását segítő támogató intézményrendszer (elsősorban a gyermek elhelyezést segítő szolgáltatások és az ingázást, költözést segítő szolgáltatások) fejlesztése már rövid távon is növelheti a fiatalabbak és a képzetesebb inaktív rétegek bekapcsolódását a munka világába. Ezen új munkahelyek többsége azonban szükségszerűen és részben ideális esetben is inkább a rugalmas munkaformák keretében jöhet létre. Hasonlóan már rövid távon is eredményekkel járhat azonban a munkahelyteremtést ösztönző gazdaságsszabályozás, így elsősorban a kisvállalkozások növekedését gátló adminisztratív terhek enyhítése és a foglalkoztatásra rakódó relatív adóterhelést enyhítő adórendszeri átalakítások.

Hosszabb távon az oktatási rendszer teljesítményének javítása (beleértve a szakképzési rendszer átalakítását is), valamint a célzott területfejlesztés és a rehabilitációt segítő közszolgáltatások fejlesztése adhat megoldást az alacsonyabban képzett és területi hátránnyal is küzdő munkaképes korú lakosság aktivitásának növelésére.

8. AZ ADMINISZTRATÍV TERHEK PROBLÉMÁJA¹²

8.1. Adminisztratív terhek és foglalkoztatás

Az adminisztratív terhek alakulása és a foglalkoztatás közötti összefüggés Magyarországon különös jelentőséggel bír. A foglalkoztatás alacsony szintje és az ezzel szorosan összefüggő krónikus költségvetési egyensúlyzavar, illetve versenyképességi és végső soron növekedési korlátok erős késztetést adnak arra, hogy minden lehetséges körülményt és szakpolitikai eszközt megvizsgáljunk, ami hozzájárulhat a foglalkoztatást akadályozó korlátok lebontásához.

Az adminisztratív terhek kétszeresen is figyelmet érdemelnek: egyfelől a kisvállalkozások terjedését korlátozó hatásaik, másfelől a foglalkoztatást közvetlenül érintő hatásaik miatt. Az alacsony foglalkoztatás egyik legfőbb oka a képzetlen munkaerő iránti kereslet tartós visszaesése, ami pedig nem kis részben arra vezethető vissza, hogy a rendszerváltás után nem éledt újjá, vagy legalábbis nem elég gyorsan az a kisvállalkozói szektor, ami munkát tudna adni a leépült szocialista iparból elbocsájtott képzetlen tömegeknek. Mint *Maloney* [2004] kimutatja, a magyar gazdaság mai termelékenységi szintje mellett a meglévónél háromszor nagyobb kisvállalkozói szektor tudná biztosítani a közel teljes foglalkoztatást. A kis- és családi vállalkozások terjedésének egyik fontos korlátja pedig az adminisztráció: az új vállalkozások indításának és a meglévők működtetésének költségeit magasra emelő adminisztratív terhek, amelyek a kisebb vállalkozások esetében fajlagosan nagyobbak.

Az adminisztrációs kötelezettségek közvetlenül is befolyásolják a foglalkoztatást. Az alkalmazottak felvételéhez, elbocsátásához, bérezéséhez, munkaidejéhez, a biztonságos munkakörülményekhez kapcsolódó előírások és ezek adminisztrációja ugyan többségében társadalmilag hasznos és indokolható, de egyúttal olyan költségekkel is jár, amelyek túlmutatnak a nyomtatványkitöltés munkabérben mért áránál. A munkaerő relatív költségének megemelése torzítja a gazdasági szereplők döntéseit, a piacra lépést korlátozó adminisztráció korlátozza a versenyt, ezáltal a versengésből fakadó hatékonyságot, a tranzakciós költségeket növelő adminisztráció pedig az erőforrások allokációját lassíthatja és térítheti el az optimálistól. Egyes atipikus foglalkoztatási formák (alkalmi munkavállalás, részmunkaidő, távmunka) esetében különösen erős korláttá válhat az egy munkavállalóra, illetve teljes bérköltségre eső tranzakciós költség nagysága.

A nemzetközi irodalomhoz igazodva, adminisztratív tehernek az adminisztratív költségek szokásos üzleti költségeken (*business as usual costs*, BAUC) túli részét nevezzük. Tehernek tehát csak az az adminisztráció minősül, amit a normális működés során állami szabályozás hiányában a gazdasági szereplők saját érdekében nem végeznének el.

¹² A fejezet Reszkető Petra, Scharle Ágota és Váradi Balázs 'A foglalkoztatással kapcsolatos adminisztratív terhek Magyarországon' című háttér tanulmányának felhasználásával készült.

8.2. Miért és mennyire károsak az adminisztratív terhek?

Az üzleti környezettel és kormányzati hatékonysággal foglalkozó szakpolitikai irodalomban általánosan elfogadott tény, hogy az adminisztratív terhek (továbbiakban AT) csökkentése érdemben járul hozzá az állami szabályozás minőségének és kiszámíthatóságának növeléséhez. Ezáltal növeli az érintett vállalkozások versenyképességét, erősíti az európai/nemzetközi piacok nyitottságát és átláthatóságát, hatékonyan ösztönzi a környezetvédelmet és esélyegyenlőséget szolgáló vállalati gyakorlatok elterjedését, élénkíti a piaci tranzakciókat, csökkenti az információs aszimmetria okán felbukkanó piaci hátrányokat, valamint mérsékli a szabályozási kudarcok (*regulatory failure*) kockázatát, illetve a speciális járadékvadászat társadalmi költségeit.

Arnold, Nicoletti és Scarpetta [2008] rámutatott arra a makroszintű összefüggésre, hogy a felesleges szabályok vállalati adminisztratív terhei közvetlen, elkerülhető költségként a társadalom erőforrásainak elpazarlásával járnak, több okból kifolyólag: az adminisztratív terhek eltorzíthatják a vállalatok ösztönzését arra, hogy a legjobb befektetési, technológiai vagy innovációs döntéseket hozzák meg – például egy, az alkalmazottak foglalkoztatásához kapcsolódó ismétlődő adminisztratív teher arra ösztönözheti a vállalatot, hogy géppel váltsa ki a dolgozót olyan esetben is, amelyben az illető adatkövetelmény hiányában az alkalmazott felvétele lenne a profitmaximalizáló vállalati döntés. Emellett költségesebbé tehetik, megnehezíthetik, vagy akár lehetetlenné is tehetik új versenytársak belépését egy-egy piacra – így mérsékelve a verseny hatékonyságnövelő, erőfölény-csökkentő nyomását. Az ilyen esetekben a verseny akadályozásából fakadó magasabb árak beépülnek az adott szektor outputját inputként alkalmazó ágazatok költségei, így szektorokon átnyúlóan is versenyképesség-csökkentő hatással járnak. Az adminisztratív terhek továbbá lassíthatják, illetve költségesebbé tehetik az erőforrások (munka, föld, tőke) átcsoportosítását oda, ahol azok legproduktívabban hasznosulhatnak, akár szektorok között, akár szektorokon belül, vállalatok között. Végül, de nem utolsósorban különbözőképp hathatnak különböző ágazatokra, és így deformál(hat)ják a gazdaság ágazati szerkezetét.

A szakirodalom emellett egyértelműen azt az előrejelzést adja, hogy relatíve (vállalatt mérethez: forgalomhoz, alkalmazottak számához vagy profithoz viszonyítva) minél kisebb egy vállalat, annál nagyobb a (fajlagos) adminisztratív terhe (*Kox* [2005], *Chittenden et al.* [2002]). Ennek okai többértékűek, kereshetők egyfelől a minden vállalat számára egyformán adott fix költségekben, illetve az átlagos változó költségek csökkenésében a vállalatméret növekedésével párhuzamosan.¹³ Emellett az adminisztratív költségek és terhek közötti olló nagysága is függ a vállalatmérettől, hiszen azok a könyvelési szoftverek és gyakorlatok, melyek szükségesek ahhoz, hogy egy nagyvállalat eleget tegyen az állami információs követelményeknek, belső vállalatirányítási és ellenőrzési (kontrolling) funkciókat is ellátnak. Ezzel szemben a kisvállalatok esetében ilyenek kevésbé vannak használatban, hiszen jobban kifizetődő a „kézi vezérlés”.

¹³ Pl. a fajlagos költségek csökkenése vagy az adminisztráció technológiai méretgazdaságossága miatt.

9. ADMINISZTRATÍV TERHEK A FOGLALKOZTATÁSBAN¹⁴

9.1. Az adminisztratív terhek hazai mértéke és megoszlása

Az adminisztratív terheket hazánkra vonatkozóan elsőként a Kox-becslés szám-
szerűsítette, mely szerint a nemzeti össztermék arányában mintegy 5,3-6,8% közötti
szinten mozog a vállalkozások érintettsége (Kox [2005]). Balás és Vékony [2009]
elemzése szerint a kormányzati hatóságok/hivatalok hozzáállása, az adórendszer
folyamatos változása, továbbá a környezetvédelmi termékdíj-szabályozás jelentik a
legnagyobb terhet a hazai vállalkozások számára. Az árbevétel-arányos
adóadminisztrációt vizsgálva úgy találták, hogy a hazai adózás adminisztrációja
mintegy tízszer magasabb költségeket hárít a hazai kisvállalkozásokra, mint a nagyobb
cégekre. Emellett megállapítják, hogy az adószabályok rendszeres, egy éven belüli
többszöri változtatása miatti alkalmazkodási (idő)költségek eredményezik az egyik
legnagyobb adminisztratív terhet. Ez összhangban áll azzal, hogy a német kamara
konjunktúrajelentései szerint a gazdaságpolitika kiszámíthatóságával elégedetlen
vállalatok aránya 2005 és 2009 között 41 százalékról 79 százalékra nőtt (DUIHK [2008,
2009]).

A Deloitte Zrt. által vezetett konzorcium felmérése szerint a 150 legfontosabb
előírásból származó adminisztratív teher évente 608 Mrd forintba kerül a
vállalkozásoknak. Ebből kiindulva a hazai vállalkozásokat érintő összes adminisztratív
terhet összgazdasági szinten éves mértékben 1036,8-1145,9 milliárd Ft közötti értékre
becsülték (Deloitte [2010]). Ebből a foglalkoztatáshoz szorosan kapcsolódó két
területen keletkezik 284 Mrd forint, ezen belül is a hét legnagyobb terhet jelentő előírás
összesen évi 130 Mrd forinttal terheli a munkáltatókat.

A Deloitte [2010] által felvett vállalati szintű adatok felhasználásával készített
másodelemzésben kiemelt figyelmet szenteltünk a terhek vállalatméret szerinti eloszlá-
sának, hiszen a kisvállalkozásokat terhelő adminisztráció közvetve is gátat szabhat a
foglalkoztatás növekedésének. A regressziós becslés szerint az egyes adminisztrációs
tevékenységek terheinek mértéke nemcsak a vállalat mérete, hanem ágazat szerint is
jelentős eltéréseket mutat. Eredményeink arra utalnak, hogy az egy alkalmazottra jutó
fajlagos terhelés különösen a személyes szolgáltatásokban magas, és ágazattól
függetlenül lényegesen nagyobb a közepes, és különösen a kisvállalkozásokban, mint a
nagyvállalatokban. Az alábbi táblázat az egyes, foglalkoztatáshoz kapcsolódó
adminisztrációs tevékenységek terhét mutatja, egy alkalmazottra és forintban kifejezve,
vállalatméret szerint.

¹⁴ A következő 3 fejezet Reszkető Petra, Scharle Ágota és Váradi Balázs A foglalkoztatással kapcsolatos
adminisztratív terhek Magyarországon és Szabó- Morvai Ágnes A foglalkoztatás adminisztratív terhei –
Adatelemzés című háttér tanulmányának felhasználásával készült.

4. táblázat. A foglalkoztatással kapcsolatos egy főre jutó adminisztratív teher vállalatméret szerint (súlyozás nélküli átlag), forint/év

	Kisvállalat	Közepes	Nagyvállalat
<i>Cégautó magáncélú használatából származó jövedelem admin.</i>	22690	114	10
<i>Természetbeni juttatás utáni adó megfizetése és bevallása</i>	14133	2158	462
<i>Nyilvántartási kötelezettség alkalmi munkavállaló adatairól</i>	4983	-	-
Foglalkoztatói igazolás tygás, gyed, táppénz igénybejelentésre	4143	725	219
Munkáltatói adómegállapításra irányuló nyilatkozat	3743	167	28
Járulék bevallása és megfizetése – táppénz-hozzájárulás feltüntetésének kötelezettsége	3536	219	85
Vállalkozói személyi jövedelemadó bevallási kötelezettsége, megállapítása	3126	-	-
Le nem vont adóelőleg összegéről adatszolgáltatás az állami adóhatóság részére	3083	290	102
Felszámított késedelmi pótlék, önellenőrzési pótlék bevallása és megfizetése	2154	277	132
Adatrögzítés az alkalmi munkavállalói könyvben	1960	400	-
Munkáltatók adminisztratív kötelezettségei a foglalkoztatót terhelő bejelentési, nyilvántartási, járulék-megállapítási, bevallási és járuléklevonási kötelezettségeket illetően	1636	20	13
<i>Kamatjövedelem utáni adó megállapítása, levonása, megfizetése és bevallása</i>	1244	2732	1542
<i>Elszámolás a pénzbeli ellátásokról, baleseti táppénzről, a kifizetőhelyet megillető 1%-os mértékű költségértéítés összegéről</i>	1174	574	302
Folyósított gyás, gyed, táppénz megszűnését követően nyújtott adatszolgáltatás	1038	310	46
Foglalkoztató nyilvántartási lapról készített jegyzék (NYENYI)	934	55	5
Osztalékból és osztalékelőlegből származó jövedelme után fizetendő adó bevallása, megfizetése	924	419	.
Adóelőleg levonása, megfizetése, bevallása	800	59	18
Munkáltatói igazolás kiadásának kötelezettsége a tárgyhóban/évben általa megfizetett, levont járulékokról és a biztosítási időről	795	161	-
<i>Igazolás készítési kötelezettség biztosítottak részére személyes adataik nyilvántartásáról</i>	379	1180	72

* Dőlt betűvel kiemelve a valamelyik vállalat típusban első háromban szereplő adminisztrációs kötelezettség, félkövérrel szedve, amelyik mindhárom típusban az első három között szerepelt.
 Forrás: saját számítás a Deloitte [2009] vállalati szintű adatai alapján

A kisvállalkozások nyilvánvalóan nagyobb, esetenként hússzoros terhelése mellett arra érdemes figyelni, hogy a legnagyobb terhet okozó tevékenységek egyike sem kapcsolódik alapvető állami szabályozási feladathoz. A természetbeni juttatások és az alkalmi munkavállalók általánostól eltérő szabályozása (és ezen belül a cégautóé) nem vezethető le abból a klasszikus állami szerepből, hogy a személyes jövedelem után adót és járulékokat kell szedni a közszolgáltatások, illetve a kötelező biztosítási rendszerek finanszírozására. Mindkét területen valamilyen másodlagos cél érdekében születtek az általánostól eltérő szabályok, amelyek – legalábbis az itt bemutatott adatok szerint – a szokásosnál nagyobb mértékben növelik az adminisztrációs terhelést. Mindkét esetben felvethető tehát, hogy a kivételes szabályozás hozama arányban áll-e végrehajtásának teljes – az adminisztrációt is tartalmazó – társadalmi költségével.

9.2. A foglalkoztatáshoz kötődő adminisztratív tervek elemzése

A foglalkoztatás adminisztratív költségeinek vizsgálata során 300 mikro-, kis- és középvállalkozás ügyvezetőjét kérdezzük a munkaerő-felvétel, a foglalkoztatás, szabadságolás és járulékfizetés, valamint a munkaerő elbocsátás adminisztratív teendőivel kapcsolatban leggyakrabban felmerülő adminisztratív feladatokról, a különböző szerződési és munkavállalói típusokhoz kapcsolódó adminisztrációs terhek nagyságáról. A kérdőívben nevesített adminisztratív tevékenységekkel kapcsolatban szakértőket (könyvelőket) is megkérdezzük azok valós és becsült költség-, valamint időigényéről, így lehetőségünk lesz összevetni azok cégvezetők által érzékelt, valamint tényleges mértékét.

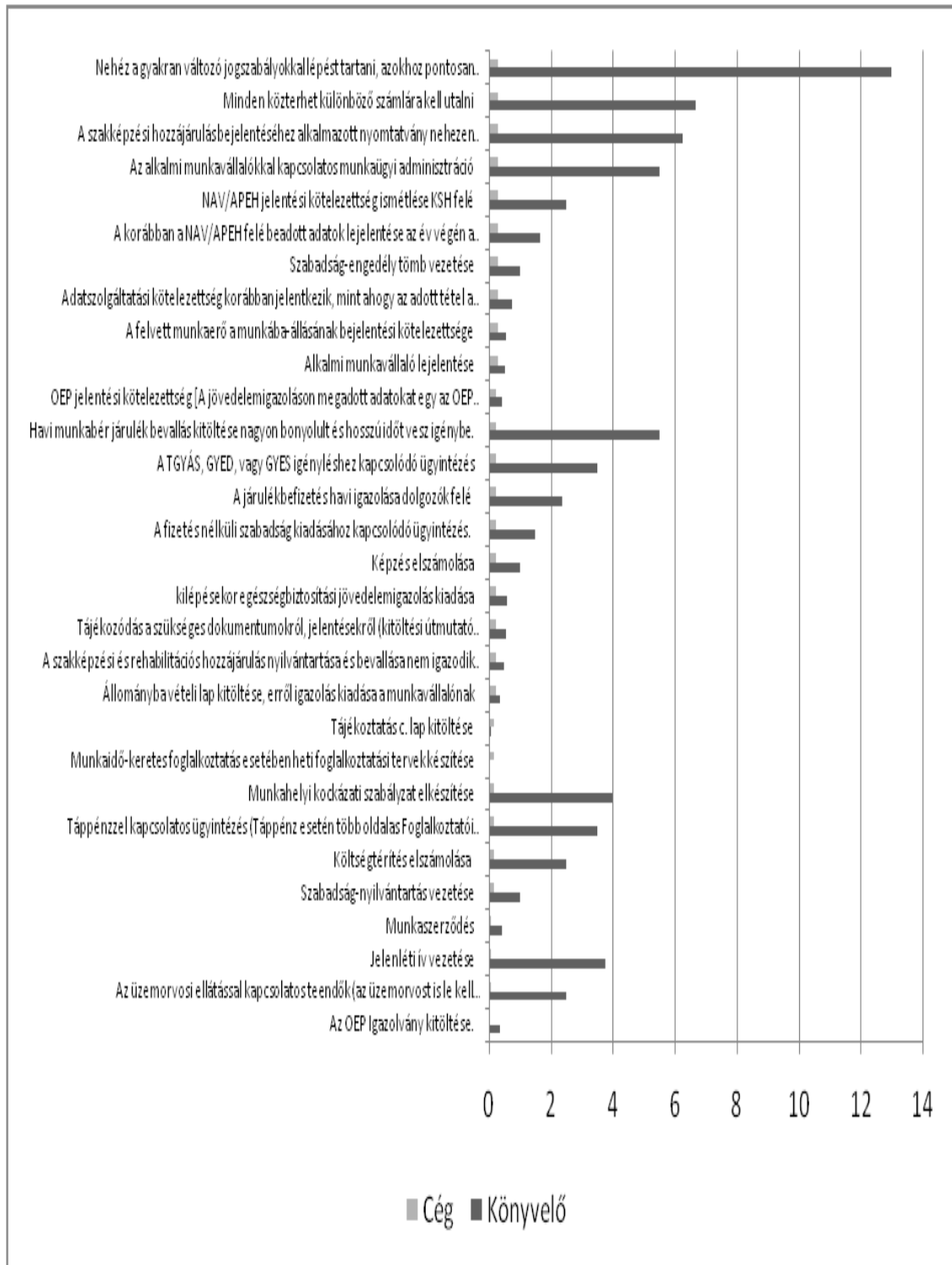
Az alkalmazott ökonometriai modellek eredményei szerint a következő főbb állítások fogalmazhatóak meg:

- A részmunkaidős és más atipikus foglalkoztatás adminisztrációs terheit kismértékben, de magasabbnak ítélik meg a vállalatok a teljes munkaidős, határozatlan idejű foglalkoztatáshoz képest.
- Az atipikus foglalkoztatással járó adminisztratív költségek megítélése ugyanakkor nem függ attól, hogy az adott cégnél van-e atipikus foglalkoztatás, de ez fordítva is igaz: az atipikus foglalkoztatás általános szintje nem függ az adminisztratív terhek érzékelt nagyságától.
- Minél nagyobb mértékben szervezi ki egy cég a könyvelését, annál nagyobb nehézséget okoznak számára a foglalkoztatással kapcsolatos adminisztratív terhek általában.
- A diákmunka, részmunkaidős, alkalmi munkavállalói könyves foglalkoztatás és a külföldi állampolgár foglalkoztatása esetében találtunk méretgazdaságossági előnyt, vagyis ezen esetekben mondható csak el, hogy minél több alkalmazott van a cégnél e formákban, a cégvezető szerint annál kisebb e foglalkoztatásokkal járó adminisztráció. A többi atipikus foglalkoztatási formában ilyedn összefüggést nem tudtunk kimutatni. Ugyanakkor általánosságban elmondható, hogy az atipikus foglalkoztatás bármely formájának jelenléte nem hatott a foglalkoztatási adminisztráció átlagos érzékelt szintjére.
- Meglepő módon nem találtunk összefüggést a cégméret és az érzékelt foglalkoztatási adminisztráció költsége és érzékelt terhe között,

elképzelhető azonban, hogy a rendelkezésünkre álló, mindössze két létszám-kategóriából (5–9, illetve 10–49 fő) adódó mérési hiba miatt nem sikerült szignifikáns eredményt feltárni. A foglalkoztatás méretéhez hasonlóan az árbevétel valamint a létszám/árbevétel mutató sem mutatott szignifikáns összefüggést az érzékelt adminisztratív terhek nagyságával.

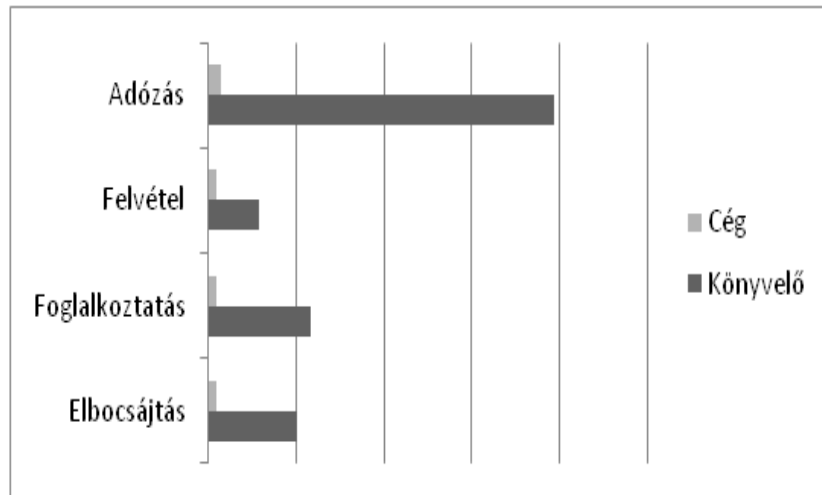
- Várakozásinkkal ellentétben azok a cégek, amelyek vezetői nagyobbak ítélik meg a foglalkoztatói adminisztrációval kapcsolatos nehézségeket nem alkalmaznak nagyobb arányban egyszerűsített adminisztrációval járó munkavállalót. Ilyen hatást a munkaerő-kölcsönzésnél nem lehetett kimutatni az alkalmi munkavállalói könyves alkalmazottak esetében pedig éppen a feltételezettel ellentétes hatást találtunk.
- Általában nagy az eltérés a cégvezetők által érzékelt „szubjektív” adminisztratív terhek és a könyvelők által becsült „objektív” költségek között. Bár nagy volt az eltérés e két csoport becsléseinek struktúrája között, de a legmegterhelőbb kötelezettség tekintetében ugyanakkor megegyeznek a vélemények: mind a könyvelők, mind a cégvezetők a jogszabályok változásának nyomán követését tartották a legdrágább és legzavaróbb adminisztrációhoz kapcsolódó nehézségnek, amelyet mindkét csoport esetében az egyes közterheknek az eltérő számlára történő kiegyenlítése követ (lásd az 1. ábrát).
- A cégvezetők érzékelt és a könyvelők által becsült adminisztratív költségek és terhek eltérései azért is fontos jelzés a szakpolitika számára, mert az előbbieket hozzák a meghatározó döntéseket a foglalkoztatásban.
- A cégvezetők vállalkozói tapasztalata, állammal szembeni attitűdje és értékrendje szignifikánsan befolyásolta a foglalkoztatáshoz kapcsolódó adminisztráció érzékelt terhét. Azok a cégvezetők, akik jobban kedvelik a szabad döntés lehetőségét, akik úgy találják, hogy az államnak nagyobb szabadságot kell biztosítania a vállalatok számára, vagy gondolja úgy, hogy a verseny jó dolog, általában úgy találták, hogy a foglalkoztatás adminisztratív terhei nagyobb nehézségeket okoznak a vállalkozása számára. Azok, akik hosszabb ideje vállalkozók általában zavaróbbnak ítélték a foglalkoztatási adminisztrációt.
- Befolyásolta a cégvezetők által érzékelt adminisztratív terheket a vállalkozási által képviselt ágazat és a külföldi tulajdonos jelenléte. A szolgáltatásban működő vállalkozások vezetői lényegesen zavaróbbnak érzékelték a foglalkoztatási adminisztrációt, mint az ipari vagy kereskedelmi cégek vezetői. A külföldi tulajdonossal bíró vállalkozások szintén lényegesen zavaróbbnak találták a foglalkoztatási adminisztrációt.

1. ábra. A foglalkoztatással kapcsolatos adminisztratív terhek a cégek és a szakértők megítélése szerint



A foglalkoztatás különböző adminisztratív terheit csoportosítva, illetve az általuk kapott értékek átlagát vizsgálva úgy találjuk, hogy az adózással kapcsolatos adminisztratív terheket nem csupán a cégek, de a könyvelők is a legsúlyosabbnak ítélik. A cégvezetők számára a legkevesebb nehézséget az elbocsátás, a könyvelők számára a legtöbb időráfordítást viszont a munkaerő-felvétel jelent. Ezt mutatja be az alábbi diagram.

2. ábra. A foglalkoztatással kapcsolatos főbb adminisztratív terhek a cégek és a szakértők szerint



10. AZ ADMINISZTRATÍV TERHEK KELETKEZÉSÉNEK OKAI

A közösségi gazdaságtan és a politikai gazdaságtan irodalma egy sor „kormányzati kudarcot”, szuboptimális kormányzati teljesítményhez vezető mechanizmust azonosított, amelyek egyúttal az adminisztratív terhek okozói is lehetnek. Ezek a modellekkel és empiriával alátámasztott kudarcok többek közt a kormányzat és a választók közötti információs aszimmetriából, a köztisztviselők és kormányzati ügynökségek érdekei és a társadalmi jólét maximalizálásának eltéréseiből, bizonyos részérdekek törvényszerű politikai felülreprezentációjából fakadnak.¹⁵

A hazai közigazgatás működésének még viszonylag szerény empirikus irodalma az általános problémák mellett a kudarcok néhány további forrását is feltárta. A rendszerváltást követő intézményi reformok a központi kormányzat, ezen belül a miniszterelnök hatalmának megerősítését szolgálták az országgyűléssel szemben (*Goetz és Wollmann* [2001], *Brusis* [2006]). Ez javította a kormánydöntések végrehajtásának hatékonyságát, de a döntéshozatal belső mechanizmusaira – és így a döntések minőségére – már nem feltétlenül volt hatása. Bár néhány – elsősorban a költségvetési és az EU által is szabályozott – területen történt elmozdulás a politikától független, szakmai alapon működő közigazgatás és döntés-előkészítés irányába, a változás lassú, és nem is mindig a javulás irányába mutat (*Meyer–Sahling* [2009]). A kapcsolódó szakpolitikai területek – így például a munkaügy és a szociálpolitika – közötti koordináció hagyományosan gyenge, esetenként elégtelen a szakértői kapacitás, és gyengén működik a szakpolitikai ciklus: a célok világos meghatározása, de gyakran a hatásvizsgálatok és a visszacsatolások is hiányoznak. (*Hajnal* [2003], *Verheijen* [2006], *OECD* [2007]).

Az állami szabályozással kapcsolatos adminisztratív terheket részben a kormányzat, azaz az állami szabályozás, részben pedig a végrehajtás működése határozza meg. Elsőként ezért azt érdemes azonosítani, hogy az egyes kormányzati szereplők milyen mértékű befolyással bírnak a szabályozás, illetve a végrehajtás alakulására. Ehhez négy, korábban az államigazgatásban vezető beosztásban dolgozó kulcs-szereplővel készítettünk interjút. Az utóbbiak alapján meglehetősen hasonló képet kaptunk a szereplők relatív hatóköréről: a miniszterelnök által vezetett, tárcaközi koordinációért felelős szerv és a költségvetésért felelős tárca a szabályozás és a végrehajtás terén is erős, bár a végrehajtást illető hatásukat nem minden megkérdozett értékelte így. A szaktárcák és a végrehajtó intézmények befolyása mindkét fázisban közepes. A gazdasági szereplők, lobbicsoportok befolyását nem sokkal értékelték gyengébbnek, de azt eltérően ítélték meg, hogy a szabályozás vagy inkább a végrehajtás fázisára képesek hatni.

A lista élére az érintett kormányzati intézmények hiányzó érdekeltsége került, ami a kormányzat által is befolyásolható tényező. A második helyen szerepel az uniós jogharmonizáció mint jelentős adminisztratív terhet generáló tényező – ezek azonban nyilvánvalóan külsőleg adott kötelezettség, ahol nincs nagy kormányzati mozgástér. A harmadik helyre sorolt informatikai fejlődés az egyetlen olyan tényező a listában, ami az adminisztratív terhek csökkentése irányában hat: itt az jelent kihívást, hogy az ebből

¹⁵ Részletes áttekintésüket lásd például: *Mueller* [2003], magyarul *Cullis és Jones* [2003], *Stiglitz* [2000], *Hajnal* [2008].

adódó lehetőségeket mennyire képes kihasználni a kormányzat. Az interjúalanyok mindegyike által fontosnak ítélt valamennyi további tényező a közigazgatás belső működésével függ össze, azaz ezek mindegyikét képes befolyásolni a kormányzat. Ugyanakkor a szabályalkotás és végrehajtás szakmai kapacitáshiányra visszavezethető hibáit a megkérdozettek nem sorolták a jelentős súlyú tényezők közé. Az egyszerű kapacitás- és időhiányt senki sem tartotta lényeges korlátnak, a versenyszférában szerzett tapasztalatainak hiányát pedig nem mindenki ítélte fontos tényezőnek.

Az adminisztratív terhek elsődleges forrása nyilvánvalóan maga a kormányzati tevékenység, az ennek céljaiból levezetett szabályozás és végrehajtás. Ha minden szabály pontosan megfelel a kormány céljainak, és semmi olyat nem ír elő, ami a célok szempontjából voltaképpen felesleges, akkor az ezzel járó adminisztratív terhek csökkentésére nincs sok lehetőség. Ilyen helyzetben legfeljebb azt lehet mérlegelni, hogy a célok elérésének társadalmi hozama több-e, mint az adminisztratív terhek társadalmi költsége. A kormányzati kudarcok fent említett irodalma azonban megmutatja, hogy a helyzet ritkán ilyen ideális. Számos további tényező okozhat többletterhelést, és ezek többsége esetében sem olyan társadalmi cél, sem olyan hozam nincs, ami ezt indokolná. A feladat ezekben az esetekben egyfelől az indokolatlan teher azonosítása és csökkentése, másfelől magának a terhet létrehozó tényezőnek a visszaszorítása. Ez a megközelítés vezethet csak el a terhek tartós csökkentéséhez: önmagában a teher megszüntetése csak időleges megoldást jelent; ha az eredeti motivációkat nem kezeljük, azok más formában vagy ugyanott újratermelik az adminisztrációt.

Az adminisztratív terhek keletkezésének több fontos forrása is az intézményi szerkezet belső problémáival, alacsony hatékonyságával függ össze. Ide sorolható, hogy az adminisztratív terhek csökkentése nem jelenik meg explicit célként az intézmények számára, a hatóságok hatáskörei több ponton átfednek, viszont esetleges közöttük az együttműködés, nem készülnek hatásvizsgálatok és gyengék az intézmények (és vezetőik) önérdékét korlátozó mechanizmusok. Ez arra utal, hogy a terhek tartós csökkentése nehezen lesz megvalósítható, amennyiben nem egy általánosabb, a teljes kormányzati működés hatékonyságának javítását célzó kezdeményezés keretében kerül rá sor.

Korlátozottan ugyan, de a jelenlegi kereteken belül is lehetséges volna csökkenteni a terheket, részben az információ-technológiai fejlesztések kihasználásával, részben a kormányzati intézmények kifejezetten ezt célzó ösztönzésével. Az előbbi azonban önmagában nem hozhat tartós eredményt, mivel csak a terhek felületi kezelését oldja meg, a motivációs szerkezetet érintetlenül hagyja.

11. ÖSSZEFOGLALÓ – JAVASLATOK AZ ADMINISZTRATÍV TERHEK CSÖKKENTÉSÉRE

Ebben a fejezetben adatelemzésünk, illetve a szakirodalom alapján javaslatokat teszünk az adminisztratív terhek csökkentésére a foglalkoztatás terén, szem előtt tartva az érzékeny célcsoportok aktivitása növelésének célját.

11.1. A szakirodalomban található javaslatok

Az OECD [2009] a következő ajánlásokat fogalmazza meg az adminisztratív terhek csökkentése érdekében:

- Kormányzati elemzői kapacitások fejlesztése nélkül nincsenek tartós eredmények (tárcákon belüli kapacitások), kapcsolt képzés és célzott kompetencia-fejlesztés (pl. RIA-módszerek, modellek, CBA-technika, stb.) fontos előfeltételei a modellváltásnak.
- A kiszámítható és világos kormányzati kommunikáció (éves jelentések, nyilvános monitoring, érintettek bevonása) szerepét többnyire alábecsülték a vizsgált országokban.
- Fontos figyelembe venni az üzleti szektor szereplőinek várakozásait, illetve ezek kezelésére is energiát kell fordítani a végrehajtás során.

Emellett egy másik OECD-dokumentum [2010] azt is megállapítja, hogy minden sikereket felmutatni képes országban az érintett kormányzatok explicit politikai elkötelezettsége szükséges feltétele volt a várt hasznok learatásának. Az adminisztratív terhek csökkentésére irányuló kormányzati akciótervek végrehajtásának általános tapasztalatait röviden az alábbiakban foglalhatjuk össze (*Reszkető és Váradi* [2011] alapján):

Célzás és fokozatosság

- Nem lehet mindenre egyszerre löni, javasolt a csökkentendő terhek prioritizálása – ez kiemelten fontos a munkaügyi területen, amely az adminisztratív kötelezettségek jelentős számát adja.
- Mindenhol hasznosnak bizonyult néhány jól megfogható, középtávon eredményt ígérő mintaprojekt indítása az első években.
- Általános és a munkaügy területén is érvényes tanulság, hogy az adminisztratív terhek csökkentését célzó intézkedéssorozatban érdemes a folyamatban lévő szabályozások esetében érvényesíteni első körben az új (ügyfélorientált) megközelítést (*flow regulation*), és csak ezek után kiterjeszteni a korábbi jogszabályi előírások nyomán keletkező kötelezettségek egyszerűsítésére (*stock regulation*). (Részletesebben lásd *Reszkető és Váradi* [2011]).
- A hazai helyzetre nézve különösen releváns az a nemzetközi tapasztalat, hogy az adók adminisztratív terheit a kiszámíthatóság javítása révén is lehet csökkenteni, illetve a szabályok megfogalmazásának és közzétételének javítása által.

Érdekeltség erősítése a nyilvánosság ereje által

- Az érdekelt kormányzati szereplők ellenérdekeltsége erős (egyértelmű politikai meghatalmazás) és hatékony központi koordináció hiányában könnyen bojkottál minden kísérletet (kormányzati akciótervet és programot, *Murdoch* [2009]).
- Fontos az adminisztratív terhek teljes körű felmérése (baseline measurement), az eredmények széles civil és szakmai közeggel való konzultációja, valamint a módszertan és a felmérés eredményeinek széles közönség számára való nyilvánosságra hozatala.
- Az egyértelmű és világos kommunikáció hatásosan tudja támogatni a kormányzati törekvéseket és (rész)eredmények terítését (*EC* [2009]). Ez egyben ez az üzleti élet érdemi partnerségét, a kapcsolódó intézkedések nyomon követését és kiszámíthatóságának erősítését is támogatja (*Radaelli* [2007]).
- A kommunikáció mind az üzleti élet szereplői, mind a szakmai érdekeltek felé annyiban is kulcsfontosságú, hogy az érintettek (*stakeholder*) várakozásait is segít „kitisztítani” (a vélt versus valós, mérhető és kimutatott terhek összevetése által.). Az Egyesült Királyságban például egy konzultációs kódexet vezettek be (*consultation code of practice*), mely iránymutatással és praktikus javaslatokkal látta el a kormányzati intézményeket az érdekeltek bevonására – megjegyzendő, nem csak az egyes intézkedések tervezési, hanem a végrehajtási szakaszában is (*Murdoch* [2009]).

Független, hiteles szereplő bevonása

- Hatásosnak és eredményesnek bizonyult az a lépés, hogy független szakértőkből álló testület támogassa minőségbiztosítás és módszertani tanácsadás révén a közösség munkáját. Számos tagország is felállított ilyen testületet (DE: *Normenkontrollrat*, SE: *Normastat*, NL: *Advisory Board on Administrative Burdens*, UK: *Better Regulation Commission*), melyek fő feladata többnyire: a hatáskörben felelős minisztériumok munkájának nyomon követése, minőség-ellenőrzés, nyilvánosság próbájának megítélése. E gyakorlat kiemelkedik Németország és Hollandia esetében (*EC* [2009]).

11.2. Javaslatok az adatelemzés alapján

Mint láthattuk, az ötből legalább három célcsoport esetében az atipikus foglalkoztatási formák jelenléte nagymértékben növelheti a munkaerő-kínálatot, ezek a kisgyermekes nők, a megváltozott munkaképességűek, valamint a fiatal pályakezdők.¹⁶ A kereslet növeléséhez az azzal járó adminisztratív terhek csökkentése, illetve a szabályozás rugalmasabbá tétele kínálhat megoldást, mivel úgy találtuk, hogy éppen az atipikus foglalkoztatási formákkal járó adminisztratív terheket találják nagyobbban a munkáltatók. Az adatelemzés szerint a diákmunka, a részmunkaidős, valamint az alkalmi foglalkoztatás esetében különösen hatékonyan bizonyulna, hiszen az ilyen foglalkoztatottak számának növekedése esetén a munkáltatók az egy főre jutó adminisztratív terhek csökkenéséről számoltak be. A részmunkaidős foglalkoztatás növekedése minden célcsoport foglalkoztatására pozitív hatással lehet, miközben a

¹⁶ Itt elsősorban a tanulóokra gondolunk.

diákmunka esetében a fiatal pályakezdők, az alkalmi munkavállalás egyszerűsítésével pedig az alacsonyan képzettek foglalkoztatásának növekedése érhető el.

Az adatelemzés eredményei szerint továbbá prioritást élvez az adózással kapcsolatos terhek csökkentése, ezen belül pedig az adójogszabályok stabilitása, az utóbbiak állandó változása volt az a tényező ugyanis, amely a foglalkoztatást illetően az adminisztratív terhek közül a legsúlyosabbnak bizonyult. Az egyes járulékfizetések egy számlára való utalása további lényeges könnyítést jelenthet a vállalkozásoknak. Utóbbira jó példa lehet az APEH esetében az egyablakos adó- és járulékbevallás bevezetése, amely lehetővé tett, hogy a járulékokat és az adókat egységesen, egy helyre, az APEH-nek utalják a munkáltatók, és az APEH továbbítja a társadalombiztosítási alapoknak (APEH [2008]). Mivel a munkaerő-felvételt a megkérdezett könyvelők becslésével ellentétben a munkáltatók az adókat követően a legtöbb adminisztratív költséggel járó tevékenységként érzékelik, plauzibilis a következtetés, hogy az ezen a téren véghezvitt egyszerűsítés nagymértékben elősegítené a foglalkoztatás növelését.

Nem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy a valódi cél az adminisztratív terhek hosszú távú leküzdése. Mint fentebb írtuk, a terhek tartós csökkentése nehezen lesz megvalósítható, amennyiben nem egy általánosabb, a teljes kormányzati működés hatékonyságának javítását célzó kezdeményezés keretében kerül rá sor, valamint ha nem szűnnek meg az adminisztratív terhek létrejöttéhez vezető motivációk. Ehhez az adminisztratív terhek csökkentését explicit célként szükséges megfogalmazni az egyes kormányzati szervek számára, illetve intézményesíteni szükséges az együttműködést, az állandó hatásvizsgálatokat, valamint a szervek és vezetőik önérdékét korlátozó mechanizmusokat.

HIVATKOZOTT IRODALOM

- ÁDÁM S. [2010]: A TÁMOP 1.2.1 konstrukció – „Hátrányos helyzetűek foglalkoztatását ösztönző járulékkedvezmények: a START Plusz és START extra programok” értékelése. Kézirat, Budapest.
- ALBRECHT, JAMES - VAN DER BERG, GERARD J. – VROMAN, SUSAN [2005]: The Knowledge Lift: The Swedish Adult Education Program That Aimed to Eliminate Low Worker Skill Levels. Institute for the Study of Labour, Discussion Paper Series, IZE DP No. 1503. [2005. február].
- ALBRECHT, JAMES – VAN DER BERG, GERARD J. – VROMAN, SUSAN [2006]: The Aggregate Labor Market Effects of the Swedish Knowledge Lift Program. Institute for the Study of Labour, Discussion Paper Series, IZE DP No. 2385. [2006. október].
- ACADEMIC NETWORK OF EUROPEAN DISABILITY EXPERTS (ANED) [2007]: Report on the Employment of Disabled People in European Countries.
<http://www.disability-europe.net/content/aned/media/PL%20employment%20%20report.pdf>
- APEH [2008]: Az APEH stratégiája
<http://www.apéh.hu/data/cms71800/strategia.pdf> (Letöltés ideje: 2010. május 10.)
- APEH [2010]: Helyzetjelentés az Adó- és Pénzügyi Ellenőrzési Hivatal állapotáról
http://www.apéh.hu/magunkrol/kozadat_egyeb/helyzetjelentes.html 2010 május 10. (Letöltés ideje: 2010. május 2.)
- ARNOLD, J. – G. NICOLETTI – S. SCARPETTA [2008]: Regulation, Allocative Efficiency and Productivity in OECD Countries: Industry and Firm-Level Evidence. OECD Economics Department Working Papers No. 616, OECD, Economics Department.
- AUGUSZTINOVICS MÁRIA - KÖLLŐ JÁNOS [2007]: Változó feltételek a korhatár előtti nyugdíjazásban. In: Cseres-Gergely Zsombor – Scharle Ágota [szerk]: Közelkép: Jóléti ellátások. Munkaerőpiaci Tükör 2007.
- BAGÓ JÓZSEF [1997]: A fiatalok foglalkoztatásának helyzete, munkanélküliségük csökkentésének lehetőségei, Esély, 1. 18–29.
- BAJNAI BLANKA - HÁMORI SZILVIA - KÖLLŐ JÁNOS [2008]: A magyar munkapiac néhány vonása – európai tükröben. In: Köllő János [szerk]: Közelkép. Munkaerőpiaci Tükör 2008, MTA KTI-OFA, Budapest. 38–86.
- BAKOS PÉTER – BENCZÚR PÉTER – BENEDEK DÓRA [2008]: Az adóköteles jövedelem rugalmassága Közpénzügyi füzetek 22. szám, 2008 május. Letölthető:
http://tatk.elte.hu/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=1286
- BAKOS PÉTER – BENCZÚR PÉTER - BENEDEK DÓRA [2008]: The elasticity of Taxable Income: Estimates and Flat Tax Predictions Using the Hungarian Tax Changes in 2005. Magyar Nemzeti Bank, MNB Working Paper, No. 2008/7. (2008. október)

- BALÁS GÁBOR – VÉKONY ANDRÁS BENJÁMIN [2009]: Az adórendszer hatása a vállalkozás szabadságára - Egy lepapírozott adórendszer költségei. Közjó és Kapitalizmus Intézet, Műhelytanulmány, No. 16. Közjó és Kapitalizmus Intézet, Budapest.
- BARAKONYI ESZTER [2006]: Az időskori munkavállalás súlya és jelentősége a hazai és nemzetközi demográfiai trendek tükrében. Tudásmenedzsment, 7/2. 20–26.
- BARANYAI ISTVÁN [1994]: Az időskorúak számának és összetételének alakulása, 1960–1990. Statisztikai Szemle, 72/6. 448–460.
- BÁLINT MÓNIKA - CSERES-GERGELY ZSOMBOR - SCHARLE ÁGOTA [2010]: A magyarországi munkapiac 2009–2010-ben In: Fazekas Károly Molnár György (szerk.) Közelkép: A válság munkapiaci hatásai. Munkaerőpiaci tükör 2010.
- BÁLINT M., KÖLLŐ J. [2008]: A gyermeknevelési támogatások munkaerő-piaci hatásai. Esély, 2008/1.
- BASSANINI A. - R. DUVAL [2006], Employment Patterns in OECD countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions, DELSA working paper N. 35, OECD.
- BELAN, PASCAL – CARRÉ, MARTINE – GREGOIR, STÉPHANE [2010]: Subsidizing low-skilled jobs in a dual labor market. Labour Economics, 17. évf., 5. szám, (2010. október). 776–788.
- BELL, D. N. F. - D. G. BLANCHFLOWER [2009], What Should Be Done about Rising Unemployment in the UK, IZA Discussion Paper, No. 4040, Bonn.
- BENCSIK A. - JUHÁSZ T. [2009]: Trends in women’s employment in Hungary, with a focus on women returning to the labour market after childbirth and maternity leave. Gazdálkodás VOL. 53. Special Edition No. 23.
- BENCZÚR PÉTER – CSAJBÓK ATTILA – KAPONYA ÉVA – KÁTAY GÁBOR (szerk.) – KREKÓ JUDIT – NOBILIS BENEDEK – PELLÉNYI GÁBOR - P. KISS GÁBOR – VÁRPALOTAI VIKTOR [2009]: Az alacsony aktivitás és foglalkoztatottság okai és következményei Magyarországon Magyar Nemzeti Bank, MNB Tanulmányok 79. 2009.
- BETCHERMAN, G. K. – OLIVAS, A. DAR [2004], Impacts of Active Labour Market Programs: New Evidence from evaluations with particular attention to developing and transition countries, World Bank Social Protection Discussion Paper, No. 0402, Washington DC.
- BEWLY, H. - DORSETT, R. - HAILE, G [2007]: The impact of Pathways to Work. Department for Work and Pensions Research Report No. 435.
- BIERMANN MARGIT [2003]: A szakmai képzés hasznosulásának mértéke, a közép- és felsőfokú képzés megfelelése a munkahelyek igényeinek, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány.
- BLASKÓ ZS. [2009]: Családtámogatás, gyermeknevelés, munkavállalás. In: Monostori J. és mások (szerk.): Demográfiai portré 2009. Jelentés a magyar népesség helyzetéről. KSH Népeségtudományi Kutatóintézet, Budapest, 2009. Letölthető: http://www.demografia.hu/letoltes/kiadvanyok/portre/honlap_teljes.pdf
- BLASKÓ ZS. [2010]: Meddig maradjon otthon az anya? – A gyermekfejlődés szempontjai. Esély, 2010/3.

- BLUNDELL, R. - C. MEGHIR - J. VAN REENEN [2001], Evaluating the Employment Impact of a Mandatory Job Search Assistance Program, The Institute for Fiscal Studies, Working Paper 01/20, December.
- BÓDIS LAJOS – NAGY GYULA [2008]: Empirikus vizsgálatok a munkanélküli-ellátások magatartási előírásainak ellenőrzéséről. Kormányzás Közpénzügyek Szabályozás, III. évf., 1. szám. 39-47.
- BÓDIS L, GALASI P, MICKLEWRIGHT, J, NAGY GY. [2005]: Munkanélküli ellátás és hatásvizsgálatai Magyarországon, MTA-KTI, Budapest.
- BRUSIS, M. [2006] Hungary: a core supreme. In: Vesselin, D.– Goetz, K. H. – Wollmann, H.(eds.): Governing after Communism: institutions and policymaking, Lanham, MD: Rowman & Littlefield, 49–82.
- BUSCH I. [2006]. Az ügyfelek kategorizálásánakelőrehaladása az ország kísérleti kirendeltségein. Munkaügyi Szemle 50 [7–8], 63–65.
- BOONE, JAN – SADRIEH, ABDOLKARIM – VAN OURS, JAN C. [2004]: Experiments in Unemployment Benefit Sanctions and Job Search Behaviour. Institute zur Zukunft der Arbeit, IZA Discussion Paper No. 1000. [2004. január].
- BORLAND, JEFF – TSENG, YI-PING [2007]: Does Minimum Job Search Requirement Reduce Time of Unemployment Payments? Evidence from the Jobseeker Diary in Australia. Industrial and Labor Relations Review, 60. évf., 3. szám. [2007. április].
- BRÜCK, TILMAN – HAIKEN-DENEW, JOHN P. – ZIMMERMANN, KLAUS F. [2003]: Creating Low Skilled Jobs by Subsidizing Market-Contracted Household Work. Institute for the Study of Labour, Discussion Paper Series, IZE DP No. 958. [2003. december].
- BUCHER, ANNE [2010]: Impacts of hiring subsidies targeted at the long-term unemployed on the low-skilled labor market: The French experience. Economic Modelling, 27. évf., 2. szám. [2010. március] 553–565.
- CALIENDO, MARCO – KÜNN, STEFFEN [2010]: Start-up subsidies for the unemployed: Long-term evidence and effect heterogeneity. Institute for the Study of Labour, Discussion Paper Series, IZE DP No. 4790. [2010. február]
- CHITTENDEN, F. – S. KAUSER – R. POUTZOURIS [2002]: Regulatory burdens of small business: A literature review. Manchester Business School, The University of Manchester. <http://www.berr.gov.uk/files/file38324.pdf> (Letöltés ideje: 2011. május 2.)
- COMMANDER, S. J. - KÖLLŐ J. [2008]: The Changing Demand for Skills Evidence from the Transition. Economics of Transition 16/2. 199–221.
- CSERES-GERGELY ZS. [2005]: Inaktív középkorú emberek és háztartások: ösztönzők és korlátok. PM Kutatási füzetek, május.
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR [2007a]: Inactivity in Hungary – the persistent effect of the pension system Budapest Working Papers On The Labour Market. BWP – 2007/1.
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR [2007b]: Ösztönzési hatások a magyarországi nyugdíjrendszerben. In: Cseres-Gergely Zsombor és Scharle Ágota [szerk]: Közelkép: Jóléti ellátások és munkakínálat. Munkaerőpiaci Tükör 2007.
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR [2010]: Essays on labour market behaviour at the beginning and end of the active life-cycle. PhD Dissertation, 2010.

- CSERES-GERGELY ZSOMBOR – RESZKETŐ PETRA – SCHARLE ÁGOTA – VÁRADI BALÁZS [2009]: Balta helyett metszőollót – Lépések egy fenntartható jóléti rendszer felé. Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet 2009. április 28.
Letölthető: http://www.budapestinstitute.eu/uploads/BI_joleti_final_090427.pdf
- CSERES-GERGELY ZS., SCHARLE, Á [2006]: An overview of population ageing and related government policies in Hungary, Budapest, kézirat.
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR – SCHARLE ÁGOTA [2007]: Jóléti ellátások, munkakínálati hatások és szabályozási gyakorlat. in Fazekas Károly – Cseres-Gergely Zsombor – Scharle Ágota (szerk.) [2007]: Munkaerőpiaci tükrök 2007. MTA Közgazdaságtudományi Intézet Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest. 33–49.
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR - SCHARLE ÁGOTA [2009]: A magyarországi munkapiac 2008-ban. Munkaerőpiaci Tükrök 2009.
- CULLIS, J. – JONES, P. [2003]: Közpénzügyek és Közösségi Döntések. Aula. 2003.
- CZOMBA SÁNDOR. [2005]. A pályakezdő fiatalok helyzete, lehetőségei Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében. Munkaügyi Szemle, 49 [4]. 37–40.
- DAXKOBLENER MÁRTA [2005]: Az idősödő munkaerőről alkotott sztereotípiák a magyar munkaerőpiacon, Magyar Pszichológiai Szemle, 2005/1. 91–109.
- DELOITTE [2010]: Áttekintő vizsgálat az államigazgatási szabályozásból fakadó vállalkozói adminisztratív terhek teljes köréről, illetve egyes fókuszterületekkel kapcsolatosan részletes felmérések elkészítése. Deloitte Zrt.
- DJANKOV, S. – PORTA, R. LA – LOPEZ-DE-SILANES, F. – SHLEIFER, A. [2002]: The regulation of entry. Quarterly Journal of Economics No. 117. MIT Press, 1–35.
- DUIHK [2008]: Konjunktúrajelentés - Magyarország 2008, Német-Magyar Ipari és Kereskedelmi Kamara, Budapest.
http://www.ahkungarn.hu/fileadmin/ahk_ungarn/Dokumente/Bereich_CC/Publikationen/Konjunktur/KB_2008_HU_hu.pdf (Letöltés ideje: 2011. május 2.)
- DUIHK [2009]: Konjunktúrajelentés – Magyarország 2009, Német-Magyar Ipari és Kereskedelmi Kamara, Budapest.
http://www.ahkungarn.hu/fileadmin/ahk_ungarn/Dokumente/Bereich_CC/Publikationen/Konjunktur/2009/Konjunkturbericht_2009_hu.pdf
(Letöltés ideje: 2010. május 20.)
- DUMONT, J. C. [2005], Level of Education of Immigrants and the Labour Market: Estimating the Prevalence of Overeducation, DELSA/NEIM, OECD.
- EEGF [2007]: Flexicurity Pathways. Turning hurdles into stepping stones. Report by the European Expert Group on Flexicurity, [2007. június], Letölthető: <http://www.ec.europa.eu/social>.
- ERNST, EKKEHARD [2008]: Coping with labour shortages: How to bring outsiders back to the labour market. Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD Economics Department Working Paper No. 619. ECO/WKP [2008] 27.
- FALUSNÉ SZIKRA KATALIN [2001]: Munkanélküliség és diplomás túltermelés. Közgazdasági Szemle, XLVIII. évf., 2001. november. 950–964.

- FAZEKAS GERGELY, HERCZEG, B., SZABÓ-MORVAI Á., SZEPESI, B. [2009]: Messze van a munka. Az alacsony képzettségűek foglalkoztatási problémái Magyarországon. PPH Budapest, 2009. május.
- FAZEKAS KÁROLY [2002]: A tartós munkanélküliek rendszeres szociális segélyezése és önkormányzati közfoglalkoztatása Magyarországon 2000-2001-ben. Budapesti Munkagazdaság-tani Füzetek, 6. szám.
- FAZEKAS KÁROLY – KÖLLŐ JÁNOS – VARGA JÚLIA (szerk.) [2008]: Zöld Könyv a magyar közoktatás megújításáért. Ecostat, Budapest
- FAZEKAS KÁROLY – MOLNÁR GYÖRGY (szerk.) [2010]: Statisztika. In: Fazekas Károly Molnár György (szerk.) Közelkép: A válság munkapiaci hatásai. Munkaerőpiaci tükör 2010.
- FIRLE, RÉKA – SZABÓ, P. A. [2007]: A rendszeres szociális segély célzottsága és munkakínálati hatása, Közpénzügyi füzetek 18, 2007. április.
- FREY M. [2001b]: A nők és férfiak a munkaerőpiacon. In: Nagy I., Pongrácz T., Tóth I. Gy. (szerk.): Szerepváltozások: Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2001. TÁRKI és a Szociális és Családügyi Minisztérium Nőképviselési Titkársága.
- FREY MÁRIA [2004]: A munkaerőpiac jogszabályi és intézményi környezetének változásai. Munkaerőpiaci Tükör 2004.
- FREY MÁRIA [2006]: A munkaerőpiac jogszabályi és intézményi környezete. in Fazekas Károly – Kézdi Gábor (szerk.) [2006]: Munkaerő-piaci Tükör 2006, MTA Közgazdaságtudományi Intézet és Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest. 133–157.
- FREY MÁRIA [2008]: A munkaerőpiac jogszabályi és intézményi környezete. Munkaerőpiaci Tükör 2008.
- FREY MÁRIA [2010]: Tanulmány az „Aktív munkaerő-piaci politikák komplex értékelése” c. kutatáshoz.
mukutir.telco-system.hu/kutat_dir/346/Almp__rt_2004_09.doc
(Letöltés ideje: 2010. 05. 23.)
- FREY MÁRIA – BODA DOROTTYA – DÖGEI ILONA – GERE ILONA – MÓD PÉTER - SIMON PÉTER [2007]: A foglalkoztatáspolitikai aktív eszközei hatásainak elemzése. 2001-2006. Szociálpolitikai és Munkaügyi Intézet, [2007. november].
Letölthető: http://mukutir.telco-system.hu/kutato.plt?ko_no=114
- FREY MÁRIA [2010]: Szintetizáló tanulmány az Állami Foglalkoztatási Szolgálat hosszú távú stratégiájának nemzetközi kutatási tapasztalatokkal való alátámasztásához. Javaslatok a fejlesztési irányok aktualizálására. [2010. február] Letölthető: http://mukutir.telco-system.hu/kutato.plt?ko_no=114
- FRSZ [2006]: Hungarian Research report on people with disability and employees with changed capacity for work. 2006. október 16. Foglalkozási Rehabilitációs Szolgálat, Szombathely.
- GALASI PÉTER [2005]: Felsőfokú végzettség és felsőfokú végzettséget igénylő munkahelyek: bérprémium és reallokáció [1994-2002], In: Galasi Péter és Varga Júlia [2005]: Munkaerő-piac és oktatás, MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest.

- GALASI Péter [2001]: A női-férfi kereseti különbségek Magyarországon, 1992–1996. In: Statisztikai Szemle, 79. évf. 1. sz. 18–34.
- GALASI Péter, NAGY GYULA [2000]: Are children being left behind in the transition in Hungary? Budapest Working Papers on the Labour Market BWP. 2000/1 February 2000.
- GALASI Péter, NAGY GYULA [2003]: A munkanélküli-ellátás változásainak hatása a munkanélküliek segélyezésére és elhelyezkedésére. Közgazdasági Szemle, 7–8. sz. 608–634.
- GALASI Péter, NAGY GYULA [2002]: Járadékjogosultsági időtartam és elhelyezkedés. Közgazdasági Szemle, 2. sz.. 480–497.
- GALASI Péter, NAGY GYULA [2005]: Az aktív programokban résztvevők állásba lépési esélyei. Foglalkoztatási Hivatal, Budapest. Kézirat
- GALASI PÉTER, NAGY GYULA [2006]: A fiatal diplomások munkaerő-piaci helyzetének változása 1999-2003. Educatio, 2006/2. 268–287.
- GALASI PÉTER, NAGY GYULA [2008] A munkaügyi ellátórendszer változásainak munkaerő-piaci következményei, hatásuk a munkakeresésre és az elhelyezkedésre, OFA kutatási jelentés, 2008 december, Budapest. http://mukutir.telco-system.hu/kutat_dir/345/Az_ellatorendszer_valtozasanak_hatasai.pdf
- GALASI PÉTER–TÍMÁR JÁNOS–VARGA JÚLIA [2000]: Jelentés az Oktatási Minisztérium számára az 1998-ban végzett fiatal diplomások 1999. szeptemberi helyzetéről. BKÁE FIDEV kutatócsoport, Budapest. június.
- GAO [2007]: Women and low-skilled workers. Other countries' Policies and Practices That May Help These Workers Enter and Remain in the Labor Force. United States Government Accountability Office, Report to Congressional Request, GAO-07-817, [2007. június].
- GÁBOS A. [2000]: Családok helyzete és családtámogatások a kilencvenes években. In: Kolosi, Tóth – Vukovich (szerk.): Társadalmi riport. Budapest, TÁRKI, 99–124.
- GÁBOS A., GÁL R. I., KÉZDI G. [2008]: Fertility effects of the pension system and other intergenerational transfers. In: Gál RI, Iwasaki I, Szémán Z, editors. Assessing intergenerational equity. An interdisciplinary study of aging and pension reform in Hungary. Budapest, Hungary. Akadémiai Kiadó; 2008. 171–186.
- GÁBOS A. [2008]: Családtámogatási rendszer és a családok helyzete. In: Kolosi Tamás–Tóth István György (szerk.). Társadalmi riport 2008. 304–323. Letölthető: http://www.tarsadalomkutatas.hu/kkk.php?TPUBL-A-819/publikaciok/tpubl_a_819.pdf
- GÁL RÓBERT IVÁN - SIMONOVITS ANDRÁS - SZABÓ MIKLÓS - TARCALI GÉZA [2000]: „Korosztályi számlák” In: Társadalmi riport 2000, Kolosi Tamás, Tóth István György – Vukovich György (szerk.). Budapest: TÁRKI. 433–459.
- GERE I. ÉS SZELLŐ J. [2006]: A foglalkoztatási rehabilitáció fejlesztésének iránya és eszköztársa II.rész, Munkaügyi szemle, 2006. november. 31–35.
- GERE ILONA [1997]: A nyugdíjazás mint a munkanélküliség megelőzésének, levezetésének eszköze. Munkaügyi Szemle. 41. évf. 10. sz. 13–16.

- GERE ILONA [2000]: A megváltozott munkaképességű emberek bekapcsolása a munka világába. Szociális és Családügyi Minisztérium Kézirat.
- GERE ILONA –SZELLŐ JÁNOS [2006]: A foglalkoztatási rehabilitáció fejlesztésének iránya és eszköze, II. rész, Munkaügyi szemle, 2006. november. 31–35.
- GICZI JOHANNA [2008]: „Aktív öregedés” — szakmai konferencia. Statisztikai Szemle, 86/6. 620–623.
- GOETZ, K. H. – WOLLMANN, H. [2001] Governmentalizing central executives in post-communist Europe: a four-country comparison, Journal of European public policy, 8, 6., 864–887.
- GREGG, P. [2001], The Impact of Youth Unemployment on Adult Unemployment in the NCDS, Economic Journal, Vol. 111. 623–653.
- GREGG P.; E., TOMINEY [2005], “The Wage Scar from Male Youth Unemployment”, Labour Economics, Vol. 12., 487–509.
- GYARMATI A. [2010]: Changing values and measures in population policy, social policy and child protection in the Hungarian system of family benefits from 1989 to 2008. In: Scharle A. (szerk.): Manka goes to work Public childcare in the Visegrad countries 1989–2009. Budapest Institute for Policy Analysis, 2010.
- GYEKICZKI, T, SZÉMAN, ZS. [1989]: Nyugdíjason munka nélkül. Esély, 1989/2.
- HABLICSEK LÁSZLÓ [2004]: Demographics of population ageing in Hungary, Discussion paper, March 2004, Project on Intergenerational Equity, Institute of Economic Research, Hitotsubashi University, Japán.
- HALES, JOHN – TAYLOR, REBECCA – MANDY, WILLIAM – MILLER, MELISSA [2003]: Evaluation of Employment Zones: Report on a Cohort Survey of Long-Term Unemployed People in the Zones and a Matched Set of Comparison Areas., Department of Work and Pension, National Centre of Social Research, Research Report No. 176. [2003. november].
- HALPERN LÁSZLÓ – KOREN MIKLÓS – KÖRÖSI GÁBOR – VINCZE JÁNOS [2004]: A minimálbér költségvetési hatásai. Közgazdasági Szemle, LI. évf. [2004. április] 325–345.
- HEMMINGS, P. [2007]: Economic Survey of Hungary 2007. Improving reconciliation between work and family. Economics Department Working Papers No. 566. Letölthető.
[http://www.oecd.org/officialdocuments/displaydocumentpdf?cote=eco/wkp\[2007\]26&doclanguage=en](http://www.oecd.org/officialdocuments/displaydocumentpdf?cote=eco/wkp[2007]26&doclanguage=en)
- HERMANN ZOLTÁN [2008]: Hogyan értelmezzük az iskolarendszer minőségi mutatóit nemzetközi összehasonlításban? in Fazekas Károly (szerk.) [2008]: Közoktatás, iskolai tudás, és munkapiaci siker. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, KTI Könyvek 9. kötet, Budapest. 43–71.
- HUDOMIET PÉTER ÉS KÉZDI GÁBOR [2008]: Az aktív munkaerő-piaci programok nemzetközi tapasztalatai, Kormányzás, Közpénzügyek, Szabályozás, 3(1) Letölthető: <http://www.kormanyzas.hu/081/1.php>

- HUTTUNEN, KRISTIINA – PIRTTILÄ, JUKKA – UUSITALO, ROOPE [2010]: The Employment Effects of Low-Wage Subsidies. Institute for the Study of Labor, Discussion Paper Series, IZE DP No. 4931, [2010. május].
- IGNITS Gy., KAPITÁNY, B. [2006]: A családtámogatások alakulása. Célok és eszközök. Demográfia, 49. évf. 4. sz. 383–401.
- JANKÓ BALÁZS [2009]: Nyugdíjrendszer és foglalkoztatás. Ecostat Műhely 2009. március.
- JÓZAN PÉTER [2001]: A századvég népesedési viszonyai és a századelő valószínű demográfiai forgatókönyve Magyarországon. Nemzeti Kutatási és Technológiai Hivatal tanulmányok Budapest.
- KAMARÁS F. [2005]: Családalapítás és gyermekvállalás Európában. Kérdések és kérdőjelek. In: Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről, 2005. Nagy Ildikó, Pongrácz Tiborné, Tóth István György (szerk.). Budapest: TÁRKI, Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium, Pp. 87–101.
- KAMARÁS F. [2006]: Kívánt és nem kívánt terhességek, gyermekek. Demográfia, 49. évf. 2–3. sz. 150–172.
- KAPITÁNY B., SPÉDER Zs. [2009]: A munkaerőpiac és a pénzbeli családtámogatási rendszer hatása a gyermekvállalási tervek megvalósulására. In: Nagy Ildikó – Pongrácz Tiborné (szerk.). Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2009. Budapest. TÁRKI – Szociális és Munkaügyi Minisztérium, 2009. 79–94.
Letölthető. <http://www.tarsadalomkutatas.hu/termek.php?termek=TPUBL-A-880>
- KERTESI GÁBOR - KÖLLŐ JÁNOS [2002]: Labour Demand with Heterogeneous Labour Inputs after the Transition in Hungary, 1992–1999 – and the Potential Consequences of the Increase of Minimum Wage in 2001 and 2002. Budapest Working Papers On The Labour Market. BWP. 2002/5.
- KERTESI GÁBOR - KÖLLŐ JÁNOS [2004]: A 2001. évi minimálbér foglalkoztatási következményei. Közgazdasági szemle 2004/4 293–324.
- KERTESI GÁBOR - KÖLLŐ JÁNOS [2005]: Minimálbér-emelések. A magyar foglalkoztatáspolitikát átfogó értékelése az Európai Foglalkoztatási Stratégia kontextusában az elmúlt öt év tapasztalatai alapján. 2005. augusztus 15.
- KERTESI GÁBOR – KÖLLŐ JÁNOS [2006]: Felsőoktatási expanzió, „diplomás munkanélküliség” és a diplomák piaci értéke, Közgazdasági Szemle, LIII. Évf., 2006. március. 201–225.
<http://epa.oszk.hu/00000/00017/00124/pdf/01kertesikollo.pdf>
- KERTESI GÁBOR – VARGA JÚLIA [2005]: Foglalkoztatás és iskolázottság Magyarországon. Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek, BWP 2005/1. [2005. február].
- KEUNE, MAARTEN [1998]: Youth Unemployment in Hungary and Poland. International Labour Office, Working Paper.
- KIS, VIKTÓRIA – FERREIRA, MARIA LUISA – FIELD, SIMON – ZWICK, THOMAS [2008]: Learning for Jobs. OECD Reviews of Vocational Education and Training, OECD. [2008. december]
- KLUVE, JOCHEN [2006]: The Effectiveness of European Active Labour Market Policy. RWI Essen: Rheinisch-Westfaelisches Institut fuer Wirtschaftsforschung, Institute for study of Labor [IZA].

- KOLTAYNÉ KÓRÓDI T. [2001]: A munkanélküli járadék indokoltági feltételei. In: Fazekas K. (szerk.): Munkaerőpiaci Tükör 2001. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont – Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest. 91–97.
- KÓSA ZSIGMOND – SZÉLES GYÖRGY – KARDOS LÁSZLÓ – KÓSA KAROLINA – NÉMETH RENÁTA – ORSZÁGH SÁNDOR – FÉSÜS GABRIELLA – MCKEE, MARTIN – ÁDÁNY RÓZA – VOKÓ ZOLTÁN [2007]: A Comparative Health Survey of the Inhabitants of Roma Settlements in Hungary. American Journal of Public Health, Vol. 97. No. 5. 853–859.
- KORINTUS M. [2009]: A gyermekgondozási szabadsággal kapcsolatos kérdések Magyarországon és az Európai Unió néhány államában. In: Nagy Ildikó – Pongrácz Tiborné (szerk.): Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2009. Budapest. TÁRKI – Szociális és Munkaügyi Minisztérium, 2009. 65–78.
Letölthető: <http://www.tarsadalomkutatas.hu/termek.php?termek=TPUBL-A-879>
- KÖLLŐ J. [2008]: A gyermeknevelési támogatások munkaerő-piaci hatásai. In: Nagy Gyula (szerk.): Jóléti ellátások, szakképzés és munkakínálat. KTI Könyvek 10. MTA Közgazdaságtudományi Intézet Budapest, 2008.
- KÖLLŐ JÁNOS [2005]: A nem foglalkoztatottak összetétele az ezredfordulón. Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaságtudományi Intézet, Budapesti Corvinus Egyetem, Emberi Erőforrás Tanszék, Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek BWP 2005/2. [2005. február]
- KÖLLŐ, J. [2007]: Foglalkoztatáspolitikai eszközök az érettségivel nem rendelkezők munkaerő-piaci helyzetének javítására és az oktatási reformok előmozdítására - Vitaindító a 2007. július 11-i ülésre Oktatási és Gyermekesély Kerekasztal 11. altéma. Budapest.
- KÖLLŐ JÁNOS [2008]: Foglalkoztatáspolitikai eszközök az oktatási reformok előmozdítására. In: Fazekas Károly – Köllő János – Varga Júlia: Zöld Könyv – A magyar közoktatás megújításáért. ECOSTAT, Budapest 2008.
- KÖLLŐ JÁNOS [2008]: Munkahelyi olvasási követelmények és a képzetlen munkaerő foglalkoztatása Nyugat- és Közép-Kelet-Európában. In: Fazekas Károly (szerk.) [2008]: Közoktatás, iskolai tudás, és munkapiaci siker. MTA Közgazdaságtudományi Intézet KTI Könyvek 9. kötet, Budapest. 13–41.
- KÖLLŐ JÁNOS [2009]: A pálya szélén. Iskolázatlan munkanélküliek a posztszocialista gazdaságban. Osiris, Budapest.
- KÖLLŐ JÁNOS [2010]: Foglalkoztatás, munkanélküliség, bérek és a válság első évében. In: Fazekas Károly – Molnár György (szerk.) Közelkép: A válság munkapiaci hatásai. Munkaerőpiaci tükör 2010.
- KÖLLŐ JÁNOS–NACSA BEÁTA [2006]: Rugalmasság és biztonság a munkaerőpiacon: magyarországi tapasztalatok. ILO Flexicurity paper 2004/2. International Labour Office, Budapest.
- KÖRÖSI GÁBOR [2002]: Munkaerő-kereslet. Közelkép: Munkaerőpiaci tükör 2002.
- KÖRÖSI GÁBOR [2005]: A versenyszféra munkapiacának működése. KTI könyvek 4. Budapest, 2005. Letölthető: <http://econ.core.hu/kiadvany/ktikonyvek.html>
- KROLIFY [2004]: A célszervezetek körében készült kérdőíves felmérés eredményei. Empirikus elemzés az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány megbízásából. Krolify Vélemény- és Szervezetkutató intézet, 2004. október.

- KSH [2007]: Egészségesen várható élettartamok Magyarországon 2005, Központi Statisztikai Hivatal, Budapest.
- LACKÓ MÁRIA [2011]: The Poor Health Status of the Hungarians; Comparative Macro-Analysis of the Likely Explanatory Factors on Hungarian and Austrian Data, 1960-2004 MTA KTI MT-DP – 2011/6. 1–40
- LAKATOS J. [2001]: Visszatérés a munkaerőpiacra a gyermekgondozási idő után. In: Statisztikai Szemle 79. évf. 1. sz. 56–63.
- LAKY TERÉZ [2003]: Munkaerőpiac Magyarországon 2002-ben. Munkaerőpiaci Tükör 2003.
- LAKY TERÉZ [2004]: A munkaerőpiac Magyarországon 2003-ban. Munkaerőpiaci Tükör 2004.
- LEJOUR, A; ROJAS-ROMAGOSA, H. [2007]: International Spillovers in Domestic Reforms: The Joint Application of the Lisbon Strategy in the EU. CPB Discussion Papers No. 34.
- CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis, The Hague.
- LELKES ORSOLYA – SCHARLE ÁGOTA [2004]: „Miért inaktív az 50 éves magyar férfiak egyharmada?” In: Társadalmi riport 2004, Kolosi Tamás, Tóth István György, Vukovich György (szerk.). TÁRKI, Budapest. 242–258.
- LISKÓ ILONA [2008]: Szakképzés és lemorzsolódás. in Fazekas Károly – Köllő János – Varga Júlia (szerk.) [2008]: Zöld Könyv a magyar közoktatás megújításáért. Econstat, Budapest 4. fejezet, 95–119.
- LOFSTROM, MAGNUS [2009]: Does Self-Employment Increase the Economic Well-Being of Low-Skilled Workers? Institute for Study of Labor, Discussion Paper Series, IZA DP No. 4539. [2009. október]
- LOVÁSZ ANNA, TELEGDY ÁLMOS [szerk] [2009]: Közelkép: Munkapiaci diszkrimináció Munkaerőpiaci Tükör 2009.
- LOVÁSZ A. [2009]: A verseny hatása a női-férfi bérkülönbségre Magyarországon 1986 és 2003 között. In: Lovász, A.– Telegdy, Á. (szerk.): Munkaerőpiaci Tükör 2009.
- MALONEY, W. F. [2004]: Informality revisited, World Development, 32/7. 1159–1178.
- MANDELMAN, FEDERICO S. – MONTES-ROJAS, GABRIEL V. [2009]: Is Self-employment and Micor-entrepreneurship a desired Outcome? World Development, 37/12. [2009. december] 1914–1925.
- MARTIN J, GRUBB D.[2001]: What Works and for Whom: a Review of OECD Countries' Experiences with Active Labour Market Policies. Swedish Economic Policy Review, Vol. 8, No. 2. 9–56.

- MICKLEWRIGHT, JOHN – NAGY, GYULA [2005]: Job Search Monitoring and Unemployment Duration in Hungary: Evidence from a Randomised Control Trial. Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaságtudományi Intézet, Budapesti Corvinus Egyetem, Emberi Erőforrás Tanszék, Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek, BWP 2005/9.
- MKIK-GVI [2006a]: A vállalkozások munkaerő kereslete és pályakezdőkkel, tanulókkal való elégedettsége - 2005; Kutatási Füzetek 2006/1 [2006. március 28.]
- MKIK-GVI [2006b]: Az üzleti szféra felsőfokú végzettségű pályakezdők iránti kereslete, ennek várható alakulása és a pályakezdők tudásával való elégedettség 2005-ben. [2006. január 27.]
- MKIK-GVI [2009]: Diplomás pályakezdők a versenyszektorban [2010. november 09.]
- MLADOVSKY, P. [2007] To what extent are Roma disadvantaged in terms of health and access to health care? What policies have been introduced to foster health and social inclusion? Research Note for the European Commission, DG Employment and Social Affairs.
- MONOSTORI JUDIT [2009a]: Öregedés. In: Monostori Judit – Őri Péter – S. Molnár Judit – Spéder Zsolt [szerk]: Demográfiai portré 2009 – jelentés a magyar népesség helyzetéről, KSH Népeségtudományi Intézet, Budapest 2009.
- MONOSTORI JUDIT [2009b]: Aktív korúak nyugdíjban: A korai nyugdíjazás jelensége és okai a rendszerváltás utáni évek Magyarországon. PhD disszertáció, Budapesti Corvinus Egyetem Szociológia és Szociálpolitika Tanszék, 2009.
- MROZ, T. A. – T. H. SAVAGE [2006], The Long-Term Effects of Youth Unemployment, Journal of Human Resources, 41[2], Spring. 259–293.
- MUELLER, D. C. [2003]: Public Choice III. Cambridge UP, Cambridge.
- MURDOCH, S. [2009]: Impact Assessment in the United Kingdom, Warsaw, presentation. 2009. október 14.
- NAGY GY. [2000]: Munkanélküli-segélyezés Magyarországon a kilencvenes években. Közgazdasági Szemle, 10. 799–816.
- NAGY GY. [2001]: A nők gazdasági aktivitása és foglalkoztatottsága. In: Statisztikai Szemle, 79. évf. 1. sz. 35–55.
- OECD [2007]: OECD Employment Outlook. Organisation for Economic Co-operation and Development.
- OECD [2009]: Overcoming Barriers to Administrative Simplification Strategies: Guidance for Policy Makers. OECD Publishing, Paris.
- OECD [2010]: Better Regulation in Europe: An Assessment of Regulatory Capacity in 15 Member States of the European Union. Country Series, European Commission – Organisation for Economic Co-operation and Development
- ONYF [2004]: Nyugdíjazási életkorok az 1997–2002 közötti öregségi és öregségi jellegű nyugdíjazásoknál. Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság, Budapest.
- ORBÁN GÁBOR - PALOTAI DÁNIEL [2006]: Gazdaságpolitikai és demográfiai kihívások a magyar nyugdíjrendszerben. Közgazdasági szemle, 53/7-8. 583–603.

- OSI [2005]: Rights of People with Intellectual Disabilities. Access to Education and Employment, Monitoring Report: Hungary [Értelmi fogyatékkal élő emberek jogai. Oktatási és foglalkoztatási lehetőségek. Országjelentés: Magyarország]. Open Society Institute, Budapest.
- OTLAKÁN K. [2007]: Diszkriminálnak-e a hazai munkáltatók? I-II. Munkaügyi szemle 2007. március, 25-28. és április 32–36.
- OTLAKÁN KRISZTIÁN. [2007]: Diszkriminálnak-e a hazai munkáltatók? I-II. Munkaügyi Szemle, március, 25–28. és április 32–36.
- PAUKA TIBOR–TÓTH ILDIKÓ [2003]: A magyar népesség egészségi állapotának változásai 1979 és 2001 között a morbiditási adatok tükrében. KSH, Budapest.
- PONGRÁCZ, T. [2001]: A család és a munka szerepe a nők életében. In: Nagy I., Pongrácz T., Tóth I. (szerk.): Szerepváltozások: Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2001. Letölthető: <http://www.tarki.hu/adatbank-h/kutjel/pdf/a503.pdf>
- PONGRÁCZ T., MURINKÓ L. [2009]: Háztartási munkamegosztás. Azonosságok és különbségek Európában. In: Nagy Ildikó – Pongrácz Tiborné (szerk.). Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2009. Budapest: TÁRKI – Szociális és Munkaügyi Minisztérium, 2009, 95–116. Letölthető: http://www.tarsadalomkutatas.hu/kkk.php?TPUBL-A-881/publikaciok/tpubl_a_881.pdf
- QUINTINI, GLENDA; MARTIN, SÉBASTIEN [2006]: Starting well or losing their way? The position of youth in the labour market of OECD countries, OECD Working Paper <http://www.oecd.org/dataoecd/0/30/37805131.pdf>
- QUINTINI, GLENDA; MANFREDI, THOMAS [2009]: Going Separate Ways? School-to-Work Transitions in the United States and Europe.
- PULAY GYULA (2009) (SZERK): A felnőttképzési rendszerek hatékonysága nemzetközi összehasonlításban. Állami Számvevőszék 2009. Letölthető: [http://www.asz.hu/ASZ/tanulmanyok.nsf/0/001EC2B38B1185B8C125764900482DF1/\\$File/t312.pdf](http://www.asz.hu/ASZ/tanulmanyok.nsf/0/001EC2B38B1185B8C125764900482DF1/$File/t312.pdf)
- RADAELLI, C. [2007]: Cracking down on administrative burdens: why business is not latching on. Letölthető: http://www.astrid-online.it/Qualit--de/Studii--ric/RADAELLI-11_07_07.pdf
- REMÁK EDIT–GÁL RÓBERT IVÁN–NÉMETH RENÁTA [2006]: Health and morbidity in the accession countries. Country report – Hungary ENEPRI Research Report, No. 28. november.
- RESZKETŐ, P. – VÁRADI, B. [2011]: Vállalkozásokat érintő adminisztratív terhek, versenypolitikai következmények. Kézirat. Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet, Budapest.
- RYAN, P. [2001], The School-to-Work Transition: A Cross-National Perspective, Journal of Economic Literature, Vol. 39, No. 1. 34–92.
- SÁNDOR JÁNOS [2004]: Mortalitás. Népegészségügyi jelentés. Szakértői változat, Johan Béla Epidemiológiai Központ, Budapest.

- SCARPETTA, STEFANO; SONNET, ANNE; MANFREDI, THOMAS [2010]: Rising Youth Unemployment During The Crisis How to Prevent Negative Long-term Consequences on a Generation? OECD Social, Employment and Migration Working Papers.
http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/rising-youth-unemployment-during-the-crisis_5kmh79zb2mmv-en
- SCHARLE Á. [2000]: Önfoglalkoztatás, munkanélküliség és családi kisvállalkozások Magyarországon. Közgazdasági Szemle, XLVII. évf., 2000. március. 250–274.
- SCHARLE Á. [2003]: A rokkantnyugdíjasok munkakínálatának változása 1992-2000, KJM Alapítvány, 2003. Kézirat.
- SCHARLE Á. [2005]: A fogyatékos emberek foglalkoztatási esélyeinek növelése 2005. Kézirat.
- SCHARLE Á. [2007a]: A rokkantnyugdíjazás növekedésének munkapiaci okai 2007.
<http://www.mtakti.hu/file/download/MT07kozel.pdf>
- SCHARLE Á. [2007b]: A tényeken alapuló szakpolitika működése egy foglalkoztatásra ösztönző program példáján, 2007.
<http://www.mtakti.hu/file/download/MT07kozel.pdf>
- SCHARLE Ágota [2008b]: Korai nyugdíjba vonulás, megjelent: Nagy Gyula [2008]: Jóléti ellátások, szakképzés és munkakínálat. KTI könyvek 10. Budapest, 2008. Letölthető: <http://econ.core.hu/kiadvany/ktikonyvek.html>
- SCHARLE Ágota [2007c] Vélemény „a rehabilitációs járadékról, a megváltozott munkaképességűek új minősítési rendszeréről és a rehabilitációs szolgáltatásokban, rehabilitációs járadékban részesülők együttműködéséről” szóló előterjesztés tervezetről. ÁRB SZÉF munkacsoport, 2007. március 21.
- SCHARLE Ágota [2007d]: The effect of welfare provisions on female labour supply in Central and Eastern Europe. Journal of Comparative Policy Analysis. Research and Practice, 9. 2. 157–174.
- SCHARLE Ágota [2008]: A rokkantnyugdíjazás csökkenésének okairól adminisztratív adatok alapján, kutatási jelentés, 2008. MTA-KTI.
http://www.budapestinstitute.eu/uploads/Scharle_rokkantnyidj_080628.pdf
- SCHARLE Ágota [2008]: Az alternatív rehabilitációs szolgáltatások nemzetközi gyakorlata 2008.
http://www.budapestinstitute.eu/uploads/BI_SZMM_rehab_alt_nzk_081029.pdf
- SCHARLE Ágota [2008]: Korai nyugdíjba vonulás, megjelent: Nagy Gyula[szerk] Jóléti ellátások, szakképzés és munkakínálat, 2008 MTA-KTI. 81–103.
http://www.econ.core.hu/file/download/ktik10/ktik10_4_nyugdij.pdf
- SCHARLE Ágota [2008]: Rehabilitációs szolgáltatások minőségbiztosítása az Európai Unióban 2008.
http://www.budapestinstitute.eu/uploads/BI_SZMM_rehabertekelesEU_081020.pdf
- SCHARLE Ágota [2009]: Tervezet az alternatív rehabilitációs szolgáltatások monitoring rendszerére 2009.
http://www.budapestinstitute.eu/uploads/BI_SZMM_rehabmonitor_terv_090320.pdf
- SCHARLE Ágota [2011]: Foglalkoztatási rehabilitációs jó gyakorlatok Magyarországon, Budapest Intézet, kutatási jelentés, 2011. április.

- SCHARLE ÁGOTA BENCZÚR PÉTER, KÁTAY GÁBOR ÉS VÁRADI BALÁZS [2010]: Hogyan növelhető az adórendszer hatékonysága? Közpénzügyi füzetek 26. szám, 2010. Július. Letölthető:
http://tatk.elte.hu/index.php?option=com_content&task=view&id=437&Itemid=597
- SCHARLE ÁGOTA ÉS VÁRADI BALÁZS [2009]: A területileg differenciált minimálbér indokoltága, Budapest Intézet. Letölthető:
http://www.budapestinstitute.eu/uploads/BI_NFU_regiosminber_091021.pdf
- SERES A. [2010]: A részmunkaidős foglalkoztatás tendenciái és terjedésének tényezői az Európai Unióban és Magyarországon. MTA KTI Műhelytanulmányok. MT-DP – 2010/10.
- SLOANE P., H. Battu, P.T. Seaman [1999], Overeducation, undereducation and the British Labour Market, Applied Economics, Vol. 31, pp. 1437-1453.
- S. MOLNÁR E. [1999]: A gyermekvállalás konfliktusai. In: Pongrácz T., Tóth I. Gy., (szerk.): Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről. 1999., Budapest: TÁRKI, Szociális és Családügyi Minisztérium Nőképviselési Titkársága. 155–172. Letölthető: <http://www.tarki.hu/adatbank-h/kutjel/pdf/a670.pdf>
- STIGLER, GEORGE J. [1971]: The Theory of Economic Regulation. Bell Journal of Economics and Management Science, Vol. 2. 137–146.
- STIGLITZ, JOSEPH E. [2000]: A kormányzati szektor gazdaságtana. KJK. 2000.
- SZÉMAN ZSUZSA [1995]: A banki szektor munkaerőpolitikája és az idősök. Esély, 1995/1. 3–10.
- SZÉMAN ZSUZSA [2004]: Ageing and labour market in Hungary, In: Maltby T, de Vroom B [Eds.]: Ageing and transition to retirement. A Comparative analysis of European welfare states Ashgate205, Aldershot. 205–218
- SZIKRA D. [2010]: Eastern European Faces of Familialism. Hungarian and Polish family policies from a historical perspective. In: Scharle A. (szerk.). Manka goes to work Public childcare in the Visegrad countries 1989–2009. Budapest Institute for Policy Analysis, 2010.
- STEEDMAN J. [2005], Apprenticeship in Europe: ‘fading’ of Flourishing?, Centre for Economic Performance discussion paper No. 710.
- SZABÓ IMRE [2002] A munkaerőpiac kereslete, a kereslet belső struktúrájának vizsgálata, különös tekintettel a pályakezdő műszakiakra. In: Pongrácz László [2002] (szerk.): Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások. OFA, Budapest, 2002. [OFA kutatási évkönyv; 2.]. ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644. 127–137.
- SZÉMAN ZSUZSA [2008]: Ki az idős? – Az öregedés különböző szempontjai. Esély, 2008/3. 3–15.
- SZURMAY ZOLTÁN [2001]: Diplomás munkanélküliek az ezredfordulón. Tisicum. A Jász-Nagykun-Szolnok megyei múzeumok évkönyve. Szolnok, JNSz Megyei Múzeumok Igazgatósága, 2001. 12. kötet. 547.
- TAHIN TAMÁS–JEGES SÁRA–LAMPEK KINGA [2000]: Az iskolai végzettség és az egészségi állapot változása követéses vizsgálat alapján. Demográfia, 43. 305–334.

- TARJÁNI HAJNALKA (2004): A szakképzettség-intenzív technológiai változás hatásának becslése a tényezőkeresleti rugalmasságokra Magyarországon, MNB Műhelytanulmány, 2004/3 Letölthető (angol nyelven): http://www.mnb.hu/Kiadvanyok/mnbhu_mnbfuzetek/mnbhu_mf0403
- TERGEIST, PETER – GRUBB, DAVID [2006]: Activation Strategies and the Performance of Employment Services in Germany, the Netherlands and the United Kingdom. Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD Social Employment and Migration Working Papers, No. 42.
- VAN DE BERG, GERARD J. – VAN DER KLAUW, BAS [2001]: Counseling and Monitoring of Unemployed Workers: Theory and Evidence from Controlled Social Experiment. Institute zur Zukunft der Arbeit, IZA Discussion Paper No. 374. [2001. október].
- VANHUYSSSE, P. [2004]: The pensioner booms in post-communist Hungary and Poland: political sociology perspectives. International Journal of Sociology and Social Policy, Vol. 24. No. 1–2. 86–102.
- VANHUYSSSE, P. [2006]: Divide and Pacify: Strategic Social Policies and Political Protests in Post-Communist Democracies. CEU Press, Budapest.
- VARGA JÚLIA [2006]: Humántőke-fejlesztés, továbbtanulás felnőttkorban, „skill”-ek és kompetenciák. In: Kolosi Tamás - Tóth István György - Vukovich György: Társadalmi riport. TÁRKI, Budapest. 2006.
- VARGA JÚLIA [2007]: Munkapiaci trendek Magyarországon, 2006. Munkaerőpiaci tükör 2007.
- VERHEIJEN, T. [2006]: EU-8 administrative capacity in the new member states: the limits of innovation? Report, No. 36930-GLB. Washington: The World Bank.
- WILKINSON, D. [2003], New Deal for Young People: Evaluation of Unemployment Flows, Policy Studies Institute, Research Discussion Paper 15.

HERCZEG BÁLINT

**AZ ALACSONYAN KÉPZETTEK AKTIVITÁSÁNAK
NÖVELÉSE**

HÁTTÉRTANULMÁNY

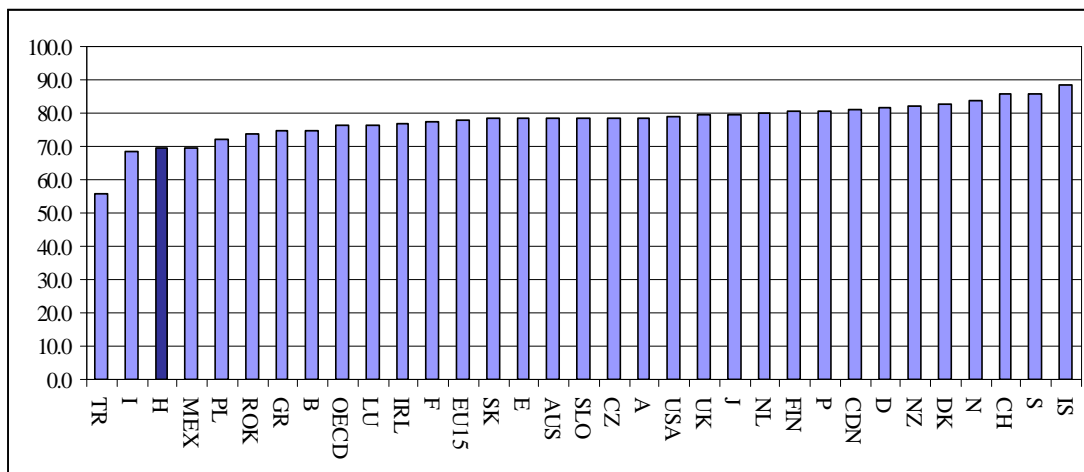
TARTALOMJEGYZÉK

BEVEZETÉS	68
1. HELYZETKÉP	70
1.1. Jellemzők.....	70
1.1.1. Létszám.....	70
1.1.2. Képességek.....	70
1.1.3. Munkakeresési aktivitás	71
1.1.4. Jóléti ellátórendszer.....	71
1.2. Az inaktivitás okai.....	72
1.2.1. Történelmi háttér	72
1.2.2. Oktatás.....	72
1.2.3. Állami ellenőrzőszók, minimálbér és adók.....	74
2. NEMZETKÖZI PÉLDÁK ALACSONYAN KÉPZETTEK AKTIVITÁSÁNAK EMELÉSÉRE	76
2.1. Munkaerő-piaci képzések.....	76
2.2. Munkakeresési elvárások.....	77
2.3. Vállalkozásindítási támogatások.....	81
2.4. Keresletoldali támogatások	82
3. JAVASLATOK AZ IRODALOMBÓL.....	84
IRODALOM	87

BEVEZETÉS

Magyarországon sok gazdasági problémának a forrása a nemzetközi összehasonlításban is rendkívül alacsony aktivitási szint. Az 1. ábrán látható, hogy Magyarország az OECD-országok között a harmadik legalacsonyabb aktivitási rátával rendelkezik.

1. ábra. 24–65 éves népesség aktivitási rátája az OECD országokban, 2009.



Forrás: <http://stats.oecd.org/>

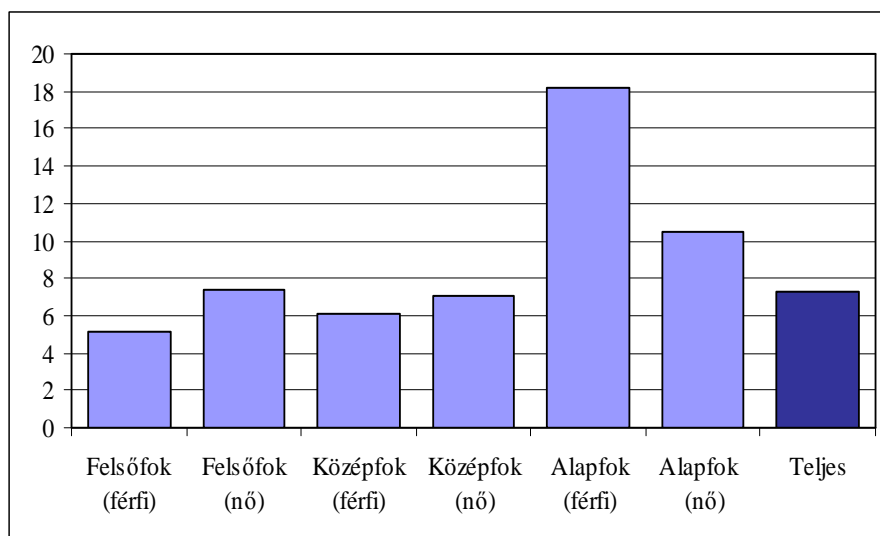
Megjegyzés: TR Törökország, I Olaszország, H Magyarország, MEX Mexikó, PL Lengyelország, ROK Dél-Korea, GR Görögország, B Belgium, LU Luxemburg, IRL Írország, F Franciaország, SK Szlovákia, E Spanyolország, AUS Ausztrália, SLO Szlovénia, CZ Csehország, A Ausztria, USA Amerikai Egyesült Államok, UK Egyesült Királyság, J Japán, NL Hollandia, FIN Finnország, P Portugália, CDN Kanada, D Németország, NZ Új-Zéland, DK Dánia, N Norvégia, CH Svájc, S Svédország, IS Izland.

Ez a közel 7 százalékpontos elmaradás¹ az aktivitásban különösen hangsúlyossá válik, ha képzettség és nem szerinti bontásban vizsgáljuk. Ahogy a 2. ábra mutatja, a felső- és középfokon képzett férfiak esetében az elmaradás kisebb, mint az átlagos, viszont az alapfokon képzett férfiak esetében az aktivitási ráta közel 18 százalékponttal alacsonyabb, mint az EU-27 átlaga. A nők esetében is hasonló a kép, a felsőfokon és középfokon képzettek esetében a lemaradás átlagos, viszont az alacsonyan képzettek esetében megint kiugró, 11 százalékpont körüli.

¹ Az elmaradás 6,4 százalékpont az OECD-átlaghoz képest, 8,1 százalékpont az EU-15 országok átlagával szemben és 7,3 százalékpont az E-27 átlagával szemben.

Alacsonyan képzettek aktivitásának növelése

2. ábra. Magyarország aktivitási rátájának elmaradása az EU-27 átlagától 25–64 éves korosztály, 2009.



Forrás: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>

Megjegyzés: A végzettségi szintek besorolása ISCED 1997 alapján történik: alapfok kategóriába tartozik (0-2) a nyolc általános vagy az alatti, illetve alsó középfokú képzés; középfokba tartozik (3-4) a felső középfokú és az azt kiegészítő, de nem felsőfokú végzés; felsőfokba (5-6) sorolják a felsőfokú képzés.

Jelen tanulmány célja az, hogy a rendelkezésre álló irodalom alapján megpróbálja röviden összefoglalni, hogy mi jellemzi a társadalomnak ezt a csoportját, milyen okoknak tulajdonítható a kialakult helyzet. A második célja, hogy nemzetközi példákat mutasson be arról, miképpen próbálták meg más országok aktivizálni az alacsonyan képzett munkaerőjüket. Ennek megfelelően a tanulmány felépítése a következő: az első részben a magyar helyzetet ismertetjük, amelynek során erősen támaszkodunk Köllő János 2009-ben megjelent könyvére (*Köllő [2009]*) és *Fazekas et al. [2009]* összefoglalójára. A második rész nemzetközi aktivitást növelni célzó példákat mutat be. A harmadik, lezáró részben az irodalomban található ajánlások kapnak helyet.

1. HELYZETKÉP

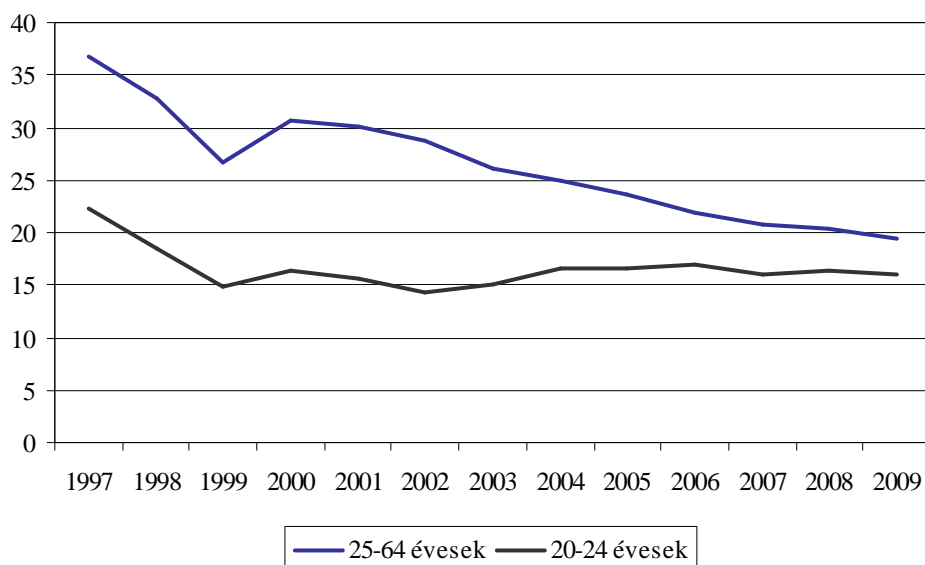
Ebben a részben az alacsonyan képzettek létszámát, néhány kiemelt jellemzőjét és a kialakult helyzet hátterét mutatjuk be röviden.

1.1. Jellemzők

1.1.1. Létszám

A 3. ábrán látható, hogy miközben a legjobb munkavállalási korban lévő lakosság körében folyamatosan csökken az alacsonyan képzettek aránya, még 2009-ben is elérte annak 20%-t. Eközben a 20–24 évesek között a középfokú oktatást be nem fejezők részaránya stabilan 15% körül alakul, ami egyben azt is jelenti, hogy az alacsonyan képzett munkaerő utánpótlása folyamatos.

3. ábra. Alacsonyan képzettek aránya munkaképes korú lakosság körében



Források: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>

Megjegyzés: alacsonyan képzettek közé az ISCED (1997) 0-2 kategóriába tartozóak kerültek

1.1.2. Képességek

A Köllő [2008] által idézett 10 osztályt vagy kevesebbet végzett férfiakra vonatkozó IALS vizsgálaton a kérdezettek 63, 54 és 40 százaléka teljesített egyesre az ötfokozatú skálán a szövegértési, dokumentumértelmezési és számolási készségeket mérő teszteken, kétszer annyian, mint a hasonló végzettségűek Nyugat-Európában (31, 26 és 20 százalék). Ez a besorolás gyakorlatilag funkcionális analfabetizmust jelent. Köllő [2009] azt is kimutatta egy későbbi tanulmányában, hogy ennek az alapoktatás hiányosságain túl az is az oka, hogy Magyarországon az alacsony képzettségűeket

foglalkoztató munkahelyeken sokkal ritkábban (nyugaton háromszor gyakrabban) kell használni a fenti képességeket, amelyek így könnyen feledésbe merülnek. Ez komoly hátrányt jelenthet az elhelyezkedésnél, főleg ha az újonnan keletkezett munkahelyek már európai szinten igénylik az írni-olvasni tudás képességét.

1.1.3. Munkakeresési aktivitás

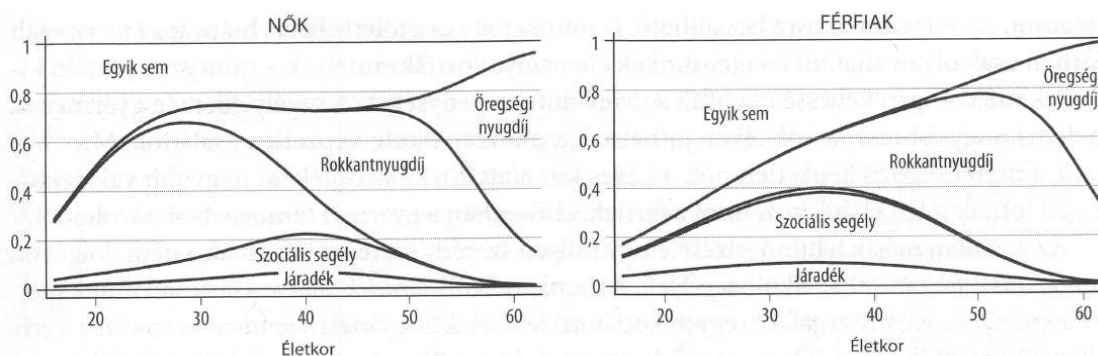
Általánosságban elmondható, hogy Magyarországon alacsony a regisztráltan munkát keresők aránya a nem dolgozó aktív korú népességben és azok is viszonylag laza kapcsolatot tartanak fenn a munkaügyi központokkal (Bajnai et al [2008]).² Köllő [2009:25] a KSH 1993 és 2004 közötti adatait vizsgálva ugyanakkor arra a következtetésre jut, hogy a nem foglalkoztatott népességben belül az alacsony képzettséggel rendelkezők munkakeresési aktivitása nem tér el jelentősen a más képzettségi csoportba tartozók aktivitásától.

1.1.4. Jóléti ellátórendszer

A szociális ellátórendszer működtetése nagy erőfeszítéseket igényel és emellett az eredeti szerepet nem látja el maradéktalanul. Nem mindenki kap, aki rászorul, és nem csak az kap, aki rászorul. A legfeljebb nyolc általánost végzett 25–64 éves népességben 2006-ban 48% dolgozott, 40% részesült valamilyen jóléti ellátásban, és 13% maradt ellátás és munka nélkül, míg ugyanezek az arányok a teljes 25–64 éves népességben 73%, 21% és 6%. (Cseres-Gergely és Scharle [2007]). Köllő [2009] számítása szerint a nem dolgozó és nem tanuló 15–62 éves képzetlen népességben a jóléti ellátásban részesülők aránya 50 éves kor körül már a kétharmadot is meghaladja (lásd 4. ábra). Ebben azonban a szociális segély és a munkanélküli járadék is marginális szerepet játszik, annál nagyobb a rokkantnyugdíj és az előrehozott öregségi nyugdíj szerepe.

Mindemellett igen sok rászoruló nem fér hozzá a szegénység enyhítését célzó szociális segélyhez. Firle és Szabó [2007] számítása szerint a jogosultak legalább 40%-a nem kap a segélyt (információ hiány, téves elbírálás, vagy az ezzel járó megbélyegzés miatt) és a nem segélyezett szegények³ 40%-a az alacsonyan megszabott jogosultsági küszöb miatt nem is jogosult rá.

4. ábra. 0–8 osztályt végzett, nem dolgozó és nem tanuló 15–62 éves népesség megoszlása a legfontosabb jóléti transzferek között, 2003 végén, életkor szerint



Forrás: Köllő [2009]: 27. KSH Munkaerőfelvétel alapján.

² Ehhez kapcsolódóan lásd később a nemzetközi példákat.

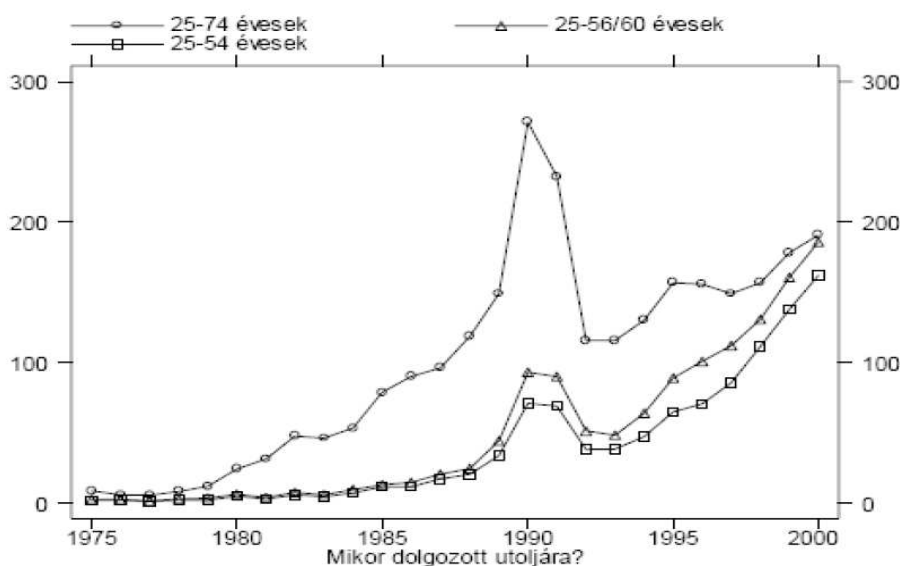
³ Azok a háztartások, ahol az ekvivalens háztartási jövedelem nem éri el a teljes népességre vonatkozó medián ekvivalens jövedelem 50%-át.

1.2. Az inaktivitás okai

1.2.1. Történelmi háttér

Az inaktivitás hirtelen növekedése a 90-es évek elején kezdődött rendkívül gyors gazdasági átalakuláskor következett be. *Commander és Köllő* [2004] leírása szerint az alacsonyan képzettek tudása rendkívül gyár- és technológiaspecifikus volt, általános tanulási képességeik pedig gyengék, emiatt amikor a transzformációs válság éveiben megszűntek a munkahelyek, nem voltak képesek alkalmazkodni a kialakult új helyzethez (ezt szemlélteti az 5. ábra). A létrejövő új munkahelyek már magasabb tudást igényeltek. Mindeközben az információs és kommunikációs technológiák elterjedésének hatására a kék galléros munkakörök tudásigénye is emelkedett. Amennyiben részben a transzformációs válság okolható az alacsonyan képzettek magas inaktivitásáért, akkor ez egyben azt is jelenti, hogy ez a jelenség nem egyedi magyar sajátosság, hanem az összes poszt szocialista országban közös, ahogy azt a 6. ábra is szemlélteti.

5. ábra. 2000-ben nem foglalkoztatottak száma aszerint, hogy mikor dolgoztak utoljára (100.000 fő)



Forrás: *Köllő* [2005]: 10.

1.2.2. Oktatás

Már korábban a létszámnál említésre került, hogy az alacsonyan képzettek aránya stabil 15%-os arányt mutat a 20–24 évesek körében. *Kertesi és Varga* [2005] bemutatja a lemorzsolódási folyamatot, amely kitermeli az alacsonyan képzettek újabb generációját. 1000 első osztályosból átlagosan csak 952 fejezi be a 8. osztályt, ami kevesebb, mint 5%-os lemorzsolódási arányt jelent. Innen 40 fő már nem is tanul tovább, és még 192 fő esik ki a középiskola befejezése előtt, ennek a fele a szakmunkásképzőkből.⁴ Végül a

⁴ *Hermann* [2008] szerint a PISA felméréseken szakiskolások által elért rendkívül, nemzetközi átlagtól erősen elmaradó eredményeit nem magyarázzák a szakiskolákban tanulók megfigyelhető egyéni

Alacsony képzettségű 25–64 évesek

gimnáziumban és szakközépiskolában végzett 430 főből 159 kerül be a felsőoktatásba. *Liskó* [2008] számításai szerint 5000 tanuló nem fejezi be a 8. általánost, azon felül 20 000 lemorzsolódik középiskolában (főleg szakiskolákban) vagy nem tanulnak tovább. *Kertesi és Varga* [2005] feltevése szerint a lemorzsolódás háttérében az áll, hogy a középfokú oktatás expanziója elérte azt a széles réteget, ahol a családon belüli tudásakkumuláció alacsony szintje megakadályozza a középfokú képzés elvégzését. Ez azt is jelenti, hogy a középfokú oktatás expanziója csak abban az esetben folytatódhatna, ha az alapfokú oktatás minőségileg teljesen megváltozna, és képessé válna még erősebb felzárkóztatásra és családi háttér pótlására.

6. ábra. Az alacsony képzettségű 25–64 évesek



Forrás: *Fazekas et al.* [2009]

jellemzői, inkább a családi háttér és képzési programok közötti erős tanulmányi teljesítmény szerinti szelekció áll a háttérben. *Kertesi és Varga* [2005] az PISA-hoz hasonló felméréseken elért rossz eredményekkel támasztja alá azt az ajánlást, hogy a szakiskolai végzettséget az alacsony végzettségűek (alsó középfokú szint) közé lenne érdemesebb besorolni.

1.2.3. Állami ellenőztönzók, minimálbér és adók

Jóléti ellátások

Cseres-Gergely és Scharle [2007] számításai szerint a hazai jóléti kiadások szintje európai összehasonlításban – a hazai össztermékhez viszonyítva – kiemelkedő. Ennek a nagy ellátórendszernek az a feladata, hogy ezen keresztül az állam valamilyen megélhetési forrást biztosítson azoknak, akik nem jutnak munkához (képességeik, állapotuk vagy pusztán szerencsésük miatt) és nem képesek magukat önerőből fenntartani. Ez azonban egy ördögi kör elindítója is, hiszen a kiterjedt ellátórendszer finanszírozása megterheli a költségvetést, amelynek egyensúlyban tartásához kénytelenek vagyunk ennek megfelelően kiemelkedően megterhelő adómértéket fenntartani elsősorban azokat terhelve, akik dolgoznak. A rendkívül magas adómérték visszafogja a magánszféra munkaerő-keresletét, beruházásait és növekedését, ezáltal csökken vagy kevésbé növekszik a munkahelyek száma, ami miatt egyre többek szorulhatnak szociális juttatásokra.

A jóléti ellátások, mint minden nem munkából származó pénzbeli juttatás, csökkentik a munkavállalási hajlandóságot. Ezt az ellenőztönző hatást számos empirikus tanulmány megerősítette; a magyar számítások jellemzően hasonló eredményeket mutatnak, mint a más országokban készített vizsgálatok (összegzést lásd *Bódis és szerzőtársai* [2005], *Firle és szerzőtársai* [2007]). A pénzbeli munkanélküli ellátások ismételt szigorításának hatásvizsgálatai azonban általában nem jeleztek érdemi emelkedést a munkavállalási hajlandóságban (összegzést lásd *Bódis és szerzőtársai* [2005]).

Minimálbér

Kertesi és Köllő [2005] két hatásvizsgálat (*Kertesi és Köllő* [2004] és *Halpern et al.* [2004]) eredményeit összehasonlítják, amelyek a minimálbér-emelés munkapiaci hatásait vizsgálják. Az 2000-ben bekövetkezett első minimálbér-emelés után a foglalkoztatottság letért addigi növekedési pályájáról, és a hazai össztermékhez képest is csökkent a foglalkoztatottsági ráta. *Kertesi és Köllő* [2005] arra megállapításra jutnak, hogy a minimálbér jelentős emelése hozzájárultak a foglalkoztatás növekedésének 2001-ben megfigyelt megtorpanásához. Megállapításuk szerint az emelések által kiváltott bérsokk a legfiatalabbak, az alacsony iskolázottságúak, és a magas munkanélküliségű régiók esetében volt a legmagasabb, de ezen csoportok hátránya a kisvállalkozói szektor egészével arányosak. A kisvállalati szektorra vonatkozó becsléseik szerint az ország legrosszabb foglalkoztatási helyzetű régióiban a minimálbérsokk által indukált 1 százalékos bérnövekedés 0,32 % létszámcsökkenéshez vezetett, de a legjobb helyzetű régiókban is 0,27 % volt. Bár a szerzők csak a kisvállalkozásokat vizsgálták (mivel itt dolgozik a minimálbéreseket nagy többsége), de feltevésük szerint a fenti eredmény oka, hogy a kisebb vállalatok versengenek egymással a munkaerőért, így sokkal inkább árelfogadóak, mint a nagyvállalatok. Emiatt számukra az alkalmazkodásnak két módja van: megfizetik a magasabb béreket az alacsonyabb bérű dolgozóiknak vagy elbocsátják őket. Nagy valószínűséggel e két megoldás keverékét választotta a legtöbb kisvállalkozás.

Adó

A hazai bérek adóterhelése nemzetközi összehasonlításban igen magas, az OECD-országok között 2007-ben a második legmagasabb volt és még a 2009-es járulékcsökkentések után is magasnak számított a nemzetközi szervezetek értékelése szerint (Scharle et al [2010]). A béreket terhelő magas szintű adóztatás csökkenti a munkakeresletet, mivel a bérköltségeket növeli, különösen a minimálbéren foglalkoztatott képzetlen munkaerő esetében, ahol a nettó bér csökkentésével sem ellensúlyozható a bérterhek emelkedése. A magasabb bérköltségek viszont korlátozzák a munkahelyek létesítését, és a vállalatokat arra ösztönzi hogy megpróbálják úgy szervezni termelésüket, hogy a magas adók miatt relatíve költséges munkaerőre kevésbé kelljen támaszkodniuk: olcsóbb munkaerejű országba telepítik a termelést, vagy ahol lehet, gépekkel helyettesítik a képzetlen munkaerőt. A nagyobb iparvállalatok esetében ez a foglalkoztatási adók indukálta növekvő tőkeigényessé ugyanakkor hosszabb távon is csökkenti a képzetlen munkaerő iránti keresletet, mivel a modern technológiához speciálisan képzett kezelőkre, esetleg számítógéphez értő munkaerőre van szükség.

Üzleti környezet

Tovább rontják a helyzetet a bonyolult adószabályok, és a szabályok folyamatos és kiszámíthatatlan változása, ami nagyfokú bizonytalanságot visz a piaci szereplők döntéseibe. *Balás és Vékony* [2009] vállalkozói interjúk és a hazai szakirodalom áttekintése alapján arra következtet, hogy ez a kockázat pedig erősen befolyásolja a munkakeresletet és a munkakínálatot egyaránt.

A kiszámíthatóság hiánya és az adózással, illetve általában a gazdasági tevékenységgel kapcsolatos adminisztratív terhek fajlagosan nagyobb mértékben terhelik a kis- és közepes vállalkozásokat (*Reszkető et al* [2011]). Ez pedig tovább rontja a képzetlen munkavállalók elhelyezkedési esélyeit, tekintve, hogy számukra elsősorban a kisvállalati szektor tudna munkát adni.⁵

⁵ Ennek okairól lásd *Köllő* [2009].

2. NEMZETKÖZI PÉLDÁK ALACSONYAN KÉPZETTEK AKTIVITÁSÁNAK EMELÉSÉRE

2.1. Munkaerő-piaci képzések

Az egyik legkézenfekvőbb lehetőség, hogy aktív munkapiaci eszközökkel, ezen belül képzésekkel megpróbálják az alacsonyan képzettek ismereteit és készségeit bővíteni. Egy ilyen próbálkozásra lehet példa a svéd "Knowledge Lift" program, amit *Albrecht et al.* [2005] értékelése alapján mutatunk be.

Az 1997–2000 között zajlott képzési program nagyon széles körben zajlott, az adott időintervallumon belül a munkaerő közel 10% vett részt valamilyen formában a programban. A program elsődleges célja az volt, hogy az alacsonyan képzett munkanélküliek képességeit középszintre emelje⁶, ezért elsősorban általános alapkészségek fejlesztésére koncentrált, mint például a svéd, a matematika vagy az angol. A gyakorlati oktatás és gyakorlati helyeken töltött idő kisebb szerepet kapott a programon belül.

A program szervezésére a már meglévő önkormányzati szintű felnőtt oktatási rendszert szélesítették ki, mennyiségileg és minőségileg megnövelve azt. Ez a szervezet vette fel a programba a jelentkezőket, de az oktatási szolgáltatásokat az együttműködő partnerektől vásárolták. Annak érdekében, hogy a képzések számát mindenképpen az igényekhez alakítsák, a képzések díjmentesek voltak, sőt maximum egy évig jövedelemtámogatást is lehetett igényelni a részvétel idejére, amennyiben a résztvevő a munkanélküli segélyre jogosult volt. A támogatás összege ebben az esetben megegyezett a munkanélküli segély mértékével. A központi forrásokat a helyi munkanélküliség szintje alapján osztották el az önkormányzatok között, és ezek a források is elősegítették, hogy sikerült annyi képzési helyet létrehozni, hogy nem volt korlátozva a tanulási vágy.

Albrecht et al. [2005] ennek a széleskörű programnak a hatásait vizsgálja az egyéni foglalkoztatási valószínűségekre és a jövedelemre. Ehhez a feladathoz rendelkezésükre állnak a teljes svéd populáció adminisztratív paneladatai (adóügyi, munkaügyi szervezetek adatai összekapcsolva). A fix hatású becslések eredményeként azt találták, hogy a képzések javították a fiatal férfiak foglalkoztatásának valószínűségét, ellenben nem találták nyomát annak, hogy a készségek javításának pozitív hatása lett volna ugyanennek a csoportnak a jövedelmi helyzetére, pedig a termelékenység növekedésének egyben a jövedelmet is emelnie kellett volna. A képzésben részt vett nők esetében ugyanakkor nem találtak sem foglalkoztatási, sem pedig jövedelmi hatást. A szerzők ezt azzal próbálják magyarázni, hogy előfordulhat, hogy a nők esetében többen tanultak fogyasztási céllal, mint a férfiak esetében. Erre a kérdésre akkor lehetne pontosan válaszolni, ha az adatok arra is kiterjednének, ki milyen kurzusokon vett részt.

A program hatásainak további vizsgálatába *Albrecht et al.* [2006] bevon egy keresési modellt, amit a svéd helyzetre kalibrálnak, hogy ennek segítségével

⁶ A program nagyon sok képzésén alacsony képzettségű teljes vagy részidőben foglalkoztatott személy is részt vehetett, sőt a középszintű képzettség sem volt kizáró tényező.

megmutassák a program hatását a piaci egyensúlyra. Eredményeik alapján az alapképességekben bekövetkezett hirtelen eltolódás egyben a gazdaságban található munkahelyek által elvárt képességeket is eltolja felfelé, azaz megnő a közepes képességeket igénylő munkahelyek száma. Ennek következtében azok járnak a legjobban, akik részt vettek képzésben, ellenben akik alacsony képzettségűek maradtak, azok a kiindulási pontnál is rosszabb helyzetbe kerülnek a program lezárulása után.

A "Knowledge Lift" programnak lehetnek ezen túl is olyan tovagyűrűző hatásai, melyeket nem vettek figyelembe még az általános egyensúlyi modellben sem, mégpedig hogy a megnövekedett igények a felnőttképzésben sok tanárt csábítottak át a középiskolákból, aminek az ott folyó képzés minősége vallhatta kárát.

A fenti eredmények annyiban meglepőek, hogy az irodalomban általában inszignifikáns eredményeket szoktak kapni hasonló programok esetén. GAO [2007] összefoglalója alapján a legtöbb ilyen esetben nehéz leválasztani a többi aktív munkapiac-politika hatását. Tovább nehezíti a foglalkoztatásra gyakorolt hatás elemzését, hogy nem állnak rendelkezésre megfelelő hosszúságú mikropanelek, amelyek segítségével hosszabb távon lehetne becsülni a képzés hatásait (közvetlenül a képzés után nehezítheti az elhelyezkedést, hogy a képzés ideje alatt csökken a munkakeresés intenzitása).

Magyar tapasztalatok

Ez a példa azért lenne érdekes, mert Magyarországon általában is kevesen vesznek részt felnőttképzésben, az alapfokon képzettek esetében az átképzéseken való részvétel pedig relatív és abszolút mértékben is rendkívül kicsi (Köllő [2009]). A képzésben alulreprezentáltak azok a hátrányos munkaerő-piaci helyzetű csoportok, amelyeknek a legnagyobb szükségük lenne a kompetenciáik fejlesztésére (Pulay [2009]). Ennek az is oka lehet, hogy a fent említett svéd példával ellentétben a magyar felnőttképzések nem az általános alapkészségek elsajátítására koncentrálnak és elsősorban városi központokhoz kötődnek, amely esetekben viszont az ingázás közvetlen vagy közvetett költsége lehet óriási, megnehezítve ezzel a részvételt.

2.2. Munkakeresési elvárások

A munkaügyi központok fontos szerepet tölthetnek be a munkanélküliek munkához segítésében. Alapvetően végigkísérhetik a munkakeresés teljes folyamatát: itt veszik nyilvántartásba a munka nélkül maradt, de munkát kereső személyeket, hiszen a legtöbb országban ez a feltétele a munkanélküli segélyek folyósításának. A munkaügyi központok mérik fel, hogy a jelentkező feltehetően milyen okok, akadályok miatt nem talál munkát, majd egyénre szabott tervezetben felvázolják, kinek mit kell tennie ahhoz, hogy minél hamarabb újra dolgozhasson. A teendők köre kiterjedhet szükség esetén tréningekre vagy rehabilitációra is. A munkaügyi központok gyakran maguk is ajánlanak a jelentkező tudásához és tapasztalataihoz illeszkedő munkalehetőségeket, de emellett majdnem minden munkaügyi központ elvárja az egyéni munkakeresést is (már csak Olaszország, Görögország, Lengyelország és Törökország nem vár el a munkaügyi központi jelentést az egyéni álláskeresésről az OECD-országok közül az OECD 2007-es felmérése szerint (OECD [2007])). Jelentős különbségeket találhatunk azonban az országok között az alapján, hogy milyen gyakoriságú és módú munkakeresést várnak el a munkapiaci központokban történt regisztrációt követően a munkanélküliektől. Az elvárásnak és a beszámoltatásnak elsődlegesen az a szerepe, hogy aktív munkakeresésre

ösztönözze a munkanélkülit (*Borland és Tseng [2007]*), ami ha a segélyek csökkentésének vagy elvételének hiteles fenyegetésével párosul (*Boone et al. [2004]*), akkor akár ellensúlyozhatja egy nagyvonalú juttatási rendszer okozta negatív ösztönzőket is. Mindezek mellett azt is fontos elérni, hogy a rendszer elég rugalmas legyen ahhoz, hogy időt adjon a munkakeresőnek a számára megfelelő munkát megtalálni és ne kelljen elfogadnia rögtön az első ajánlatot. A következőkben a munkaügyi központok munkakeresési elvárásokon keresztüli ösztönzését mutatjuk be.

Hollandia és az Egyesült Királyság tapasztalata

A bemutatás során két országra koncentrálnak, Hollandiára és az Egyesült Királyságra, mivel az elvárt keresések számának változtatása, illetve a munkapiaci központok, szolgáltatások átszervezése során is érdekes tapasztalatokat szereztek. Mindkét esetben el lehet mondani, hogy az átszervezések a "kölcsonös kötelezettségvállalás" jegyében történtek (*Tergeist és Grubb [2006]*). Ennek során az álláskereső vállalja, hogy aktívan keres munkát és javítja a foglalkoztathatóságát, amiért cserébe professzionális állásközvetítést és munkakeresési juttatást kap. A hangsúly azon van, hogy az ügyfél minél hamarabb, akár már az első kapcsolatfelvételnél munkához jusson, de ezt segíti a rendszeres kapcsolattartás és az interjúk is, aminek során az egyéni álláskeresések bejelentésére is sor kerülhet.

Hollandia esetében 2006-ban még négyhetente kellett jelenteni a munkakeresések számát – igaz, csak papíron – és legalább 4 keresési próbálkozást kellett igazolni. 2007 óta már itt is az egyéni megegyezés alapján határozzák meg az elvárt munkakeresések számát, így az elvárások különbözhetnek attól függően, hogy mekkora a munkatalálás esélye. Például több álláskeresést várnak el azoktól az álláskeresőktől, akiknek a foglalkozása, szaktudása keresett (*Tergeist és Grubb [2006]*). Az Egyesült Királyság esetén viszont gyakrabban, kéthetente kell személyesen bejelenteni az egyéni álláskereséseket és a minimális keresések számának el kell érnie a havi 10-et (bővebben itt is az álláskeresővel kötött szerződésben részletezik a módját és számát). Természetesen az álláskeresés definíciója eltérő a különböző országokban, van ahol egy spontán telefonos utánakérdezés is munkakeresésnek számít és nem csak a megírt és benyújtott pályázatok (*OECD [2007]*). Az Egyesült Királyságban például szóbeli munkakeresés szóbeli bejelentését is elfogadják. További különbséget jelent, hogy a hollandoknál az aktív munkaerő-piaci programban való részvétel során is folytatni kell a keresést, ellentétben az angol rendszerrel, ahol ez alatt az idő alatt nem kell erőfeszítéseket tenni a munkahelytalálás érdekében. Amikor *Ernst [2008]* a holland munkaképes korúak közül a nem dolgozó 17% aktivizálásához próbál megfelelő lépéseket találni, akkor hasznosnak gondolja az egyéni munkakeresési elvárás további növelését azok esetében is, akik szociális segítyt kapnak. Külön felhívja a figyelmet arra, hogy nem szabad azok számára sem engedményeket tenni, akik egyedül nevelik 15 évnél fiatalabb gyerekeiket (bár még az általa vitatott kedvezmény is kötelezővé teszi a képzéseken való részvételt, hogy a jövőbeni munkára felkészítsék az egyedül álló anyákat), mivel az ő esetükben is előnyösebbnek találná, ha az anyák minél gyorsabban visszalépnének a munkapiacra, amellet természetesen, hogy a gyermekek nappali elhelyezéséhez segítséget kapnának. Ez az ajánlás összhangban áll *van der Berg és van der Klaauw [2001]* azon eredményével, miszerint annál hatékonyabb egy tanácsadó és ellenőrző program Hollandiában, minél intenzívebb, és minél rosszabb helyzetben vannak a munkát keresők. Ez alapján a munkakeresések számának elvárása is akkor lesz eredményes, ha viszonylag jelentős erőfeszítésekre késztet és a fókuszába inkább a rosszabb munkapiaci helyzetben lévők állnak, mivel a programnak az ő esetükben lenne legnagyobb a hatása.

1. táblázat. Munkakeresési elvárások

Ország	első interjú	találkozások /egyéni álláskereső jelentéssel együtt	elvárt álláskereső tevékenység
Egyesült Királyság	héten belül	2 hetente, személyesen	10
Hollandia	regisztrációkor, profil felvétellel	havonta	4
Magyarország	lehető leghamarabb, profil felvétellel és álláskereső megállapodással	havonta, személyesen	álláskereső megállapodás

Forrás: OECD [2007]

Az munkakeresési elvárások vagy azok növelése önmagában nem, csak egy rendszer részeként képes hatást elérni. Hollandiában azon személyek számára, akik várhatóan 6 hónapon belül nem találnak munkát, 2000 óta a munkaügyi szolgáltatások, 2002 óta pedig a szociális támogató, elhelyezési- és reintegrációs szolgáltatások nyújtását is magánszolgáltatókra bízák, abban a reményben, hogy így a verseny miatt javul a szolgáltatások hatékonysága. Így bár az első kapcsolatfelvétel, a regisztrálás és az egyszerű esetekben az állásközvetítés még állami kézben van (döntenek a munkanélküli segélyről és a további lépésekről is, ezért bizonyos kapuőr funkciót lát el), de azok esetében, akik várhatóan nehezebben kerülhetnek vissza a munkapiacra, a szükséges további lépésekre (oktatás és reintegráció) már magánszervezeteknél kerül sor, amit gyakran a szerződéskötésben autonómiát élvező helyi önkormányzatok választanak ki. Végeredményben így az állami közvetítés a legjobb foglalkoztatási eséllyel rendelkezőnek próbál állást keresni, míg a magánszolgáltatók a problémásabb ügyfelekkel foglalkoznak. A rendszer még egyelőre kialakulóban van, és a piac sem tisztult még le, de egy decentralizált rendszer a verseny kialakulásán túl lehetőséget teremt kísérletekre, különböző módszerek kipróbálására, miközben a központi apparátusnak továbbra is fontos szerepe marad az átláthatóság és minőség biztosítása. Ahol magánellátók végzik a feladatot, ott általában sokkal intenzívebb a kapcsolattartás és az utógondozás (OECD [2007]), ami következhet abból, hogy estükben sokkal jobb a kliens/alkalmazott arány, bár ennek határfokát ronthatja az ügyfelek különböző intézmények közötti gyakori mozgása (Tergeist és Grubb [2006]). Éppen a fenti struktúra nehezíti meg, hogy a holland esetben hatékonyságbeli különbséget lehessen tenni a magán és állami szolgáltatások között, mivel nagyon különböző karakterisztikájú és esélyű munkakeresők maradnak a különböző tulajdonosú ellátóknál.

Egyesült Királyságban 2001-ben kezdték a munkaközvetítést és a szociális segélyeket egy központban kezelni, az így kialakított one-stop-shop rendszerben egyszerre lehet kezelni munkaképes korú inaktívakat és a munkát keresőket (az átállás, a két hivatal összeolvadása helyi szinten egészen 2006-ig tartott). Ezek a központok megközelítőleg 0,8 millió munkakeresőt és a 2,5 millió munkaképtelent szolgálnak ki. Bár Hollandiával ellentétben itt nincs törekvés arra, hogy a munkaügyi központi tevékenység jelentős részét kiszervezzék, mégis gyakran veszik igénybe privát szektorbeli szereplők szolgáltatásait, különösen abban a 2000-ben kijelölt 15 szektorban (Employment Zones), ahol magas a tartós munkanélküliek aránya. Ezeknek a zónáknak

köszönhetően lehet összehasonlítani a magán és az állami szervezetek hatékonyságbeli különbségeit. Két hasonló karakterisztikájú csoportot vizsgálva *Hales et al.* [2003] azt találta, hogy az Employment Zone-n belül a magánszolgáltatóknak köszönhetően a munkanélküliek 11 százalékponttal nagyobb része talált teljes munkaidejű állást az első évben, és ez a különbség a második év után is 8 százalékpont maradt. Tehát sokkal nagyobb volt az elhelyezkedés esélye azok számára, akik az Employment Zone-okon belül magánszolgáltatókkal működtek együtt.

Magyar tanulságok

Bódis és Nagy [2008] összefoglalója szerint a 2005-ös reformok előtt Magyarországon a munkaügyi szervezetek elhanyagolták a járadék indokoltasági feltételeinek, illetve a járadékosok álláskeresői aktivitásának vizsgálatát. Ritkán hívták az álláskeresőket interjúra, az önálló álláskeresőt viszont ezekben az esetekben sem kérték számon, a mulasztókkal szemben pedig elnézőek voltak. Éppen ezért egy 2003-as kísérlet során *Micklewright és Nagy* [2006] 6 megye 2134 kiválasztott munkanélkülijére esetében megvizsgálta, hogy milyen mértékben változtatja a munkanélküliségből történő kilépés valószínűségét, ha egy véletlenszerűen kiválasztott szorosabban ellenőrzött csoportba osztják őket, ahol komolyabban utánakérdezték az egyéni munkakeresési erőfeszítéseknek. Kísérlet során csak a 30 évesnél idősebb nők esetében találtak esélybeli különbséget a komolyabban ellenőrzött és a kontroll csoport között, ennek a csoportnak ugyanis tényleg javult az esélye arra, hogy belépjen a munkapiacra. Más csoportok esetében viszont nem okozott magatartásbeli változást a keresés fokozott ellenőrzése.

2005-től szigorították feltételeket, bevezették az álláskeresői megállapodást, ami nem váltotta be azonnal a hozzá fűzött reményeket (*Frey* [2006]), *Galasi és Nagy* (2008) későbbi hatásvizsgálata azonban már egyértelműen pozitív hatást mutatott ki. A kezdetben nem megfelelő hatás egyik oka, hogy az álláskeresővel szembeni elvárások eleinte nem voltak egyértelműek, a másik ok pedig, hogy a megállapodás előkészítése és ismertetése megnövelte a munkaügyi központok adminisztratív terheit, ami hosszabb várakozási időt jelentett és csökkentette az egy ügyfélre fordítható adminisztráción felüli időt. 2007-es módosítások után már tételesen fel kell sorolni a megállapodásban azokat az elemeket, amik megszegése miatt szankciók érhetik a munkakeresőt, szankció mértékét részletesen is ismertetni kell (*Frey* [2006]). A változások következtében Magyarországon ma nincs általános szabály arra, hogy milyen mértékű önálló keresést várnak el egy álláskeresőtől. Az elvárás mértékét mindenki számára egyénileg állapítják meg az interjúk során és az álláskeresői megállapodásban rögzítik, a kifejtett erőfeszítésekről pedig havonként kell beszámolnia az álláskeresői járadékban részesülő személynek.⁷ Az új rendszer eredményeiről egyelőre nem készült hatástanulmány, tehát nem lehet tudni, hogy ténylegesen segítette-e az álláskeresőket aktív álláskeresőket.

A törvényi szabályozás és a gyakorlat között több-kevesebb eltérés lehet: ez fakadhat abból, hogy milyen részletesek az eljárási szabályok, vagy abból, hogy ezeket mennyire tartják be az ügyintézők. Az eddig készült magyarországi kutatások arra utalnak, hogy a hazai gyakorlatban az előírtnál is megengedőbb, illetve nem mindenhol egyformán szigorú az együttműködés számonkérése (*Koltayné* [2001], *Bódis és Nagy* [2008]). Az eltérések nagyobbak a tartós munkanélküliekkel foglalkozó

⁷ OECD [2007] viszont felhívja a figyelmet arra, hogy egyes országokban a törvénybe foglalt feladatok és a munkaügyi központok – gyakran létszámkorlátokra visszavezethető gyakorlata – eltérhet egymástól.

önkormányzatok esetében, részben mert kevésbé részletes az országos szabályozás, részben mert nagyobb az eltérés az ügyintézők felkészültségében és terhelésében, mint a kistérségi szinten működő munkaügyi kirendeltségeken.

2.3. Vállalkozásindítási támogatások

Az inaktivitásból az egyik lehetséges kilépési forma lehet az önálló vállalkozások elindítása. *Caliendo és Künn* [2010] a német kormányzat vállalkozásalapítást támogató politikáját értékelte. Óvatosan kiválasztott kontroll csoportot alkalmazva azt találták, hogy öt évvel a támogatási program lezárását követően a programok hatékonynak nevezhetőek, hiszen mind a foglalkoztatás esélye, mind pedig a később elért jövedelem magasabb, mint a kontroll csoportban. Nem csoda, hogy a támogatottak pozitívan értékelik helyzetüket az előző állásaikhoz képest. A szerzők szerint a pozitív eredmények miatt ez egy megfelelő eszköz arra, hogy a kiszorulás által veszélyeztetett csoportokat a munkapiacra tartson.

Kevésbé pozitív képet fest *Mandelman és Montes-Rojas* [2009] az argentin kisvállalatok helyzetéről. Azt találják, hogy azon munkanélkülieknek, akik mikrovállalatot indítottak, 8 százalékkal alacsonyabb jövedelmük és 2 százalékponttal alacsonyabb a jövedelemnövekedésük, mint a foglalkoztatásba került társaiknak. A vállalatindítás ciklikusságát is vizsgálva arra jutottak, hogy recessziók idején mind az alacsonyan képzett, mind a magasán képzett munkanélküliek köréből nagy az áramlás az önfoglalkoztatás felé. Ezzel szemben fellendüléskor a magasabban képzettek visszaáramlanak az újonnan létrejövő állásokba, miközben az alacsonyan képzettek továbbra is mikrovállalatokkal próbálkoznak. Az így kialakult kontraszelekció hatására a vállalatok 2/3 éppen csak túlél, de nem jelentik a gazdaság kreatív motorját. A negatív eredmények miatt *Mandelman és Montes-Rojas* [2009] nem javasolja vállalkozás indításának támogatását. Szintén a támogatás ellen érvel *Lofstrom* [2009] az amerikai, alacsonyan képzett önfoglalkoztatókat vizsgálva. Ugyanis mint minden aktív munkapiaci eszköznél, itt is felmerül a kérdés, hogy nem olyan vállalkozások létrehozását támogatja-e az állam az adófizetők pénzén, amik önmaguktól, támogatás nélkül is létrejöttek volna. *Lofstrom* [2009] szerint ezért csak akkor van létjogosultsága támogatásnak, ha bizonyíthatóan segít valamilyen piaci korlátot vagy kudarcot leküzdeni. Ilyen korlát létét viszont nem sikerült sem a férfiak, sem pedig nők esetében kimutatni. Ezenfelül az amerikai alacsonyan képzettek esetében is elmaradt az egyéni vállalkozók átlagos jövedelme az alacsonyan képzett foglalkoztatottakétól, bár a férfiak esetében legalább a jól kereső vállalkozók többet keresnek, mint a bérért dolgozók. Az alacsony képzettségű nők esetében viszont egyáltalán nem kifizetődő a vállalkozás indítása (bérért foglalkoztatott társaikhoz képest), ami felveti a kérdést, hogy miért léteznek egyáltalán női vállalkozók. *Lofstrom* [2009] szerint a nők esetében csak az alacsonyan képzettek számára is elérhető bért fizető munkahelyek alacsony száma és a hiányzó gyermekelhelyezési lehetőségek indokolják az önfoglalkoztatási forma fennmaradását.

Magyar tapasztalatok

A magyar alkalmazással kapcsolatban arról is érdemes elgondolkodni, hogy a jelen adminisztrációs terhek mellett van-e értelme ezt a kiutat szánni és esetleg támogatni az alacsonyan képzett egyének számára. A *Frey et al.* [2007] által idézett eredmények is alátámasztják ezt a kétséget, hiszen a támogatott vállalatok közül a nyolc

osztályt vagy kevesebbet végzettek vállalkozásai az átlagnál kisebb mértékben maradtak talpon.

2.4. Keresletoldali támogatások

Gyakran felmerülő megoldás, hogy az alacsonyan képzettek foglalkoztatása érdekében a gazdaságpolitika a munkakeresleti oldalt próbálja ösztönözni. Egy ilyen lépés franciaországi hatásait vizsgálja *Belan et al.* [2010] egy általános egyensúlyi modellben. Mint már az előzőekben is, ezeknél a támogatásoknál is felmerülhetnek olyan nem várt mellékhatások (az alacsonyan képzettek foglalkoztatásának támogatása befolyásolhatja a magasan képzettek foglalkoztatását például a magas adókon keresztül, amiből a támogatott munkahelyeket létrehozzák), melyek indokolják a modellszerű megközelítést. A francia adatokra kalibrált modell eredményei nem támogatják a munkahely-létrehozás támogatását, mivel nincs meggyőző eredménye az alacsonyan képzettek munkanélküliségének csökkentésére. *Huttunen et al.* [2010] empirikusan vizsgálja a finn munkaadói járulék csökkentését. Könnyíti ezt a vizsgálatot, hogy szabályozás nagyon egyértelműen megfogalmazza, hogy milyen munkahelyek teremtése esetén jár a támogatás. A felvett munkanélkülinek 54 évesnél idősebbnek kell lennie, állandó munkahelyet kell számára létrehozni, havi 900–2000 euró közötti fizetéssel. Ez az egyértelmű megfogalmazás lehetővé teszi, hogy megfelelő kontroll csoportot lehessen létrehozni, így ellenőrizve a politikai lépés munkahely-teremtő képességét. *Huttunen et al.* [2010] eredményei alapján a támogatás egyetlen kimutatható hatása az volt, hogy több embert átvettek részmunkaidőről teljes munkaidőre.

Kicsit pozitívabbak *Bucher* [2010] eredményei, aki a 1995-ös, ugyancsak francia “Initiative for Employment Contract” program hatásait vizsgálja, amely a munkáltatói járadékokat csökkentette a foglalkoztatás első 24 hónapjában, ha létrejövő munkahelyre piacról kiszoruló munkaerőt vesz fel a cég. Amennyiben viszont a felvett munkanélküli még idős is, az plusz prémiumot jelent a vállalat számára. Az empirikus értékelések szerint a program sikeres volt (bár folyamatosan csökkent a benne résztvevő vállalatok száma), és a programban felvett munkanélküliek általában alacsony képzettségűek voltak. *Bucher* [2010] eredményei szerint a támogatás egyik nem kívánt hatása, hogy munkanélküliként jobban megéri kivárni, amíg hosszú távú munkanélkülivé válik valaki, hiszen akkor a jövőben a már támogatott munkahelyre könnyebben felveszik a vállalatok. Mindezek mellett a program önfenntartóvá vált és ténylegesen segítette a hosszútávon munkanélküliek elhelyezkedési esélyeit, valamint növelte a jólétet, még ha részben a rövid távú munkanélküliek kárára is. *Brück et al.* [2003] szintén a bértámogatás bevezetése mellett érvel, mégpedig egy speciális eset, a bejárónők esetében. Az ötlet háttérében az áll, hogy Németországban egyszerre van jelen magas munkanélküliség az alacsonyan képzett nők, és magas passzivitás a magasan képzett anyák között. A fogyasztási panel adatai alapján a bejárónő-fogadás kereslete nagyon bér rugalmas, ami alapján kis bértámogatás hatására is nagy számban jönnének létre alacsonyan képzett nők számára munkahelyek⁸. Ez mind a két problémára egyszerre jelentene megoldást, hiszen a megteremtett munkahelyek mellett egyben tehermentesítené a magasan képzett anyákat, hogy legalább részmunkaidőben visszamehessenek dolgozni. *Brück et al.* [2003] kiemeli, hogy ez csak rövid távú megoldást jelent az alacsonyan képzettek foglalkoztatására, hosszú távon mindenképpen az oktatás javításával lehet jobb helyzetbe hozni az alacsonyan képzetteket.

⁸ Becslésük szerint 6000 euró/év/teljes munkahely támogatás közel 500.000 új állást is jelenthetne.

Magyar tapasztalatok

Köllő [2009] összefoglalása szerint Magyarországon ma túlságosan szerteágazó és rendkívül tágan megfogalmazott a támogatásra érdemes tevékenységek és munkavállalói csoportok köre. A *Frey et al.* [2007] által idézett eredmények alapján a kötelező továbbfoglalkoztatási idő letelte után 3 hónappal már csak a korábban támogatottak 60%-a dolgozott támogatott cégnél. Ezenfelül az alacsonyan képzettek esetében még tovább csökken a tovább foglalkoztatás esélye.

Galasi és Nagy (2005) azt vizsgálták, hogy a képzési és a tartós munkanélküliek bértámogatása programokból 2002. és 2003. évben kilépők egyéni jellemzői hogyan befolyásolják a foglalkoztatási esélyeket.⁹ Az eredmények azt mutatták, hogy a képzési programok résztvevői közül a felsőfokú és a szakközépiskolai végzettségűek helyezkednek el a legnagyobb eséllyel, a bértámogatással dolgozók közül leginkább a szakközépiskolai végzettségűeket foglalkoztatják tovább. Mindkét program esetében a legfeljebb nyolc általánost végzettek esélyei a legrosszabbak, és az elhelyezkedés, illetve továbbfoglalkoztatás esélye az iskolázottságtól függetlenül is kisebb a magas munkanélküliségű kistérségben élők esetében.

⁹ Az elemzés többváltozós statisztikai módszerekkel készült. Az ÁFSZ monitoring adatbázisát használták, ami csak a program résztvevőkre vonatkozik, vagyis nincs olyan kontroll csoport, amihez az elhelyezkedési esélyeket viszonyítani lehetne.

3. JAVASLATOK AZ IRODALOMBÓL

Köllő [2009] szerint nem azért kell megoldani ezt a problémát, mert ezzel a versenyképességünket javítanánk (valószínűleg nem ez az eredmény) vagy hogy növekedjen a költségvetési bevétel (rövid távon valószínűleg nem javítja az egyensúlyt) – hanem azért, mert a kialakult helyzet olyan egyenlőtlenségek forrása, amelyek hosszabb távon komoly feszültségeket kelthetnek a társadalmon belül.

Köllő [2009] javaslatai szerint a következő területeken kellene továbblépni. Ezek a lépések bizonyos esetekben egybeesnek az European Expert Group of Flexicurity (EEGF) munkaerőn belüli tudásbeli különbségek csökkentésére irányuló javaslataival (*EEGF* [2007]).

- Első és legfontosabb lépés a *közoktatás reformja*, aminek azt a célt kell szolgálnia, hogy az alacsonyan képzettek utánpótlása csökkenjen vagy minőségi javuláson menjen keresztül, azaz emelkedjenek a mindenki által megszerzett alapfokú képességek. A szükséges reformokra részletes ajánlást ad *Fazekas et al* [2008]. Az *EEGF* [2007] ajánlásai szerint kiemelt figyelmet kell fordítani azokra a veszélyeztetett csoportokra, akik lemorzsolódnak a közoktatás során.
- *Kis et al.* [2008] szakképzési rendszer javítására tett javaslata:
 - Középiskola- és szakmaválasztást helyesebb lenne legalább egy évvel későbbre halasztani és csak 9. osztály után dönteni (ez segítené erősíteni az alapképességeket és csökkentené a későbbi karrierváltás miatti költségeket), de egyben a 10. osztályban már a gyakorlati oktatást is ajánlatosnak tartanák bevezetni a szakmák esetében.
 - A végzett diákok munkapiaci tapasztalatairól gyűjtött információk segítenének a képzések piachoz illesztésében és megalapozott karrierdöntéseket hozni az iskola és a szakma választásánál (ehhez az ír tapasztalatokat ajánlja figyelembe venni).
 - Általános iskolákban jobb karrier-tanácsadást kellene szervezni.
- Lehetőség szerint munkahelyeken vagy arra hasonlító környezetben kellene megszervezni a gyakorlati oktatást.
- Fontos lépés a *minimálbér átgondolása*: mindenképpen szükséges lenne, hogy az átlagbérhez képest csökkenjen a mértéke, lehetővé téve, hogy a bérszint közelebb hozza egymáshoz a keresletet és a kínálatot. . Egy lehetséges köztes megoldás a minimálbér területi szintű differenciálása, amelyre *Scharle és Váradi* [2009] tett javaslatot.
- Ahogy a nemzetközi példák is mutatják, jobban célzott *keresletoldali* támogatásokkal elérhető, hogy a fókuszban lévő csoport foglalkoztatása növekedjen, mindamellett kellő odafigyelést igényel a politika megfogalmazása, hogy a különböző helyettesítési hatások ne okozzanak más piacokon és mechanizmusokban ellenősztonzókat.
- Mindenképpen csökkenteni kellene a *munkavállalás költségeit*. Ezek magukban foglalják a képzések elérhetőségét, amelyek azonban elsősorban az alapképességek magasabb szintre emelését kell jelentsék (szükséges lenne

külön figyelmet fordítani az olvasási, szövegértési készség, valamint a matematikai tudás emelésére *EEGF* [2007]). Fontos elemei a munkavállalásnak az ingázás, az utazás költségei és korlátai. Az ezekkel a problémákkal kapcsolatos megoldásoknak prioritást kell élvezniük a fejlesztési tervek kidolgozásánál. Még nagyobb nehézséget jelenthetnek a gyermekek elhelyezésének költségei (akár anyagi, akár a lehetőségek hiánya, akár a gyermekelhelyezés rugalmatlansága miatt). Ezek megoldása nélkül nem igazán lehet számítani az alacsonyan képzett anyák munkapiacra történő visszalépésére.

- A munkaügyi hivatalok feladatait újra kellene gondolni:
- *Frey* [2010] ajánlásai a munkaügyi hivatalok stratégiájának megváltoztatásához:
 - Jobban fel kell készülni az aktivizálási feladatokra.
 - A felkészülés magában foglalja az erőforrás-átcsoportosítást az ügyfélszolgálatokra (megfelelő kapacitások álljanak rendelkezésre az egyéni akciótervek elkészítésére, tanácsadásra és a hátrányos helyzetű álláskeresők egyéni gondozására).
 - Integrálni kellene a munkaügyi és szociális szolgáltatásokat. Ennek megvalósításához két részre kellene bontani az Állami Foglalkoztatási Szolgálatot: a foglalkoztatás és gazdaságfejlesztési szekció a könnyebb eseteket kezelné, míg a társadalmi befogadásért felelős szekció a tartósan munkanélküliek, a rehabilitációra szorulóknak piacra történő visszavezetéséért és ezen csoportok munkaképességének megteremtéséért dolgozna.
- A munkaerő-piaci szolgáltatásokat ki lehetne szervezni, partnerségeket lehetne kiépíteni magán- és nonprofit szervezetekkel.
- Csökkenteni kellene a *passzivitásra épülő juttatások* hozzáférését, ami a juttatások feltételeinek való megfelelés szigorúbb ellenőrzésén keresztül és esetenként munkakeresési feltételekhez kötés útján lehet elérni. A gyermekelhelyezés megoldása után a gyermektámogatások rendszerét is felül lehetne vizsgálni, segíteni az anyákat a munkapiacra történő zökkenőmentes visszatérésben. Az *EEGF* [2007] ajánlása ezzel szemben az, hogy biztosítani kell, hogy a munkanélküli segély elegendő legyen ahhoz, hogy biztonságot nyújtson a munkanélküliség első hónapjaiban. Az ajánlás szerint továbbá külön figyelmet kell fordítani arra is, hogy az ideiglenes munkásokra, az önfoglalkoztatottakra és a kvázi önfoglalkoztatottakra is kiterjedjen a társadalmi biztosítás védőhálója.
- *Cseres-Gergely et al.* [2009] az együttműködési feltétel kiterjesztését javasolja a legtöbb munkavállalási korban igényelhető támogatásra, és valamennyi ilyen feltétellel már rendelkező vagy a jövőben támogatásnál az együttműködési feltételek szigorítását javasolják, egyúttal ezen támogatásokat odaítélő szervezetek esetében (munkaügyi kirendeltségek és önkormányzatok) javasolják az érdekeltség növelését a munkanélkülieknek a nyílt piacon történő elhelyezésére.
- Ugyancsak *Cseres-Gergely et al.* [2009] javasolják a hagyományos aktív munkaerő-piaci programok (képzések, bértámogatások) és a közfoglalkoztatás forrásainak jelentős részének átcsoportosítását a

személyre szabott szolgáltatások és komplex programok fokozatos bővítésére. Ezen források hatékony felhasználása érdekében egyúttal javasolják a rehabilitációs szolgáltatási kapacitásának növelését és minőségének javítását is.

- Akár keresleti oldali ösztönző politikaként is fel lehetne fogni a legális foglalkoztatást könnyítő, ösztönző szabályozási és adórendelkezések bevezetését (EEFG [2007]). Külön figyelmet kellene fordítani a stabilitásra és a kiszámítható környezet megalkotására, hiszen a szabályozói változásokhoz történő folyamatos alkalmazkodás rendkívül káros lehet.
- *Scharle et al* [2010] az adórendszerre vonatkozó elméleti és empirikus eredmények alapján javasolják a hazai szja rendszer olyan - a foglalkoztatást ösztönző – átalakítását, amelyben, a felső jövedelmi ötödben minél alacsonyabban tartottak a marginális adókulcsok, míg az átlagos adókulcsok magasak, egyúttal az alacsonyabb jövedelemszinteken viszonylag magas marginális kulcsok viszonylag alacsonyan átlagos adókulcsokkal párosul.

IRODALOM

- ALBRECHT, JAMES – VAN DER BERG, GERARD J. – VROMAN, SUSAN [2005]: The Knowledge Lift: The Swedish Adult Education Program That Aimed to Eliminate Low Worker Skill Levels. Institute for the Study of Labour. Discussion Paper Series, IZE DP No. 1503. (2005. február)
- ALBRECHT, JAMES – VAN DER BERG, GERARD J. – VROMAN, SUSAN [2006]: The Aggregate Labor Market Effects of the Swedish Knowledge Lift Program. Institute for the Study of Labour, Discussion Paper Series, IZE DP No. 2385. (2006. október)
- BAJNAI BLANKA–HÁMORI SZILVIA –KÖLLŐ JÁNOS (2008): 1. A magyar munkaerőpiac néhány vonása – európai tükröben, megjelent: Fazekas K.–Köllő J. (szerk.): Munkaerő-piaci Tükör. MTA KTI-OFA, Budapest. 38–86.
- BAKOS PÉTER – BENCZÚR PÉTER – BENEDEK DÓRA [2008]: Az adóköteles jövedelem rugalmassága Közpénzügyi füzetek 22. szám, 2008 május. Letölthető: http://tatk.elte.hu/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=1286
- BALÁS GÁBOR ÉS VÉKONY ANDRÁS BENJÁMIN [2009]: Az adórendszer hatása a vállalkozás szabadságára. Közjó és Kapitalizmus Intézet Műhelytanulmányok, No 16.
- BELAN, PASCAL – CARRÉ, MARTINE – GREGOIR, STÉPHANE [2010]: Subsidizing low-skilled jobs in a dual labor market. Labour Economics, 17. évf. 5. (2010. október) 776–788.
- BENCZÚR PÉTER – CSAJBÓK ATTILA – KAPONYA ÉVA – KÁTAY GÁBOR (szerk.) – KREKÓ JUDIT – NOBILIS BENEDEK – PELLÉNYI GÁBOR - P. KISS GÁBOR – VÁRPALOTAI VIKTOR [2009]: Az alacsony aktivitás és foglalkoztatottság okai és következményei Magyarországon. Magyar Nemzeti Bank, MNB Tanulmányok 79. 2009.
- BÓDIS LAJOS – NAGY GYULA [2008]: Empirikus vizsgálatok a munkanélküli-ellátások magatartási előírásainak ellenőrzéséről. Kormányzás Közpénzügyek Szabályozás, III. évf. 1. 39–47.
- BOONE, JAN – SADRIEH, ABDOLKARIM – VAN OURS, JAN C. [2004]: Experiments in Unemployment Benefit Sanctions and Job Search Behaviour. Institute zur Zukunft der Arbeit. IZA Discussion Paper No. 1000. (2004. január)
- BORLAND, JEFF – TSENG, YI-PING [2007]: Does Minimum Job Search Requirement Reduce Time of Unemployment Payments? Evidence from the Jobseeker Diary in Australia. Industrial and Labor Relations Review, 60. évf. 3. (2007. április)
- BRÜCK, TILMAN – HAIKEN-DENEW, JOHN P. – ZIMMERMANN, KLAUS F. [2003]: Creating Low Skilled Jobs by Subsidizing Market-Contracted Household Work. Institute for the Study of Labour, Discussion Paper Series, IZE DP No. 958. (2003. december).
- BUCHER, ANNE [2010]: Impacts of hiring subsidies targeted at the long-term unemployed on the low-skilled labor market: The French experience. Economic Modelling, 27. évf. 2. (2010. március) 553–565.

- CALIENDO, MARCO – KÜNN, STEFFEN [2010]: Start-up subsidies for the unemployed: Long-term evidence and effect heterogeneity. Institute for the Study of Labour, Discussion Paper Series, IZE DP No. 4790. (2010. február)
- COMMANDER, SIMON – KÖLLŐ, JANOS [2004]: The Changing Demand for Skills: Evidence from the Transition. Institute for the Study of Labor, Discussion Paper Series, IZE DP No. 1073. (2004. március)
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR – SCHARLE ÁGOTA [2007]: Jóléti ellátások, munkakínálati hatások és szabályozási gyakorlat. In. FAZEKAS KÁROLY – CSERES-GERGELY ZSOMBOR – SCHARLE ÁGOTA (szerk.) [2007]: Munkaerőpiaci tükrök 2007. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest. 33–49.
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR – RESZKETŐ PETRA – SCHARLE ÁGOTA – VÁRADI BALÁZS [2009]: Balta helyett metszőollót – Lépések egy fenntartható jóléti rendszer felé. Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet 2009. április 28.
Letölthető: http://www.budapestinstitute.eu/uploads/BI_joleti_final_090427.pdf
- EEGF [2007]: Flexicurity Pathways. Turning hurdles into stepping stones. Report by the European Expert Group on Flexicurity. (2007. június)
Letölthető: <http://www.ec.europa.eu/social>
- ERNST, EKKEHARD [2008]: Coping with labour shortages: How to bring outsiders back to the labour market. Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD Economics Department Working Paper No. 619. ECO/WKP(2008). 27.
- FAZEKAS GERGŐ – HERCZEG BÁLINT – SZABÓ-MORVAI ÁGNES – SZEPESI BALÁZS [2009]: Messze van a munka – Az alacsony képzettségűek foglalkoztatási problémái Magyarországon. PPH. Közpolitika Elemző Kft. (2009. május)
Letölthető: <http://www.kozpolitika.hu>
- FAZEKAS KÁROLY – KÖLLŐ JÁNOS – VARGA JÚLIA (szerk.) [2008]: Zöld Könyv a magyar közoktatás megújításáért. Ecostat, Budapest
- FREY MÁRIA [2006]: A munkaerőpiac jogszabályi és intézményi környezete. In. FAZEKAS KÁROLY – KÉZDI GÁBOR (szerk.) [2006]: Munkaerőpiaci Tükrök 2006, MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest. 133–157.
- FREY MÁRIA – BODA DOROTTYA – DÖGEI ILONA – GERE ILONA – MÓD PÉTER – SIMON PÉTER [2007]: A foglalkoztatáspolitikai aktív eszközei hatásainak elemzése 2001–2006. Szociálpolitikai és Munkaügyi Intézet. (2007. november)
Letölthető: http://mukutir.telco-system.hu/kutato.plt?ko_no=114
- FREY MÁRIA [2010]: Szintetizáló tanulmány az Állami Foglalkoztatási Szolgálat hosszú távú stratégiájának nemzetközi kutatási tapasztalatokkal való alátámasztásához. Javaslatok a fejlesztési irányok aktualizálására. (2010. február)
Letölthető: http://mukutir.telco-system.hu/kutato.plt?ko_no=114

- GALASI PÉTER ÉS NAGY GYULA [2008] A munkaügyi ellátórendszer változásainak munkaerő-paici következményei, hatásuk a munkakeresésre és az elhelyezkedésre, OFA kutatási jelentés, 2008 december, Budapest. http://mukutir.telco-system.hu/kutat_dir/345/Az_ellatorendszer_valtozasanak_hatasai.pdf
- GAO [2007]: Women and low-skilled workers. Other countries' Policies and Practices That May Help These Workers Enter and Remain in the Labor Force. United States Government Accountability Office, Report to Congressional Request, GAO-07-817. (2007. június)
- HALES, JOHN – TAYLOR, REBECCA – MANDY, WILLIAM – MILLER, MELISSA [2003]: Evaluation of Employment Zones: Report on a Cohort Survey of Long-Term Unemployed People in the Zones and a Matched Set of Comparison Areas. Department of Work and Pension, National Centre of Social Research, Research Report No. 176. (2003. november)
- HALPERN LÁSZLÓ – KÖREN MIKLÓS – KÖRÖSI GÁBOR – VINCZE JÁNOS [2004]: A minimálbér költségvetési hatásai. Közgazdasági Szemle, LI. évf. (2004. április) 325–345.
- HERMANN ZOLTÁN [2008]: Hogyan értelmezzük az iskolarendszer minőségi mutatóit nemzetközi összehasonlításban? In. FAZEKAS KÁROLY (szerk.) [2008]: Közoktatás, iskolai tudás, és munkapiaci siker. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, KTI Könyvek, 9. kötet, Budapest. 43–71.
- HUDOMIET PÉTER ÉS KÉZDI GÁBOR (2008): Az aktív munkaerő-piaci programok nemzetközi tapasztalatai, Kormányzás, Közpénzügyek, Szabályozás, 3 (1). Letölthető: <http://www.kormanyzas.hu/081/1.php>
- HUTTUNEN, KRISTIINA – PIRTTILÄ, JUKKA – UUSITALO, ROOPE [2010]: The Employment Effects of Low-Wage Subsidies. Institute for the Study of Labor, Discussion Paper Series, IZE DP No. 4931. (2010. május)
- KERTESI GÁBOR – KÖLLŐ JÁNOS [2004]: A 2001. évi minimálbér-emelés foglalkoztatási következményei. Közgazdasági Szemle, LI. évf. (2004. április) 293–324.
- KERTESI GÁBOR – KÖLLŐ JÁNOS [2005]: Minimálbér-emelések. A magyar foglalkoztatáspolitikát átfogó értékelése az Európai Foglalkoztatási Stratégia kontextusában az elmúlt öt év tapasztalatai alapján. 2005. augusztus 15.
- KERTESI GÁBOR – VARGA JÚLIA [2005]: Foglalkoztatás és iskolázottság Magyarországon. Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek, BWP 2005/1. (2005. február)
- KIS, VIKTÓRIA – FERREIRA, MARIA LUISA – FIELD, SIMON – ZWICK, THOMAS [2008]: Learning for Jobs. OECD Reviews of Vocational Education and Training. OECD. (2008. december)
- KÖLLŐ JÁNOS [2005]: A nem foglalkoztatottak összetétele az ezredfordulón. Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaságtudományi Intézet, Budapesti Corvinus Egyetem, Emberi Erőforrás Tanszék, Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek, BWP 2005/2. (2005. február)
- KÖLLŐ JÁNOS [2008]: Munkahelyi olvasási követelmények és a képzetlen munkaerő foglalkoztatása Nyugat- és Közép-Kelet-Európában. In. FAZEKAS KÁROLY (szerk.) [2008]: Közoktatás, iskolai tudás, és munkapiaci siker. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, KTI Könyvek 9. kötet, Budapest. 13–41.

- KÖLLŐ JÁNOS [2009]: A pálya szélén. Iskolázatlan munkanélküliek a poszt-szocialista gazdaságban. Osiris, Budapest.
- LISKÓ ILONA [2008]: Szakképzés és lemorzsolódás. In. FAZEKAS KÁROLY – KÖLLŐ JÁNOS – VARGA JÚLIA (szerk.) [2008]: Zöld Könyv a magyar közoktatás megújításáért. Econstat, Budapest. 4. fejezet. 95–119.
- LOFSTROM, MAGNUS [2009]: Does Self-Employment Increase the Economic Well-Being of Low-Skilled Workers? Institute for Study of Labor, Discussion Paper Series, IZA DP No. 4539. (2009. október)
- MANDELMAN, FEDERICO S. – MONTES-ROJAS, GABRIEL V. [2009]: Is Self-employment and Micor-entrepreneurship a desired Outcome? World Development, 37. évf. 12. (2009. december). 1914–1925.
- MICKLEWRIGHT, JOHN – NAGY, GYULA [2005]: Job Search Monitoring and Unemployment Duration in Hungary: Evidence from a Randomised Control Trial. Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaságtudományi Intézet, Budapesti Corvinus Egyetem, Emberi Erőforrás Tanszék, Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek, BWP 2005/9.
- OECD [2007]: OECD Employment Outlook. Organisation for Economic Co-operation and Development.
- PULAY GYULA (2009) (SZERK): A felnőttképzési rendszerek hatékonysága nemzetközi összehasonlításban. Állami Számvevőszék 2009. Letölthető:
[http://www.asz.hu/ASZ/tanulmanyok.nsf/0/001EC2B38B1185B8C125764900482DF1/\\$File/t312.pdf](http://www.asz.hu/ASZ/tanulmanyok.nsf/0/001EC2B38B1185B8C125764900482DF1/$File/t312.pdf)
- SCHARLE ÁGOTA BENCZÚR PÉTER, KÁTAY GÁBOR ÉS VÁRADI BALÁZS [2010]: Hogyan növelhető az adórendszer hatékonysága? Közpénzügyi füzetek 26. szám, 2010. Július. Letölthető:
http://tatk.elte.hu/index.php?option=com_content&task=view&id=437&Itemid=597
- SCHARLE ÁGOTA ÉS VÁRADI BALÁZS [2009]: A területileg differenciált minimálbér indokoltsága, Budapest Intézet. Letölthető:
http://www.budapestinstitute.eu/uploads/BI_NFU_regiosminber_091021.pdf
- TARJÁNI HAJNALKA (2004): A szakképzettség-intenzív technológiai változás hatásának becslése a tényezőkeresleti rugalmasságokra Magyarországon. MNB Műhelytanulmány, 2004/3. Letölthető (angol nyelven):
http://www.mnb.hu/Kiadvanyok/mnbhu_mnbfuzetek/mnbhu_mf0403
- TERGEIST, PETER – GRUBB, DAVID [2006]: Activation Strategies and the Performance of Employment Services in Germany, the Netherlands and the United Kingdom. Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD Social Employment and Migration Working Papers, No. 42.
- VAN DE BERG, GERARD J. – VAN DER KLAUW, BAS [2001]: Counseling and Monitoring of Unemployed Workers: Theory and Evidence from Controlled Social Experiment. Institute zur Zukunft der Arbeit, IZA Discussion Paper No. 374. (2001. október)

KISS GÁBOR

**A FIATAL PÁLYAKEZDŐK HELYZETE MAGYARORSZÁGON ÉS AZ OECD
ORSZÁGAIBAN – SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS**

ABSZTRAKT

A fiatal pályakezdők foglalkoztatása az OECD majdnem minden országában problematikus területnek tekinthető, hiszen körükben a munkanélküliség általában jóval meghaladja az idősebb korosztályokét. A szakirodalomban rámutatnak arra, hogy a munkanélküliségtől eltöltött hosszabb időszakok káros hatással vannak az egyén jövőbeli foglalkoztatására, és különösen igaz ez a pályakezdők különböző végzettségű csoportjaira.

A fiatalok között az alacsony végzettséggel rendelkezők körében európai összehasonlításban rendkívül alacsony a foglalkoztatottság Magyarországon. Mindez az idősebb, hasonló végzettséggel rendelkező korcsoportokkal összehasonlítva is igaz. A magyar fiatalok esetében, hasonlóan az ország teljes foglalkoztatási helyzetéhez kizárólag a felsőfokú végzettséggel rendelkezők foglalkoztatottsága közelíti meg az Európai átlagot. A diplomás pályakezdők tekintetében a különböző tanulmányok vegyes következtetésre jutottak. Míg egyesek szerint a túlképzettség egy jellemző probléma Magyarországon, mások szerint a 90-es években végbement munkaerő-piaci reallokáció során ennek mértéke csökkent, a felsőfokú végzettséggel rendelkezők bérelőnye pedig a 2000-es évek közepén stabilizálódni látszott. Utóbbiak szerint a pályakezdők túlképzettsége csupán átmeneti jellegű, és nem azt jelzi, hogy a felsőoktatás kibocsátása egészében véve meghaladja a munkaerő-piaci keresletet.

Áttekintve a munkaerőpiac keresleti oldalán végzett felméréseket, azt láthatjuk, hogy általában a munkáltatók elégedettek a legalább szakmunkás végzettségű pályakezdőkkel, azonban a szakmai tapasztalatot és a gyakorlatot minden végzettségi szint esetében hiányolják. További hiányosságok merülnek fel az önálló és precíz munkavégzés terén a fiatalok körében, valamint általános problémának tekinthető az idegen nyelvek nem megfelelő ismerete. A nem közvetlenül az adott szakmához kapcsolódó ismereteket a középfokú végzettséggel rendelkezőknél hiányolták, azonban elmondható, hogy az elméleti ismereteket mindegyik csoport esetében többnyire megfelelőnek találták.

Kérdéses, hogy a rendszerváltást követően ugrásszerűen növekedő munkanélküliség kezelésére meghozott intézkedések milyen mértékben voltak képesek kezelni a pályakezdők helyzetét. A munkanélküliek egészét érintő programokban nagy arányban részesedtek a fiatalok, illetve az elmúlt két évtizedben többfajta, kifejezetten fiatalokat célzó programot is indítottak. Ezek sorában az első a fiatal munkanélkülieknek nyújtott közvetlen támogatás volt, melyet később a pályaválasztási tanácsadási programok, illetve a munkáltatóknak nyújtott különböző ösztönzők (pl. bértámogatások) követték. A nemzetközi empirikus szakirodalom szerint a közvetlen támogatások és a közmunka-programok kevésbé, míg a fiatal pályakezdőket foglalkoztatatók támogatása és az információs szolgáltatások hosszabb távon is pozitív eredménnyel zárultak. Költséghatékonyság tekintetében egyértelműen a pályakezdők számára nyújtott szolgáltatások bizonyultak a legelőnyösebbnek.

TARTALOMJEGYZÉK

BEVEZETŐ.....	95
1. A MUNKANÉLKÜLISÉG HATÁSA A PÁLYAKEZDŐKRE.....	96
2. A FIATALOK MUNKANÉLKÜLISÉGÉNEK LEÍRÁSÁRA HASZNÁLT MUTATÓK	99
3. A FIATALOK ÉS PÁLYAKEZDŐK HELYZETE MAGYARORSZÁGON	100
4. A MAGYAR PÁLYAKEZDŐK IRÁNTI KERESLET – A VÁLLALATOK SZEMSZÖGÉBŐL	104
5. KORÁBBI INTÉZKEDÉSEK MAGYARORSZÁGON.....	106
6. A HAZAI PROGRAMOK EREDMÉNYEI	111
7. A KÜLFÖLDI PROGRAMOK ÁTFOGÓ ÉRTÉKELÉSEI.....	115
8. MÁS ORSZÁGOK INTÉZKEDÉSEI A FIATALOK FOGLALKOZTATÁSÁNAK NÖVELÉSÉRE.....	116
8.1. Minimálbér fiatalok számára	116
8.2. Duális képzési rendszer.....	116
8.3. Kölcsönös kötelezettség.....	117
8.4. New Deal for Young People.....	117
9. A VÁLSÁG HATÁSA A FIATALOK FOGLALKOZTATÁSÁRA.....	119
9.1. A válság hatásai az OECD-ben és Magyarországon.....	119
9.2. Intézkedések a válság kezelésére.....	120
HIVATKOZOTT IRODALOM.....	121

BEVEZETŐ

A fiatalok között a munkanélküliek aránya országonként változó, a teljes munkanélküliségen belül a fiatalok arányának alakulására pedig megannyi tényező hatással van. A probléma árnyaltsága miatt a szakértők rámutatnak arra, hogy a fiatalok munkaerő-piacról való kiszorulásának mértéke más indikátorokkal válik csak jól megragadhatóvá. A fiatalok, illetve pályakezdők munkanélküliségével kapcsolatban azonosított egyik legfőbb negatív hatás, hogy a munkaerő-piacra való belépéskor az első kudarcoknak hosszú távú hatásai lehetnek, ugyanis az elemzések szerint ezek befolyásolják az egyén jövőbeli keresetét és munkaerő-piaci helyzetét is, ezért a fiatal pályakezdők elhelyezkedési esélyeinek javítására ezért az OECD-országok többsége különböző intézkedéseket dolgozott ki.

Arra is szükséges rámutatni, hogy a legutóbbi válság hatására a fiatalok, különösen az alacsony képzettségűek helyzete a felnőttekéhez (29 év fölöttiek) képest nagyobb mértékben romlott. Erre adott válaszként több országban újabb intézkedéseket foganatosítottak, ezek esetében azonban értelemszerűen nehézkes az értékelés az empíria hiányában.

A következőkben először bemutatjuk azokat a munkaerő-piacon érvényesülő általános tendenciákat és hatásokat, amivel a fiatal pályakezdők szembesülnek, majd azokat a mutatókat, melyek a fiatalok munkanélküliségének vizsgálatakor az empirikus szakirodalomban használatosak. Ezt követően a magyarországi fiatal munkanélküliek helyzetét vázoljuk fel, kitérve a makroszintű tendenciákra, illetve bemutatjuk azokat az intézkedéseket, amelyeket az elmúlt két évtizedben hoztak a fiatal munkanélküliek helyzetbe hozására. Ezt követően az elmúlt években készült kutatások alapján röviden bemutatjuk a vállalatok pályakezdők iránti keresletének jellegzetességeit, illetve általuk való értékelését. Végül a különböző OECD-országok fiatal pályakezdők érdekében véghezvitt intézkedéseinek összefoglalása következik, kitérve a válság hatásaira is.

1. A MUNKANÉLKÜLISÉG HATÁSA A PÁLYAKEZDŐKRE

A szakirodalomban az egyik leggyakrabban használt kiindulópont a munkanélküliség hatásainak elemzéséhez a humántőke elmélete, melynek alapjait Mincer és Becker fektette le a 70-es években. A megközelítés abból indul ki, hogy az oktatásban eltöltött évek a humántőkébe való befektetésként foghatók fel, melynek megtérülése a későbbi bérek nagyságában ölt testet. A humántőke akkumulálódásához eltérő mértékben járulnak hozzá a különböző iskolatípusok, ez pedig megragadható a munkaerő-piacra való belépés során a magasabb végzettségűek bérprémiuma segítségével.¹ A humántőke azonban az elmélet szerint a kihasználatlanság esetén erodálódhat, így minél több időt tölt valaki, adott esetben egy pályakezdő munka nélkül, annál jobban csökkennek egyfelől az elhelyezkedési esélyei, másfelől a leendő bére (*Scarpetti, Sonnet, Manfredi* [2010]). Több tanulmány rámutat például, hogy a fiatal munkanélküliségnek súlyos negatív hatása van a későbbi jövedelmekre, azonban a jövőbeli munkanélküliség kockázatára nem hat ilyen nagy mértékben (pl. *Mroz és Savage* [2006]; *Gregg és Tominey* [2005]). *Gregg* [2001]. Ennek ellenére a jövőbeli munkanélküliség szempontjából is hosszabb távú hatásokat figyelt meg az Egyesült Királyságban. *Bell és Blanchflower* (2009) arra mutattak rá, hogy a fiatalkori munkanélküliség évek múltán is maradandó hátrányokat okoz például a boldogság, az egészség és a bérek terén. Különösen érvényes ez a megállapítás, amikor a leghátrányosabb helyzetűek válnak munkanélkülivé. A munkanélküliként töltött idő során egyfelől az egyes ismeretek elveszthetik aktualitásukat és a készségek is romolhatnak, másfelől a munkanélküli élethelyzetnek a pszichológiai hatása is megragadható, utóbbit a szakirodalom „scarring”-nak nevezi. Ez arra utal, hogy a munkanélküliség afféle pszichikai károkat hoz létre, ami csökkenti az egyén munkaképességét is, például az önkép vagy a munkához való hozzáállás romlása által. *Szurmay* [2001] a Jász-Nagykun-Szolnok megyei diplomás munkanélküliséget vizsgálva több olyan hatást említ, ami növeli munkanélküliek deprimáltságát. Ilyen például az elfogadható státusz hiánya és ennek következményei a személyes identitásra, a társadalmi kapcsolatok csökkenése, a kollektív célok követésében való részvétel, illetve a rendszeres tevékenységek hiánya.

Az empirikus tanulmányok azt mutatják, hogy a fiatalok iránti munkaerő-kereslet sokkal érzékenyebb a gazdasági ciklus változásaira, mint az idősebb korosztályoké (*Quintini és Martin* [2006]). Utóbbi jól magyarázható például a munkaadó által a munkavállaló termelékenységébe fektetett, életkorral növekvő specifikus beruházásokkal, amik segítségével a cégen belül nagyobb hozamot érhet el mindkét szereplő. Az OECD országokban a fiatal korosztályok csökkenő létszáma és az oktatásban való növekvő részvétel elvileg a fiatalok csökkenő munkanélküliségének irányába hat, azonban az utóbbin túlmenően megannyi tényező van, amely a foglalkoztatottságuk mértékét is csökkenti. A fiatal dolgozók felvételét akadályozza például a korlátozott munkaerő-piaci tapasztalat, valamint az egyes országokban érvényes minimálbérek. A tapasztalatok szerint a túl magas minimálbéreknek erősen negatív hatása van a fiatalok foglalkoztatására (pl. *Bassanini és Duval* [2006]), melynek oka az lehet, hogy ezáltal a bérek meghaladják a pályakezdők tapasztalat híján alacsony termelékenységét. Emellett a fiatal dolgozók az OECD-országokban jóval nagyobb

¹ A magyarországi diplomások bérelőnyét vizsgálta 1992 és 2005 között például Köllő és Galasi (2006). <http://econ.core.hu/doc/mt/2006/hun/kozelkep.pdf>

arányban vesznek részt a munka során tréningeken, mint az idősebb korosztályokba tartozók, ez pedig szintén az alacsonyabb szintű foglalkoztatásuk irányába hathat. Fontos megjegyezni azonban, hogy azon fiatal munkavállalók aránya, akiknek a munka során képzést nyújtanak, országonként eltérő méreteket ölt, hiszen pl. Magyarországon a 15–29 éves dolgozók 10,6%-a, Svájcban 50,8%-a vett részt ilyen tréningeken (*Quintini és Martin [2006]*). A fiatal munkavállalók termelékenységét és készségeit a munkaadók (részben a munkatapasztalat híján) bizonytalanabban képesek megállapítani, mint a foglalkoztatotti múlttal rendelkező idősebb korosztályok tagjaiét, ezért gyakori, hogy eleinte olyan feladatok ellátására veszik fel őket, amelyek alacsonyabb szintűek, mint a képzettségük (*Quintini és Martin [2006]*). A szerzők az ideiglenes munkát is kiemelik, ugyanis az ilyen jellegű pozíciókat a fiatalok egyre nagyobb aránya töltötte be a 90-es évek folyamán. Ezek a munkák egyfelől „ugródeszkaként” is funkcionálhatnak a munkaerő-piacra való belépéshez, másfelől azonban fennáll annak veszélye, hogy a fiatal dolgozók egyik ideiglenes munkaszerződést a másik után kötik meg, így az ideiglenes munkák csapdájába esve. A részidős munka kérdésköre szintén összetett: egyes országokban a részidős munkák jelenléte általában „önkéntes” és egyébként magas foglalkoztatással jár együtt (Hollandia, Dánia), máshol azonban a fiatalok magas munkanélküliségével és alacsony foglalkoztatásával párosul (Franciaország, Belgium).

A túlképzettség problémája arra utal, hogy egyre több munkavállaló kénytelen olyan foglalkozást választani, ahol az adott munka lényegesen kevesebb készséget igényel, mint amennyit az illetők az oktatásban megszereztek. Az OECD módszerével mérve (ld. *Dumont [2005]*), mely során minden tág értelemben vett foglalkozás esetében megállapítják az ahhoz illeszkedő képzettségi szintet, egyes országokban a túlképzettség meghaladta a 30%-ot. Magyarországon ebben az időszakban azonban a módszer szerint a túlképzettség csökkenése volt észlelhető, melynek mutatója 2005-ben 20% körül alakult. A túlképzettség azonban nem feltétlenül jelent problémát, egyes kutatók szerint ugyanis azt jelzi, hogy az illetők nem rendelkeznek elegendő munkaerő-piaci tapasztalattal (ld. *Sloane et al., 1999*), és bizonyos kutatások rámutattak, hogy a túlképzettség átmeneti jelenség, és a túlképzett foglalkoztatottak három éven belül a képzettségüknek megfelelő állásban helyezkednek el (*Dorn és Sousa-Pazo [2005]*).

A fiatal álláskeresők és munkanélküliek között azonosíthatók különböző csoportok, melyek közül néhányra az jellemző, hogy különösen nagy munkanélküliségi kockázattal szembesülnek. Az OECD *Jobs for Youth* címet viselő, 2006 óta folyó vizsgálata során az egyes tagországokban tekinti át a fiatalok munkanélküliségét és az ennek csökkentése érdekében tett különböző intézkedéseket. A programban két olyan csoportot azonosítottak, amelyek különösen nagy kockázattal szembesülnek a munkanélküliséget illetően. Az egyik a „hátrahagyott fiatalok” csoportja, mely az OECD 15-24 éves korú lakosságának 11%-át alkotja. Nekik középfokú végzettségük sincs, többnyire kisebbségi családból származnak és/vagy hátrányos helyzetben lévő, vagy vidéki, esetlegesen periférikus helyzetű településeken élnek. A másik csoport a „gyengén integrált új belépőké”, akik gyakran változtatják munkaerő-piaci helyzetüket, általában ideiglenes munkákat vállalva, rendszeresen kerülve inaktív vagy munkanélküli státuszba. Ők a fiatalok 20-30%-át alkotják a vizsgált országokban, így együttesen elmondható, hogy az OECD fiataljainak 30-40%-a nehézségekkel néz szembe a munkaerő-piacon.

A fiatal pályakezdők munkaerőpiaci aktivitásának vizsgálata során klaszteranalízis segítségével azonosíthatók jellegzetes „fiatal életpályák”, illetve útvonalak, melyek az egyének nagyobb csoportjaira jellemzők. *Quintini és Manfredi* [2009] összesen 9 csoportot azonosít a fiatalok 5 éven keresztül munkaerő-piaci aktivitásának összehasonlításával, melyek közül 3 csoport (illetve útvonal) ideje nagy részét munkanélküliként vagy inaktívként tölti, noha más-más arányban és időpontban. A különböző társadalmi-demográfiai tényezők erőteljesen befolyásolhatják azt, hogy az egyes fiatalok melyik útvonalon indulnak tovább pályakezdőként. Az USA-beli adatokat elemezve a szerzők például megállapítják, hogy azon pályakezdők, akiknek az édesanyja alacsony vagy közepes képzettséggel rendelkezik, kisebb eséllyel térnek vissza az oktatásba a pályakezdést követően, mint a magas képzettségű anyával rendelkezők, illetve a háztartás magasabb jövedelme szintén a rövid szünet utáni visszatérés valószínűségét növeli. Az olyan fiatalok, akik a tanulás mellett dolgoznak, kisebb eséllyel kerülnek olyan „útvonalra”, melyet a munkaerőpiaci pozíció folyamatos változása jellemez, vagy az attól való távolmaradás. Ezek a fiatalok emellett nagyobb eséllyel maradnak foglalkoztatottak egy gyors elhelyezkedés után, és kisebb eséllyel térnek vissza az oktatásba.

2. A FIATALOK MUNKANÉLKÜLISÉGÉNEK LEÍRÁSÁRA HASZNÁLT MUTATÓK

A pályakezdők foglalkoztatási helyzetét a szakirodalom szerint több mutató együttes alkalmazásával érdemes megragadni. A fiatalok munkanélküliségi rátája csak azt mutatja meg, hogy a fiatal munkaerőnek mekkora hányada munkanélküli, tehát figyelmen kívül hagyja azokat a fiatalokat, akik semmiféle kapcsolatban nem állnak a munkaerő-piacca. A munkanélküliek közé ugyanis az ILO meghatározása szerint csak azok tartoznak, akik a vizsgált időszakban kerestek munkát, és e célból regisztráltak a munkaügyi központban. Ezek a személyek tehát az adott bérek és munkaidő mellett dolgoznának, azonban nem találnak munkát. Emellett azonban, Kelet-Európában pedig különösen, jelentős számban vannak a fiatalok között is azok, akik az adott munkaerő-piaci körülmények között nem vállalnának munkát, illetve akik a sikertelenség miatt már feladták a munkakeresést (ld. *Kolev és Saget* [2005]). Az elemzésekben ezért további mutatókat is rendszeresen használnak a fiatalok és a pályakezdők helyzetének elemzésre. Az egyik a munkanélküliség azon definíciója, mely a „kedvüket szegetteket” (discouraged) is számba veszi. Egy további hasznos mutató a munkanélkülieknek a teljes fiatal populáción belüli arányát méri, egy másik pedig a populáción belül azok arányát, akik az oktatásban nem vesznek részt, munkával pedig nem rendelkeznek. Utóbbiaknak érdemes vizsgálni azt a részpopulációját is, akik közé csak a munkát már nem keresők tartoznak. Emellett a fiatalok munkaerő-piaci helyzetét, elhelyezkedési nehézségeit jól fejezi ki a fiatalok és a felnőttek foglalkoztatásának és munkanélküliségének egymáshoz képesti aránya.

Magyarországon a 15-16 és 24 év közötti fiatalok munkanélküliségi rátája 2005-ben megközelítette a 20 százalékot, és értéke nagyjából hasonló volt, mint az 1995-ben. A fiatal és az ennél idősebb (25 év fölötti) korosztályok munkanélküliségi rátája közti különbség 1995 között lényegesen csökkent, hiszen míg az elmúlt évtizedben meghaladta annak négyszeresét, 2005-re már „csak” a háromszorosa volt annak. A fiatalok foglalkoztatása azonban szintén csökkent az eltelt tíz évben: 1995-ben a fiatalok foglalkoztatási rátája meghaladta a 30 százalékot, 2005-ben azonban már csak 20 százalék körüli arányt ért el. Csökkent azon fiatalok aránya is, akik nem vesznek részt oktatásban és nem is foglalkoztatottak (ld. *Quintini és Martin* [2006]). A KSH 2010-es adatait vizsgálva azt láthatjuk, hogy a 20-24 évesek foglalkoztatottsága mindössze 33,6 százalék volt, míg a 25-29 éveseké már 66,1.² Az előbbi korcsoportnak azonban a munkanélküliségi rátája is magasabb volt (25,1 százalék, illetve 14,3 százalék),³ és érdemes megvizsgálni az aktivitási arányt is, melynek esetében azt látjuk, hogy a 25-29 évesek ismét jóval megelőzik a fiatalabb korcsoportot (44,8 százalék és 77,2 százalék).⁴

² http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf016a.html

³ http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf017a.html

⁴ http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf018a.html

3. A FIATALOK ÉS PÁLYAKEZDŐK HELYZETE MAGYARORSZÁGON

Magyarországon a rendszerváltást követően nehezebbé vált a munkába állás, ez derül ki az 1983 és 2000 közötti munkaerő-piaci adatok összehasonlításából (*Róbert* [2004]). Másfél évtized alatt a becslések szerint a férfiak esetében mintegy 11 százalékkal, a nők esetében pedig mintegy 9 és fél százalékkal csökkent a sikeres pályakezds valószínűsége. Ezzel szemben az önálló foglalkozásuként való pályakezds valószínűsége 38 százalékkal növekedett a férfiaknál, valamint a nők esetében is, noha statisztikailag nem szignifikáns mértékben.

Róbert [2004] tipikus változásként írja le, hogy a fiatalok a 90-es években a korábbi évtizedhez képest szignifikánsan nagyobb eséllyel álltak munkába egyszerű, magasabb képzettséget nem kívánó szolgáltatási foglalkozásokban. A férfiak esetében lényeges változásnak tekinti azt is, hogy 32 százalékkal csökkent a szakmunkásként és 17 százalékkal nőtt a segédmunkásként való pályakezds valószínűsége. A szakképzettséggel nem rendelkezők hátrányba kerültek a szakképzettséget nem igénylő foglalkozások megszerzésekor is, ahova szintén a szakmunkás végzettséggel lehet a legnagyobb valószínűséggel belépni. A nyolcvanas évekhez képest a kilencvenes évekre a felsőfokú végzettség viszont növelte annak az esélyét, hogy valaki vezetői vagy értelmiségi foglalkozásban kezdjen dolgozni. A fentebb vázolt megfontolásokkal összhangban a tanulmány szerint jellemzővé vált, hogy minél több időt töltött valaki munka nélkül, annál inkább csökkent az esélye az elhelyezkedésre. A szerző megállapítja, hogy ha valaki az iskolából kilépve 1–2 éven belül nem kezdett dolgozni, akkor ezt az idő múlásával egyre kevésbé tudta megtenni, ugyanis a szakképzettsége vesztett értékéből, valamint a munkaadók is kedvezőtlen jelnek tekintették, ha az illető hosszú ideig nem állt munkába. Végül egy további jellemzőként említi a szerző hogy a kilencvenes években lényegesen megnőtt azon fiatalok aránya, akik határozott időre szóló munkaszerződés keretei között kezdtek el dolgozni.

Magyarország az Európai Munkaerő-felvétel 2005-ös adatai szerint a fiatalok munkanélküliségét illetően az európai középmezőnyben helyezkedett el, azonban a foglalkoztatás terén lényegesen rosszabb volt a helyzet: a 15–29 évesek foglalkoztatási rátája az adott évben csak 4 országban volt alacsonyabb (*Bajnai, Hámori, Köllő* [2008]). A fiatalok foglalkoztatottsága Magyarországon a legfeljebb általános iskolai végzettségűek között a legrosszabb, európai összehasonlításban hazánk e téren sereghajtónak számít. Az 1-3 éven belül végzett 15–19 éves fiatalok foglalkoztatása Magyarországon mindössze 15,8 százalék, hasonlóan alacsony értéket Görögország esetében találunk. A többi kelet-közép európai, illetve néhány nyugat-európai ország széles középmezőnyt alkot az alacsony végzettségű fiatalok 30-40 százalékos foglalkoztatottságával. Magasnak tekinthető az alacsony végzettségűek körében a foglalkoztatás például az Egyesült Királyságban (71,1 százalék) és Dániában (67,3 százalék). A középfokú végzettséget szerző pályakezds esetében Magyarország szintén a legrosszabbul teljesítők között helyezkedett el 63,5 százalékos foglalkoztatással, melynél csak Lengyelországban és Görögországban volt tapasztalható alacsonyabb érték. Összehasonlítva a magyar alacsony és közepes végzettségű pályakezds és ugyanilyen végzettségi szinttel rendelkező idősebbek foglalkoztatását, azt találjuk, hogy az előbbieket lényegesen rosszabb e tekintetben, annak

ellenére, hogy Magyarországon nemzetközi összehasonlításban az utóbbi csoport foglalkoztatása is alacsony (ld. *Bajnai, Hámori, Köllő* [2008: 71]).

A felsőfokú végzettséget szerzők esetében a foglalkoztatottság terén azonban hazánk már nincs rossz helyzetben, a nyugati országokhoz hasonlóan az e végzettségi szintet elérő pályakezdők foglalkoztatási szintje 80 és 90 százalék közötti. Hazánkban egyébként a diplomások foglalkoztatási rátái bármely korcsoport vagy munkaerő-piaci tapasztalati szint esetében a vizsgált 26 ország átlagértékének közelében helyezkednek el.

A fiatalok foglalkoztatottságát befolyásoló további tényezőként említhető a diákmunka elterjedtsége. A középiskolai diákok esetében megnehezíti a nyugati országokkal való összehasonlítást a képzési rendszerek eltérései, hiszen a magas értékek az egyes országban jelen levő duális képzéseknek is köszönhetőek. Utóbbi esetében arról van szó, hogy a szakképzés részét képezi egy adott vállalatnál foglalkoztatotti jogviszony létesítése is, mely során a diák egyfelől munkatapasztalatot, másfelől iskolai képzést is kap. A 20–24 éves tanulók között azonban szintén alacsony a magyarországi foglalkoztatottság nemzetközi összehasonlításban, ami arra mutat rá, hogy a nappali tagozatos hallgatók ritkán végeznek valamilyen diákmunkát. A magyar tanulók foglalkoztatása a 25–29 éves, jellemzően második diplomát szerzők vagy PhD tanulmányaikat folytatók esetében közelíti meg csak az európai átlagot. Ez összefügg azzal, hogy Magyarországon az egyik legalacsonyabb a tanulók részmunkaidős foglalkoztatása (az összes tanuló 10,9 százaléka), illetve a határozott idejű/szerződéses foglalkoztatás sem tekinthető jellemző formának (12,4 százalék, ennek értéke csak Litvániában alacsonyabb). Az atipikus (esti/éjszakai, hétvégi) munkavégzés szintén nem jellemző a magyar tanulókra, ezek a formák azonban inkább a déli országokban elterjedtebbek. A foglalkoztatott tanulók 90 százaléka teljes munkaidőben dolgozik. Az idézett tanulmány szerint a 15–29 évesek foglalkoztatási rátája ellenben megközelítené Dániáét (68,2 százalék), amennyiben hazánkban hasonló képzési rendszert alakítanának ki, és elterjedtebb lenne a diákfoglalkoztatás, ebben az esetben ugyanis a magyar fiatalok foglalkoztatása 41,1 százalékról 60,9 százalékra nőne (*Bajnai, Hámori, Köllő* [2008]).

A magyar 15–29 évesek foglalkoztatási szintjét tehát nagymértékben csökkenti, hogy a középiskolás diákok közül kevesen dolgoznak „tanoncként”, szemben a duális képzési rendszerekkel rendelkező országokban, például Németországban, Ausztriában és Svájcban, ahol ennek köszönhetően fiatalok és felnőttek munkanélküliségének aránya lényegesen alacsonyabb. A főiskolai, egyetemi hallgatóknak is kis része dolgozik, az országban nem elterjedt a részmunkaidős és atipikus foglalkoztatás, ami növelhetné a foglalkoztatási rátát. *Falusné Szikra Katalin* [2001] például megállapítja, hogy Európában a 90-es évek második felében az új munkahelyek létrehozásának ez volt jóformán az egyetlen forrása, és Hollandia például ennek köszönhette a foglalkoztatás kiterjesztésében, illetve a munkanélküliség csökkentésében elért kimagasló eredményeit.

A szakirodalomban szintén gyakran megjelenő fogalom a diplomás túltermelés, mely többnyire abban ölt testet, a fiatal felső fokú végzettséget nem igénylő, annál lényegesebb alacsonyabb követelményeket támaztó munkakörben helyezkedik el és marad is, többnyire véglegesen (*Falusné Szikra* [2001]). „[A] munkáltató a jelentkezők közül [...]rendszerint a magasabb képzettségűt választja, még akkor is, ha tudását közvetlenül nem hasznosíthatja, mivel tőle nagyobb fegyelmeztséget,

tanulékonyt, alkalmazkodóképességet várhat. Ha pedig egy bizonyos munkakört már jelentős részben felsőfokú képzettségűek töltik be, akkor ez a képzettség ott általános követelménnyé válik, előbb-utóbb minden jelentkezőtől megkövetelik, akár szükség van rá, akár nem. A felsőfokon kialakuló diplomás túltermelés rejtve marad, mert a túltermelés nagyrészt az alacsonyabb végzettségűek körében csapódik le, ott okoz munkanélküliséget.” A szerző a Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetem emberi erőforrások tanszékének felmérésére utal, mely szerint 20 százaléknál is nagyobb volt a végzettségénél alacsonyabb szintű munkakörben dolgozó fiatalok aránya (Galasi, Tímár, Varga [2000]). Quintini és Martin [2006] beszámol az OECD-országokban a fiatalok körében mért „job shopping” jelenségéről is. A kifejezés arra utal, hogy a fiatalok az első munkahelyükön való foglalkoztatásuk során már keresik az újabb álláshelyet, és a szerzők véleménye szerint ez utalhat a pályakezdő állások minőségére is. Magyarországon a munka közben állást kereső fiatalok aránya nagyon alacsony, kevesebb mint 2 százalék, ami az OECD rangsorban az utolsó előtti helyet jelenti. Mindazonáltal feltehetően a túlképzettek esetében nagyobb a valószínűsége a tevékenységnek, ezért feltételezhető, hogy az ő foglalkoztatásukra ez negatív tapasztalattal van: a munkáltatóknak nem éri meg felvenni olyasvalakit, aki pár hónapon belül úgymint távozik.

1995 és 2004 között 400 ezer frissdiplomás fiatal lépett a munkaerő-piacra, azonban a foglalkoztatás volumenét tekintve nem stagnáló, hanem bővülő és jelentős foglalkoztatási szerkezetváltozást átélő gazdaság körülményei között (Kertesi és Köllő, 2006). Az ebben az időszakban keletkezett álláshelyek 48 százaléka diplomás foglalkozásokban jött létre. A szerzők megállapítása szerint az új diplomás álláshelyek nagyobbik része a költségvetési szférában keletkezett, ahol az újonnan felvettek között nem volt magas a frissen diplomázottak aránya. Az utóbbi álláshelyek számának növekedését főként az oktatás expanziója okozta, így a közszférában keletkezett diplomás helyek kétharmada tanári vagy kulturális jellegű állás volt. A diplomások számának növekedése mellett végbement a foglalkozások képzettségigényének növekedése is, melynek köszönhetően nem nőtt a diplomások munkanélkülisége. Amellett, hogy a létrejött új álláshelyek között nagy arányban voltak diplomás pozíciók, a szerzők megállapítása szerint a felsőfokú képzettséget igénylő, valamint az ügyviteli jellegű álláshelyekről is nagy arányban kiszorultak az azokat korábban középfokú végzettséggel betöltők, az érettségizettek pedig az alacsonyabb végzettségűek elől vették el a munkát. Az érettségizettek kiszorítása a diplomás foglalkozásokból így nem vezetett e csoport növekvő munkanélküliségéhez, azonban a foglalkozási hierarchia egészére kiható tendencia volt a foglalkozások képzettségigényének növekedése. A diplomások kínálatánál a szerzőpáros szerint 2000-ig jobban nőtt a kereslete, és annak ellenére, hogy ez a tendencia megváltozott, így csökkentve a bérelőnyöket, ez nem jelenti azt, hogy a diplomások foglalkoztatási esélyei romlanak. Úgy vélik, hogy ameddig a piacon a diploma hozamának csökkenése nem éri el azt a határt, hogy a felsőoktatási kereslet is visszaessen, jó befektetésnek fog számítani.

Galasi [2005] tanulmányában 1994 és 2002 között vizsgálta a diplomások bérelőnyét és elhelyezkedését a felsőfokú képzettséget igénylő foglalkozásokban, és hasonló következtetésekre jutott, mint az imént idézett szerzők. Ez alapján elmondható, hogy a 90-es évek második felében végbement a felsőfokú végzettségűek reallokációja. A folyamat 1997-től ugrásszerűen indult meg, melynek során a felsőfokú végzettségűek

egyre nagyobb arányban felsőfokú pozíciókban helyezkedtek el,⁵ és 1998-ig rugalmatlan kínálat mellett a bérprémiumuk is nőtt egészen a 73 százalékos csúcserőértékig. Ettől kezdve a felsőfokú végzettségűek kínálatának rugalmassága nőtt, ezzel csökkentve a bérprémiumot (2002-ben nagyjából az 1997-es szintet érve el), azonban még mindig növekedő tendenciát mutatott a felsőfokú foglalkozásokban dolgozók aránya. Ezt követően 2000 és 2002 között a magas felsőfokú bérelőny és a felsőfokú foglalkozásokban dolgozó felsőfokú végzettségűek aránya (körülbelül 80 százalék) magas szinten stabilizálódott. Utóbbi megállapítás valamelyest egybeesik a fentebb említett 2005-ös OECD-adattal, ami a túlképzettséget Magyarországon valamivel 20 százalék fölé teszi, Galasi tanulmánya kizárólag a felsőfokú végzettségűeket érinti, míg az OECD-mutatója mindhárom képzettségi szintet. Ez alapján a szerző megállapítja, hogy az a hipotézis, amely a felsőoktatás létszámának lényegében stagnáló foglalkoztatási szint mellett végbement igen gyors növekedése alapján a felsőfokú végzettség leértékelődését, a felsőfokú végzettségbe fektetett erőforrások elpazarolását, illetve a felsőfokú végzettségűeknek felsőfokú végzettséget nem igénylő munkakörökben történő növekvő és várhatóan tömeges alkalmazását jelzi előre, az adatok alapján nem volt igazolható.

Galasi és Nagy [2006] egyik tanulmányukban a fiatal diplomások munkaerő-piaci helyzetét vizsgálta. Megállapítják, hogy az 1998-ban illetve 1999-ben végzett diplomásoknak viszonylag nagy része elhalasztotta a munkaerő-piacra való belépést (alacsony munkanélküliség és foglalkoztatottság), majd ezt követően jobban integrálódtak abba. A vizsgált végzettségű túlképzettsége a két időpont között (1998 és 1999, illetve 2003) valamelyest csökkent, és a szerzők arra következtetnek, hogy a pályakezdők esetén a túlképzettség normál állapotnak tekinthető, ugyanis a végzettségnél alacsonyabb követelményeket támaztó munkahely számos karrier kezdőpontja.

Összefoglalva az eddigieket, az átfogóbb és mélyrehatóbb empirikus munkákat megelőlegezve, levonhatunk néhány következtetést a fiatal pályakezdők foglalkoztatásáról illetően. Azt láttuk, hogy a fiatalok foglalkoztatása különösen az alacsony és középszintű végzettséggel rendelkezők között jelent problémát, a diplomások között ezzel szemben jónak mondható. E két képzettségi szint mellett azonban az egész gazdaságot illetően jóval nagyobb a munkanélküliség az OECD átlagánál, ami arra utal, hogy a probléma oka a gazdaságban végbement struktúraváltásban rejlik. Emellett azonban azt láthatjuk, hogy a két említett képzettségi szinten a fiatalok foglalkoztatása még arányaiban így is kirívóan alacsony annak ellenére, hogy a munkanélküliség nem tekinthető magasnak. A különböző korosztályokat összehasonlítva feltételezhetjük, hogy a szakmai tapasztalat növekedésével az alacsony és középfokú végzettséggel rendelkezők foglalkoztathatósága nagymértékben nő, ez pedig arra utal, hogy a munkáltatók Magyarországon a fiatalok esetében nagymértékben hiányolják a szakmai gyakorlatot és tapasztalatot, melyet az első munkaviszonyt megelőzően a pályakezdők csak a képzés során kaphatnának meg. Utóbbi állítás összhangban van a munkaadók véleményére vonatkozó hazai felmérések eredményeivel, amiket a következő részben mutatunk be.

⁵ A szerző a következők szerint azonosítja a felsőfokú álláshelyeket: amennyiben ugyanazon pozíciót betöltő közép- és felsőfokú végzettségűek keresete egy bizonyos %-nál nagyobb eltérést mutat az utóbbiak javára, az állást felsőfokúnak tekinti. Ennek oka az, hogy a felsőfokú végzettséggel rendelkezők termelékenysége annyiival nagyobb az adott foglalkozásban, hogy megéri több bért kínálni nekik és őket foglalkoztatni.

4. A MAGYAR PÁLYAKEZDŐK IRÁNTI KERESLET – A VÁLLALATOK SZEMSZÖGÉBŐL

Az MKIK-GVI 2005-ben készült felmérésében 3196 vállalkozás munkaerő-keresletét és az érettségivel nem rendelkező pályakezdőkkel, illetve a náluk dolgozó tanulókkal való elégedettségét vizsgálták (MKIK-GVI [2006a]). A tanulmány szerint a vállalkozások elégedettsége a pályakezdőkkel minden tekintetben nőtt 2001 óta, és kizárólag az idegennyelv-tudás tekintetében értékelték őket átlagosan az 5-ből 3-nál alacsonyabbra. A gazdasági ismeretek is viszonylag alacsony átlagos értéket kapott (3,02), azonban a többi készség/ismeret tekintetében az értékelés 3,5 körül mozgott, és elmondható, hogy a tanulók és pályakezdők szakmai felkészültségével a gazdasági ismeretek kivételével a munkaadók nagy része elégedett volt, a legnagyobb elégedettséget a munkához való hozzáállás tekintetében mérték. Általában az érettségi nélküli pályakezdőkkel valamivel elégedettebbek voltak a munkáltatók, mint a tanulókkal.

A Veszprém Megyei Munkaügyi Központ felmérése alapján a munkáltatók véleménye szerint a közép- és felsőfokú szakképző intézményben, főiskolán, egyetemen végzetek többnyire tudják hasznosítani az elméleti ismereteket, azonban a válaszadók kétharmada szerint növelni kell a gyakorlati képzés mennyiségét (Biermann [2003]). A munkáltatók elvárásainak a középfokú végzettséggel rendelkezők nem felelnek meg a munkára való igényesség, az önálló munkavégzés, a szakmai gyakorlat terén. A felmérés szerint a felsőfokú végzettségűek a nagy munkabírás és terhelhetőség, a problémamegoldó készség, a szakmai gyakorlat és jártasság, valamint az önálló munkavégzés tekintetében nem érik el az elvárt szintet.

A tanulmány megállapítása az, hogy kevés a gyakorlati képzés, ahol a tanulók a munkáltatók által fontosnak tartott készségekre is szert tehetnek, viszont ez arra is visszavezethető, hogy nem megfelelő a gyakorlati képzőhelyek száma. Utóbbi növeléséhez megfelelő ösztönző rendszer bevezetésére van szükség, kívánatosnak tartják ugyanis, hogy a végzés előtti évben mindenki részt vegyen üzemi gyakorlaton. A pályakezdők elhelyezkedési esélyeinek növeléséhez a tanulmány szerint fontos, hogy a szakképző és a felsőoktatási intézmények szorosabb kapcsolatot építsenek ki a munkáltatókkal, hiszen így megismerhetőbbé válnak az utóbbiak igényei. A munkáltatók gyakorlati képzésben való részvétele pedig hozzájárulna ahhoz, hogy a képzést végző munkahelyek a saját elvárásaiknak megfelelő irányba alakítsák a diákok szakmai munkáját és képességeit.

Egy 2002-ben készült tanulmány a műszaki végzettségűek elhelyezkedési esélyeit vizsgálta, kitérve a munkáltatók pályakezdőkkel kapcsolatos véleményeire (Szabó [2002]). Eszerint mindhárom képzési szinten végzetek esetén a vállalatok több mint 80 százaléka a pályakezdők szakmai ismereteit megfelelőnek vagy jónak tartja. A szerző szerint ez „áttételesen azt jelenti, hogy a magyar gazdaság műszaki végzettségűeket alkalmazó része elégedett a magyar műszaki szakképzés intézményeivel (szakmunkásképző, szakközépiskola, felsőoktatási intézmény).” A tanulmány megállapítása szerint a felső- és középfokú végzettségű pályakezdők esetén képzettségük a szakmai, a szervezőkészség és a gazdasági ismeretek területén megfelelőnek tekinthető, ezzel szemben a pályakezdő szakmunkások esetén kedvező vélemény már csak a szakmai tudásukról született. A megfelelő idegennyelv-tudást

általában hiányolták minden végzettségi szint tekintetében, az alap- és középfokú szakképzés esetén pedig a munkáltatók úgy találják, hogy a nem szakmai ismeretek oktatásának aránya is növelésre szorul.

Az *MKIK-GVI* [2006b] 2005-ben a diplomás pályakezdők iránti keresletet és elégedettséget is vizsgálta. A tanulmány megállapításai szerint a diplomás pályakezdők megítélésénél a legfontosabb készségek közé sorolható: a precíz munkavégzés, számítógépes ismeretek, nagy munkabírás, idegennyelv-tudás és a csapatmunka. Emellett fontosnak találták még az önálló munkavégzést, a szakmai alapok ismeretét, szakmai gyakorlatot és a szervezőkészséget. Ez a sorrend nagymértékben különbözik például a Szabolcs-Szatmár-Bereg megyei, diplomás pályakezdőket foglalkoztató munkáltatók körében végzett felmérés során tapasztaltaktól. Az itteni munkáltatók a diplomások esetében ugyanis elsősorban a megfelelő szakmai felkészültséget, az új ismeretek elsajátítására való nyitottságot preferálják, ezt követi az idegen nyelvek ismerete, illetve a jó kommunikációs és az alkalmazkodó készség. Az interjúk során néhányan egyéb tulajdonságokat is megemlítettek, mint pl. megbízhatóság, számítástechnikai ismeretek, agilitás, megfelelő viselkedés-kultúra (*Czomba* [2005]).

A diplomás pályakezdők a szakmai gyakorlat terén maradnak el leginkább az elvárásoktól, de abszolút értékben is az összes szempont közül a szakmai tapasztalatukra kapták a legrosszabb osztályzatot, illetve a szakértői interjúk is erre világítanak rá (*MKIK-GVI* [2006b]). A szakmai gyakorlat szerepe ezek szerint a szakmai tapasztalatok megszerzése mellett a fiatalok önismeretének fejlesztése. A szakmai tapasztalat esetében hangsúlyozták, hogy annak nem feltétlenül kell a szakmába vágnia, ugyanis a munkáltatók inkább azt várják el, hogy a jelentkező „tudja, hogy mit jelent a munka, hogyan működik egy szervezet, és legyen elképzelése a számára megfelelő munkaköréről.” Az önismeretet, a tudatosságot és a felelősségtudatot általában hiányolták a pályakezdők esetében. Elmarad még a pályakezdők teljesítménye a munkaadók elvárásaitól a szakmai anyagok írásában és az idegennyelv-tudás terén is. Az interjúk során megkérdezett HR szakértők által hangsúlyozottan fontosnak tekintett csapatmunkát illetően azonban elmondható, hogy abban pályakezdők jobban teljesítenek, mint önállóan.

Az *MKIK-GVI* 2009-ben is vizsgálta a diplomás pályakezdőkkel való elégedettséget a versenyszektorban. A felmérés alapján a versenyszférában mind a gazdasági, mind a műszaki végzettségűek körében a precizitás tekinthető a legfontosabb elvárásoknak. Ezt a műszaki végzettséget igénylő munkakörök esetében az önálló munkavégzés, az új készségek elsajátítása, a nagy munkabírás és a szakmai elméleti alapok követi, a gazdasági munkakörök esetében pedig a számítógépes ismeret és gyakorlat, az új készségek elsajátítása, a nagy munkabírás, valamint a kommunikációs készség. A készségek és ismeretek többségében a pályakezdőkkel való elégedettség alacsonyabb fokú volt, mint a munkáltatók elvárásai, főként a precíz és önálló munkavégzés tekintetében. A legkisebb inkonzisztenciát az elvárások és az elégedettség között a vállalkozói szellem tekintetében mérték.

5. KORÁBBI INTÉZKEDÉSEK MAGYARORSZÁGON

Az 1990-es évek elején a demográfiai folyamatoknak köszönhetően összesen 126 ezer fővel nőtt a munkavállalási korúak száma (15-59 éves férfiak, 15-54 éves nők), valamint különböző tényezők a fiatalok munkavállalási lehetőségeinek javulása irányába hatottak, pl. a gyes-t és gyed-et igénybe vevők létszámának növekedése miatt csökkenő ifjúsági munkaerőkínálat-csökkenés, valamint a nyugdíjkorhatáron túl foglalkoztatottak számának mérséklődése, illetve a korhatár előtti nyugdíjazás viszonylag széles lehetősége, valamint a nappali tagozaton tanulók számának növekedése (*Bagó [1997]*). 1990-től azonban csökkent munkaerő-kereslet, ugyanezen év májusában történt meg először, hogy kevesebb volt a betölthető álláshelyek száma, mint a munkakereső. 1995-ben már csak a munkanélküliek számának 5-6 százalékát fedték le a szabad álláshelyek. 1997-ben a munkaügyi szervezetenél nyilvántartott félmillió munkanélküli harmada fiatalabb volt 29 évesnél: a 11 százalékos átlaggal szemben a fiatalok 16 százaléka volt munkanélküli. A 25-29 évesek körében a munkanélküliség átlagos mértékű volt, azonban a szakképzetlen 15-19 évesek esetében elérte a 28 százalékot. E tendenciák miatt a kormányzat foglalkoztatáspolitikai eszközei kezdettől fogva a pályakezdőket is célozták.

Az „1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról”, valamint az állami munkaközvetítő rendszer különböző eszközökkel segítette a fiatalok foglalkoztatását. A törvény tartalmazta a pályakezdők számára nyújtandó munkanélküli segílyt, mely 1996 júliusáig létezett (*Keune [1998]*). Az iskola elhagyását követően 6 hónapig lehetett a segílyért folyamodni, összege a mindenkori öregségi nyugdíj legalacsonyabb összegének 80 százalékáig terjedt (*Bagó [1997]*). Noha 1993-ig nem voltak érvényben aktív munkaerőpiaci intézkedések, melyeket kizárólag a fiatalok számára alakítottak volna ki, a Foglalkoztatási Alapból támogatott munkaerőpiaci képzésben meglehetősen nagy arányban vettek részt a fiatalok: az iskolaelhagyók részesedése 1992 és 1995 között folyamatosan 30 százalék körül mozgott, a 29 év alattiakat tekintve pedig már 70 százalék volt a fiatalok részesedése (*Keune [1998]*, *Bagó [1997]*). További lehetőség volt, hogy a 3 hónapja munkanélküli (pályakezdő) tartós foglalkoztatása esetén a munkáltató kérhette a munkavállaló bére 50-100 százalékos átvállalását legfeljebb 1 éven keresztül. Az ilyen bértámogatásban részesülők közül minden 4-5. pályakezdő, illetve felük 29 alatti volt (*Bagó [1997]*). A közhasznú munkában résztvevők között szintén magas volt a fiatalok aránya (1/3), a munkával kapcsolatos utazási költségtérítésben részesülők 15 százalékát is fiatalok tették ki. A munkaerőpiaci szervezet speciális szolgáltatásokkal segítette a fiatalok elhelyezkedését, melyeket 1993-tól az „Adj esélyt!” programban integráltak. A középfokú iskolások 82 százalékát lefedő program keretei között a munkaügyi kirendeltségek feladata volt az iskolát elhagyók, munkáltatók és szülők információkkal való ellátása az elhelyezkedési, képzési lehetőségekről.

A megyei munkaügyi szervezetek által működtetett TÁJOLÓ program a pályaválasztásban igyekezett segíteni az ifjúságot, három megyében pedig foglalkoztatási információs tanácsadó iroda nyílt ugyanilyen célból. Az adótörvények is hozzájárultak a fiatalok foglalkoztatásának növeléséhez: a társasági adóról szóló törvény szerint például a legalább 6 hónapja regisztrált munkanélküli foglalkoztatása esetén a munkaadó adózás előtti eredménye 12 hónapon át csökkenthető a munkabért

terhelő tb-járulékkal, a magánszemélyek jövedelemadójáról szóló törvény pedig ugyanezt tartalmazza az egyéni vállalkozók esetében, ha olyan munkanélkülit alkalmaznak, aki nem állt velük a megelőző 6 hónapon belül munkaviszonyban. Az utóbbi törvény emellett tartalmazta, hogy oktatási intézménnyel kötött megállapodás vagy tanuló szerződés esetén a vállalkozó minden megkezdett hónap után 3000 (97-ben 6000) forinttal csökkenthette a vállalkozásból származó bevételt. Végül a társasági adóról szóló törvény szerint a szakmunkástanulót foglalkoztató adóalanyok tanulónként 2000 Ft-tal csökkenhették az adózás előtti nyereséget (*Bagó [1997]*). A társasági törvény jelenleg érvényes szabályozása szerint a szakképzésben részt vevő tanuló foglalkoztatása esetén a minimálbér 12 vagy 24 százaléka vonható le az adóalapból, és az a társadalombiztosítási járulékkal csökkenthető a sikeres szakmai vizsgát tett szakképző iskolai tanuló továbbfoglalkoztatása esetén is egy éven keresztül. Ugyanez a rendelkezés az egyéni vállalkozókra is érvényes a személyi jövedelemadóról szóló törvény szerint.

A fiatalok elhelyezkedését segítheti a munkaviszonyban nem állók képzése, amit a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló, 1991. évi IV. tv. 14. §-a és a 6/1996. (VII. 16.) MÜM rendelet 1. § szabályozza. 2006-ig önálló volt és alanyi jogon járt a pályakezdő álláskeresők képzési támogatása, ezt a december 11-i törvénymódosítás építette be a foglalkoztatást elősegítő képzési támogatásba. Ettől kezdve az ezzel járó keresetpótló juttatás gyanánt a minimálbér 60 százalékának megfelelő összege helyett a minimálbér 100 százalékának megfelelő mértékű támogatás megállapítása vált lehetővé (*FSZH [2007]*).

A Munkaerőpiaci Alap decentralizált foglalkoztatási alaprészből finanszírozott képzési támogatás célja, hogy a törvényben meghatározott, a munkaviszonyban nem álló személyeknek a képzését biztosítsa, ha rendszeres foglalkoztatásuk képzés nélkül nem valósítható meg. A támogatás formája lehet keresetpótló juttatás, a képző intézmény által megállapított képzési költség és vizsgadíj, valamint képzéshez kapcsolódó szállás, élelmezés és a helyi illetőleg helyközi utazás költsége.

Az említetteken felül a 2008 január 1-én indult TÁMOP 1.1.2 „Decentralizált programok a hátrányos helyzetűek foglalkoztatásáért” keretében is támogathatók munkaerőpiaci képzések. A programok egyik hátrányos helyzetű célcsoportját a 25 év alattiak képezik. A kiemelt projekt tervezési felhívása (*NFÜ [2007]*) szerint az elhelyezkedés segítése, képzések munkaerőpiaci szolgáltatások nyújtása, vállalkozóvá válás, foglalkozás-egészségügyi és képzési alkalmassági vizsgálatok és az ezekhez kapcsolódó költségek voltak támogathatók. A programban résztvevők 2009-ben a következő aktív eszközökben való részvételhez kaphattak támogatást:

- Képzési támogatás
- Bértámogatás
- Bérköltség támogatás
- Utazási költségtérítés
- Önfoglalkoztatás

Keune [1998] szerint az egyik legjelentősebb intézkedés az általa vizsgált időszakban az volt a fiatal munkanélküliekre vonatkozóan, hogy 1996-ban az iskolát elhagyók munkanélküli segélyét felváltotta egy foglalkoztatási program az iskolát elhagyók számára. A program keretei között a munkanélküli fiatal foglalkoztató cégeknek bértámogatást nyújtottak 270-360 napon keresztül, a munkáltatónak pedig kötelezettséget kellett vállalnia arra, hogy további 3 hónapig foglalkoztatja az adott személyt.

1996-tól a pályakezdők segélyét a pályakezdők elhelyezkedési programja váltotta fel, mely a „pályakezdő munkanélküli” fogalmát már az alacsony iskolai végzettségűekre is kiterjesztette. Ezek közül az egyik a munkatapasztalat-szerzési támogatás volt, mely a pályakezdő foglalkoztatása esetén az őt illető munkabér 50-100 százalékát biztosította a munkaadó számára és egyes esetekben a tb- és a munkaadói járulék is átvállalható volt, legfeljebb 360 napon keresztül (Frey [2002]).

2002-ben a támogatás újabb feltételeként jelent meg, hogy a munkaadó vállalja a pályakezdő legalább a támogatott foglalkoztatás időtartamával megegyező időtartamú továbbfoglalkoztatását és azt, hogy a pályakezdő munkaviszonyát a támogatás folyósítása, valamint a továbbfoglalkoztatás időtartama alatt, működésével összefüggő okból, rendes felmondással nem szünteti meg (Frey [2003]).

Az 1996-ban indult pályakezdők elhelyezkedési programjának másik eleme a foglalkoztatási támogatás volt, mely a cégnél dolgozó gyakornok továbbfoglalkoztatása esetén munkabér legfeljebb 50 százalékát, illetve esetenként egészségügyi hozzájárulást biztosította a munkaadó számára (Frey [2002]). Ez iránt jóval kisebb érdeklődés mutatkozott, és az évek során egyre csökkent az igénybevétele.

2007-től a munkatapasztalat-szerző támogatásokat megszüntették, az kifutó konstrukcióvá vált. Ezt az indokolta, hogy az alább tárgyalt bértámogatással, valamint a Start-program keretében hatékonyan elősegíthető a pályakezdők foglalkoztatása (Frey [2006]).

Az álláskeresők foglalkoztatásának bővítését szolgáló bértámogatást a 1991. évi IV. törvény 16. § és a 6/1996. (VII.16.) MüM rendelet 11.§ szabályozza (FSZH [2010]). 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 munkaképességéből, 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. Az új bértámogatási konstrukció bevezetésével 2007-től néhány támogatási forma megszűnt, néhány pedig beleolvadt az új konstrukcióba. A munkaadóknak nyújtható támogatás feltétele a hátrányos helyzetű személy (álláskereső) foglalkoztatása. Az utóbbiak közé tartoznak azok a pályakezdő álláskeresők, akik 8 hónapig a munkaügyi központ kirendeltsége által álláskeresőként voltak nyilvántartva. A bértámogatás a munkaadó részére a munkabér és járulécai 50 százalékáig, megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatása esetén 60 százalékáig állapítható meg 12 hónapra (Frey [2006]).

Újabb jelentős változtatással járt a pályakezdők támogatása terén a 2004-ben meghozott, 2005-ben életbe lépő, CXXIII. Törvény a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról”.

A törvény szerint az említett három célcsoportba tartozó személyt foglalkoztató munkaadónak az állam – legfeljebb havi 90 ezer forintos bruttó keresetig – utólag visszafizeti a munkaadóknak a társadalombiztosítási járulékok kilenc hónapra számított összegének a felét, ami a kedvezményezett bérplafonnál 13 050 forintot tesz ki 2005-ben. A törvény célcsoportjába tartoznak a 25 év alatti, tanulmányaikat befejező pályakezdő fiatalok, ha még nem volt állásuk (Frey [2005]).

Az említett törvénynek, illetve módosításának (2005. évi LXXIII. Törvény) megfelelően indult el 2005. október 1-jétől a Start-program (Frey [2006]). A START-kártya a pályakezdők foglalkoztatása esetén járulékkedvezmény igénybevételét teszi lehetővé a munkáltató számára az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII törvény szerint. A kedvezményeket és a START-kártyára vonatkozó szabályokat a 2004. évi CXXIII. Törvény tartalmazza. A Start-kártya mellett nyújtott kedvezmények feltételei azóta módosultak, a törvény jelenlegi megfogalmazása szerint „alap- és középfokú végzettséggel rendelkező vagy végzettséggel nem rendelkező pályakezdő fiatal foglalkoztatásakor a [...] társadalombiztosítási járulék összege helyett a foglalkoztatás első évében a bruttó munkabér tíz százalékának, második évében húsz százalékának megfelelő, [...] felsőfokú végzettségű pályakezdő fiatal foglalkoztatásakor a [...] társadalombiztosítási járulék összege helyett a foglalkoztatás első kilenc hónapjában a bruttó munkabér tíz százalékának, azt követő három hónapjában húsz százalékának megfelelő [a] fizetési kötelezettség” a támogatás.⁶ A START-kártya igénylésére a 25-ik, felsőfokú végzettséggel rendelkezők esetén a 30-ik életévüket be nem töltötték jogosultak. A kedvezmény a minimálbér legfeljebb másfélszeresét kitevő keresetig érvényesíthető 25 éven aluliak foglalkoztatása esetén, felsőfokú végzettségűeknél pedig – 30 éves korig – maximum a minimálbér kétszereséig. Ez azonban nem jelenti azt, hogy a pályakezdők keresetének felső határa korlátozva volna (Frey [2006]). A 2010. január 1-ét követően kiváltott START-kártyák esetén már a munkaerőpiaci járulék esetén is érvényesítheti a munkáltató a kedvezményt.⁷ Ezzel egy időben azonban a felsőfokú végzettségűek jogosultsági idejét 2-ről egy évre csökkentették (NFSZ [2011a]).

A 2004. évi CXXIII. törvényben egy új kategória is megjelent, ez az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony. Ilyet csak diplomás fiatal létesíthet, a felsőfokú végzettség megszerzését követően egy alkalommal, legalább kilenc hónapra, illetve legfeljebb egy évre. Az ösztöndíjas nem tölthet be önálló munkakört, de foglalkoztatása munkaviszonynak számít, amelynek a végén az ösztöndíjas szakmai segítőtje ajánlólevelet ad az ösztöndíjas munkatapasztalat-szerzéséről. Az ösztöndíjas munkáltatóját is megilleti a pályakezdő fiatalok foglalkoztatása esetére megállapított járulékkedvezmény. Ebben az esetben nem feltétel, hogy az ösztöndíjas a 25. életévét ne töltse be, és a jogalkotó nem kívánja meg a továbbfoglalkoztatást sem (Frey [2005]).

⁶ Korábban a pályakezdő fiatal foglalkoztatásának első évében a járulékalap 15 százalékát, a második évben pedig annak 25 százalékát kell megfizetnie (Frey [2006]).

⁷ <http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=21110>

Az ösztöndíjasokat foglalkoztatók tb-járulék kedvezményén túl a központi közigazgatási szervek és azok területi szervei – a kormány 1158/2004. (XII.28.) sz. határozata alapján – további, legfeljebb 45 ezer forintos, 9 hónapra szóló támogatást vehettek igénybe, amennyiben az engedélyezett létszámuk 1,5 százalékát meghaladó létszámban foglalkoztattak ösztöndíjast (Frey [2005]). Ezt nagyon kevesen vették igénybe, mivel nem volt tiszta, hogy a gyakornok nem számít bele az engedélyezett költségvetési létszámkeretbe.

Szakmai képzettség, illetve a szakképzés megkezdéséhez szükséges kompetenciák megszerzését támogatta a 2006-ban EU társfinanszírozással indult „Lépj egyet előre!” program. A program keretében támogathatók voltak a legfeljebb alapfokú iskolai végzettséggel rendelkezők, az (érettségizett) szakképzetlenek, az elavult szakmával rendelkezők, továbbá a olyan szakképzettek, akik szakmájukra ráépülő magasabb szintű képzettséget szerezhetnek (FSZH [2010]). A szakmai képzések kizárólag az egyes régiók hiányszakmaiban indultak.

A programban eredetileg alapfokú képzettségűeknek nyújtottak képzést és megélhetési támogatást, 2009-től a program újabb szakaszának elindulásával az ápolási díjban részesülő középfokú végzettségű felnőtteket is támogatták (NFSZ [2011b]).

A részmunkaidős foglalkoztatás támogatásáról szóló 70/2009. (IV. 2.) Korm. rendelet 2–3. §-a alapján vezették be a szakképzettséggel rendelkező pályakezdők munkatapasztalat-szerzésének támogatását (NFSZ [2011c]). A támogatás annak a munkaadónak állapítható meg, aki/amely vállalja a szakképzettséggel rendelkező pályakezdő álláskereső munkaviszony keretében történő foglalkoztatását napi legalább négy órás munkaidőben, legalább 365 nap időtartamra (foglalkoztatási kötelezettség). A támogatás legfeljebb egy évig vehető igénybe, összege pedig a szakképzettséggel rendelkező pályakezdő álláskereső bruttó munkabére és járulékainak 50–100 százalékig terjedhet. Folyósításához a munkavállaló oldalon többek között teljesülnie kell annak, hogy az álláskeresőként történő nyilvántartásba vételétől számított legalább 90 napig a munkaügyi központtal együttműködjön.

6. A HAZAI PROGRAMOK EREDMÉNYEI

Az 1991 és 1996 között működő „pályakezdők munkanélküli segélye” passzív eszköz volt, s a legtöbb tanulmány úgy találja, hogy ezek kevésbé ösztönöznek a foglalkoztatásba való belépésre (ld. lentebb). Emellett *Frey* [2002] írja, hogy a támogatást csak közép- és felsőfokú végzettséggel rendelkezők kaphatták meg. Ezáltal a legalacsonyabb iskolai végzettségű pályakezdők nem kaphattak segélyt és nem regisztráltatták magukat a munkaügyi szervezetnél. Így a legveszélyeztetettebb rétegből sokan nem juthattak segítséghez elhelyezkedésük érdekében sem. Később a pályakezdők segélyezésének megszüntetése látványosan éreztette hatását: már 1996-ban több mint 15 százalékkal csökkent a regisztrált pályakezdő munkanélküliek átlagléttszáma, és ez a tendencia a következő években is folytatódott (*Frey* [2002]).

Az 1996-ot követően több mint 50 százalékkal nőtt az aktív munkaerőpiaci eszközökben résztvevők száma az egy évvel korábbihoz képest. Ezen belül a munkatapasztalat-szerző foglalkoztatásban az előző évi négyszeresére (11 ezer főre), a gyakorlati foglalkoztatásban pedig közel másfélszeresére (4,7 ezerre) emelkedett a létszámuk *Frey* [2002]). Kérdéses azonban, hogy később az aktív programok megfelelően célozták-e a hátrányos helyzetűeket. Mint láttuk, a fiatalok között az alacsony és középszintű végzettséggel rendelkezők jelentik a hátrányos helyzetű csoportokat, míg a felsőfokú végzettségűeknek nincsenek súlyosabb problémái az elhelyezkedéssel. Noha a Start-programmal kapcsolatban ilyen jellegű elemzést nem találtunk, a 2007-ben kifutó munkatapasztalat-szerző támogatásra, mely addig a legnagyobb „méretű” eszköz volt, s 2006-ban pályakezdők közel 60 százalékát koncentrálták⁸ (*FSZH* [2007]).

A munkatapasztalat-szerző támogatás mellett foglalkoztatottak legnagyobb csoportját a főiskolát, egyetemet végzettek tették ki (31,7 százalék), szakközépiskolai, technikai végzettséggel valamivel kevesebben rendelkeztek (27,7 százalék) (*FSZH* [2007]). A szakmunkásképző iskolát, szakiskolát végzettek aránya 18,8 százalék a legfeljebb 8 általánossal rendelkezőké pedig mindössze 7,8 százalék volt a résztvevők között. Ez alapján elmondható, hogy ez a 2006-ig működő támogatási forma a pályakezdők közül a legrosszabb helyzetben lévők munkatapasztalat-szerzési problémáit kevésbé kezelte, miközben, mint fentebb láttuk, az alacsonyan képzetteknek feltehetően sokkal többet számít a munkatapasztalat, s ezért a támogatásra is jobban rászorulnak.

Noha a későbbi elhelyezkedésre pozitív hatással volt a gyakorlati képzés helyén történő foglalkoztatási program, ez iránt lényegesen kisebb érdeklődés mutatkozott. Ezt jól szemlélteti, hogy a támogatás igénybevétele az idő előrehaladtával egyre csökkent, főként a kedvezőtlen támogatási feltételek miatt. Nem tette vonzóvá a munkatapasztalat-szerző támogatással összehasonlítva, hogy míg az utóbbi esetében a pályakezdők részére járó munkabér 50-100 százaléka lehetett a támogatás, és egyes esetekben a bért terhelő tb- és munkaadói járulék is átvállalható volt, a gyakorlati képzés helyén foglalkoztatott fiatalok esetében ez maximum a legkisebb havi munkabér felét tehetette ki (*Frey* [2002]).

⁸ Ez mintegy 18 ezer fiatalt jelentett.

A programok azonban eredményesnek voltak azonban tekinthetők a fiatalok későbbi elhelyezkedését illetően (Frey [2002]). A pályakezdő fiatalok foglalkoztatását segítő új támogatási formák követéses vizsgálatára első alkalommal 1997. második felében került sor. A vizsgálat szerint az egyéves foglalkoztatást követően a fiatalok normál munkába állási arányai a munkatapasztalat-szerző foglalkoztatásnál közel 66 százalék, a munkaadónál végzett és ott továbbfoglalkoztatott fiatalok esetében pedig 72 százalék volt. A későbbiekben ugyan érzékelhetően csökkent az előbbiből kikerült fiatalok véglegesítési aránya (a gyakornokoké eközben még nőtt is), a foglalkoztatást segítő programok azonban így is jelentős mértékben hozzájárultak ahhoz, hogy a fiatalok a támogatás befejezésével normál, nem támogatott állásokba kerüljenek (Lázár–Sziklai–Varga [2001], idézi Frey [2002]). A továbbfoglalkoztatási arányok a pályakezdőknek szóló két támogatási forma esetében 2001 és 2005 között is hasonlóan⁹ alakultak (Frey [2007]). Ezek az elhelyezkedési arányok lényegesen jobbak például a 2001-2005 között képzésből kikerültekénél (mindvégig kevesebb mint 50 százalék), valamint a rendkívül rossz továbbfoglalkoztatási aránnyal rendelkező közhasznú foglalkoztatásnál (1-1,5 százalék). Emellett az említett években 60 százalék körül alakuló, bértámogatás esetén történő továbbfoglalkoztatásnál is jobbnak bizonyultak a pályakezdők programjának eredményei (Frey [2007]). Kérdéses azonban, hogy a munkatapasztalat-szerzési támogatások esetében a fenti, jónak nevezhető munkába állási arányok milyen képzettségi szintek mellett hogyan alakultak, ugyanis, mint a későbbi adatokon látszik, annak fő kedvezményezettjei a közép- és felsőfokú végzettségűek voltak.

Érdeemes megvizsgálni, hogy a többi jelentős aktív munkaerő-piaci eszközben milyen mértékben részesültek a fiatal pályakezdők. Az FSZH [2009a] adatai szerint a munkaerő-piaci képzéseket befejezők között 2008-ban magas volt a fiatalok aránya: 20,9 százalék, míg az álláskeresők közötti arányuk 16 százalék volt. Ennél is magasabb volt a részesedésük a bértámogatásban (29,7 százalék), azonban a vállalkozóvá válási támogatást és a közhasznú foglalkoztatást illetően elmaradt a részesedésük az álláskeresőkön belüli arányukhoz képest.

Egy évvel később munkaviszonyban nem állók képzésében a 2009. év folyamán összesen 53,6 ezer vett részt (TÁMOP 1.1.2-vel együtt), a korcsoportos adatok pedig azt mutatják, hogy a képzések résztvevőinek egyharmada a 25 év alatti– korosztályokba tartozik (33 százalék) (FSZH [2010]). Az adatok tehát növekedést mutattak a 2006-2007-es arányokhoz képest a fiatalok javára, ezekben az években ugyanis a munkaviszonyban nem állók képzési programjában részt vettek 24,7 százaléka került ki a pályakezdők közül (FSZH [2008]). A TÁMOP 1.1.2 képzési programjában részt vettek belüli a fiatalok aránya 26,9 százalék, ez lényegesen alacsonyabb, mint az egy évvel korábbi részesedésük (36,3 százalék) (FSZH [2009b] [2010]).

Megemlítendő azonban, hogy az FSZH [2010] szerint a 2009-ben a munkaviszonyban nem állók képzésében érintettek között legnagyobb arányban (40,5 százalék) érettségivel rendelkező álláskeresőket voltak, ez 17,3 százalékponttal magasabb, mint regisztrált álláskeresők között ennek az iskolázottsági csoportnak az aránya. Ugyancsak túlréprezentáltak a képzésben a diplomások a regisztrált álláskereső diplomások arányához viszonyítva. Ezzel szemben az alacsonyabb iskolázottsági csoportok aránya kisebb képzésben, a legfeljebb 8 általánossal rendelkezők aránya 10,0 százalékponttal, a szakmunkás végzettséggel rendelkezők aránya 9,1 százalékponttal kisebb, mint a regisztrált álláskeresők közötti arányuk.

⁹ A munkatapasztalat-szerzési támogatás esetében 64,5 és 67 százalék, a foglalkoztatási támogatás esetében 70,9-78,4 százalék között.

2009-ben a bértámogatásban résztvevők között a 25 év alattiak létszámának aránya támogatottak 25,8 százaléka volt (*FSZH* [2010]), ez lényegesen nagyobb, mint a korcsoport részesedése az álláskeresőknél, mely a KSH adatai alapján 18,8 százalék.¹⁰ Az *FSZH* [2009b] egy évvel korábbi adatai szerint a 25 év alatti pályakezdők részesedése a foglalkoztatást bővítést szolgáló („új”) bértámogatásokban 22,4 százalék, az általában vett bértámogatásokban résztvevők aránya pedig 30 százalék volt. Ezeket az arányokat összehasonlítva a munkanélkülieken belül a fiatalok arányával, amely a KSH adataival számolva 2008-ban hozzávetőlegesen 18,5 százalék volt, elmondható, hogy az egyes eszközökön belül a részesedés általában meghaladja a 25 év alatti munkaképes korúak munkanélkülieken belüli részesedését. A bértámogatásban részesülők között 2009-ben még inkább alulreprezentáltak voltak az általános iskolát vagy kevesebbet végeztek, mint a munkaerő-piaci képzések esetében. A szakmunkásképzőt végeztek aránya a bértámogatásban részesülők között már megközelíti az álláskeresőknél, az érettségivel rendelkezők felülreprezentáltsága pedig lényegesen kisebb volt. A felsőfokú végzettséggel rendelkezők nagyjából hasonló arányban részesedtek ebben az eszközben, mint a képzési támogatásban (*FSZH* [2010]).

Korábbi adatokat vizsgálva azt találjuk, hogy a fiatalok részesedése az aktív eszközökben a fiatalok részesedése jóval 20 százalék alatt volt, az *FSZH* [2007] arról írt például, hogy aktív eszközök összes résztvevői között 2005-ről 2006-ra 13,5 százalékról 15,9 százalékra nőtt a pályakezdő fiatalok aránya, ami ekkor még nem haladta meg a KSH adatai szerint a fiatalok munkanélküliségbeli 20,2 százalékos részesedését. Ezzel szemben 2009-ben már 26,9 százalék volt a 25 év alattiak részesedése a decentralizált foglalkoztatási alapról és a TÁMOP 1.1.2-ből finanszírozott aktív eszközökben (*FSZH* [2010]), tehát lényegesen növekedett a korcsoport részesedése.

A nem pályakezdő álláskeresőkhöz viszonyítva kedvezőbbnek mondható a fiatalok aktiválási aránya is. Ez azt mutatja, hogy a célcsoport álláskeresőinek hány százaléka vett részt az aktív munkaerő-piaci programokban az adott időszakban. 2006-ban az elhelyezkedni nem képes pályakezdő fiataloknak átlag 22,8 százaléka, a nem pályakezdő álláskeresőknél 11,7 százaléka került be a munkaerő-piaci képzést, illetve különböző, támogatott foglalkoztatást biztosító aktív programokba (*FSZH* [2007]). Ehhez az is hozzájárult azonban, hogy 2001 és 2006 között több mint 40 ezer fővel csökkent azon személyek száma, akik aktív munkaerő-piaci eszközökhöz kapcsolódó támogatásban részesültek, eközben azonban a pályakezdőknek szóló eszközökben való részvétel növekedett. Emiatt az időszakban a pályakezdő eszközök aktív eszközökön belüli aránya is 6,8-ról 12,6 százalékra nőtt 2001 és 2006 között (Frey [2007]). Ehhez hozzájárult a Start-program sikere is: 2005. október 1. és 2006. december 31-e között 44 613 fiatal igényelte a kártyát, és 10 318 munkáltató 15 261 pályakezdőt foglalkoztatott Start kártyával (Frey [2007]). Zárójelben Frey megjegyzi, hogy 2007 közepén az addigi több mint 55 ezer igénylő egyharmada felsőfokú végzettséggel rendelkezett (uo.).

Frey [2007] 2001 és 2006 között vizsgálta az aktív munkaerő-piaci eszközök megyei alkalmazását, ugyanis a decentralizált foglalkoztatási alap forrásait a megyék között a hátrányos munkaerő-piaci helyzet kritériuma szerint allokálják. Az egyes megyékben a vizsgálat szerint az eszközök felhasználása többnyire magyarázható a munkaerő-piaci helyzettel: például a képzéseket a relatíve jó helyzetű megyékben

¹⁰ KSH Stadat 2011.06.21-ei állapot szerint

alkalmazzák nagyobb arányban, míg a közhasznú foglalkoztatásnak „utolsó mentsvár” szerepet szánunk ott, ahol a piacon nem kínálnak más munkalehetőséget. A pályakezdekők elhelyezkedését segítő programok estében is érzékelhető, hogy a kedvező munkaerő-piaci helyzetben lévő megyékben (például a fővárosban és Pest megyében) a fiatalok nagy része támogatás nélkül is el tudott helyezkedni, azonban a magas munkanélküliséggel sújtott Szabolcsban, Hajdú-Biharban és Nógrád megyében az aktív eszközökben részt vevők jelentős részét érintette a munkáltatók számára a fiatalok felvételéért folyósított támogatás (Frey [2007]). A pályakezdekők elhelyezkedését elősegítő támogatások és az egyéb támogatások nőttek a munkanélküliségi ráta növekedésével (pozitív korreláció), illetve negatív korreláció volt tapasztalható a képzési és a pályakezdekőknek szóló támogatások között.

7. A KÜLFÖLDI PROGRAMOK ÁTFOGÓ ÉRTÉKELÉSEI

Quintini és Martin [2006] szerint (*Martin és Grubb* [2001], illetve *Betcherman et al.* [2004] alapján) az egyes programok esetében megnevezhetőek azok a közös jellemzők, amik elősegítik a sikerességet. Ilyen például a korai cselekvés: a munkanélküli fiatalok munkatapasztalat híján többnyire nem jogosultak a segélyre, ezért az OECD-országok egy része már korán életbe lépő, fiatalokat segítő programokkal állt elő. A munkakeresést segítő programok általában sikeresebbnek bizonyultak a költséghatékonyságot, illetve a keresetet és foglalkoztatást illetően, a foglalkoztatási és bértámogatások pedig szintén pozitív eredményekkel zárultak. Utóbbiak esetében negatívnak tekinthető azonban, hogy a hosszabb távú foglalkoztatás tekintetében ez a programok már nem teljesítettek olyan jól. A képzési programok esetében természetesen fontos, hogy azokat a helyi és nemzeti munkaerőpiaci keresletnek megfelelően alakítsák ki, és biztosítsák a magánszektor részvételét benne. A képzések során elengedhetetlen az oklevelek kritériumainak szigorú ellenőrzése, mely a hatóságok és társadalmi partnerek jelenlétét feltételezi minden szinten. A programok megfelelő célzottsága is fontos: a tizenévesek esetében még az iskolában maradási célszerű támogatni, a fiatal felnőttek esetében a munkatapasztalat szerzése a fontosabb. A szigorú munkakeresési feltételek azt segíthetik elő, hogy a munkanélküliségből az egyének korán kilépjenek, ahogyan az ausztrál Kölcsönös Kötelezettség esetében tapasztalható volt. Azok a programok, amelyek kombinálják a szolgáltatásokat és átfogó „csomagot” nyújtanak, általában sikeresebbnek bizonyultak.

Kluve [2006] több mint 100 olyan tanulmányt foglal össze, ami az aktív munkaerőpiaci programokat értékeli, az előbbiekhöz hasonló következtetésekre jutva. A munkanélkülieknek nyújtott szolgáltatások és a munkanélküli segély feltételei elmulasztásának szankciói hatásos intézkedéseknek bizonyultak, és szintén eredményesek voltak a magánszektorra ösztönző programok (pl. bértámogatások). A képzési programok vegyes, de mérsékelt pozitív eredményt mutatnak, azonban lényegesen, 40-50 százalékkal kisebb eséllyel van pozitív hatásuk, mint például a szolgáltatásoknak és a szankcióknak. A közsférában történő foglalkoztatásnak általában ennél is 30-40 százalékkal kisebb eséllyel vannak pozitív hatásai jövőbeli foglalkoztatást illetően. A szerző szerint egyedül a program „típusa” volt szignifikáns hatással arra, hogy maga a program mennyire volt sikeres. Egyéb tényezők, mint például a kérdéses ország vagy az elindítás időpontja, a makrogazdasági környezet, valamint a munkaerőpiac különböző indikátorai nem játszottak nagy szerepet, egyedüli kivételt képeztek a szigorú elbocsátási szabályok, de ezek hatása is lényegesen kisebb a program típusánál. Figyelemre méltó ezen kívül, hogy a kifejezetten fiatal munkavállalókat célzó programok esetében 40-60 százalékkal kisebb volt a pozitív hatások valószínűsége, mint a felnőtteket is célzó programoknál.

8. MÁS ORSZÁGOK INTÉZKEDÉSEI A FIATALOK FOGLALKOZTATÁSÁNAK NÖVELÉSÉRE

8.1. Minimálbér fiatalok számára

Bizonyos országokban a fiatalok foglalkoztatásának növelésére külön minimálbért vezettek be a fiatal dolgozók számára (*Quintini és Martin* [2006]). Így például Franciaországban a 17-18 éves korúak számára a foglalkoztatás első 6 hónapjában a minimálbér 90 százaléka is fizethető. Lengyelországban a fiatalok minimálbére a foglalkoztatás első évében a teljes összeg 80 százaléka lehet, ami a második évben 90 százalékra nő. A szub-minimálbéreknél azonban megvan az a veszélye is, hogy csökkenti a munkára való ösztönzést az érintettek számára.

8.2. Duális képzési rendszer

A duális szakképzési rendszerekben az iskolai és a munkahelyi képzést egyszerre alkalmazzák. A munkahelyi képzés kötelező részét képezi az oktatásnak, és többnyire a kötelező oktatást követően kerül rá sor. Ilyenkor általában a tanulók munkaviszonyt létesítenek a foglalkoztatóval, miközben a hét 1,5-2 napján formális oktatásban vesznek részt. Ezek a rendszerek sikeresnek bizonyultak a fiatalok foglalkoztatásának növelésében például Németországban, Dánia és Svájcban (*Quintini és Martin* [2006]). A német rendszerben a munkaadók nincsenek kötelezve arra, hogy gyakornokokat fogadjanak, azonban amennyiben így tesznek, engedélyezniük kell a hét bizonyos számú napján az iskolalátogatást a tanulók számára, bizonyos nagyobb cégek pedig már saját maguk nyújtják az iskolai képzést is. A képzést csak a megfelelő oklevéllel rendelkező tanárok nyújthatják, annak tartalma pedig foglalkozásonként szabályozva van. A különböző tanulmányok rámutatnak, hogy a különböző intézményi és strukturális tényezőkre való kontrollálás esetén is a gyakornoki képzés csökkenti a valószínűségét a karrier kezdetekor bekövetkező munkanélküliségének azáltal, hogy közelebb hozza a képzést a munkaerőpiaci kereslethez (*Ryan* [2001] és *Steedman* [2005]). A hosszú távú foglalkoztatás és a jövőbeli bérek tekintetében azonban az eredmények már változóak (*Ryan* [2001]). A rendszer problémái azonban az ezredfordulót követően felerősödtek, ugyanis a munkaadók egyre kevesebb gyakornoki helyet kínáltak. Egyfelől a gyakornoki helyek száma is erőteljesen függ a gazdaság teljesítményétől, másfelől a helyek számának csökkenésében közrejátszhat a cégek nagymértékű specializációja, amely miatt már nem képesek a megadott feltételekhez igazodó, átfogóbb képzéseket biztosítani. A kis- és közepes vállalkozások a gyorsan változó piaci feltételek mellett túl hosszúnak találják a 3 éves képzési időket, valamint a képzéssel járó felelősséget. Németországban ezért 2004-ben a munkaadókkal szociális párbeszéd keretei között egy nemzeti paktumot írtak alá a képzés és a fiatal képzett dolgozók érdekében. A megegyezés szerint a kormány megígérte, hogy képzési rendszer jobban fog illeszkedni a munkaadók igényeihez a munkaadók pedig ígéretet tettek a megfelelő mennyiségű gyakorlati hely biztosítására. Ennek eredményeképpen indult el például a Jobstarter program, ami a finanszírozást nyújt az innovációhoz és a szakképzés fejlesztéséhez, illetve növeli képzési helyek kínálatát a vállalatok képzésre való motiválásán keresztül.

8.3. Kölcsönös kötelezettség

Ausztráliában a Kölcsönös Kötelezettség (Mutual Obligation) politikája szerint a 18-24 évesek kötelesek valamilyen további tevékenységet végezni a munkanélküli segélyen töltött minden 6 hónapot követően, illetve 6 hónapon át minden 12 hónapért, amin keresztül segélyt kapnak (*Quintini és Martin* [2006]). A szükséges tevékenységek közé tartozik például a részidős munka, önkéntes munka, oktatásban vagy képzésben való részvétel, illetve részvétel egy közösségi foglalkoztatási programban („Munka a segélyért” – „Work for the Dole” program). Amennyiben ezt nem teszik meg, az a segélyezés megszüntetését eredményezheti. A „Munka a segélyért” program hátránya az értékelések szerint például az, hogy csökkenti a munkanélküliségből való kilépés valószínűségét a programban való részvétel során (*Borland és Tseng* [2004]). Ezt azzal magyarázzák, hogy a program nem a foglalkoztatási eredményre fókuszál, illetve korlátozott a magánszektor részvétele a Kölcsönös Kötelezettséghez kapcsolódó lehetőségek között. A program keretében ugyanis kritérium, hogy olyan munkát ajánljanak, ami nem versenyez a magánszektorban található munkákkal. Ennek az eredménye az, hogy a program nem járul hozzá a résztvevők foglalkoztathatóságához, hiszen készségeket nem igénylő munkákat favorizál.

8.4. New Deal for Young People

Az Egyesült Királyságban 1998-ban vezették be a „Fiatalok New Deal”-jét, melynek célcsoportját azok a fiatalok képezték, akik 6 hónapon keresztül folyamatosan igényelték a munkanélküli segélyt, azonban egyes csoportok számára lehetőség van a korábbi belépésre is (*Quintini és Martin* [2006]). Az első négy hónapon keresztül egy személyes tanácsadó foglalkozik a munkakeresővel, melynek során egyéni tervet dolgoznak a foglalkoztathatóságára. A négy hónap elteltével azok az álláskereső, akik nem találtak nem támogatott munkát, négy opció közül választhatnak: támogatott munka, teljes idejű oktatásban és képzésben való részvétel, munka az önkéntes szektorban vagy egy környezetvédelmi különítménynél. Amennyiben az adott személy nem talál munkát, ismét felveheti a segélyt, és egy „átkísérő” (Follow-Through) időszak következik, mely során folytatódik a segítségnyújtás az álláskereső terén, újból választható valamelyik fentebb vázolt lehetőség, illetve bizonyos esetekben visszatérhetnek a személyes tanácsadóhoz. A program során folyamatosan érvényesek a munkanélküli segélyre vonatkozó szabályok, tehát pl. az a követelmény, hogy az illető aktívan keressen munkát. További eszköze a programnak, hogy a munkaadók aktív részvételére épít, akik szerződés keretében vállalják az adott személyek egyenlő feltételek melletti foglalkoztatását és formális képzését, valamint az időszak lejártát követően lehetőség szerint a továbbfoglalkoztatását. Ezért cserébe a munkaadók támogatást kapnak.

Az NDYP különböző értékei általában pozitív hatásokat azonosítottak a programot illetően. *Wilkinson* [2003] megállapításai szerint a program eredményeként a munkanélküliség a férfiak körében 30 ezer, a nők körében 9 ezer fővel csökkent. Hosszabb távon nyomon követve az eredményeket a munkanélküliség csökkentésének valószínűsége kisebb, ugyanis több résztvevő újból igényelte a segélyt. Mások úgy találták, hogy a személyes tanácsadást követően 20 százalékkal nagyobb az esélye annak, hogy az illető munkát talál, főleg a támogatott foglalkoztatási lehetőségnek köszönhetően (*Blundell et al.* [2001]). A brit Nemzeti Társadalomkutatási Központ

felmérése alapján a fiatalok szerint az NYDP sikere a személyes tanácsadóval való kontaktusban rejlik, valamint az is fontos, hogy az embereket nem kényszerítik bele valamilyen állás elfogadásába, hanem a hozzájuk illőt keresik. Néhány kutató viszont azt kifogásolta, hogy azok a fiatalok, akik esetében különösen nagy a visszatérő munkanélküliség kockázata, általában azokat a lehetőségeket választják, amik kevésbé valószínűsítik a nem támogatott munka megtalálását (*Quintini és Martin [2006]*).

9. A VÁLSÁG HATÁSA A FIATALOK FOGLALKOZTATÁSÁRA

9.1. A válság hatásai az OECD-ben és Magyarországon

Scarpetti, Sonnet és Manfredi [2010] tanulmánya alapján összefoglalhatóak azok a világgazdasági válság azon tényezői, amelyek hatással voltak a 15-24 éves korú fiatalok munkanélküliségére. A fiatalok munkanélkülisége az OECD országokban valamelyest csökkent 1995-97 és 2005-07 között (16 százalékról 14,4 százalékra), de az egyes országok között a trendeket illetően meglehetősen nagy eltérések voltak, hiszen egyes országokban a fiatalok munkanélküliségének növekedése volt jellemző. A válság rendkívül súlyosan érintette a fiatalok foglalkoztatását, 2009 negyedik negyedévére az OECD-ben a munkanélküliségi rátájuk két év alatt 5,9 százalékkal 18,8 százalékra növekedett, ami jóval nagyobb, mint ugyanezen időszak alatt a teljes munkanélküliség növekedése (2,5 százalék). Magyarországon a válság hatása még erősebb volt, ugyanis a fiatalok munkanélkülisége a két év alatt több mint 8 százalékkal növekedett. A szerzők több tényezőt felsorolnak, melyek miatt a fiatalok foglalkoztatását a gazdasági ciklus változása erősebben érinti, különösen néhány közép- és kelet-európai országban. Ilyen például az, hogy a fiataloknak aránytalanul nagy a jelenléte azok között, akik ideiglenes munkát vállaltak, valamint nagymértékben koncentrálnak az olyan ciklikusan érzékeny ágazatokban, mint az építőipar. A krízis miatt azok a fiatalok is nehézségekkel nézhetnek szembe, akik egyébként jobban teljesítettek. Amennyiben sikertelen az iskolából a munkába való átmenet, a fiatalkori munkanélküliség általi károk hozzájárulhatnak ahhoz, hogy kialakuljon egy elveszett generáció, mint a 90-es évekbeli Japánban. Egyes országokban a válság hatásainak leküzdésére ezért a fiatalok munkaerőpiaci beilleszkedését segítő további intézkedéseket vezettek be (*Scarpetti, Sonnet és Manfredi* [2010]).

Magyarországon a fiatalok közül a 15-19 évesek, illetve a 20-24 évesek közül a pályakezdők éltek meg legrosszabbul a válságot, és elmondható, hogy a fiatalok összességében nagyobb állásvesztéssel éltek a recessziót, mint az idősebb korosztályok tagjai (*Bálint, Cseres-Gergely, Scharle* [2010]). Ennek oka, hogy a vállalkozások leggyakrabban a munkaerő-bővítés visszafogásával alkalmazkodnak a csökkenő kereslethez, és ez hazánkban sem volt másépp. Míg a 15-64 éves, legjobb munkavállalási korú népesség egészének foglalkoztatási rátája 2007 és 2009 között 57,3 százalékról 55,4 százalékra esett vissza, a 15-24 évesek amúgy is alacsony, 21 százalékos foglalkoztatási rátája ugyanebben az időszakban 18,1 százalékra esett vissza.¹¹ Ez azt jelenti, hogy míg a teljes 15-64 éves népességben 3,31 százalékkal csökkent, a fiataloké 13 százalékkal. Figyelembe kell vennünk azonban, hogy 1999 és 2007 között változó mértékben ugyan folyamatosan csökkent a 15-24 éves népesség foglalkoztatási rátája 34,1 százalékról 21 százalékra, 2003 és 2004 között például kimagasló 3,1 százalékponttal, ami 11,6 százaléknak felel meg. Azonban a válság beköszöntével a fiatalok munkanélkülisége is átlagnál erőteljesebb növekedett, különösen a fiatal férfiak esetében, de 2010. I. negyedévében a romlás lassulni látszik (*Bálint, Cseres-Gergely, Scharle* [2010]).

¹¹Forrás: KSH STADAT http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf016b.html , 2011.06.22 szerinti állapot

9.2. Intézkedések a válság kezelésére

Az Egyesült Királyságban a „Fiatal személyek garanciája” (Young People’s Guarantee) nevet viselő intézkedés minden olyan 25 évet be nem töltött személynek munkát, képzést vagy „Community Task Force”-ban végezhető munkát garantál, aki több mint egy éve igényli a munkanélküli segítyt (Scarpetti, Sonnet és Manfredi [2010]). Ennek tárgyát egyfelől a létező munkakínálat, másfelől a Future Jobs Scheme keretében a helyi hatóságok és a harmadik szektorba tartozó csoportok által kínált munkák képezik. A CareFirst program emellett 50 ezer képzői helyet ajánl fel a szociális gondoskodásban a több mint egy éve nem dolgozó fiataloknak.

Az USA-ban a 2009-es „Helyreállítási törvény” (Recovery Act) a szövetségi kormány támogatást nyújt az egyes államoknak, hogy azok kiterjeszthessék a munkanélküli segítyt a rövid munkavállalói történettel rendelkezőkre és más csoportokra (uo.). A már létező, adókedvezmény-programot kiterjesztették a munkaerőpiacról „leváló” 18-24 éves fiatalokra, illetve növelték a fiataloknak szóló építőipari képzési programok forrásait. Szintén növelték az ún. Job Corps központokra elkülönített forrásokat, amelyek lakóhelyi képzési programokat nyújtanak a fiataloknak. A különböző foglalkoztatási kezdeményezésekre összesen 3 milliárd dollárt szántak, ezekből pedig a várakozások szerint a fiatal munkanélküliek is nagymértékben részesedtek.

A holland községeknek 2009 szeptembere óta kötelessége, hogy a szociális támogatásért folyamodó 18 és 27 év közöttieknek munkát, képzést, vagy a kettőt kombináló, személyre szóló ajánlatot tegyenek (uo.). A középfokú végzettséggel rendelkezőket arra kívánják ösztönözni, hogy képzésen vegyenek részt, ezért ha ezt elutasítják, akkor csak csökkentett mértékű segítyt kaphatnak.

A francia „Cselekvés a fiatalságért” (Agir pour la jeunesse) stratégia alapján a gyakornokok felvételét támogatták az egyes vállalatoknál, a 2010 júniusáig felvett gyakornokok után egy évig nem kellett fizetnie a vállalatnak társadalombiztosítást (uo.). Emellett külön összeggel is támogatják a gyakornokok felvételét a kis- és közepes vállalkozások esetében, valamint olyan szerződéseket is támogatnak egyszeri összeggel, mely alapján a vállalatok formális képzést is nyújtanak a felvett dolgozóknak. Támogatják emellett a gyakornokból állandó dolgozóvá válást is, minden egyes ilyen szerződés után 3000 eurót fizetett a vállalatoknak a francia állam 2009 szeptemberéig. Ezek mellett az állam további képzéseket finanszíroz annak érdekében, hogy a hátrányos helyzetű fiatalok is képzettséget szerezhessenek, a magánvállalatoknál elhelyezkedésükhöz is támogatást nyújt, valamint a közsférában is növeli a munkaszerződések számát.

Magyarországon 2009 elején, az OECD-ben szinte egyedülálló módon, még egyáltalán nem vetettek be olyan akítv eszközöket (pl. képzés), amelyek a gyengébb elhelyezkedési eséllyel rendelkezőket, így például a szakképzetlen fiatalokat segítik (Elek és Scharle [2010]). Később elindult az OFA *Új kilátások* programja, melynek keretében a munkáltatók pályázhattak támogatásra. A programban a válság miatt veszélyeztetett helyzetben lévők foglalkoztatása, valamint a számukra nyújtott szolgáltatások voltak támogathatók. A munkaügyi szervezet létszámkapacitása 2009-ben egyenesen csökkent, szemben a legtöbb európai országgal.

HIVATKOZOTT IRODALOM

- BAGÓ JÓZSEF [1997]: A fiatalok foglalkoztatásának helyzete, munkanélküliségük csökkentésének lehetőségei, Esély. 1. 18–29.
- BAJNAI BLANKA - HÁMORI SZILVA - KÖLLŐ JÁNOS [2008]: A magyar munkaerőpiac néhány vonása – európai tükrében, In: Közelkép, Munkaerőpiaci Tükör, 2008, Magyar Tudományos Akadémia, Közgazdaságtudományi Intézet. 38–86.
- BÁLINT MÓNIKA – CSERES-GERGELY ZSOMBOR – SCHARLE ÁGOTA [2010]: A magyarországi munkapiac 2009-2010-ben. In: Munkaerőpiaci Tükör 2010. Magyar Tudományos Akadémia, Közgazdaságtudományi Intézet. 15–36.
- BASSANINI A., R. DUVAL [2006], Employment Patterns in OECD countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions, DELSA working paper N. 35, OECD.
- BELL, D. N. F. – D. G. BLANCHFLOWER [2009], What Should Be Done about Rising Unemployment in the UK, IZA Discussion Paper, No. 4040, Bonn.
- BETCHERMAN, G. - K. OLIVAS, - A. DAR [2004], Impacts of Active Labour Market Programs: New Evidence from evaluations with particular attention to developing and transition countries, World Bank Social Protection Discussion Paper, No. 0402, Washington DC.
- BIERMANN MARGIT [2003]: A szakmai képzés hasznosulásának mértéke, a közép- és felsőfokú képzés megfelelése a munkahelyek igényeinek. Országos Foglalkoztatási Közalapítvány.
- BLUNDELL, R. – C. MEGHIR – J. VAN REENEN [2001]: Evaluating the Employment Impact of a Mandatory Job Search Assistance Program. The Institute for Fiscal Studies. Working Paper 01/20, December.
- CZOMBA SÁNDOR [2005]: A pályakezdő fiatalok helyzete, lehetőségei Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében. Munkaügyi Szemle, 49 (4). 37–40.
- DUMONT, J. C. [2005]: Level of Education of Immigrants and the Labour Market: Estimating the Prevalence of Overeducation, DELSA/NEIM, OECD.
- ELEK PÉTER – SCHARLE ÁGOTA [2010]: Válságintézkedések a munkapiacra. In: Munkaerőpiaci Tükör 2010. Magyar Tudományos Akadémia, Közgazdaságtudományi Intézet. 78–80.
- FALUSNÉ SZIKRA KATALIN [2001]: Munkanélküliség és diplomás túltermelés. Közgazdasági Szemle, XLVIII. évf., 2001. november. 950–964.
- FOGLALKOZTATÁSI ÉS SZOCIÁLIS HIVATAL STATISZTIKAI ÉS ELEMZÉSI FŐOSZTÁLYA (FSZH) [2007]: A foglalkoztatáspolitikai eszközök működése 2006-ban, Állami Foglalkoztatási Szolgálat, Budapest.
http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=showcontent&cID=11042&rID=184&sw=eszk%20százalékC3%20százalékB6z%20százalékC3%20százalékB6k%20százalék20m%20százalékC5%20százalékB1k%20százalékC3%20százalékB6d%20százalékC3%20százalékA9se&content=stati_foglalk_politikai_eszk_2006 (Letöltés: 2011. 05. 25)

FOGLALKOZTATÁSI ÉS SZOCIÁLIS HIVATAL STATISZTIKAI ÉS ELEMZÉSI FŐOSZTÁLYA (FSZH) [2008]: A foglalkoztatáspolitikai eszközök működése 2007-ben, Állami Foglalkoztatási Szolgálat.

http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=showcontent&cID=13869&rID=184&sw=eszk%20sz%C3%A1zal%C3%A9k%20B6z%20sz%C3%A1zal%C3%A9k%20B6k%20sz%C3%A1zal%C3%A9k%20C5%20sz%C3%A1zal%C3%A9k%20B1k%20sz%C3%A1zal%C3%A9k%20C3%20sz%C3%A1zal%C3%A9k%20B6d%20sz%C3%A1zal%C3%A9k%20C3%20sz%C3%A1zal%C3%A9k%20A9se&content=stati_foglalk_politikai_eszk_2007 (Letöltés: 2011. 05. 25)

FOGLALKOZTATÁSI ÉS SZOCIÁLIS HIVATAL STATISZTIKAI ÉS ELEMZÉSI FŐOSZTÁLYA (FSZH) [2009a]: A 2008. évben befejezett munkaerőpiaci programok hatékonyságának értékelése.

http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=showcontent&cID=16505&rID=184&sw=munkaersz%C3%A1zal%C3%A9k%20C5%20sz%C3%A1zal%C3%A9k%2091piaci&content=afsz_stat_fobb_aktiv_eszkok_merop_2008 (Letöltés: 2011. 05. 25)

FOGLALKOZTATÁSI ÉS SZOCIÁLIS HIVATAL STATISZTIKAI ÉS ELEMZÉSI FŐOSZTÁLYA (FSZH) [2009b]: A foglalkoztatáspolitikai eszközök működése 2008-ban, Állami Foglalkoztatási Szolgálat.

http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=showcontent&cID=15807&rID=184&sw=eszk%20sz%C3%A1zal%C3%A9k%20B6z%20sz%C3%A1zal%C3%A9k%20B6k%20sz%C3%A1zal%C3%A9k%20C5%20sz%C3%A1zal%C3%A9k%20B1k%20sz%C3%A1zal%C3%A9k%20C3%20sz%C3%A1zal%C3%A9k%20B6d%20sz%C3%A1zal%C3%A9k%20C3%20sz%C3%A1zal%C3%A9k%20A9se&content=stati_foglalk_politikai_eszk_2008 (Letöltés: 2011. 05. 25)

FOGLALKOZTATÁSI ÉS SZOCIÁLIS HIVATAL STATISZTIKAI ÉS ELEMZÉSI FŐOSZTÁLYA (FSZH) [2010]: Az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök működése 2009-ben, Állami Foglalkoztatási Szolgálat.

http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=showcontent&cID=18038&rID=184&sw=eszk%20sz%C3%A1zal%C3%A9k%20B6z%20sz%C3%A1zal%C3%A9k%20C3%20sz%C3%A1zal%C3%A9k%20B6k%20sz%C3%A1zal%C3%A9k%20C5%20sz%C3%A1zal%C3%A9k%20B1k%20sz%C3%A1zal%C3%A9k%20C3%20sz%C3%A1zal%C3%A9k%20B6d%20sz%C3%A1zal%C3%A9k%20C3%20sz%C3%A1zal%C3%A9k%20A9se&content=stati_foglalk_politikai_eszk_2009 (Letöltés: 2011. 05. 25)

FREY MÁRIA [2002]: A munkaerőpiaci politika jogszabályi és intézményi környezetének piactudományi fejlődéstörténete. In: Munkaerőpiaci Tükör 2002. Magyar Tudományos Akadémia, Közgazdaságtudományi Intézet.

<http://www.econ.core.hu/doc/mt/2002/hun/frey.pdf> (Letöltés: 2011. 05. 25)

FREY MÁRIA [2003]: A munkaerőpiacot érintő jogszabályi és intézményi változások. In: Munkaerőpiaci Tükör 2003. Magyar Tudományos Akadémia, Közgazdaságtudományi Intézet.

<http://econ.core.hu/doc/mt/2003/hun/frey.pdf> (Letöltés: 2011. 05. 25)

FREY MÁRIA [2004]: A munkaerőpiac jogszabályi és intézményi környezetének változásai. In: Munkaerőpiaci Tükör 2004. Magyar Tudományos Akadémia, Közgazdaságtudományi Intézet.

http://econ.core.hu/doc/mt/2004/hun/Frey_II.pdf (Letöltés: 2011. 05. 25)

FREY MÁRIA [2005]: A munkaerőpiac jogszabályi és intézményi környezetének változásai. In: Munkaerőpiaci Tükör 2005. Magyar Tudományos Akadémia, Közgazdaságtudományi Intézet.

<http://econ.core.hu/doc/mt/2005/hun/frey.pdf> (Letöltés: 2011. 05. 25)

- FREY MÁRIA [2006]: A munkaerőpiac jogszabályi és intézményi környezete. In: Munkaerőpiaci Tükör 2006. Magyar Tudományos Akadémia, Közgazdaságtudományi Intézet.
<http://econ.core.hu/doc/mt/2006/hun/jog.pdf> (Letöltés: 2011. 05. 25)
- FREY MÁRIA [2007]: Aktív munkaerőpiaci eszközök működésének értékelése 2001-2006 között és változásai 2007-ben. In: Munkaerőpiaci Tükör 2007. Magyar Tudományos Akadémia, Közgazdaságtudományi Intézet.
<http://www.econ.core.hu/file/download/frey.pdf> (Letöltés: 2011. 05. 25)
- GREGG, P. [2001]: The Impact of Youth Unemployment on Adult Unemployment in the NCDS, *Economic Journal*, Vol. 111. 623–653.
- GREGG P. - E., TOMINEY [2005]: “The Wage Scar from Male Youth Unemployment”, *Labour Economics*, Vol. 12. 487–509.
- GALASI PÉTER [2005]: Felsőfokú végzettség és felsőfokú végzettséget igénylő munkahelyek: bérprémium és reallokáció (1994–2002). In: Galasi Péter és Varga Júlia (2005): *Munkaerőpiac és oktatás*, MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest.
- GALASI PÉTER - NAGY GYULA [2006]: A fiatal diplomások munkaerőpiaci helyzetének változása 1999-2003. *Educatio*, 2006/2. 268–287.
- GALASI PÉTER–TÍMÁR JÁNOS–VARGA JÚLIA [2000]: Jelentés az Oktatási Minisztérium számára az 1998-ban végzett fiatal diplomások 1999 szeptemberi helyzetéről. BKÁE FIDEV kutatócsoport, Budapest.
- KERTESI GÁBOR – KÖLLŐ JÁNOS [2006]: Felsőoktatási expanzió, „diplomás munkanélküliség” és a diplomák piaci értéke, *Közgazdasági Szemle*, LIII. Évf., 2006. március. 201–225.
<http://epa.oszk.hu/00000/00017/00124/pdf/01kertesikollo.pdf>
- KEUNE, MAARTEN [1998]: Youth Unemployment in Hungary and Poland. International Labour Office, Working Paper.
- KLUVE, JOCHEN [2006]: The Effectiveness of European Active Labour Market Policy. RWI Essen: Rheinisch-Westfaelisches Institut fuer Wirtschaftsforschung, Institute for study of Labor (IZA).
- MARTIN J, GRUBB D.[2001]: What Works and for Whom: a Review of OECD Countries’ Experiences with Active Labour Market Policies, *Swedish Economic Policy Review*, Vol. 8, No. 2. 9–56.
- MKIK-GVI [2006a]: A vállalkozások munkaerő kereslete és pályakezdőkkel, tanulókkal való elégedettség – 2005; *Kutatási Füzetek* 2006/1. (2006. március 28.)
- MKIK-GVI [2006b]: Az üzleti szféra felsőfokú végzettségű pályakezdők iránti kereslete, ennek várható alakulása és a pályakezdők tudásával való elégedettség 2005-ben. (2006. január 27.)
- MKIK-GVI [2009]: *Diplomás pályakezdők a versenyszektorban*. (2010. november 09.)
- MROZ, T. A. – T. H. SAVAGE [2006]: The Long-Term Effects of Youth Unemployment, *Journal of Human Resources*, 41(2), Spring. 259–293.

- NEMZETI FOGLALKOZTATÁSI SZOLGÁLAT [2011a]: Start-kártya tájékoztató.
http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=showcontent&content=ma_tamogatas_start_kartya_taj (Letöltés: 2011. 06. 15)
- NEMZETI FOGLALKOZTATÁSI SZOLGÁLAT [2011b]: TÁMOP 2.1.1 „Lépj egyet előre!” Tájékoztató.
http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=full_tamop_tamop211_taj_elozmenyek (Letöltés: 2011. 06. 15)
- NEMZETI FOGLALKOZTATÁSI SZOLGÁLAT [2011c]: Tájékoztató a szakképzettséggel rendelkező, pályakezdők álláskeresők munkatapasztalat-szerzésének támogatásáról. http://internet.afsz.hu/engine.aspx?page=ma_tamogatas&switch-content=ma_tamogatas_pk_munkatapasztalat&switch-zone=Zone1&switch-render-mode=full (Letöltés: 2011. 06. 15)
- QUINTINI, GLENDA - MARTIN, SÉBASTIEN [2006]: Starting well or losing their way? The position of youth in the labour market of OECD countries, OECD Working Paper. <http://www.oecd.org/dataoecd/0/30/37805131.pdf>
- QUINTINI, GLENDA - MANFREDI, THOMAS [2009]: Going Separate Ways? School-to-Work Transitions in the United States and Europe.
- RYAN, P. [2001]: The School-to-Work Transition: A Cross-National Perspective, *Journal of Economic Literature*, Vol. 39, No. 1. 34–92.
- SCARPETTA, STEFANO - SONNET, ANNE - MANFREDI, THOMAS [2010]: Rising Youth Unemployment During The Crisis How to Prevent Negative Long-term Consequences on a Generation? OECD Social, Employment and Migration Working Papers.
http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/rising-youth-unemployment-during-the-crisis_5kmh79zb2mmv-en
- SLOANE P. – H. BATTU – P.T. SEAMAN [1999], Overeducation, undereducation and the British Labour Market, *Applied Economics*, Vol. 31. 1437–1453.
- STEEDMAN J. [2005]: Apprenticeship in Europe: ‘fading’ of Flourishing?, Centre for Economic Performance discussion paper No. 710.
- SZABÓ IMRE [2002] A munkaerőpiac kereslete, a kereslet belső struktúrájának vizsgálata, különös tekintettel a pályakezdő műszakiakra. In: Pongrácz László [2002] (szerk.): Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások. OFA, Budapest, 2002. [OFA kutatási évkönyv; 2.]. ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644. 127–137.
- SZURMAY ZOLTÁN [2001]: Diplomás munkanélküliek az ezredfordulón. Tisicum. A Jász-Nagykun-Szolnok megyei múzeumok évkönyve. Szolnok, JNSz Megyei Múzeumok Igazgatósága, 2001. 12. kötet. 547.
- WILKINSON, D. [2003]: New Deal for Young People: Evaluation of Unemployment Flows, Policy Studies Institute, Research Discussion Paper 15.

SZABÓ-MORVAI ÁGNES

**KISGYERMEKES NŐK MUNKAPIACI HELYZETE
IRODALMI ÁTTEKINTÉS**

ABSZTRAKT

A tanulmány célja, hogy összefoglalja a magyar kisgyermekes nők munkapiaci helyzetéről készült szakirodalmat. A kisgyermekes nők munkapiaci kínálatára majdnem minden vizsgált tényező negatívan hat. A magyar nők és férfiak nagy része tradicionálisan gondolkodik, a hagyományos férfi-női munkamegosztás híve. A kisgyermekes nők munkapiaci elhelyezkedési esélyei a gyermekszám növekedésével csökkennek, s ezt a hatást a partner jelenléte tovább erősíti. A munkahelyi és családi teendők összeegyeztetését a fennálló feltételek csak ritkán könnyítik meg. A bölcsődei férőhelyek, a részmunkaidős vagy rugalmas munkaidejű állások alacsony száma megnehezíti a munkavállalást. A felmérésekből az is kiderül, hogy a magyar nők férjeikre, élettársukra sem igazán számíthatnak a családi teendők elvégzésében, vagyis a teljes munkaidő mellett a háztartás és gyermekek körüli teendők is legnagyobb részben a nőkre hárulnak. A hazai családtámogatási rendszer és a szabályozási környezet nagyrészt a nők otthonmaradását ösztönzi, és csak kevés kezdeményezést látunk a nők munkavállalásának megkönnyítésére, lehetővé tételére, illetve a munka és család összehangolásának elősegítésére. Bár a hazai munkáltatók deklarációk szintjén gyermekpártiak, mikor tényleges foglalkoztatási döntésre kerül a sor, hátrányban részesítik a kisgyermekes nőket, amit a bérek és az elhelyezkedési esélyek is tükröznek. A kisgyermekes anyák bérhátránya a gyermektelen nőkhöz képest 10% körül mozog, amely megfelel a gyermekneveléssel töltött idő alatt felhalmozható munkatapasztalat bérhozamának.

A kisgyermekes nők foglalkoztatásának és munkakínálatának is majdnem kizárólag hátráltató tényezőit tárja fel a szakirodalom, így hát nem kell csodálkoznunk azon, hogy a magyar gyermekvállalási korú nők foglalkoztatottsága az egyik legalacsonyabb az OECD országai között.

TARTALOMJEGYZÉK

BEVEZETÉS	130
1. MUNKAKÍNÁLAT.....	130
1.1. Gyermekjólét, attitűdök.....	130
1.2. Háztartási jellemzők.....	132
1.3. Környezeti tényezők.....	133
1.3.1. Rugalmas munkaidő.....	134
1.3.2. Gyermekellátó intézmények	136
1.3.3. Családi munkamegosztás	136
1.4. Támogatások.....	137
1.5. Termékenység és munkavállalás.....	139
2. MUNKAKERESLET, VISSZATÉRÉS A MUNKAPIACRA	141
3. SZABÁLYOZÁSI KÖRNYEZET.....	144
4. ÖSSZEFOGLALÁS.....	147
HIVATKOZOTT IRODALOM.....	148

BEVEZETÉS

A tanulmány célja a magyar kisgyermekes nők munkapiaci helyzetét tárgyaló szakirodalmak ismertetése, összefoglalása. A téma kiemelt jelentőségű, hiszen a hazai gazdaság egyik legégetőbb problémája az alacsony foglalkoztatottság, amelynek egyik legfontosabb komponense a kisgyermekes nők alacsony aktivitási rátája.

2008-ban a 15–64 éves nőknek átlagosan 59,1%-a dolgozott az EU-27 tagországaiban, ugyanakkor ez az arány Magyarországon csupán 50,6% volt. A nők a munkaviszonyt leggyakrabban a gyermekvállalás, illetve az ehhez kapcsolódó szabadságolási és támogatási formák igénybevétele miatt függesztik fel. A 3–5 éves vagy még idősebb gyermeket nevelő nők körében a foglalkoztatottság nem marad el az európai átlagtól. Ugyanakkor a 3 évesnél fiatalabb gyermeket nevelő nők esetében a hazai foglalkoztatottság a legalacsonyabb Európában, elmaradva még a többi közép-kelet-európai országtól is. (*Blaskó [2009]*) Felmérések és statisztikai adatok támasztják alá, hogy a hazai nők foglalkoztatását nagymértékben befolyásolja a gyermekek jelenléte. 1996-ban a 26–29 éves nők között a gyermektelen nők foglalkoztatási rátája 82% volt, míg a két gyermekkel rendelkezőké 35%, a három vagy több gyermeket nevelőké pedig csupán 11%. (*Frey [2001b]*)

1993 és 2005 között a gyermeknevelési támogatásból való kilépés után átlagosan másfél hónappal a nők kb. fele volt foglalkoztatott, egytizedük munkanélküli és egyharmaduk inaktív. A gyermek második évének betöltése előtt az anyáknak mindössze 12%-a lépett ki a gyermektámogatások rendszeréből, és a gyermek három éves korára ez az arány csupán 59%-ra emelkedett. (*Bálint és Köllő [2008]*)

A hivatalos adatokat a kisgyermekes anyák fekete foglalkoztatása némileg módosíthatja. Egy *Blaskó [2010]* által idézett, még nem publikált KSH felmérés szerint, melyben 40 kisgyermekes anyával készítették interjút, a hivatalosan nem dolgozó anyák egy része rendszeresen, bejelentés nélkül dolgozik, amíg gyermeke alszik vagy másik családtag vigyáz rá. A kisgyermekes nők egy másik stratégiája lehet a háztáji mezőgazdasági önfoglalkoztatás, amely reális alternatívát kínál azok számára, akik nem tudnak vagy nem akarnak gyermek mellett legálisan munkát vállalni (*Scharle [2000]*). Tehát a kisgyermekes nők valódi foglalkoztatása némileg magasabb lehet a hivatalos adatoknál, de a torzítás mértékére vonatkozóan nincsenek becslések.

A tanulmány a következőképpen épül fel. A második fejezetben a nők munkakínálati döntéseit meghatározó tényezőkről lesz szó, mint például a női munkavállaláshoz kapcsolódó attitűdök, az intézményi és munkapiaci környezet vagy a támogatások hatása a munkakínálatra. A harmadik fejezet a munkapiaci kereslettel kapcsolatos tanulmányokkal foglalkozik, külön kiemelve a bérek és a diszkrimináció, valamint a munkahelyre való visszatérés témáit. A negyedik fejezet a szabályozási környezettel kapcsolatban született tanulmányok főbb eredményeit ismerteti, végül az ötödik fejezet összefoglalja a legfontosabb megállapításokat.

1. MUNKAKÍNÁLAT

A kisgyermekes nők munkavállalási döntését igen sokféle tényező befolyásolja, melyek közül a legfontosabbak az anyagi tényezők, a kisgyermek fejlődéséhez kapcsolódó megfontolások, illetve a munka és a családi élet összehangolásának lehetőségei. Ebben a fejezetben ezeket a tényezőket vesszük sorra és bemutatjuk, hogy Magyarországon mely tényezők milyen mértékben ösztönzik, illetve fogják vissza a nők munkavállalási hajlandóságát.

1.1. Gyermekjólét, attitűdök

A kisgyermekes anyák munkakínálati döntésében nagy szerepet játszik az a vélekedés, hogy mennyi idősen lehet, szabad gyermekellátási intézménybe adni a gyermeket, mikortól van több előnye, mint hátránya a kisgyermek bölcsődei, óvodai elhelyezésének.

Számos európai országban természetes a kisgyermekes anyák részéről, hogy a gyermeket pár hónapos korban bölcsődébe adják és az édesanya visszatér az előző munkáltatójához, folytatva megelőző feladatát. A kisgyermek melletti munkavállalás gyermek fejlődésére gyakorolt hatásáról készült kutatásokat *Blaskó* [2010] ismerteti. A szerző azt vizsgálja, hogy a gyermek fejlődésében és a családi körülményekben mely tényezők határozzák meg az ideális beíratási kort. Hazai vizsgálatok igen korlátozott számban állnak rendelkezésre e téren, *Blaskó* [2010] *Bass és mások* [2007] kutatására hivatkozik elsősorban. Az anya korai, a gyermek egy éves kora előtti munkavállalása negatív hatással lehet a gyermek későbbi mentális, pszichoszociális képességeire, fizikai állapotára. Ugyanakkor vannak olyan nemzetközi kutatások, amelyek nem állapítanak meg negatív hatásokat, sőt bizonyos esetekben az intézményes gyermekellátás pozitív hatását mutatják ki, például azokban az esetekben, amikor hátrányos helyzetű családok kisgyermekei magas szintű intézményi gyermekellátásban részesülnek 0,5-3,5 éves korukban. A munkához kapcsolódó szerepzavar (szeretne, de nem dolgozik, vagy fordítva), illetve a munkavégzéshez közvetlenül kapcsolódó, vagy a munka és a családi élet összeegyeztetésének nehézségeiből fakadó stressz negatív hatással van a gyermek fejlődésére. A pszichoszociális fejlődését a munkába állás időzítése és az anya munkavégzésének jellege mellett erősen meghatározza a gyermekellátás minősége is.

A magyar anyák – és a társadalom – igen nagy része gondolja úgy, hogy az anyának a kisgyermek mellett a helye. *Blaskó* [2010] összefoglalójából kiderül, hogy egy 2002-es adatfelvétel szerint például a magyar nők több mint 60%-a teljesen vagy részben egyetértett azzal az állítással, hogy „A gyerek hat éves kora előtt káros, ha az anya dolgozik”. Ugyanitt szerepel egy 2004-2005-ös vizsgálat, amely alapján a gyermektelen nők 60%, a kisgyermekes nők 68%, az idősebb gyermekes nők 76%-a teljes mértékben egyetért azzal az állítással, hogy „Hároméves kor előtt a gyermekek megsínylik, ha az anyjuk eljár dolgozni”. Vagyis a magyar kisgyermekes anyák jelentős része szerepkonfliktussal néz szembe, amennyiben a munkavállalás mellett dönt: saját és környezetük elvárása ugyanis sok esetben az, hogy teljes mértékben az anyai szerepnek szentelje magát. Az alacsonyabb végzettségű, illetve a kisebb településeken élő nőkre nagyobb mértékben jellemző ez az anyai szerepről való konzervatív gondolkodás. A nő életkora, illetve a partner keresete nem játszik önálló szerepet a kérdésben.

Éppen fordított – bár valószínűleg ritkábban előforduló – szerepkonfliktust figyelhetünk meg azoknál a nőknél, akik kisgyermekük mellett szeretnének munkát vállalni, azonban a gyermektámogatási és ellátó rendszer, valamint a munkapiaci körülmények ezt korlátozzák vagy ellehetetlenítik. A *Blaskó* [2010] által idézett 2005-ös KSH felmérésből kiderül, hogy a 0–3 éves gyermekkel rendelkező anyáknak mindössze 4%-a dolgozik rendszeresen vagy alkalmilag, ugyanakkor a megkérdezettek 13%-a csak azért nem dolgozik, mert nincs kire hagynia a gyermekét, míg 10%-uk azért, mert nem talált munkát.

Az előzőekkel ellentétben az anya munkavállalásának van pozitív hatása is, elsősorban a gyermek jólétére. *Galasi és Nagy* [2000] az 1992–1996 közötti időszakot vizsgálva jut arra a következtetésre, hogy a gyermekszegénység mértéke nőtt a vizsgált években. Ugyanakkor a család munkapiaci helyzete egyre fontosabbá vált a tekintetben, hogy sikerült-e a gyermeknek kilépni a szegénységből.

A gyermekvállalással és a munkával kapcsolatos attitűdöket *Pongrácz* [2001] elemzi egy 1991-ben készült adatfelvétel alapján. A nők munkától való távolmaradása a legtöbb megkérdezett nő szerint anyagi okok miatt nem megengedhető. A második legelfogadottabb vélemény, hogy háziasszonynak lenni nem vonzó életcél. A magyar nők a német válaszadókkal összehasonlítva majdnem kétszer annyian (81%) gondolják úgy, hogy a család és a magánélet fontosabb, mint a munka. Még árulkodóbb az az eredmény, hogy a magyar nők közül senki nem vélte úgy, hogy a munka fontosabb volna, mint a magánélet, míg a német nők közül majdnem ugyanannyian (43%) tartották fontosabbnak a munkát, mint amennyien a magánéletet részesítették előnyben (45%). A hazai vélemények 1991 és 2000 között jelentősen változtak a női munka megítélésében. 1991-ben a nőknek még csupán 33%-a értett egyet azzal, hogy háziasszonynak lenni ugyanolyan kielégítő lehet, mint kereső tevékenységet folytatni. 2000-ben már kétszer annyian, a válaszadók 62%-a értett egyet a kijelentéssel.

Egy 2004-2005-ös nemzetközi felmérésben rákérdeztek a háztartási munka értékére is, amelyből kiderült, hogy az országok között a magyar nők és férfiak értékelték egyet a legnagyobb arányban (55,1% és 46,9%) azzal, hogy „A háztartási munka ugyanannyit ér, mint a fizetett munka”. Ugyanakkor a hazai válaszadók gondolták legnagyobb arányban (a nők 75,3%-a, a férfiak 66%-a) úgy, hogy „Egy nőnek szüksége van a gyerekekre a teljes élethez”. Mindebből kirajzolódik az a kép, hogy a hazai férfiak és nők túlnyomó része tradicionálisan gondolkodik (60% és 58%), míg az emancipált gondolkodásmód csak kevés válaszadónál jelenik meg. A tradicionálisan gondolkodó válaszadók aránya egyik országban sem ilyen magas: Oroszországban a nők 48%-a, Németországban 34%, Franciaországban 40% ez az arány. (*Pongrácz és Murinkó* [2009])

A hazai tradicionális, gyermek- és családközpontú gondolkodás tehát nagymértékben a kisgyermekes anya otthonmaradását pártolja, s ez a jelenség a nők, a kisgyermekes anyák körében is megfigyelhető, tehát nem csupán külső kényszerről van szó, hanem belső indíttatásról is.

1.2. Háztartási jellemzők

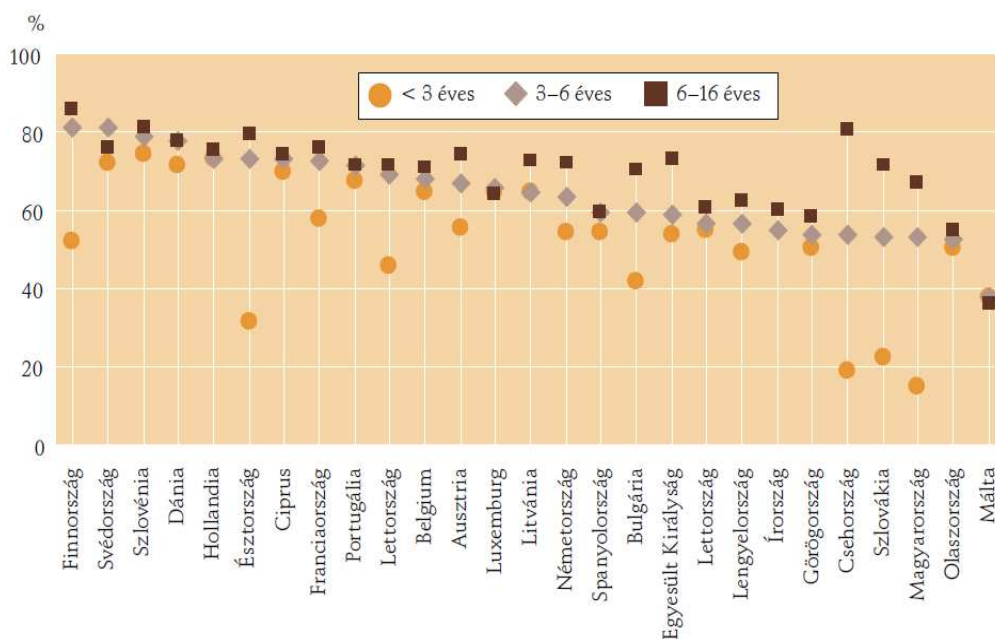
A háztartási jellemzők, mint a gyermekek száma és életkora, valamint a házastárs jelenléte erőteljes hatással van a munkakínálati döntésekre.

Nagy [2001] a nők aktivitását vizsgálja a gyerekszám és a partner függvényében. A gyermek jelenléte a háztartásban egyrészt növeli a háztartás jövedelemigényét, s így a munkaképes családtagok munkakínálatát. Másfelől a nők idejének egy részét a gyermek gondozása köti le, így a munkakínálat csökken. Az adatok azt tükrözik, hogy a 15–44 éves nők között a gyerekszám növekedése automatikusan az aktivitás csökkenését eredményezi, míg a 45 év feletti nők esetében megfordul az összefüggés: az egy gyermeket nevelők aktívabbak, mint azok, akiknek nincs gyermeke. Ez azonban leginkább azzal magyarázható, hogy ezekben a háztartásokban a legkisebb gyermek életkora meghaladja az öt évet. A gyerekszám 3 és több gyermek esetén csökkenti radikálisan a nők aktivitását, ennél kevesebb gyermek esetén a különbségek a gyermektelenekhez viszonyítva jól láthatóak, de nem drasztikusak.

A családban a legfiatalabb gyermek életkora legalább ennyire számít a nők gazdasági aktivitásában. Az 5 éven aluli gyermeket nevelő nők aktivitási rátája minden vizsgált korcsoportban alacsonyabb azokhoz képest, akiknek nincs gyermeke vagy nagyobb gyermeket nevelnek. A 6–10 éves gyermeket nevelők aktivitása megközelíti a gyermektelenek aktivitását. A legalább 11 éves gyermeket nevelők esetében azt is megfigyelhetjük, hogy egyes korcsoportokban magasabb az aktivitás, mint a gyermekteleneknél, vagyis a család megnövekedett jövedelmi igényét igyekeznek a nő keresetével kielégíteni. (Nagy [2001])

A házastársi kapcsolat többféleképpen hat a nők munkavállalására, attól függően, hogy a partnernek van-e munkája. A gyermeküket egyedül nevelők aktivitási rátája általában 10%-kal magasabb, mint a gyermeküket házasságban vagy élettársi kapcsolatban nevelőké. Azoknál, akik nem nevelnek gyermeket, viszont pontosan fordított összefüggést figyelhetünk meg: az egyedülálló aktivitása alacsonyabb 2-7 százalékponttal. (Nagy [2001])

1. ábra. A foglalkoztatott anyák aránya a legfiatalabb gyermek életkora szerint az Európai Unió országában, 2007



Forrás: OECD. Idézi: Blaskó [2009:49]

A kisgyermekes nők esetében tehát a nagyobb gyermekszám, a gyermekek életkora és a partner jelenléte is jelentősen csökkenti a nő munkakínálatát.

1.3. Környezeti tényezők

A kisgyermekes anyák munkapiaci döntéseit nagymértékben meghatározza, hogy a munkapiaci és intézményi adottságok milyen mértékben biztosítják a lehetőséget a családi és munkahelyi teendők összehangolására. Ezek között is kiemelkedő szerepe van az gyermekellátó intézmények és a részmunkaidős vagy rugalmas időbeosztású munkalehetőségek elérhetőségének, illetve annak, hogy a családon belül lehetőség van-e a feladatok megosztására. Blaskó [2010] szerint a hetvenes évek óta fennálló szülői szabadságolási rendszer, a gyermekellátó intézmények korlátozott elérhetősége, illetve a munkapiac rugalmatlansága mind az anyák hosszú, átlagosan 4,7 évig tartó otthonmaradása irányába hat.

1.3.1. Rugalmas munkaidő

A kisgyermekes nők esetében kiemelt jelentősége van annak, hogy a munkahelyen mennyire megoldható a munkaidőnek a család, a gyermek igényei szerinti alakítása. Ez egyrészt részmunkaidős foglalkoztatással érhető el, vagy olyan munkahelyen, ahol a munkavállalónak van némi beleszólása a munkaidő alakításába.

Bár hazánk teljes munkaidőre átszámított foglalkoztatási rátája a nők esetében magasabb, mint az EU-átlag, ez mégsem olyan jó eredmény, mint azt elsőre gondolnánk. 2000-ben az EU-országokban átlagosan a nők 33,3%-a dolgozott részmunkaidőben, ehhez képest a hazai 5,3% igen kevés. Vagyis a két adatot egybevetve azt láthatjuk, hogy a hazai nők vagy nem dolgoznak, vagy ha igen, akkor teljes munkaidőben, ami a legtöbb esetben igen megnehezíti a család és munka összeegyeztetését. A teljes társadalom szempontjából előnyösebb helyzetben vannak azok az országok, amelyekben több nő dolgozik, de valamivel alacsonyabb óraszámban. Ez előnyösebb azért, mert a részmunkaidős foglalkoztatás közben a munkavállaló folyamatosan karbantartja, fejleszti tudását, készségeit, humán tőkéjét, míg a munkapiactól távol maradók humán tőkéje idővel egyre nagyobb mértékben avul, kopik. Másrészt a részmunkaidős foglalkoztatásból könnyebb idővel teljes munkaidős foglalkoztatásra váltani, mint a munkapiacra kívülről belépni, főképp hosszú otthonlét után. Az 1999. IV. negyedévi KSH Munkaerő-felmérésben megkérdezett gyermeküket gondozó nők (gyesen, gyeten lévők) 67,3%-a nyilatkozott úgy, hogy szívesen dolgozna részmunkaidőben, és közülük 71% azért, mert így jobban el tudná látni a családját. Ugyanakkor a mintában szereplő kisgyermekükkel otthon lévő nőknek csupán 1,7%-a dolgozott részmunkaidőben. Vagyis a részmunkaidős állásokra erőteljes kereslet volt, de ennek gyakorlati megvalósítása igen kevés esetben lehetséges. Ezt alátámasztja az is, hogy az 1999-ben megkérdezett nők 77,5%-a egyetért a női foglalkoztatással, de 4-6 órás munkavégzést tartana kívánatosnak. (Frey [2001b]) Köllő [2008] is megerősíti, hogy az anyák foglalkoztatásának egyik legnagyobb akadálya a részmunkaidős munkahelyek hiánya. Az alacsony részmunkaidős foglalkoztatási ráta legfontosabb kínálatoldali oka Köllő és Nacsá [2006] szerint az, hogy a részmunkaidőben elérhető bér annyira alacsony, hogy figyelembe véve a munkavállalás fix költségeit (gyermekfelügyelet, munkába járás), már nem éri meg részmunkaidőben munkát vállalni.

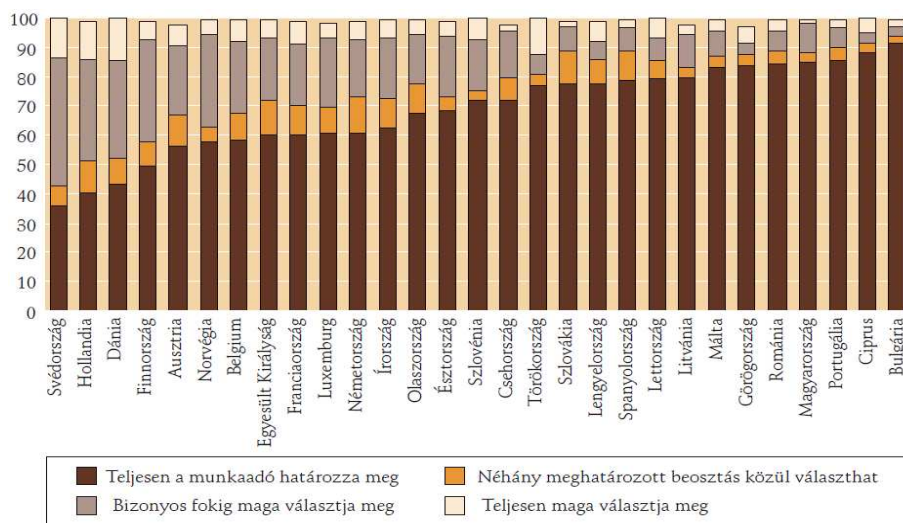
Az EU-ban az elmúlt években jelentősen emelkedett a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya a teljes népességen belül. Az EU-15 országaiban a férfiaknál ez az arány 1991 és 2006 között 3,9-ről 8,1%-ra, a nők esetében 26,7-ről 36,8%-ra emelkedett. Hazánkban ezek az arányok 2,3 és 2,6%, valamint 5,5 és 5,6%. Ugyanakkor a hazai részmunkaidősök közül minden negyedik részmunkaidős nem önként választotta ezt a munkaformát. A kisgyermekesek számára a képet tovább rontja, hogy sok esetben a munkáltató részmunkaidős igényei (pl. a vendéglátásban vagy a kiskereskedelemben a hajnali vagy esti munkavégzés) nem egyeztethetőek össze a bölcsődei nyitvatartási időkkel. Ezekben az ágazatokban sokszor sikertelennek bizonyul a vállalatok törekvése, hogy a munkacsúcsokhoz igazított részmunkaidős alkalmazottakat vegyenek fel. (Seres [2010])

A KSH [2011] adatfelvételében a megkérdezettek túlnyomó része (93,5%-a) kötött munkarendben dolgozott, ezek 20%-a ráadásul változó műszakrendben, ami egyáltalán nem segíti a családi élet és a munka összeegyeztetését. A megkérdezetteknek csupán 19%-a nyilatkozott úgy, hogy általában lehetősége van a kötött munkaidő-

beosztástól eltérni, amennyiben azt a családi feladatok szükségessé teszik. A többi válaszadónak kb. a fele csak kivételes esetben, másik fele pedig egyáltalán nem térhet el a kötelező munkaidő-beosztástól.

2008-ban az EU országai közül húszban volt a nők részmunkaidős foglalkoztatása 10% fölötti az összes foglalkoztatotthoz viszonyítva. Magyarországon ez az arány csupán 6,2% volt, s ezzel egyedül Szlovákiát és Bulgáriát előzte meg. Arról nem rendelkezünk információval, hogy a kisgyermekes anyák csoportjában hogyan alakulnak ezek a számok. A részmunkaidős állások hazai elterjedésének legvalószínűbb akadályai a keresleti és kínálati oldali fix költségek (mint az ingázás költségei vagy a tételes járulékfizetés). A részmunkaidőn kívül a kisgyermekes anyák számára a rugalmas munkaidő-beosztás is nagy segítség lehetne a család és munka összehangolásában. Azonban a hazai munkapiac e téren sem ígér sok jót a nők számára. Az OECD adatai alapján a hazai munkavállalók majdnem 90%-a esetében teljes mértékben a munkaadótól függ a munkaidő beosztása. A gyermekkel összefüggő rugalmas lehetőségek, mint például a gyermek betegsége esetén igénybe vehető táppénz, nem annyira a normál napi működésben, inkább csak kivételes esetekben, „vészhelyzetben” ígér megoldást a szülőknek (Blaskó [2009]).

2. ábra. A munkavállalók lehetősége munkaidejük megválasztására az Európai Unió országában



Forrás: OECD. Idézi: Blaskó [2009:50]

A hazai munkalehetőségek túlnyomó része tehát olyan jellegű, amely kifejezetten megnehezíti a kisgyermek melletti munkavállalást vagy teljesen ellehetetleníti. A magyar nők többsége két véglet között kénytelen dönteni: főállásban vállalja az anyaszerepet addig, amíg a gyermek életkora szükségessé teszi, vagy pedig teljes munkaidőben dolgozni kezd, ami mellett sérülnek a gyermek és az anya érdekei.

1.3.2. Gyermekellátó intézmények

Az előző alfejezetben láttuk, hogy a nők számára elérhető munkalehetőségek nagy része teljes munkaidős, amely a legtöbb esetben elengedhetetlenné teszi a gyermekellátó intézmény igénybevételét. Nem mellékes körülmény tehát a munkakínálati döntésben, hogy elérhető-e a bölcsődei, óvodai ellátás.

1990 után a hazai bölcsődei férőhelyek száma erőteljesen csökkent, 2004-re a férőhelyek száma a felére esett vissza. A KSH adatai szerint 2008-ban a három éven aluli magyar gyermekeknek csupán 8,7%-a járt bölcsődébe. (Blaskó [2009]) Ez az arány uniós és kelet-európai összevetésben is alacsonynak számít, ugyanakkor a kelet-európai országokhoz viszonyítva kedvező a helyzet, Csehországban ugyanis a 3 év alatti gyermekek 2,1%-a, Szlovákiában 2,9%-a, míg Lengyelországban e korosztály 7,9%-a részesül formális gyermekellátásban. (Lásd pl. *OECD Family Database*, Scharle [2010])

Bálint és Köllő [2008] mérései szerint a gyermekellátási lehetőségek jelentős hatással vannak arra, hogy az anyák igénybe veszik-e a rendelkezésre álló gyermekellátási támogatásokat. Ha a háztartásban van nem dolgozó felnőtt – vagyis olyan személy, aki adott esetben az anya helyett tud a gyerekekre felügyelni –, az 16%-kal csökkenti a támogatás igénybevételét. A bölcsődei férőhelyek száma csak a gyermek harmadik életévében van hatással a támogatás igénybevételére és negatív a kettő közötti összefüggés. Vagyis minél több az elérhető bölcsődei férőhely, annál nagyobb valószínűséggel lép ki az inaktív, támogatott státuszról az anya.

Azon nők közül, akik gyermeknevelés miatt akadályoztatva vannak a munkavállalásban, 21% jelölte meg legfőbb okként a gyermekellátási intézmény, bölcsőde vagy óvoda hiányát. Ennek a csoportnak majdnem 60%-a községekben lakik. (KSH [2011]) Azt látjuk tehát, hogy a gyermekellátó intézmények hiánya, főként a kisebb településeken, erőteljesen korlátozzák a nők munkakínálatát.

1.3.3. Családi munkamegosztás

A család és munka összehangolásában nagy szerepe lehet a családi munkamegosztásnak, amennyiben a férfiak a háztartásban felmerülő feladatok egy részét hajlandóak, képesek magukra vállalni.

A KSH [2011] felmérése alapján a kisgyermek jelenléte (illetve egyéb gondozási teendők) a nők munkapiaci jelenlétét befolyásolja, a férfiak munkakínálatára szinte egyáltalán nincsen hatással. A megkérdezett férfiak csupán 2 %-a, míg a nők 32%-a jelezte, hogy a gondozási tevékenység hatással van munkapiaci státuszára. Ez azt mutatja, hogy a családok jelentős részében a nő vállalja a gyermekek ellátásával járó feladatok zömét, míg a férfi a hagyományos kereső apa szerepet vállalja magára. Akik jelezték, hogy az otthoni gondozási tevékenység hatással van a munkapiaci státuszukra, azoknak körülbelül a fele gyermek felügyeletével kapcsolatos teendőt lát el otthon, e nők nagy része (93%-a) egyáltalán nem dolgozik, 7%-a pedig részmunkaidőben dolgozik otthoni teendői mellett. Minél magasabb az anya végzettsége, annál kevésbé korlátozza őt a gyermekgondozás a munkavállalásban. A megkérdezett alapfokú végzettségű nők 40%-a, a szakiskolát végzettek 33,9%-a, az érettségizettek 31,7%-a, a diplomások 34,5%-a jelezte, hogy a munkapiactól való távolmaradása gyermekneveléssel van kapcsolatban. A felmérésből az is kiderült, hogy míg a diplomások esetében a gyermekvállalás a legfőbb munkavállalást akadályozó tényező,

addig az alapfokú végzettségűek esetében egyéb, a gyermekvállalással nem összefüggő tényezők is hasonlóan nagy szerepet játszanak a munkától való távolmaradásban.

Blaskó [2009] megállapítja, hogy bár a gyermeknevelési támogatásokra az apa is jogosult, ezt a lehetőséget igen kevesen veszik igénybe, ami azt mutatja, hogy a nők számára a munka és a családi élet összehangolását nem segíti az apák bevonása a gyermekek ellátásába. *Pongrácz és Murinkó* [2009] egy 2004-2005-ös nemzetközi felmérés adatai alapján készült elemzése szerint a magyar nőkre jutó háztartási munkák mennyiségét nem csökkenti nagymértékben, ha munkába állnak, a férfiakra jutó háztartási munka pedig egyáltalán nem növekszik ilyen esetben. Ez szintén arra utal, hogy a munka és családi teendők összehangolásában a magyar nők nem támaszkodhatnak férjükre, élettársukra. A nőkre jutó háztartási munka mennyisége a megkérdezett országok (Franciaország, Oroszország, Németország, Magyarország) közül hazánkban tér el leginkább a végzettség alapján. Az alapfokú végzettségű nők közül a magyar nőkre jut a legtöbb házimunka, míg a felsőfokú végzettségűek közül a magyarokra jut a legkevesebb. Ugyanakkor a megkérdezett magyar nők nagy része hasonlóan elégedett a háztartási munkamegosztással, mint a többi ország megkérdezettjei. A válaszokból az derül ki, hogy a magyar nők számára könnyebben összehangolható a munka és a családi élet, mint az orosz nők számára, de kevésbé, mint a francia nőknek.

A fentiekből az következik, hogy a nők számára a családi munkamegosztás sem könnyíti meg a munka és a családi, háztartási teendők összehangolását, így az intézményi adottságok mellett az otthoni körülmények is a munkavállalás ellenében hatnak, különösen az alacsonyabb végzettségűek esetében.

1.4. Támogatások

A munkakínálati döntésben kulcsszerepet játszanak az anyagi ösztönzők. A készpénzes gyermektámogatások egyrészt csökkentik a munkától való távolmaradás költségeit, másrészt növelhetik a rezervációs bér nagyságát. Ez abban az esetben történhet meg, ha a munkavállalás a készpénzes támogatás megvonását eredményezi, így a munkából eredő bérnek a kiesett támogatási összeget is kompenzálnia kell.

Hazánkban a készpénzes családtámogatások a kisgyermekes háztartások jövedelmeiben jelentős hányadot, 14%-ot tettek ki 2007-ben. Ez az arány az egygyermekesek körében még 8,5%, a három- és többgyermekesek esetében az arány 28%-ra megy fel átlagosan. (*Gábos* [2008]) *Lakatos* [2001] a KSH Munkaerő-felvétel adataira támaszkodva azt találta, hogy 1999-ben a megkérdezettek 41,2%-a állította, hogy a családtámogatások (gyes és családi pótlék) összege a háztartás jövedelmének negyedét-felét teszi ki. A készpénzes támogatások mértéke nemzetközi viszonylatban is jelentős mértékű, a GDP-hez viszonyítva hazánk a legtöbb jóléti államot maga mögött hagyja.

A magyar családtámogatások rendszerváltás utáni tíz évének alakulását *Gábos* [2000] foglalja össze. Megállapítja, hogy a szocializmusból örökölt rendszer fenntartására a rendszerváltás utáni években erőfeszítések történtek, ugyanakkor számos vita övezte ennek konkrét módját, így az egymást váltó kormányok mindegyike lényeges változtatásokat hajtott végre a családtámogatási rendszerben.

Scharle [2007] a jóléti ellátások nők munkakínálatára gyakorolt hatását vizsgálja az Eurostat adatai segítségével az uniós országok körében. Arra a következtetésre jut, hogy a közép- és kelet-európai nők munkapiaci aktivitását elsősorban a munkaerőpiac szerkezete (leginkább a munkanélküliség nagysága) határozza meg, ezt a hatást azonban erősen befolyásolja az aktuális családtámogatások mértéke, de még inkább azok szerkezete. Azokban az országokban, ahol alacsony a készpénzes támogatások mértéke, viszont széles körben hozzáférhető a napközbeni gyermekellátás (pl. Lettország és Litvánia esetében), a nők nagy arányban jelennek meg a munkapiacon, míg ott, ahol – hazánkhoz hasonlóan – bőkezűek a készpénzes támogatások, a nők munkavállalása akkor is alacsony marad, ha többé-kevésbé megoldott a gyermekek napközbeni ellátása. Vagyis míg a készpénzes támogatások erősen visszafogják a nők munkapiaci aktivitását, addig a természetbeni transferek előmozdítják az anyák munkavállalását.

Köllő [2008] az alábbi táblázatban foglalja össze a hazai gyermeknevelési támogatások jogosultsági és igénybevételi feltételeit.

1. táblázat. A gyed, gyed és a gyet jogosultsági és igénybevételi feltételei

Év	Gyed	Gyes	Gyet
1992	B	B, RM	-
1993	B	B, RM	B, J, RM
1994	B	B, RM	B, J, RM
1995	B	B, RM	B, J, RM
1996	-	J, RM	B, J, RM
1997	-	J, RM	B, J, RM
1998	-	J, RM	B, J, RM
1999	-	A, TMO	A, RM
2000	B	A, TMO	A, RM
2001	B	A, TMO	A, RM
2002	B	A, TMO	A, RM
2003	B	A, TMO	A, RM
2004	B	A, TMO	A, RM
2005	B	A, TMO	A, RM
2006	B	A, TM	A, TMO

(A: alanyi jogú; B: előzetes munkaviszonyhoz kötött; J: jövedelemhatárhoz kötött; RM: a részmunkaidős foglalkoztatás engedélyezett; TMO: a teljes munkaidős otthoni foglalkoztatás engedélyezett a gyermek másfél éves korától; TM: a teljes munkaidős foglalkoztatás engedélyezett a gyermek egyéves korától)

Forrás: Köllő [2008:33.]

Bár a gyermek egy-másfél éves korától gyēs és a gyet mellett engedélyezett a munkavállalás valamilyen formában, a támogatásban részesülő nőknek mégis igen alacsony hányada, kb. 6%-a dolgozott, ami 2003-ra 4%-ra csökkent. Ez az arány a diplomások körében mindvégig kétszer olyan magas maradt, mint az alacsonyabb végzettségűek esetében.

Az évek folyamán átalakult a családtámogatási rendszer. A kilencvenes években még igaz volt az a tétel, hogy a hazai családtámogatások a munkapiactól való távolmaradást ösztönző programcsomagot alkotnak. Mára ez a vonás megmaradt az iskolázottabb anyák vonatkozásában. A kevésbé iskolázottak esetében már vegyesebb a kép. Az ő esetükben inkább arról beszélhetünk, hogy a munkaerőpiachoz kevésbé kötődő, a gyermekvállalás előtt sem foglalkoztatott, alacsony végzettségű fiatal nők számára nyújt támogatást, azaz ebben a csoportban elsősorban nem a korábban aktívak visszatérését, hanem a korábban is inaktívak távoltartását eredményezi a támogatási rendszer. A számok mellett ezért érdemes figyelembe venni, hogy az évek során a gyermeknevelési támogatások kedvezményezettjei köre változott, eltolódott a rosszabb munkapiaci helyzetű rétegek felé.

Köllő [2008] megállapítja, hogy a hazai rendszer, ahol túlsúlyban vannak a készpénzes támogatások, nem képes ösztönözni a kisgyermekes nők munkavállalását, mivel nem segít megoldani a munka és a családi teendők összehangolásának kérdését. Fontos lenne a gyermek melletti munkavállalás költségeinek csökkentése, elsősorban a gyermekfelügyelet elérhetőségének és színvonalának javításával.

Azt látjuk tehát, hogy a hazai szakértők között konszenzus van a tekintetben, hogy a hazai családtámogatási rendszer jelentősen csökkenti a nők munkavállalási hajlandóságát.

1.5. Termékenység és munkavállalás

Érdemes egy rövid kitérőt tennünk a hazai termékenység alakulásához is, de nem csupán azért, mert a gyermekvállalási döntés jelenti a belépést a tanulmányunk által vizsgált munkapiaci csoportba. Sok esetben a gyermekvállalási és a női munkakínálati döntés erősen összefügg, hasonló tényezők befolyásolják mindkettőt, illetve a munkapiaci helyzet és a gyermekvállalás erőteljes kölcsönhatásban van egymással.

A rendszerváltást követő 15 évben a kívánt és nem kívánt terhességek száma egyszerre csökkent történelmi mélypontjára (*Kamarás* [2006]). Magyarországon a teljes termékenységi arányszám 1990 és 2003 között 1,8-ról 1,3 alá süllyedt, a nők életkora első gyermekük születésekor átlagosan 23-ról 26 évre emelkedett (*Kamarás* [2001]). Ez a trend egybeesett a foglalkoztatottság erőteljes csökkenésével, a munkanélküliség növekedésével. Kérdéses ugyanakkor, hogy csupán időbeli egybeesésről vagy valamiféle ok-okozati kapcsolatról van-e szó?

A női munkavállalás és gyermekvállalás közti összefüggés iránya erősen vitatott a nemzetközi szakirodalomban. A nők munkakínálatát a hagyományos mikroökonómiai modellek alapján a gyermek vállalása csökkenti. Egyes szerzők amellet érvelnek, hogy e negatív kapcsolat az 1980-as években megfordult, de legalábbis abszolút értékben csökkent. A változásban nagy szerepe lehet azoknak a programoknak, amelyek a munka és gyermekvállalás összehangolását segítik a nők számára. (*Gábos* [2008])

Blaskó et al. [2009] tanulmánya OECD-adatokra és nemzetközi kutatásokra alapozva mutatja be a nők munkapiaci aktivitása és a termékenység közötti viszony alakulását. Az elemzés alapján megállapítható, hogy a nemi szerepek modern felfogása és a kiterjedt napközbeni gyermekellátás együttesen képes lehet növelni a termékenységet, míg ahol a nőket továbbra is csak gyermekgondozó szerepben képzelel el a társadalom, és az állam ehhez a felfogáshoz igazítja a családtámogatások rendszerét, ott alacsony marad a fertilitás.

Kapitány és Spéder [2009] a két döntés egymásra hatását vizsgálja a KSH Életünk fordulópontjai c. felmérése adatainak segítségével. A megkérdezett nők 71%-a gondolja úgy, hogy egy esetleges gyermekvállalás negatívan hat munkapiaci kilátásaira. Ez azért nagyon lényeges pont, mert nemzetközi kutatások (*Schmidt* [2004], idézi *Kapitány és Spéder* [2009]) igazolták, hogy a munkahelyi bizonytalanság a férfiak körében csökkenti a gyermekvállalás valószínűségét. A tanulmányban bemutatott logisztikus regressziók eredménye, hogy a partner vagy férj jelenléte pozitívan befolyásolja a gyermekvállalási tervek megvalósításának esélyét. Ugyanakkor a teljes modellben a munkahely biztonsága nem befolyásolja jelentékenyen a megvalósulási esélyeket. A munkapiacra aktívak közül az alacsony státuszúak, az anyasági támogatásban részesülők közül a magas státuszúak esetében nagyobbak a megvalósulási esélyek. Vagyis a gyermekvállalás előtt inaktív nők számára kisebb anyagi veszteséget, sőt néhány évig stabil jövedelmet jelent a gyermekvállalás. A magas státuszú, anyasági támogatásban részesülők esetében logikus lépés rögtön beállalni a következő gyermeket, mivel ekkor a gyed maximális összege megmarad a következő gyermek esetében is.

A termékenység és a munkavállalás tehát nyilvánvaló összefüggéseket mutat, amelyet nem szabad figyelmen kívül hagyni a nők munkapiaci helyzetének értékelésekor, és a népesedéspolitikai és munkapiaci szakpolitikák megtervezésekor sem.

2. MUNKAKERESLET, VISSZATÉRÉS A MUNKAPIACRA

A kisgyermekes nők munkája iránti keresletről a bérek alakulása és a kérdőíves felmérésekre adott válaszok tanúskodnak a hazai szakirodalomban. A kisgyermeket nevelő nők hátránnyal indulnak a munkáltató szemében, mivel kevésbé várható el tőlük a túlórázás, az otthoni teendők nagy valószínűséggel negatívan befolyásolják a munkabírásukat és a kisgyermek várható megbetegedései miatti hiányzások csökkentik a kisgyermekes nő termelékenységét. Ez a negatív megkülönböztetés megjelenik egyrészt a kisgyermekes nők bérhátrányában, valamint a munkához jutás alacsonyabb valószínűségében is.

Galasi [2001] a TÁRKI adataiból becslést ad a nők és férfiak bérkülönbségére. A nők kereseti hátránya az 1992–1996 közötti időszakban csökkenő tendenciát mutatott, azonban még az időszak végén is 14%-os volt az elmaradás. Az egyes évekre elkészített összetétel- és paraméterhatás felbontásokból az derül ki, hogy a nők bérhátrányát majdnem minden évben nagymértékben csökkentette az, hogy a nők átlagosan magasabb végzettséggel rendelkeztek. A bérkülönbségek nagyságát azonban leginkább az ágazati és iskolázottsági bérhozamok kedvező alakulása csökkentette. Vagyis a nők magasabb végzettségét és adott ágazatban való elhelyezkedését kezdték a munkáltatók relatíve többre értékelni.

A *Köllő* [2008] által bemutatott keresetkülönbség-mérés a KSH Munkaerő-felvételének 2001. április-júniusi mintáját használja fel. Ez a mérés nem a nők keresetét hasonlíttja a férfiakéhoz, hanem a gyestről visszatérő nők keresetét a többi, újonnan munkapiacra lépő nők keresetéhez. A mérés alapján a gyestről visszatérők bérhátránya 8-9% lett, illetve a szelekciós torzítást kiszűrve 10% adódott. Ez a bérhátrány nagyságrendileg megfelel átlagosan 3,7 év munkatapasztalattal járó kereseti hozamnak, vagyis azt látjuk, hogy a munkapiac reálisan beárazza a nők munkatapasztalatának kiesését.

A két tanulmány eredményei nyilvánvalóan nem vethetők össze, de annyit összességében elárulnak, hogy a férfiakhoz képest a nők 10%-os bérhátránnyal indulnak a munkapiacon, de a nőkon belül a kisgyermekesek még további 10%-os nagyságrendű bérhátrányra számíthatnak. Vagyis a kisgyermekes nők a munkapiacon duplán hátrányos helyzetben vannak.

A munkapiaci kereslet egyik fontos kutatási területe a munkapiaci diszkrimináció. *Lovász és Telegdy* [2009] szerint a munkapiaci diszkrimináció akkor valósul meg, ha a munkavállalóknak olyan tulajdonságait is figyelembe veszik a foglalkoztatás, illetve bérezés során, amely nem függ össze a termelékenységgel. Ilyen tulajdonság lehet az egyén neme, etnikai vagy vallási hovatartozása, esetleg kora. *Lovász* [2009] bemutatja, hogy a piaci verseny növekedése milyen hatással volt a férfi és női kereseti különbségekre 1986 és 2003 között. Azt találja, hogy a piaci verseny növekedése szignifikáns és jelentős mértékben csökkentette a hazai bérkülönbségeket, ami azzal magyarázható, hogy erősebb versenyben kevésbé engedhető meg, hogy a termelékenységtől független egyéb tényezők is befolyásolják a munkaerő keresletét. Bár a kisgyermekes nők termelékenysége nagy valószínűséggel alacsonyabb, mint a gyermektelen nőké, ugyanakkor a férfiak és a nők iránti munkaerő keresleti különbségek csökkenése jó hír a kisgyermekesek számára is.

Lakatos [2001] ismerteti a KSH által 1993-ban, 1995-ben é 1999-ben készített adatfelvételek eredményét, amelyekben a gyermekgondozásból munkába való visszatérés lehetőségeit, körülményeit mérték fel. 1999-ben a korábban alkalmazásban álló, gyesen lévő nőknek csupán 46,4%-a gondolta azt, hogy előző munkáltatójához vissza szeretne és tudna térni. Azoknál, akik valószínűleg nem fognak visszatérni előző munkaadójukhoz, az okok körülbelül fele arányban a munkáltató szándékaira vezethetők vissza. Ez azt mutatja, hogy a gyermekgondozási idő alatt jelentősen lazulhatnak a munkáltató és az anya közötti kötelek, egyáltalán nem magától értetődő az előző munkahelyre való visszatérés. A visszatérési szándékok a gyermekek számának függvényében is jelentősen eltérnek. Az egy- és kétgyermekes anyák 11-13%-a tervezi a munkapiactól való végleges távolmaradást, míg a három vagy több gyermekesek esetében ez az arány több mint 28%. Ahogy nő a gyermekek száma, úgy csökken annak az esélye is, hogy az előző munkahelyre visszatérjen az anya – nagy valószínűséggel a távolmaradás hosszúságával összefüggésben. Az egy gyermeket nevelők 48,7%-a, a kétgyermekesek 38,7%-a, míg a három vagy több gyermeket nevelőknek mindössze 16,9%-a gondolja úgy, hogy visszamenne előző munkahelyére.

A KSH 1999-es Munkaerő-felvételében a megkérdezett nők 34,7%-a vélte úgy, hogy a gyermek jelenléte a családban erős munkapiaci hátrányt okoz az anya számára, míg 41%-uk vélte úgy, hogy ez a körülmény némi hátrányt okoz. Ezek az arányok valamivel kedvezőbbek a felsőfokú végzettségűek körében (29,7% és 41,9%), de összességében kirajzolódik az a kép, hogy a nők többsége úgy érzi, aki kisgyermeket vállal, jelentős hátránnyal indul a munkahelyekért. A kereseti és karrierlehetőségek esetében a megkérdezettek szerint már kevésbé érvényesül a kisgyermek jelenlétének negatív hatása. A megkérdezett nők 40%-a vélte úgy, hogy a kisgyermek nincs negatív hatással az elérhető keresetre. (Lakatos [2001])

S. Molnár [1999] a munkahely és gyermekvállalás konfliktusait vizsgálja egy 1998-ban készült felmérés alapján. Véleménye szerint a munkáltatók a deklarációk szintjén általában gyermekpártiak, ám amikor a konkrét foglalkoztatási döntésre kerül a sor, a kisgyermekes anyák kevés toleranciát élveznek. A megkérdezettek közül legtöbben (48,2%) amiatt aggódnak (a felvetett témák közül), hogy a kisgyermekes anyák nehezebben találnak munkát, mint a férfiak vagy a gyermektelen nők. Ez az arány a kisgyermekes nők csoportján belül még magasabb, 62,7%. Jelentős az aggodalom (47,9%) azzal kapcsolatban is, hogy a gyermeknevelési évek múltával, negyven éves kor környékén még találhat-e a nő igényeinek és képzettségének megfelelő munkahelyet. Az, hogy a gyermek betegsége miatti gyakori hiányzás ronthatja az állás biztonságát, szintén sokakban (45,4%) kelt aggodalmat. Legkevesebben (34,4%) azért aggódnak, hogy a gyermekvállalás miatt kieső évek után nehezebb lesz a karrierben való előrejutás.

A gyermekvállalási időszak alatti távollét megnehezíti a nők munkapiaci visszatérését. A nő szaktudása és cégről szerzett információi elavulnak, a szakmabeli kapcsolati tőkéje erodálódik. Emiatt igen lényeges, hogy a gyermeket vállaló nő miképpen tudja ápolni a szakmai, céges kapcsolatait otthonmaradása alatt. Bencsik és Juhász [2009] nem reprezentatív kérdőíves adatfelvétele szerint a megkérdezett kisgyermekes nők legnagyobb arányban személyesen tartják a kapcsolatot előző munkáltatójukkal, illetve e-mailen keresztül és céges rendezvényeken.

A kisgyermekes nők terhelhetősége, a velük szemben támasztható elvárások alacsonyabbak, mint a gyermeket nem nevelő nők, illetve a férfiak esetében. *Bencsik és Juhász* [2009] adatfelvételéből kiderül, hogy a kisgyermekes nők nagy része nem, vagy csak kivételes esetekben hajlandó arra, hogy túlórázzon, illetve munkájával kapcsolatban más városba utazzon. Ugyanakkor a beteg gyermek ellátása kevésbé korlátozza őket a munkavégzésben, a nők fele bármikor, negyede kivételes esetben otthon tudja hagyni beteg gyermekét.

Összefoglalásként elmondhatjuk, hogy a kisgyermekes nők aggodalmai, hogy a gyermek jelenléte rontja munkapiaci esélyeiket, igazolódni látszanak. Ezek a hátrányok megjelennek mind a bérek, mind pedig az elhelyezkedési esélyek terén.

3. SZABÁLYOZÁSI KÖRNYEZET

A hazai gyermeknevelési támogatások rendszere és a kisgyermekesek foglalkoztatására vonatkozó szabályozás markánsan meghatározza a kisgyermekes nők munkavállalási szándékát és esélyeit. A magyar gyermektámogatási eszköztár munkapiaci szempontból legfontosabb jellemzőit *Bálint és Köllő* [2008] a következőképpen összegzi. Az OECD országai közül 2007-ben hazánk költötte éves nemzeti össztermékének legnagyobb hányadát a kisgyermekes szülők otthonmaradásának támogatására. Emellett a bölcsődei lefedettség nagyon alacsony. Így nem meglepő, hogy a 0–2 éves gyermeket nevelő magyar anyák foglalkoztatottsága a legalacsonyabb, míg a 3–5 éves gyermeket nevelőké a második legalacsonyabb az OECD-ben.

Gyarmati [2008] a családpolitikai eszköztár elemzésénél a célok között említi a nők foglalkoztatásának elősegítését. A családpolitika segítheti a nők foglalkoztatását a család és munka egyensúlya megteremtésének segítségével, illetve azzal, ha kiiktatja a nők foglalkoztatását akadályozó tényezőket. A családpolitikai eszközök között a tes és a gyes, a gyermekek után igénybe vehető adókedvezmények, a részmunkaidős foglalkoztatás ösztönzése és a gyermekellátás biztosítása szerepel. A tes és gyes a gyermekvállalás előtti foglalkoztatásra ösztönző hatással van, míg a gyermekvállalás utáni munkavállalást gátolja. Ezzel szemben az adókedvezmények, a részmunkaidős álláslehetőségek és a gyermekellátási intézmények elérhetősége egyértelműen ösztönzik a munkavállalást.

Köllő [2009] részletesen elemzi, hogy a gyermektámogatások rendszerváltást követő átalakításai milyen hatást gyakoroltak az anyák munkavállalására. A hatáselemzés rámutat arra, hogy a munkából való kimaradást az egyén szintjén a munka és az otthonlét értékének viszonya határozza meg, amit egyszerre több tényező befolyásol (pl. a várható munkabér, a munkavállalás és a gyermekelhelyezés költségei, a szülők viszonya az intézményi elhelyezéshez, illetve az otthoni gondoskodáshoz, a háztartási termelés értéke, a szabadidő értékelése, valamint a gyermektámogatások mértéke). Az elmúlt húsz év tapasztalatai azt mutatják, hogy ezt a soktényezős döntést nem lehet pusztán a gyermektámogatások változtatásával érdemben befolyásolni. A változások foglalkoztatási hatásának elmaradása olyan költségek (pl. a munkába járás vagy a munkavállalói készségek karbantartásának költségei) és akadályok (a gyermekelhelyezés megoldatlansága, a lakóhely elzártsága, információs korlátok) meglétét jelzik, amelyek elérhetetlenné teszik a munkavállalást vagy csökkentik annak várható hasznát.

A családtámogatási rendszerben a népesedéspolitikai célok mellett a rendszerváltás után egyre hangsúlyosabban megjelent a szociálpolitikai motívum. A hazai családtámogatási rendszer igen sokszor és ad hoc módon változott a rendszerváltást követő 15 évben. (Ld. pl. az 5. ábrát.) Vélhetően ennek is köszönhető, hogy nagyon sok érintett nem ismeri a juttatások rendszerét vagy nem bízik azok állandóságában, így a támogatások bőkezűsége ellenére a kiváltott hatások igen messze esnek a támogatások eredeti elvi céljától. (*Ignits és Kapitány* [2006])

A 1990 és 2008 közötti magyar gyermektámogatási rendszerről és intézkedésekről elmondható, hogy a készpénzes támogatások túlsúlya nagyrészt változatlan maradt a teljes időszakban. A gyermekellátó rendszer fejlesztései rendre elmaradtak, sőt a bölcsődei férőhelyek száma egészen 2005-ig évről évre csökkent. Ezt követően a helyzet némileg javult a családi napközik rendszerének bevezetésével, amellyel a falusi gyermekellátás javítására tett kísérletet a szabályozó. Míg a pénzbeli gyermekellátások esetében fontos lenne, hogy ezek ne gátolják a nők munkavállalási szándékát, e téren nem igazán figyelhetünk meg kezdeményezéseket a vizsgált időszakban. A tekintetben sem történtek lépések, hogy a nők és a férfiak számára egyenlő esélyt biztosítsanak a gyermekellátásban (*Gyarmati* [2008]).

2. táblázat. A gyes, gyed és a gyet jogosultsági és igénybevételi feltételei

Időszak	Változások
1990–1994	Családi pótlék emelése, a gyermektámogatások előzetes biztosított jogviszonyhoz kötöttek
1994–98	A támogatások előzetes biztosított jogviszonyhoz kötöttek
1998–2002	A gyes alanyi jogon jár, a gyermekek után járó adójóváírás a leghangsúlyosabb elem
2002–2004	Családi pótlék összegének emelése
2004–2006	Családi pótlék összegének emelése, az adójóváírás csökkentése, gyes alatti munkavégzés ösztönzése
2006–2008	A segély típusú családtámogatások összehangolása

Forrás: *Gyarmati* [2008]

A családtámogatási rendszerben két kísérlet is volt, amellyel ösztönözni kívánták az anyák munkába állását. *Köllő* [2008] ismerteti a módosítások munkapiaci hatásait. Az 1995-ben, a Bokros-csomag keretében életbe lépett változtatás, amely során a gyed megszűnt, nem hozott mérhető javulást a kisgyermekes nők foglalkoztatási adataiban. A nők inkább megelégedtek az alacsonyabb mértékű gyessel, ahelyett, hogy gyorsabban munkába álltak volna, míg egy kisebb csoport a szülés elhalasztásával vagy teljes feladásával reagált a változásra. A második kísérlet 2006-ban a gyes és a gyet melletti munkavállalás lehetővé tételére volt. Azonban ez a változtatás sem eredményezett a munkapiacra való gyorsabb visszatérést.

A hazai szakértők nagy része a készpénzes támogatások szűkítését sürgeti (ld. pl. *Fazekas et al.* [2009] összefoglalóját), arra hivatkozva, hogy a bőkezű és hosszú ideig járó készpénzes támogatások csökkentik a kisgyermekes anyák munkavállalási hajlandóságát. Ugyanakkor megjelenik az az álláspont is, hogy a készpénzes támogatások rendszere erőteljes szociálpolitikai eszköz, amely a gyermekszegénységet hivatott leküzdeni. Ezen kívül az OECD is a hazai családtámogatási rendszer teljes átalakítását sürgeti, melyről megállapítja, hogy egyrészt nem növeli eléggé a gyermekvállalási hajlandóságot és sokba kerül, ráadásul a munkapiacról való tartós távolmaradást ösztönzi, s ezáltal egyik fő oka a hazai alacsony foglalkoztatottnak. A javasolt átalakítás lényege, hogy a munka és a családi élet összehangolását minél inkább segítő szabályozási környezet szülessen. Ilyen változtatás lehet a bölcsődei és óvodai férőhelyek számának további növelése, gyermekellátási támogatás (voucher) bevezetése a pénzbeli ellátások helyett (ld. *Blaskó et al.* [2009]), a gyermeknevelési támogatás teljes megszüntetése vagy a gyes és gyed átalakítása. (*Hemmings* [2007])

A Budapest Intézet több tanulmányában vizsgálta a gyermekellátó intézmények hatékonyságának javítási lehetőségeit (ld. pl. *Reszkető és Scharle* [2010], *Reszkető et al.* [2011]). *Reszkető et al.* [2011] számba veszi a hazai napközbeni gyermekellátás korlátozottságának legfőbb okait (pénzbeli ellátások túlsúlya, adminisztratív korlátok, a finanszírozási rendszerből fakadó nehézségek) és a gyermekellátás három lehetséges célkitűzése (gyermekmegőrzés, fejlesztés, társadalmi befogadás) mentén ajánlásokat fogalmaz meg e korlátok lebontásához. A szerzők a kapacitások bővítése érdekében a belépési és működési feltételek egyszerűsítését, a finanszírozási korlátok oldására pedig a maximális szülői hozzájárulás mértékének növelését, illetve gyermekellátási utalvány bevezetését javasolják. Javaslatuk szerint a magas színvonalú ellátást a fenntartótól független, de az ellátás minősége szerint differenciált bölcsődei normatíva garantálhatná, a hátrányos helyzetű családok helyzetének javítása érdekében pedig a célzott támogatások bővítését javasolják.

A *Reszkető és Scharle* [2010] háttérindikátorok segítségével az önkormányzatok kiszámíthatják a település gyermekellátó intézményeinek férőhelyszükségletét, a kormány pedig meghatározhatja a gyermekellátásokat finanszírozó normatívák optimális szintjét, illetve felmérheti a differenciálás szükségességét.

A jelenlegi készpénzes támogatási rendszer megőrzése mellett szóló leggyakoribb érv a termékenység szinten tartása. Azonban a megfigyelések nem támasztják alá egyértelműen a kiadások hatásosságát. *Gábos, Gál és Kézdi* [2008] számításai alapján a készpénzes támogatások egy százalékos növekedése 0,2-0,25%-os növekedést eredményez a teljes termékenységben. Ez azt jelenti, hogy ha a teljes termelékenységet a jelenlegi 1,3-ról 1,6-ra kívánná megemelni a kormány, akkor a családtámogatások jelenlegi 2,1%-os GDP-hez viszonyított (nemzetközi szinten kiugróan magas) arányát több mint kétszeresére, 4,8%-ra kellene növelni. A készpénzes támogatások rendszere kétségkívül hozzájárult az elmúlt évtizedek termékenységének növekedéséhez, azonban a rendszer gyakori változásai és bonyolultsága, valamint a nők munkavállalását segítő komplementer intézmények hiányosságai biztosan gyengítették a kiadások határfokát.

A hazai szabályozás az utóbbi években tett lépéseket a kisgyermekes nők munkavállalása segítésének irányába. A kisgyermekesek részére a 2010. január 1-től érvényes 2009. évi CXXVI. törvény a közsférában biztosítja a jogot, hogy saját kérésre részmunkaidőben végezhesék feladatukat. A munkáltató a kérést csak nyomós indok alapján tagadhatja meg (*Seres* [2010]). Fontos lépés volt a 2007. július 1-jén beindult Start Plusz program¹ is, melynek keretében a gyes folyósítása mellett vagy az anyasági támogatás megszűnését követő egy éven belül a munkapiacra visszatérő munkavállalók foglalkoztatási terheit csökkenti az állam. A program értékeléséről bővebben ld. *Ádám* [2010].

A hazai szabályozási és támogatási környezet az anyákat leginkább otthonmaradásra ösztönzi, és csak kisebb mértékben vannak jelen a munkavállalást ösztönző, illetve segítő intézkedések. Mindeközben a hosszú távú cél, a termékenység növelésének határfoka is valószínűleg alatta marad annak, amit hasonló mértékű, de kiegyensúlyozottabb szerkezetű kiadásokkal el lehetne érni.

¹ A Start Plusz program 2011. dec. 31-én megszűnik, s átveszi helyét a részmunkaidő munkáltatói kedvezménye.

4. ÖSSZEFOGLALÁS

A tanulmány célja az volt, hogy összefoglalja a magyar kisgyermekes nők munkapiaci helyzetéről készült szakirodalmat. A kisgyermekes nők munkapiaci kínálatára gyakorlatilag minden vizsgált tényező negatívan hat. A magyar nők és férfiak nagy része tradicionálisan gondolkodik, a hagyományos férfi-női munkamegosztás híve. Habár a nemzetközi kutatási eredmények nem támasztják alá egyértelműen, hogy a gyermeknek káros volna a két éves kor fölötti anyai munkavállalás, a hazai nők nagy része mégis fontosnak tartja a gyermek otthoni nevelését. A kisgyermekes nők munkapiaci elhelyezkedési esélyei a gyermekszám növekedésével még inkább csökkennek, s ezt a hatást a partner jelenléte tovább erősíti.

A kisgyermekes nők számára a munkahelyi és családi teendők összeegyeztetését a fennálló feltételek csak ritkán könnyítik meg. A bölcsődei férőhelyek alacsony száma, ami leginkább a kisebb településeken jelent problémát, a legfontosabb korlátozó tényezője a nők munkába állásának. A részmunkaidős vagy rugalmas munkaidejű állások szintén igen kevés esetben érhetők el a nők számára, így az anyák kénytelenek a két véglet, a teljes otthon maradás és a teljes munkaidős munka közül a kisebb rosszat választani. A felmérésekből az is kiderül, hogy a magyar nők férjeikre, élettársukra sem igazán számíthatnak a családi teendők elvégzésében, vagyis a teljes munkaidő mellett a háztartás és gyermekek körüli teendők is legnagyobb részben a nőkre hárulnak.

A hazai családtámogatási rendszer és a szabályozási környezet nagyrészt a nők otthonmaradását ösztönzi és csak kevés kezdeményezést látunk a nők munkavállalásának megkönnyítésére, lehetővé tételére, illetve a munka és család összehangolásának elősegítésére.

Bár a hazai munkáltatók deklarációk szintjén gyermekpártiak, amikor tényleges foglalkoztatási döntésre kerül a sor, hátrányban részesítik a kisgyermekes nőket, amit a bérek és az elhelyezkedési esélyek is tükröznek. A kisgyermekes anyák bérhátránya a gyermektelen nőkhöz képest 10% körül mozog, amely megfelel a gyermekneveléssel töltött idő alatt felhalmozható munkatapasztalat bérhozamának.

A kisgyermekes nők foglalkoztatásának és munkakínálatának is majdnem kizárólag hátráltató tényezőit tárja fel a szakirodalom, így hát nem kell csodálkoznunk azon, hogy a magyar gyermekvállalási korú nők foglalkoztatottsága az egyik legalacsonyabb az OECD országai között.

A hazai szakértők által két legfontosabbnak tartott szakpolitikai beavatkozás a képzéses támogatások mértékének és időtartamának csökkentése, illetve a gyermekellátó intézmények férőhelyeinek bővítése volna. Ezek a lépések nem garantálják a kisgyermekes nők foglalkoztatottságának emelkedését, de ezek hiányában nagy valószínűséggel elmarad a javulás.

HIVATKOZOTT IRODALOM

- ÁDÁM S. [2010]: A TÁMOP 1.2.1 konstrukció – „Hátrányos helyzetűek foglalkoztatását ösztönző járulékkedvezmények: a START Plusz és START Extra programok” értékelése, Kézirat, Budapest.
- BÁLINT M. – KÖLLŐ J. [2008]: A gyermeknevelési támogatások munkaerő-piaci hatásai. Esély, 2008/1.
- BENCSIK A. – JUHÁSZ T. [2009]: Trends in women’s employment in Hungary, with a focus on women returning to the labour market after childbirth and maternity leave. *Gazdálkodás* VOL. 53. Special Edition No. 23.
- BLASKÓ ZS. [2009]: Családtámogatás, gyermeknevelés, munkavállalás. In: MONOSTORI J. és mások (szerk.): *Demográfiai portré 2009. Jelentés a magyar népesség helyzetéről.* KSH Népeségtudományi Kutatóintézet, Budapest, 2009. Letölthető: http://www.demografia.hu/letoltes/kiadvanyok/portre/honlap_teljes.pdf
- BLASKÓ ZS. – CSERES-GERGELY ZS. – RESZKETŐ P. – SCHARLE Á. – VÁRADI B. [2009]: Az 1–3 éves gyermekek napközbeni ellátásának bővítése. Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet.
- BLASKÓ ZS. [2010]: Meddig maradjon otthon az anya? – A gyermekfejlődés szempontjai. *Esély*, 2010/3.
- FAZEKAS G. – HERCZEG B. – SZABÓ-MORVAI Á. –SZEPESI B. [2009]: Messze van a munka. Az alacsony képzettségűek foglalkoztatási problémái Magyarországon. PPH Budapest, 2009. május.
- FREY M. [2001b]: A nők és férfiak a munkaerőpiacon. In: NAGY I. – PONGRÁCZ T. – TÓTH I. GY. (szerk.): *Szerepváltozások: Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2001.* TÁRKI – Szociális és Családügyi Minisztérium Nőképviselési Titkársága.
- GALASI P. – NAGY GY. [2000]: Are children being left behind in the transition in Hungary? *Budapest Working Papers on the Labour Market BWP.* 2000/1 February 2000.
- GALASI P. [2001]: A női-férfi kereseti különbségek Magyarországon, 1992–1996. In: *Statisztikai Szemle*, 79./1. 18–34.
- GÁBOS A. [2000]: Családok helyzete és családtámogatások a kilencvenes években. In: KOLOSI – TÓTH– VUKOVICH (szerk.): *Társadalmi riport.* Budapest, TÁRKI. 99–124.
- GÁBOS A. – GÁL R. I. – KÉZDI G. [2008]: Fertility effects of the pension system and other intergenerational transfers. In: GÁL R.I. – IWASAKI I. – SZÉMÁN ZS. (szerk.): *Assessing intergenerational equity. An interdisciplinary study of aging and pension reform in Hungary.* Akadémiai Kiadó, Budapest, 2008. 171–086.
- GÁBOS A. [2008]: Családtámogatási rendszer és a családok helyzete. In: KOLOSI T. – TÓTH I. GY. (szerk.): *Társadalmi riport 2008.* 304–323. Letölthető: http://www.tarsadalomkutatas.hu/kkk.php?TPUBL-A-819/publikaciok/tpubl_a_819.pdf

- GYARMATI A. [2008]: A népesedéspolitikai, szociálpolitikai, gyermekvédelmi értékek, célok, eszközök változása a magyar családtámogatási rendszerben a rendszerváltástól napjainkig. *Demográfia*, 2008. 51./4. 376–405.
- HEMMINGS, P. [2007]: Economic Survey of Hungary 2007. Improving reconciliation between work and family. Economics Department Working Papers No. 566. Letölthető:
[http://www.oecd.org/officialdocuments/displaydocumentpdf?cote=eco/wkp\(2007\)26&doclanguage=en](http://www.oecd.org/officialdocuments/displaydocumentpdf?cote=eco/wkp(2007)26&doclanguage=en)
- IGNITS GY. – KAPITÁNY B. [2006]: A családtámogatások alakulása. Célok és eszközök. *Demográfia*, 49./4. 383–401.
- KAMARÁS F. [2005]: Családalapítás és gyermekvállalás Európában. Kérdések és kérdőjelek. In: Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről, 2005. NAGY I. – PONGRÁCZ T. – TÓTH I. G. (szerk.). Budapest, TÁRKI, Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium. 87–101.
- KAMARÁS F. [2006]: Kívánt és nem kívánt terhességek, gyermekek. *Demográfia*, 2006. 49./2–3. 150–172.
- KAPITÁNY B. – SPÉDER ZS. [2009]: A munkaerőpiac és a pénzbeli családtámogatási rendszer hatása a gyermekvállalási tervek megvalósulására. In: NAGY I. – PONGRÁCZ T. (szerk.): Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2009. Budapest. TÁRKI – Szociális és Munkaügyi Minisztérium, 2009. 79–94. Letölthető.
<http://www.tarsadalomkutatas.hu/termek.php?termek=TPUBL-A-880>
- KÖLLŐ J. [2008]: A gyermeknevelési támogatások munkaerő-piaci hatásai. In: NAGY GY. (szerk.): Jóléti ellátások, szakképzés és munkakínálat. KTI Könyvek 10. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 2008.
- KÖLLŐ J. [2009]: A pálya szélén: iskolázatlan munkanélküliek a poszt szocialista gazdaságban. Osiris, Budapest, 2009.
- KÖLLŐ J. – NACSA B. [2006]: Rugalmasság és biztonság a munkaerőpiacon: magyarországi tapasztalatok. Flexicurity paper 2004/2 Budapest, International Labour Office, 2006
- KSH [2011]: Munkavégzés és családi kötöttségek, 2010. Központi Statisztikai hivatal, 2011. március. Letölthető:
<http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/munkavegzescsalad.pdf>
- LAKATOS J. [2001]: Visszatérés a munkaerőpiacra a gyermekgondozási idő után. In: Statisztikai Szemle, 79./1. 56–63.
- LOVÁSZ A. – TELEGDY Á. [2009]: Munkapiaci diszkrimináció. *Munkaerőpiaci Tükör* 2009.
- LOVÁSZ A. [2009]: A verseny hatása a női-férfi bérkülönbségre Magyarországon 1986 és 2003 között. In: LOVÁSZ A. – TELEGDY Á. (szerk.): *Munkaerőpiaci Tükör* 2009.
- NAGY GY. [2001]: A nők gazdasági aktivitása és foglalkoztatottsága. In: Statisztikai Szemle, 79./1. 35–55.
- OECD Family Database. Letölthető: www.oecd.org/els/social/family/database
- PONGRÁCZ T. [2001]: A család és a munka szerepe a nők életében. In: NAGY I. – PONGRÁCZ T. – TÓTH I. (szerk.): Szerepváltozások: Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2001. Letölthető: <http://www.tarki.hu/adatbank-h/kutjel/pdf/a503.pdf>

- PONGRÁCZ T. – MURINKÓ L. [2009]: Háztartási munkamegosztás. Azonosságok és különbségek Európában. In: NAGY I. – PONGRÁCZ T. (szerk.): Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2009. TÁRKI – Szociális és Munkaügyi Minisztérium, Budapest, 2009. 95–116. Letölthető: http://www.tarsadalomkutatas.hu/kkk.php?TPUBL-A-881/publikaciok/tpubl_a_881.pdf
- RESZKETŐ P. – SCHARLE Á. [2010]: Háttér indikátorok a napközbeni gyermekellátások férőhely szükségletének meghatározásához. Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet.
- RESZKETŐ P. – SCHARLE Á. – VÁRADI B. [2011]: A kisgyermek napközbeni ellátásának bővítése: célok, eszköztár és várható társadalmi hatások. In Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2011. NAGY I. – PONGRÁCZ T. (szerk.): TÁRKI – Nemzeti Erőforrás Minisztérium, Budapest. 171–191.
- S. MOLNÁR E. [1999]: A gyermekvállalás konfliktusai. In: PONGRÁCZ T. – TÓTH I. GY. (szerk.): Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről. TÁRKI – Szociális és Családügyi Minisztérium Nőképviseleti Titkársága, Budapest, 1999. 155–172. Letölthető: <http://www.tarki.hu/adatbank-h/kutjel/pdf/a670.pdf>
- SERES A. [2010]: A részmunkaidős foglalkoztatás tendenciái és terjedésének tényezői az Európai Unióban és Magyarországon. MTA KTI Műhelytanulmányok. MT-DP – 2010/10.
- SCHARLE Á. [2000]: Önfoglalkoztatás, munkanélküliség és családi kisvállalkozások Magyarországon. Közgazdasági Szemle, XLVII., 2000. március. 250–274.
- SCHARLE Á. [2007]: The effect of welfare provisions on female labour supply in Central and Eastern Europe. *Journal of Comparative Policy Analysis. Research and Practice*, 9./2, 157–174.
- SCHARLE Á. [2010]: (szerk.) Manka goes to work. Public childcare in the Visegrad Countries 1989–2009. Budapest Intézet, 2010.

VONA MÁTÉ

**50 ÉVEN FELÜLIEK MUNKAPIACI HELYZETE
A HAZAI SZAKIRODALOM ÁTTEKINTÉSE**

ABSZTRAKT

A tanulmányunk célja, hogy strukturáltan bemutassa az időskori foglalkoztatással foglalkozó hazai irodalmat. Az időskor társadalmi és munkapiaci értelemben mást jelent. A munkapiacon akár már 45 éves kor feletti is idősnek számíthatnak, de leggyakrabban az 50–64 éves korosztályt sorolják ide. A tanulmányban bemutatjuk e korosztály munkapiacának fő jellemzőit és kutatott kérdéseit. Három részegységre bontottuk a témát, amelyben külön tárgyaljuk a munkapiaci keresletet, kínálatot, valamint a szabályozást. Az időskori munkapiac kínálati oldalának legfontosabb kérdései a nyugat-európai viszonylatban alacsony inaktivitást és a korai nyugdíjba vonulást érintik. Ahhoz, hogy az idős munkaerő munkapiaci aktivitása megmaradjon, ezt elősegítő ösztönző rendszert kell kiépíteni. Jelenleg mind a nyugdíjrendszerben, mind a munkakínálat oldalán ezzel részben ellentétes rendszer működik. A korai nyugdíjazás vonzó alternatíva, az idősök bérhátránya jelentős, és a munkáltató részéről érzékelhető diszkriminációval találhatják szemben magukat általában az idősök, és különösen az idősök között nagy arányban szereplő nők. A szabályozás terén ugyan történtek változások, szigorítások, ám a legégetőbb problémákra még nincs megoldás.

TARTALOM

BEVEZETÉS	155
1. KÍNÁLATI OLDAL	156
1.1. Demográfia	156
1.2. Idősek munkakínálata a számok tükrében	157
1.3. A nyugdíjba vonulást befolyásoló tényezők	158
2. KERESLETI OLDAL	164
2.1. Bérkínálat, jövedelmek	164
2.2. Diszkrimináció	165
2.3. Kiszorítási hatás	166
3. SZABÁLYOZÁS	168
4. KONKLÚZIÓ	170
HIVATKOZOTT IRODALOM	171

BEVEZETÉS

A tanulmány célja az időskorúak munkapiaci helyzetével foglalkozó szakirodalom áttekintése. A munkapiaci helyzet vizsgálata előtt azonban definiálni kell, hogy kit tekintünk idősnek. A meghatározás nem egyszerű, mert a szakirodalomban több értelmezéssel is találkozhatunk. *Széman* [2008:3] tanulmánya nyomán kiderül, hogy a legnagyobb dilemmát az okozza, hogy két ellentétes irányú társadalmi folyamat zajlott a XX. század második felében. Egyrészt a várható élettartam tartósan emelkedett és még most is emelkedik, emellett azonban a nyugdíjrendszer előnyeire támaszkodva egyre alacsonyabb életkorban léptek ki a dolgozók a munkapiacról. Míg hagyományos, életkoron és átlagos egészségügyi ellátáson alapuló tagolás szerint ma a 45–59 évesek tekinthetők középkorúaknak, 60–74 évesek időseknek, 75–90 évesek öregeknek és a 90 felettiékké aggoknak, addig a munkapiacra teljesen más a helyzet. Az elmúlt évtizedekben Európa-szerte jellemző volt a munkapiac 55-60 éves kor közötti elhagyása, így akár már a 45-60 év közötti munkavállalók is idősnek tekinthetőek (*Széman* [2008:13]). A feldolgozott tanulmányokban jellemzően az 50–59 év közötti munkavállalókat tekintik idősnek, de ez tanulmányonként változhat, így a megfelelő helyeken mindig utalunk a hivatkozott korcsoportra. Tanulmányunkba azokat a szakirodalmi munkákat válogattuk be, amelyek az 50 éven felüliek munkapiaci helyzetét tárgyalják.

E korosztály munkapiaci helyzetének vizsgálata azért fontos, mert 2010-es adatok alapján a teljes magyar lakosság 20,3%-a tartozik az 50–64 évesek csoportjába, s így a gazdaság összteljesítménye szempontjából kritikus a munkapiaci helyzetük. Az előregedő magyar társadalomban az állami transzferekből – nyugdíj, rokkantnyugdíj – élő inaktívakat egyre csökkenő számú aktív adóbevételeiből kell támogatni, amely nagy nyomás alá helyezi a rendszert, így fenntarthatatlan helyzet alakulhat ki (*Giczi* [2008:620]). Különösen nehéz lesz a helyzet 2030 környékén, amikor az '50-es évek demográfiai csúcsának gyermekei¹ elérik a 60 év feletti kort (*Barakonyi* [2004:21]).

Magyarország Nyugat-Európához viszonyított alacsony aktivitási rátájának egyik fő forrása az idős korosztály nagyarányú gazdasági inaktivitása. Az Eurostat adatai alapján a 55–64 éves korosztályba tartozók 34,4%-a foglalkoztatott, míg az EU-15 átlagában ugyan ez az arány 48,7%. Az 50–59 éves korosztályba tartozók 32,8%-a számított inaktívnek 2010 utolsó negyedévében, ezzel szemben az EU-15 átlaga 24,2%. 2004-es adatok alapján, ha a 45–64 éves korosztályban is akkora lenne az aktivitási ráta, mint a 40–44 éves korosztályban, akkor körülbelül 10%-kal lenne magasabb Magyarország aktivitási rátája (*Cseres-Gergely* [2007a:6]). Az időskorú inaktívak nagyrészt állami nyugdíjakkal tartják fenn magukat. (*Baranyai* [1994:455]). A tanulmány fejezetei a következőképpen épülnek fel: az második fejezetben a áttekintjük az időskorúak munkapiacának keresleti oldalát; a harmadik fejezetben a kínálati oldalt befolyásoló tényezőket mutatjuk be; majd a negyedik fejezetben röviden áttekintjük a szabályozással kapcsolatos tényeket.

¹ A "baby boom" második generációja, vagy magyar viszonylatban használatos a "Ratkó-unokák" megnevezés is.

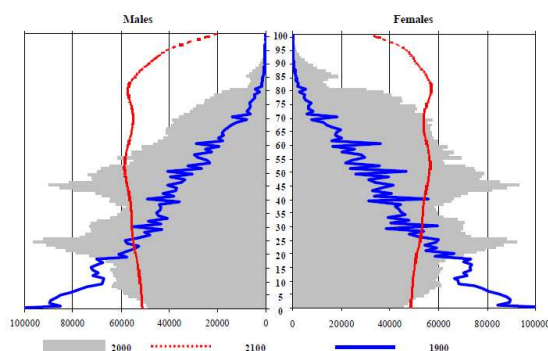
1. KÍNÁLATI OLDAL

Ebben a fejezetben az időskorúak munkapiacának kínálati oldalát tekintjük át, amelynek legtöbbet elemzett kérdései a gazdasági aktivitás, illetve a korai nyugdíjba vonulás. Ennek megfelelően az első alfejezetben röviden áttekintjük az idős korosztály demográfiai jellemzőit, életkörülményeit. A második alfejezetben kitérünk arra, hogyan alakult a gazdasági aktivitás, tehát a kínált munka mennyisége az elmúlt két évtizedben. A harmadik alfejezetben pedig bemutatjuk, hogy milyen ösztönzők hatására alakulnak a számok a második alfejezetnek megfelelően. Ez utóbbi alfejezet lehangsúlyosabb kérdése, hogy miért választják az idős munkavállalók a korai nyugdíjba vonulást.

1.1. Demográfia

Magyarország népességének korösszetétel szerinti alakulását legszemléletesebben a korfa változása mutatja. Az 1. ábra a magyar korfát mutatja 1900-as és 2000-es adatok alapján valamint 2100-ra előrebecsült adatok alapján. A változás iránya jól látható: az időskorúak fokozatosan a legnépesebb korosztállyá válnak. (*Hablicsek* [2004:6]).

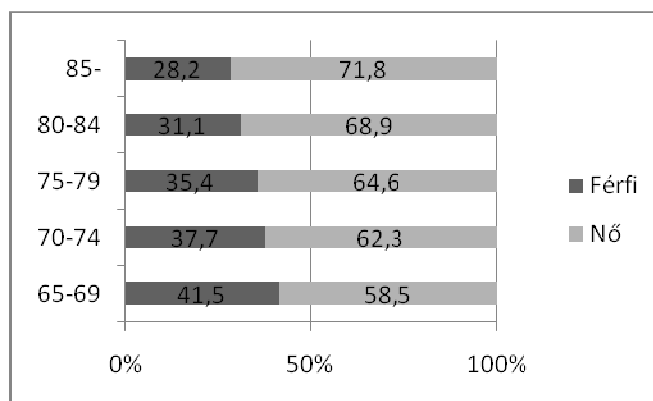
1. ábra. Magyarország korfája 1900-as, 2000-es és 2100-ra becsült adatok alapján



Forrás: *Hablicsek* [2004:6]

A 2. ábra a nemek arányát mutatja az idősek körében, amely alapján jól látható, hogy az idősebb korosztálynál jelentős eltolódás van a nők irányába. (*Monostori* [2009a:82]) Ez nem is meglepő *Baranyi* [1994] alapján, mert adatai tanulsága szerint az 1950 és 1990 közötti négy évtizedben a nők várható élettartama 64,2 évről 73,4 évre növekedett, míg a férfiak esetében csupán ennek alig felével nőtt a várható élettartam 59,9-ről 65,1 évre, de úgy, hogy az intervallum utolsó két évtizedében a férfiak várható élettartama romlott.

2. ábra. Nemek aránya Magyarországon a 65 évnél idősebb korosztályok esetén 2008-ban.



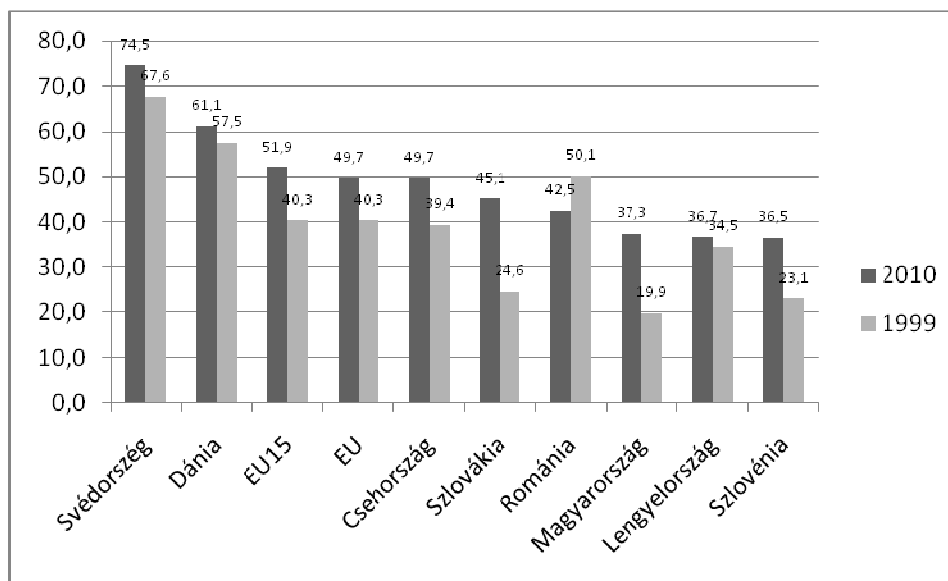
Forrás: Monostori [2009:82]

Érdeemes pár szót ejteni arról is, hogy az idősök milyen háztartásban élnek. Az 1960-as évektől kezdve a viszonylag olcsó ingatlanárak következtében úgynevezett időskori függetlenedési folyamat indult be, amely során a 60 év feletti férfiak és az 55 év feletti nők gyermekeiktől külön, önálló háztartásba költöztek, vagy a fiatalabb generációk költöztek el. 1960-ban az idősök 77%-a élt aktív keresős háztartásban 1990-ben ez az arány már csupán 32% volt, 45%-uk két vagy több fős aktív kereső nélküli háztartásban, illetve 22%-uk egyedül élt (Baranyai [1994:452]). Az Eurostat adatai alapján azokban a háztartásokban, amelyekben 60 évesnél idősebb volt a háztartásfő, ott a háztartás átlagos mérete 1,63 fő, tehát többnyire 1 fő lakik egyedül vagy 2 fő lakik együtt.

1.2. Idősök munkakínálata a számok tükrében

Már a bevezetőben említettük, hogy nagy problémát jelent a magas inaktivitás az idősök körében. Azonban, ahogy arra Cseres-Gergely és Scharle [2008:30] is felhívja a figyelmet, hogy Magyarországon nem minden országgal szemben kirívóan magas az idősebb munkaképes korosztály inaktivitása. Ezt illusztrálja a 3. ábra, amely az 55–64 éves korosztály aktivitási rátájának 1999 és 2010 közötti alakulását mutatja. Magyarországon ennek a korosztálynak a 37,3% volt munkapiaci értelemben aktív, amely megközelítőleg megegyezik Lengyelország (36,7%) és Szlovénia (36,5%) számaival. Nagyobb különbség leginkább az EU-15-tel való összehasonlításakor jelenik meg, ahol az idősök aktivitási rátája 51,9%. Csehország (49,7%) pedig azt bizonyítja, hogy volt szocialista országban is el lehet érni hasonló aktivitást az idősök körében.

3. ábra. Az 55–64 éves korosztály aktivitási rátája 1999-ban és 2010-ben az Európai Unió egyes országaiban, valamint az EU és EU-15 átlagos aktivitási rátája (%).



Forrás: Eurostat adatbázis [2011]

Laky [2002], [2003:33] megállapítja, hogy az 55–64 éves korosztályban az össztársadalmihoz viszonyítva alacsonyabb a munkanélküliség, tehát akik a munkapiacra maradnak, azoknak általában van munkája. 2010-es munkapiaci adatok alapján Magyarországon az 55–64 évesek 34,4%-a volt foglalkoztatott, ami a 37,3%-os aktivitási rátával összevetve 3,1%-os munkanélküliséget ad.

Összegezve, a nyugati országokhoz viszonyítva alacsony az aktivitási ráta a korcsoportban, ami azért különösen problémás, mert az idősek nagy része aktív kereső nélküli háztartásban él, tehát csak az állami transzferekben bízhat.

1.3. A nyugdíjba vonulást befolyásoló tényezők

Egy átlagos dolgozó életpályája három szakaszra bontható: tanuló évek, munkában eltöltött évek, és a nyugdíjkorhatár elérésével inaktivitásban eltöltött évek. Azonban nemzetközi viszonylatban eltérő gyakorisággal, eltérő arányban, több más modell is lehetséges. Például a munkavállaló a munkában töltött évek többszöri megszakításával, esetleg részmunkaidőben való foglalkoztatással is elérheti a nyugdíjkorhatárt. Vannak, akik a nyugdíjkorhatár elérését követően is aktívak maradnak és rész- vagy teljes munkaidőben dolgoznak tovább (Monostori [2009b:14]).

A fejezetünk szempontjából legfontosabb cikkek a nyugdíjkorhatár előtti inaktivitásra vonulással foglalkoznak. A nyugdíjba lépési átlagos életkor alacsonyabb, mint a nyugdíjkorhatár, mert a munkaviszonyban eltöltött évek számának megfelelően kedvezményeket lehet érvényesíteni. Az öregségi nyugdíjba lépés átlagéletkora 2006-ban 59,9 év a férfiaknál, 57,5 év a nőknél, ha hozzá vesszük ehhez a rokkant nyugdíjasokat, akkor 56,1 és 55,2 év jön ki (Nagy, [2008:81–82.]). Monostori [2010:39–40.] a nyugdíjkorhatár előtti inaktivitás alakulását vizsgálja 1990-től 2006-ig. Az aktív (nyugdíjkorhatár alatti) korú nyugdíjasok száma 1990 és 2006 között a férfiak körében 176 400 főről 339 900 főre emelkedett, míg a nőknél 87 400-ról 362 500 főre

növekedett. 2006-os adatok alapján a nyugdíjas férfiak körülbelül harmada, míg a nyugdíjas nők ötöde volt aktív korú. Ezzel szemben a nyugdíjkorhatárnál idősebbeknek kevesebb, mint 5%-a volt foglalkoztatott. 1990-ben ez az arány majdnem elérte a 30%-ot. Gyekicky és Széman [1989:50-57] a rendszerváltás idején arról számol be, hogy a nyugdíjasok egyre nagyobb arányban lesznek munkanélküliek. A jelenséget a szerzők azért tartják problémának, mert kiegészítő jövedelem nélküli nyugdíjas nem tudja ellátni magát. A nyugdíjasok aktivitási rátája, ahogy láthattuk korábban, meredeken zuhant 1990-t követően, emellett a nyugdíjasok száma emelkedett. Mindebből arra következtethetünk, hogy mára a gazdasági aktivitás nélkül szerorzhető jövedelem elégségesnek bizonyul, mert a nyugdíjasok nem jelennek meg a munkapiacon.

Gál és szerzótársai [1997] azt a kérdést vizsgálják, hogy vajon reális-e az 50-es éveik közepén járó dolgozók nyugdíjba vonulása. A vizsgálat eszköze a korosztályi számlák rendszere, amely leegyszerűsítve arról szól, hogy korosztályra lebontva megvizsgálják, hogy adott évben mekkora az egy csoporthoz tartozóktól származó adóbevételek és az arra a csoportra fordított állami kiadások nettó jelenértéke. Jellemzően gyerekkorban és fiatalkorban ez az érték alacsony, mert sok állami ráfordításban részesülnek a gyerekek, míg időskorban hasonlóan alacsony a számla értéke, hiszen az egyén már nem fizet adót, viszont nyugdíj formájában támogatásban részesül. A középkorú korosztály esetén a számla érték nagy, mert ők a jelenben és múltban nagy befizetők és csak a távolabbi időben lesznek a rendszer hasznélvezői. Magyarország 1996-os adataiból az derül ki, hogy 50–59 éves korosztály számlaértéke pont 0, tehát a korosztályba tartozók körülbelül annyit vesznek ki jelenértéken majd a rendszerből, mint amennyit be is adnak. Ami érdekesebb, az a nemzetközi összehasonlítás. Svédország, Japán és az Egyesült Államok esetében ez a korosztály még pozitív egyenleggel rendelkezik a korosztályi számla tekintetében. Németország, Olaszország, Brazília és Argentína és Portugália esetében viszont épp az ellenkezője igaz. Tehát azt nem lehet mondani, hogy nemzetközi szinten az 50–59 éves korosztály túl nagy hasznélvezője lenne a rendszernek, de lehetne nagyobb befizetője is (*Gál és szerzótársai* [1997:444–447.]). Ha biztosítási rendszerben működne a nyugdíjrendszer, akkor nem mehetnének ilyen korán nyugdíjba a dolgozók, tehát a korai nyugdíjba vonulás megengedése a társadalmi jövedelem újraelosztása.

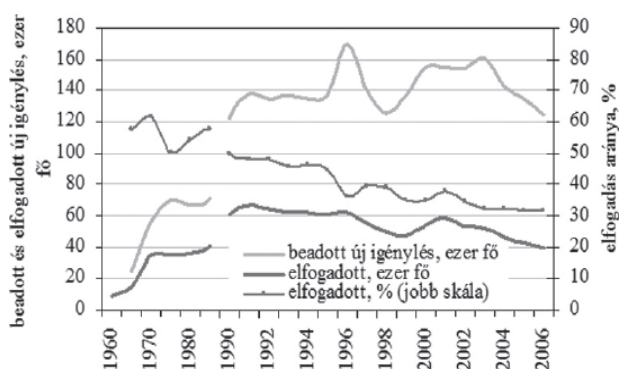
Magyarországon a rendszerváltás gyökeres változásokat hozott a munkapiacon. Más rendszerváltó országokhoz képest viszonylag gyorsan lezajlott privatizáció felszámolta a kapun belüli munkanélküliséget. Sok álláshely szűnt meg hirtelen, viszont csak kevés keletkezett. A munka nélkül maradt tömegek problémáját a kormány többek között egy engedékeny rokkantnyugdíj- és nyugdíjrendszerrel oldotta meg, így jövedelemhez jutatva a munkanélkülieket és elkerülve azt, hogy a rendszer ellen forduljanak. Ennek a rövidtávon megoldást nyújtó stratégiának hosszú távon lettek káros következményei. A kifejezetten alacsony aktivitási ráta az 1997-es nyugdíjreform után kezdett javulni. A kormány 1997-ben az orvosi eljárások fejlődése és a rokkantnyugdíjakkal való visszaélések gyanúja miatt szigorított a rokkantnyugdíjazás szabályain, bevezetve például az utólagos ellenörzés kötelezettségét (*Cseres-Gergely* [2010:50]).

Ahogy azt említettük, alapvetően két formája van a nyugdíj megszerzésének. Az öregségi nyugdíj a nyugdíjkorhatár betöltésével vehető igénybe, valamint korengedmény szerorzhető a letöltött munkaévek nagy száma esetén (*Cseres-Gergely* [2010:19]). Rokkantsági nyugdíj azoknak jár, akik valamilyen egészségügyi oknál fogva alkalmatlanná válnak a munkavégzésre. Magyarországon a nyugdíjban részesülők

általában végleg elhagyják a munkapiacot, az inaktivitásnak viszont életmódbeli hatásai is vannak. A munkahelyi környezetükből kikerülve beszűkül az egyén környezete, bezárkózóvá, depresszióssá válhat. A rokkantnyugdíjazás orvosi mérlegelés alapján történik. Két mutatót érdemes vizsgálni a rokkantnyugdíj megszerzésével kapcsolatban: az igénylések számát, valamint azt, hogy a benyújtott igénylések közül mennyit hagynak jóvá. A 4. ábra azt mutatja, hogy a rokkantnyugdíj-igényléseknek és jóváhagyási arányuknak a '60-as és a '80 évek végén nagy felfutása volt. Ez részben magyarázható csak a romló általános egészségügyi állapottal (Scharle [2007:91–93]).

Az egészségügyi állapotra vonatkozóan Lackó [2011:3–35.] 2011-ben végzett összehasonlító elemzését mutatjuk be, amely az 1960–2004-es adatokon a magyar munkaképes korú férfiak és osztrák társaik egészségügyi helyzetét hasonlította össze. Az egészségügyi állapot jellemző mutatójaként a halálozási rátát vette alapul, amely még 1960-ban közel azonos volt a két országban, azonban a '70-es évektől a két ország mutatójának alakulása elszakadt egymástól. A releváns magyarázó változóknak az életmód, a gazdasági fejlődés és a munkapiaci viszonyok bizonyultak. Habár az alkoholfogyasztás és a dohányzás mértéke hazánkban fokozatosan csökken, ennek pozitív hatásait elnyomja a magas munkanélküliség, a fekete- és szürkegazdaságban való foglalkoztatás, amely a stressz-faktor miatt lehet káros az egészségre, de ez hosszabb távú folyamat. A 4. ábra adatai azt mutatják, hogy az említett negatív változások nemcsak az igénylések számát, hanem a pozitív elbírálásokat is növelték – az elfogadott igénylések arány az 1990-es évek elejéig 50 % felett maradt (Scharle [2007:91–93]).

4. ábra. A beadott és elfogadott rokkantnyugdíj igénylések száma 1960–2006 között



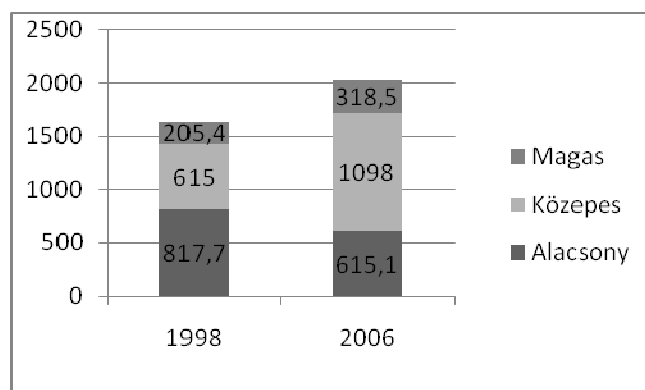
Forrás: Scharle [2007:92]

Az idő előtti és a rokkantnyugdíjba vonulás tehát sok esetben nem az egészségügyi állapottól függ, hanem attól a döntéstől, hogy az egyén ki kíván lépni a munkapiacról. Ahogy említettük, a rendszerváltást követően a legégetőbb problémák elhárulásával 1997-ben szigorítottak a nyugdíjrendszeren, azonban továbbra is elég engedékeny maradt a rendszer ahhoz, hogy a korai nyugdíjba menetel könnyen elérhető opció maradjon (Széman [2004:217]).

Cseres-Gergely [2008] azt mutatja be, hogy mik azok a tényezők, amelyek növelhetik annak a valószínűségét, hogy valaki idő előtt nyugdíjas legyen.² Az egyik legfontosabb tényező, hogy hány év van még hátra a nyugdíjkorhatárig, ami könnyen belátható, hiszen minél közelebb van a nyugdíjkorhatár, annál nagyobb a készlet az azonnali igénybevételre, például a felhalmozódott egészségügyi problémák miatt. Másrészt a felhalmozódott nyugdíjjogosultság és nyugdíjösszeg az évek előre haladtával egyre növekszik, így a nyugdíjba vonulás anyagilag is egyre vonzóbb alternatíva az egyén számára. A nyugdíjig hátralevő évek számának korai nyugdíjba vonulásra való hatást jól illusztrálja, hogy az 1997-es nyugdíjkorhatár módosításnak köszönhetően az 55–59 évesek aktivitása jelentősen növekedett (*Lelkes és Scharle*, [2005:256]). A valószínűséget csökkentő tényező a lakókönyezet aktivitási rátája, az iskolázottság, a házastárs aktivitása. Az ugyanolyan végzettségű, lakóhelyű és korosztályú emberek közül véletlenszerűen kiválasztott nő kisebb eséllyel nyugdíjas, mivel a nők körében kevésbé gyakori a rokkant nyugdíjazás. Tehát nagy valószínűséggel azok, akik idő előtt nyugdíjba vonulnak, többségében alacsony végzettségű, magas munkanélküliségű és inaktivitású régióban élő férfiak. Ehhez hozzá jön az is, hogy az alacsonyabb jövedelmi helyzetűek hajlamosabbak lesznek idő előtt kilépni a munkapiacról, hiszen nem jelent túl nagy áldozatot az amúgy sem magas munkapiaci jövedelem feladása a biztos nyugdíjjal szemben (*Cseres-Gergely* [2007b:27]).

Az iskolázottság alakulásával foglalkozott *Jankó* [2009:5]. A 5. ábrán látszik, hogy annak ellenére, hogy az idősek létszáma növekedett, az alacsony (8 osztály vagy annál kevesebb) iskolai végzettségűek száma csökkent, így az arányuk drasztikusan csökkent a magasabb végzettségűekhez képest. Ugyanakkor nagymértékben növekedett a középfokú végzettséggel rendelkezők aránya.

5. ábra. Az 50-64 éves korosztály megoszlása iskolai végzettség szerint 1998-ban és 2006-ban (ezer fő)

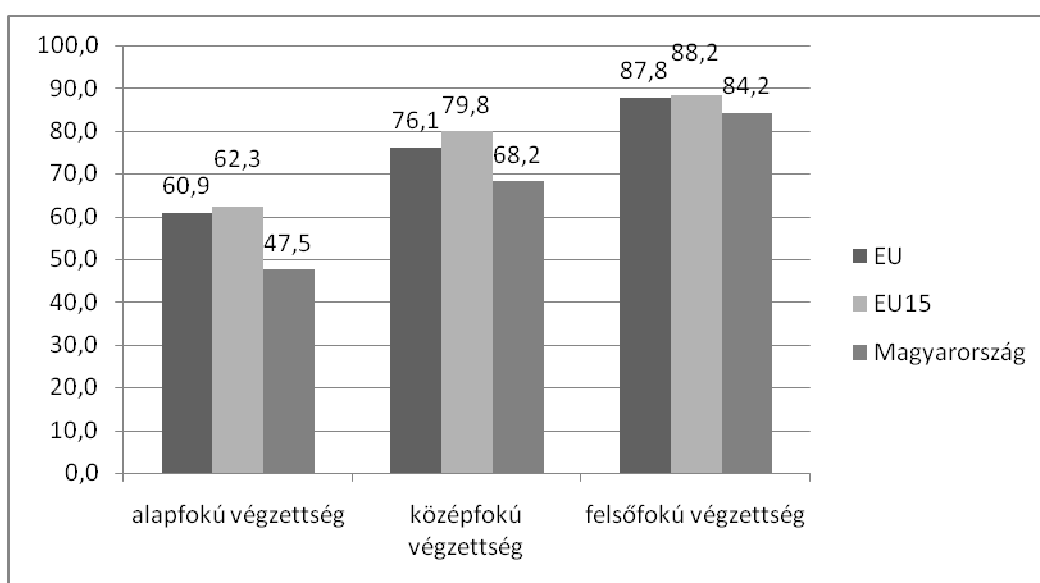


Forrás: *Jankó* [2009:5]

² Statisztikai eszközökkel magyarázza, hogy mik azok a tényezők, amelyek növelik vagy csökkentik annak az esélyét, hogy a 25–64 éves korosztályból kiválasztott egyén nyugdíjas-e vagy sem.

A korosztály iskolai végzettségének javulása azért fontos, mert az iskolai végzettség függvényében pozitívan alakul sok más kulcsfontosságú mutató is. Például a magasabban iskolázottak körében kisebb a 30–64 éves kor között (munkaképes korban) való elhalálozás valószínűsége, mint az alacsony iskolázottaknál (Monostori [2009a:80]). Ennél még lényegesebb azonban, hogy a magas végzettségűek elhelyezkedési esélyei lényegesen jobbak, ami a teljes korosztályi foglalkoztatottságot pozitívan befolyásolja (Bajnai és szerzőtársai [2008]). Az Eurostat adatai alapján az 50–59 évesek között a felsőfokú végzettségűek aktivitási rátája nagyon magas, megközelíti az európai uniós átlagot, az alacsony iskolai végzettségűek aktivitása terén azonban jelentős elmaradás tapasztalható, ahogy az a 6. ábrán látható.

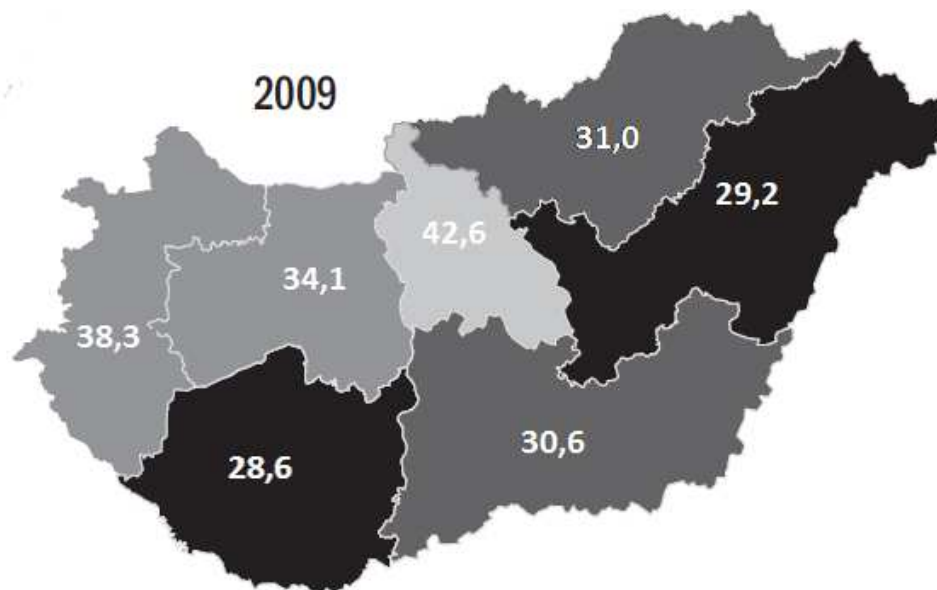
6. ábra. A munkapiaci értelemben aktívak aránya az 50-59 éves korosztályban



Forrás: Eurostat adatbázis [2011]

A környezet inaktivitása a korai nyugdíjba vonulást elősegítő tényező. Ahogyan azt a 7. ábra mutatja, Magyarországon az Észak-Alföld és Dél-Dunántúl régiókban a legalacsonyabb az aktivitás.

7. ábra. A munkapiaci értelemben aktívak aránya az 55–64 éves korosztályban területi megoszlás szerint



Forrás: Eurostat adatbázis [2011]

A nyugdíjkorhatár kivárásának egyik alternatívája lehet a rokkantnyugdíj igénylése. A nyugdíjkorhatár előtt álló férfi nyugdíjasok 2/3-a rokkantnyugdíjas (*Lelkes és Scharle* [2005:254]). A nyugdíjkorhatár emelése vagy a hosszabb aktivitás jutalmazása nem feltétlenül fogja motiválni a korán nyugdíjba vonulókat a hosszabb aktivitásra, mert elsősorban munkapiaci sikertelenségük, és nem a nyereség utáni vágy hajtotta őket a nyugdíjba. A hosszabb aktivitás jutalmazása esetén elképzelhető, hogy olyanok kapnak magasabb transzfereket, akik egyébként is tovább maradtak volna foglalkoztatott önfenntartók (*Jankó* [2009:20]). Az időskori munkavállalókat érintő szabályozásról bővebben a 4. fejezetben lesz szó.

Összegezve a második fejezetet, elmondható, hogy az 50–64 éves korosztály jelentős és egyre bővülő részét képezi a társadalomnak. A csoporton belül a teljes társadalmi arányhoz képest túlsúlyban vannak a nők, akik hosszabb élettartamra is számíthatnak. Egyre javul a korosztály iskolázottsági szintje, amely pozitívan befolyásolhatja a korcsoport nemzetközi szinten alacsony aktivitási rátáját. A korcsoport szempontjából kiemelt kérdés a korai nyugdíjba vonulás. A kordedvezményes öregségi nyugdíj és a rokkantnyugdíj egyfajta menekülési stratégia a munkapiaci sikertelenségtől, ugyanis jellemzően az alacsonyan iskolázott, alacsony munkakeresletű régiókban, inaktív háztartásban élők választják. Ennek a menekülési útvonalnak a beszűkítése csak reális alternatíva felmutatása esetén vezet sikeres gazdaságpolitikához.

2. KERESLETI OLDAL

A keresleti oldal bemutatásánál megvizsgáljuk, hogy a munkáltatók milyen béreken foglalkoztatták a munkavállalókat a 2000-es éveket követően, illetve, hogyan alakult az elmúlt évtizedben az idősök jövedelmi helyzete a társadalom más rétegeihez képest. Ezt követően áttekintjük, hogy mit ír az irodalom az idős korúak esetleges diszkriminációjáról és végül bemutatjuk, mit értünk kizsorítási hatás alatt.

2.1. Bérkínálat, jövedelmek

Míg a 2000 és 2006 közti időszakban a GDP növekedési üteme szinte teljesen stabil 3,5%-os volt, addig a reálbérekben nagy hullámzások voltak, amelyet a közszféra jövedelempolitikájának változásai jelentősen befolyásoltak. Ahogy azt *Varga* [2006:28] bemutatja: 2001-2002-ben növekedés volt jellemző a reálbérekre, amit 2003-2004-ben csökkenés követett, majd a 2005-ben megindult növekedést a 2006-os gazdaságpolitikai kiigazító intézkedések törtek meg. Ha a közszférát és a versenyszférát hasonlítjuk össze, akkor ugyanaz a folyamat zajlott le, azonban a közszférában a reálbérek jóval nagyobb mértékben növekedtek, illetve csökkentek a megfelelő időszakban. A reálbérek tekintetében a nagy ingadozás azzal magyarázható, hogy a különböző társadalmi és gazdasági folyamatokra a közszféra és a magánszféra másképpen reagál. Ezt jól mutatja a válság munkapiaci hatása is. 2008-ról 2009-re a foglalkoztatottság 3,7%-kal csökkent, míg a reálbérek 4,5%-kal estek, és a havi átlagos munkaóra 1,1%-kal lett kevesebb. Azonban két különböző képet mutat a verseny- és a közszféra. A közszférában nőtt az alkalmazottak száma, a magánszférából elbocsájtottak egy részének felszívásával a reálbérek nagymértékben, 11,6%-kal estek. Ezzel szemben a magánszféra a válságra inkább nagyarányú, 6,7%-os létszámleépítéssel reagált, de a bérek változatlanok maradtak (*Köllő* [2010]).

Köllő [2010:21] alapján a válság munkapiaci kárvallottjai elsősorban a fiatal pályakezdők voltak, például azért, mert a szakszervezet meg tudta védeni az idősebb munkavállalókat. Azonban abban az esetben, ha csoportos létszámleépítésre kerül sor, már az idősebb dolgozók vannak hátrányban. A csoportosan elbocsájtottak között magasabb az idősebb munkavállalóknak az aránya, mint a teljes munkanélküli sokaságon belül (*Busch és Lázár* [2010:115]).

A korábbiakban láttuk, hogy a korai nyugdíjba vonulás lehetősége azokat érinti, akik alacsony végzettségűek, tehát alacsony keresetűek. Ezért érdemes lehet megnézni, hogyan alakul azoknak az aránya, akik kevesebbet keresnek a medián kereset 2/3-ánál. Az 55 év feletiek kereseti helyzete kifejezetten rosszul alakult az 1995–2000 közti időszakban, ugyanis míg 1990-ben csupán 10,3%-uk tartozott az alacsony kereseti kategóriába, 2000-re ez az arány 19,8%-ra emelkedett. Az új évezredben eddig javuló és romló tendenciák váltották egymást, de jelenleg 17,6 % a mutató. Más korcsoportokhoz viszonyítva az idősök korosztályában a legnagyobb arányú a jövedelemromlás, tehát jelentősen növekedett a bérhátrányuk (*Fazekas és Molnár* [2010:297]).

Az álláskínálatot általában, így az idősek által elérhető munkahelyek számát is erősen befolyásolja a munkahelyrombolás és a munkahelyteremtés folyamata. Hasonló mutatószámok mögött állhat viszonylag statikus vállalati szektor is, illetve dinamikus is, amelyben állandóan új munkahelyek születnek és régiek szűnnek meg (Kőrösi [2005:16]). A Magyarországra vonatkozó adatokat megnézve az lehet látni, hogy 1993–2000 között azok az iparágak számítottak munkahelyrombolónak, amelyek korábban hagyományos nagy foglalkoztatók voltak, mint például a mezőgazdaság, textilipar, míg a legnagyobb munkahelyteremtőnek a kereskedelem, gépgyártás és gépipar bizonyult (Kőrösi [2002:142–145.]). Tehát van egyfajta elmozdulás a munkapiaci igényekben, így az adatok ismeretében azt mondhatjuk, hogy rugalmasan reagált a munkapiac, hiszen viszonylag stabil foglalkoztatási és munkanélküliségi szint alakult ki (Kertesi [2003:9.]). Az elmozdulás része lehet, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás is terjedőben van, bár a szintje még jóval az európai átlag alatt marad (Bálint és szerzőtársai [2010:27]).

Az átalakulás más rendszerváltó országokban is végbement. *Commander és Köllő* [2008] azt vizsgálja, hogy a rendszerváltást követő munkahelyrombolási-munkahelyteremtési folyamat végén vajon a munkáltatók másfajta emberi erőforrás inputra tartanak-e igényt. Oroszország, Románia és Magyarország példáját megvizsgálva azt találták, hogy valóban megnövekedett az igény, elsősorban a felsőfokú végzettséggel rendelkező, szellemi munkaerő iránt. Ami azonban szintén jelentős trend, hogy a fizikai állások esetében is megjelent az igény a jól képzett, középfokú végzettségű munkaerő iránt. Az idős korosztály, valamint az alacsonyan iskolázott, kevés munkatapasztalattal rendelkező középkorúak számára jelenthet problémát, hogy a képzetlen fizikai munka iránt erősen visszaesett a kereslet.

2.2. Diszkrimináció

Közgazdasági értelemben akkor beszélhetünk diszkriminációról, ha két, egyébként egyforma termelékenységű dolgozót megkülönböztetnek az értékelésben valamilyen termelékenységtől független személyes tulajdonság alapján. Ilyen lehet a faji-etnikai és nemi hovatartozás, vagy például az életkor is. A diszkrimináció lehet negatív jellegű, például ha hasonló jelentkezők közül a fiatalabb jelentkezőt választják azon az alapon, hogy az idős biztosan nagyobb eséllyel betegedik meg. Pozitív diszkriminációra lehet példa, ha ugyanazért az elvégzett munkáért nagyobb bónuszt kap az idősebb kolléga (Lovász és Telegdy [2004:46]).

Mivel korábban már láttuk, hogy az idős korosztályban felülreprezentáltak a nők, ezért fontos szót ejteni a nők munkapiaci diszkriminációjáról, amely körülbelül 15%, egyéb tényezővel nem magyarázható bérkülönbséget jelent (Lovász és Rigó [2004:159]). A diszkriminációval foglalkozó modellek alapján a piaci verseny élénkülésével csökkennie kell a bérkülönbségnek, mert a profitmaximalizáló vállalkozó nem engedheti meg magának, hogy az optimálisnál kisebb arányban foglalkoztasson nőket. A rendszerváltást követően az empirikus adatok igazolni látszanak ezt a feltételezést, mert 1986–2003 között valóban csökkent a nők és férfiak közötti, egyéb tényezővel nem magyarázható bérkülönbség (Lovász [2004:149]).

Széman (1995) tanulmányából kiderül, hogy bizonyos időszakokban és iparágakban az idősökkel és nőekkel szembeni munkapiaci diszkrimináció nem volt kimutatható, vagyis a jelenség nem általános. Az ipari szektorban a rendszerváltást követően az idősök esélyei nem romlottak, annak ellenére, hogy a fiatalok beáramlottak. A bankszektorban a '90-es évek fellendülése következtében megnövekedett a munkaerő-kereslet, ám a diszkrimináció jelei itt sem mutatkoztak, mivel a bankszektor kifinomult ismereteket igénylő közép- és felsővezetői köreiben tartós igény mutatkozott a tapasztalt vezetők iránt, valamint a fiókvezetői és adminisztratív feladatok végzése tekintetében a nők még előnyt is élveztek.

Az idősökkel kapcsolatos negatív sztereotípiák két, termelékenységgel kapcsolatos tulajdonság kapcsán jelennek meg. Az egyik a teljesítménykapacitás, amely a produktivitást, kreativitást és a hatékonyságot foglalja magába. A másik a fejlődőképesség, amely a tanulási képességeket, sokoldalúságot és az ambíciózusságot jelenti. Azonban a stabilitás tulajdonságaiban, ami megfontoltságot, állóképességet jelent, pozitívabban értékelik az idősebbeket. Több kutatás is kimutatta ezen sztereotípiák létezését (*Daxkobler* [2005:97]).

Daxkobler [2005] arra keresi a választ, hogy vajon a magyar HR-szakemberek rendelkeznek-e az idősökkel szembeni sztereotípiákkal, van-e különbség sztereotípiák tekintetében a különböző korú és tapasztalatú HR-szakemberek között, illetve, hogy van-e alapja a különböző korú munkavállalók megkülönböztetésének. Kutatásai alapján alátámasztást nyert, hogy valóban jobbra értékelik a HR-szakemberek a fiatalabb munkavállalókat, mint az 55 év felettieket. A tapasztaltabb szakembereket kevésbé befolyásolják a sztereotípiák, mégis inkább a középkorú munkavállalókat preferálják az idősökkel szemben. Azt is kimutatta, hogy a szakemberek a kiválasztásnál olyan kompetenciák alapján mérnek, amelyeknek mintegy negyede a korrallal romlik (*Daxkobler* [2005:106–107.]).

2.3. Kiszorítási hatás

A képviselt emberi tőke alapján a munkát mint termelési tényezőt több tényezőre lehet felbontani. A képzetlen vagy alapképzésben részesült munkaerőre, tanult fiatal munkaerőre, valamint tanult és tapasztalt munkaerőre. A *Kertesi és Köllő* [2002:26–27.] szerzőpáros arra jutott, hogy négytényezős termelési függvényeket feltételezve, amelyben a fenti három tényezőt a tőke egészíti ki, 1992–1999-es adatokat vizsgálva a tanult munkaerő esetén szinte mindegy, hogy fiatal vagy tapasztalt munkaerőt alkalmaz a cég, ezek a termelési tényezők egymás helyettesítői. A képzett és a képzetlen munkaerő viszont komplementerei egymásnak, más szóval a képzett munkaerő mellé kell a képzetlen is.

Amennyiben egymás helyettesítői az tapasztalt iskolázott munkavállalók és a fiatal iskolázott munkavállalók, akkor elképzelhető, hogy kiszorítási hatás lép fel egy nyugdíjkorhatár-emelés kapcsán, ugyanis a magasabb nyugdíjkorhatár az 55–64 éves korosztály aktivitási rátáját megemeli. Erre a kiszorító hatásra utal az, hogy 2000-et követően, amikor már érezte a hatását az 1997-es nyugdíjreform, az 55–64 éves korosztály foglalkoztatottsága növekedett, míg a 25 évnél fiatalabbaké csökkent. Habár azt a szerző is kijelenti, hogy ilyen összefüggés alátámasztásához sokkal alaposabb vizsgálat volna szükséges (*Cseres-Gergely* [2010]).

Összefoglalva a fejezetet az mondható el, hogy a munkakereslet tekintetében az idősök helyzete nem javult jelentősen a rendszerváltás óta. Kereseti helyzet alapján az idősök korosztálya van a legrosszabb helyzetben. Ráadásul az idősök kedvezőtlen kereseti aránya folyamatosan tovább romlik. A munkapiac igényei is megváltoztak a munkások iránt, a jól képzett munkaerő iránt van igény, ami nem teremthető elő pusztán a nyugdíjkorhatár emelésével. Abban az esetben viszont, ha aktívan folytatják a munkapiaci pályájukat azok, akik korábban nyugdíjba mentek volna, esetlegesen kiszoríthatják a fiatalabb munkavállalókat.

3. SZABÁLYOZÁS

Az előző fejezetekben bemutatjuk az idős munkapiacának keresleti és kínálati oldalát. Ebben a részben összefoglaljuk a szakirodalom által feltárt problémákat, bemutatjuk, hogy milyen javaslatokkal élt a szakirodalom a problémák megoldására vonatkozóan, valamint a teljesség igénye nélkül megemlítjük a legfontosabb szakpolitikákat, amelyek megpróbálták megoldani ezeket a problémákat.

Az 50–64 éves korosztály munkapiacának legnagyobb problémája az inaktivitás, ahogy azt a 2.2. alfejezetben bemutatjuk. Az alacsony aktivitás több tényezőre vezethető vissza. *Cseres-Gergely* [2010:85] ezek közül a tényezők közül a nyugdíj korhatár közelségét emeli ki. Minél közelebb áll egy munkavállaló a nyugdíjkorhatárhoz, annál nagyobb valószínűséggel fog idő előtt nyugdíjba vonulni. Két megoldás lehetséges a problémára: emelni kell a nyugdíjkorhatárt vagy beszűkíteni korai nyugdíj igénylésének lehetőségét (*Jankó* [2009:19]). Ilyen jellegű szakpolitikai lépések a nyugdíjrendszer finanszírozhatóságának fenntartása céljából történtek (*Orbán és Palotai* [2006:583]).

1997-ben történt jelentős nyugdíjkorhatár-emelés a nyugdíjrendszer finanszírozási problémái miatt – ekkor a nyugdíjkorhatár a férfiak esetén 60-ról 62-re emelkedett, míg a nőknél 57-ről emelték 62-re (*Orbán és Palotai* [2006:585]) –, amelynek bevezetése 2009-ben zárult le, ugyanebben az évben újabb emelésről határozott a kormány. Mindkét nem számára 62 évről 65 évre emelték a nyugdíjkorhatárt. A nyugdíjkorhatár emelése fokozatosan kerül bevezetésre 2012–2015 között. Ez azt jelenti, hogy a jelenleg munkaképes korúak a születési évüknek és a munkaviszonyban eltöltött éveik számának megfelelően, valamikor a 60 és 65. életévük között vonulhatnak majd nyugdíjba. (*Fazekas és Molnár* [2010]). A nyugdíjkorhatár-emelés a 2000-es éveket követően hatásos aktivitásnövelő eszköznek bizonyult (*Cseres-Gergely és Scharle* [2009:33–34.], *Cseres-Gergely* [2010]). Azonban arra is felhívják a figyelmet a szakemberek, hogy a nyugdíjkorhatár emelése feszültségeket teremthet, aminek oka, hogy a korhatár egyre jobban közelíti a várható életkort (*Barakonyi* [2006:26]).

A korai nyugdíjba vonulás egyik lehetősége a rokkantnyugdíjba vonulás. Ennek reformjára 1975 óta csupán 1997-1998-ban tettek kísérletet, azonban a rendszer engedékenysége nem változott. Ahogy azt a 2.3-as alfejezetben bemutatjuk, a 2000-es éveket követően emelkedett a rokkantnyugdíj-kérelmet benyújtók száma, és a kérelmek elfogadásának aránya is nőtt. Az munkapiaci folyamatok kedvezőtlen alakulása mellett ennek az is lehet a magyarázata, hogy a folyamatosan emelkedő öregségi nyugdíjkorhatár a rokkantnyugdíj-rendszerbe tereli át a munkapiacian versenyképtelen idős emberek problémáját (*Augusztinovics – Köllő* [2007:117]). 2010-es kormányváltást követően az új kormány napirendre tűzte a rokkantnyugdíj szigorítását. (*Köllő* [2007:269]) a rokkantnyugdíj-rendszer brit modellen alapuló megreformálását javasolja, amelyben ötvöződik a rehabilitáció és a munka világába való aktív visszavezetés.

A fent bemutatott két eszköz a munkakínálat növelését célozza az aktivitási ráta növelésével. Azonban az aktivitási ráta közvetetten emelkedhet annak következtében is, hogy a munkapiacon jobbak az elhelyezkedési esélyek. A munkakínálatot ösztönöznék, ha vonzóbb munkaerővé válnának az idősök. A munkakereslet fejezetben bemutattuk, hogy az idősök iránti munkakereslet többek közt azért alacsony, mert az idősök alacsonyabban képzetek, mint a fiatalabbak, és a képzett dolgozók iránt nő a kereslet. Másrészt az idősebbekkel szemben diszkriminációval élnek a munkaadók. Ezek orvoslására két további eszközt mutatunk be. Az egyik az időskorúak foglalkoztatása után járó kedvezmények biztosítása, a másik pedig felnőttképzés támogatása.

Az idős munkavállalók utáni kedvezmények biztosításához a 2004-ben indult és jelenleg is működő Start Extra program ad keretet, amely 50 év feletti, illetve alacsonyan képzett munkavállalók számára nyújt segítséget. A kártyát kiváltók foglalkoztatói az első évben járulékfizetési kötelezettség nélkül foglalkoztathatják a munkavállalót, míg a második évben 27% járulékfizetési kötelezettség helyett 10% kötelezettség terheli a jövedelmet (*SZMM* [2011]). 2009 decemberéig több mint 91 ezer kártyát igényeltek, amely a vele járó kedvezmények miatt a válság alatt nagyon hasznosnak bizonyult. 2009 második felében a Start Extra kártya igénylések növekedési üteme alábbhagyott. A programok azonban elérték a kitűzött célmutatóikat (*Frey* [2010]). A Start programról, mint a szubvencionáló programokról általában, azonban az mondható el, hogy nem elég szelektívek, így olyanoknak is nyújtanak támogatást, akinek nem kellene (*Köllő* [2007:267.]). Sokszor a bértámogatásokat olyan dolgozók után veszik igénybe, akiket egyébként is foglalkoztatnának (*Jankó* [2009:20.]).

Habár a szakirodalom megállapítja, hogy a munkaképes korúak között a legkisebb arányban a legidősebbek vesznek részt valamilyen képzésben (*Varga* [2006:290.]). Azonban erre vonatkozóan a szakirodalomban nem jelennek meg konkrét javaslatok, és erre irányuló szakpolitikák sem születtek az elmúlt években.

A munkapiaci problémákkal kapcsolatban négyféle eszközt mutattunk be, amelyek az előző fejezetekben ismertetett kulcsproblémákra nyújthatnak megoldást. A nyugdíjkorhatár-emelés és a korai nyugdíjba vonulás lehetőségét biztosító lehetőségek beszűkítése a munkakínálatot élénkíti, míg az időskorúak után járó kedvezmények a munkakeresletet javítják. Ez utóbbit tudná fokozni az idősök alacsony iskolázottsági szintjének javítására szánt nagyobb figyelem is.

4. KONKLÚZIÓ

A tanulmányban bemutattuk, hogy az 50–64 éves korosztály jelentős és egyre bővülő részét képezi a társadalomnak. A csoporton belül a teljes társadalmi arányhoz képest túlsúlyban vannak a nők, akik hosszabb élettartamra is számíthatnak. Örvedetes, hogy egyre javul a korosztály iskolázottságának színvonala, ami pozitívan befolyásolhatja a korcsoport nemzetközi szinten alacsony aktivitási rátáját. Azonban ehhez hozzá kell tenni, hogy több volt szocialista ország is küzd hasonló problémákkal. A korcsoport szempontjából kiemelt probléma a korai nyugdíjba vonulás. A kordedvezményes öregségi nyugdíj és a rokkantnyugdíj egyfajta menekülési stratégia a munkapiaci sikertelenségtől, ugyanis jellemzően az alacsonyan iskolázott, alacsony munkakeresletű régióban élő, inaktív háztartásban élők választják. Ennek a menekülési útvonalnak a beszűkítése csak reális alternatíva biztosítása esetén vezet sikeres gazdaságpolitikához. Ugyanakkor mivel az előregedő társadalom fenntarthatatlanná teheti a jelenlegi nyugdíjrendszert, a probléma megoldása sürgető.

A munkapiaci kereslet tekintetében az idősök helyzete nem javult jelentősen a rendszerváltás óta. Jelenleg a legkedvezőtlenebb bérkilátásokkal az idősök rendelkeznek, és körükben az alacsony keresetűek aránya növekvő tendenciát mutat. A munkapiaci igényei is megváltoztak a munkások iránt, a jól képzett munkaerőre van igény, amely nem teremthető elő pusztán a nyugdíjkorhatár emelésével. Abban az esetben viszont, ha aktívan folytatják a munkapiaci pályájukat azok, akik korábban nyugdíjba mentek, esetlegesen kiszoríthatják a fiatalabb munkavállalókat.

A szakpolitikával kapcsolatban négy eszközt mutattunk be, amelyek alkalmasak lehetnek az idősök munkapiaci helyzetének javítására. A nyugdíjkorhatár-emelés és a korai nyugdíjba vonulás lehetőségét biztosító lehetőségek beszűkítése a munkakínálatot élénkíti, míg az időskorúak után járó kedvezmények a munkakeresletet javítják. A munkakeresletet élénkítené az idősök oktatása is, amennyiben a szakpolitika hangsúlyt helyezne erre a területre.

HIVATKOZOTT IRODALOM

- AUGUSZTINOVICS MÁRIA – KÖLLŐ JÁNOS [2007]: Változó feltételek a korhatár előtti nyugdíjazásban. In: Cseres-Gergely Zsombor – Scharle Ágota (szerk.): Közelkép: Jóléti ellátások. Munkaerőpiaci Tükör 2007.
- BAJNAI BLANKA – HÁMORI SZILVIA – KÖLLŐ JÁNOS [2008]: A magyar munkapiac néhány vonása – európai tükörben. In: Köllő János (szerk.): Közelkép. Munkaerőpiaci Tükör 2008.
- BARAKONYI ESZTER [2006]: Az időskori munkavállalás súlya és jelentősége a hazai és nemzetközi demográfiai trendek tükrében. Tudásmenedzsment 7/2 20–26.
- BARANYAI ISTVÁN [1994]: Az időskorúak számának és összetételének alakulása, 1960–1990. Statisztikai Szemle, 72/6. 448–460.
- BÁLINT MÓNKA – CSERES-GERGELY ZSOMBOR – SCHARLE ÁGOTA [2010]: A magyarországi munkapiac 2009–2010-ben. In: Fazekas Károly – Molnár György (szerk.) Közelkép: A válság munkapiaci hatásai. Munkaerőpiaci Tükör 2010.
- COMMANDER, S. J. – KÖLLŐ J. [2008]: The Changing Demand for Skills Evidence from the Transition. Economics of Transition, 16/2. 199–221.
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR [2007a]: Inactivity in Hungary – the persistent effect of the pension system Budapest Working Papers On The Labour Market. BWP – 2007/1.
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR [2007b]: Ösztönzési hatások a magyarországi nyugdíjrendszerben. In: Cseres-Gergely Zsombor – Scharle Ágota (szerk.): Közelkép: Jóléti ellátások és munkakínálat. Munkaerőpiaci Tükör 2007.
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR [2010]: Essays on labour market behaviour at the beginning and end of the active life-cycle. PhD Dissertation, 2010.
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR – SCHARLE ÁGOTA [2009]: A magyarországi munkapiac 2008-ban. Munkaerőpiaci Tükör 2009.
- DAXKOBLEK MÁRTA [2005]: Az idősödő munkaerőről alkotott sztereotípiák a magyar munkaerőpiacon, Magyar Pszichológiai Szemle, 2005/1. 91–109.
- FAZEKAS KÁROLY – MOLNÁR GYÖRGY (szerk.) [2010]: Statisztika. In: Fazekas Károly Molnár György (szerk.) Közelkép: A válság munkapiaci hatásai. Munkaerőpiaci Tükör 2010.
- FREY MÁRIA [2004]: A munkaerőpiac jogszabályi és intézményi környezetének változásai. Munkaerőpiaci Tükör 2004.
- FREY MÁRIA [2008]: A munkaerőpiac jogszabályi és intézményi környezete. Munkaerőpiaci Tükör 2008.

- FREY MÁRIA [2010]: Tanulmány az „Aktív munkaerő-piaci politikák komplex értékelése” c. kutatáshoz.
mukutir.telco-system.hu/kutat_dir/346/Almp__rt_2004_09.doc
(Letöltve: 2010. 05. 23.)
- GÁL RÓBERT IVÁN – SIMONOVITS ANDRÁS – SZABÓ MIKLÓS – TARCALI GÉZA [2000]: „Korosztályi számlák” In: Társadalmi riport 2000, Kolosi Tamás – Tóth István György – Vukovich György (szerk.). Budapest, TÁRKI. 433–459.
- GICZI JOHANNA [2008]: „Aktív öregedés” – szakmai konferencia. Statisztikai Szemle, 86/6. 620–623.
- GYEKICZKI T – SZÉMAN ZS. [1989]: Nyugdíjason munka nélkül. Esély, 1989/2.
- HABLICSEK LÁSZLÓ [2004]: Demographics of population ageing in Hungary, Discussion paper, March 2004, Project on Intergenerational Equity, Institute of Economic Research, Hitotsubashi University, Japán.
- JANKÓ BALÁZS [2009]: Nyugdíjrendszer és foglalkoztatás. Ecostat Műhely, 2009. március.
- KERTESI GÁBOR – KÖLLŐ JÁNOS [2002]: Labour Demand with Heterogeneous Labour Inputs after the Transition in Hungary, 1992–1999 – and the Potential Consequences of the Increase of Minimum Wage in 2001 and 2002. Budapest Working Papers On The Labour Market. BWP. 2002/5.
- KERTESI GÁBOR – KÖLLŐ JÁNOS [2004]: A 2001. évi minimálbér foglalkoztatási következményei. Közgazdasági szemle, 2004/4. 293–324.
- KÖLLŐ JÁNOS [2008]: Foglalkoztatáspolitikai eszközök az oktatási reformok előmozdítására. In: Fazekas Károly – Köllő János – Varga Júlia: Zöld Könyv – A magyar közoktatás megújításáért. ECOSTAT, Budapest, 2008.
- KÖLLŐ JÁNOS [2010]: Foglalkoztatás, munkanélküliség, bérek és a válság első évében. In: Fazekas Károly Molnár György (szerk.) Közelkép: A válság munkapiaci hatásai. Munkaerőpiaci Tükör 2010.
- KÖRÖSI GÁBOR [2002]: Munkaerő-kereslet. Közelkép. Munkaerőpiaci Tükör 2002.
- KÖRÖSI GÁBOR [2005]: A versenyszféra munkapiacának működése. KTI könyvek 4. Budapest, 2005. Letölthető: <http://econ.core.hu/kiadvany/ktikonyvek.html>
- LACKÓ MÁRIA [2011]: The Poor Health Status of the Hungarians; Comparative Macro-Analysis of the Likely Explanatory Factors on Hungarian and Austrian Data, 1960–2004 MTA KTI MT-DP – 2011/6 1–40.
- LAKY TERÉZ [2003]: Munkaerőpiac Magyarországon 2002-ben. Munkaerőpiaci Tükör 2003.
- LAKY TERÉZ [2004]: A munkaerőpiac Magyarországon 2003-ban. Munkaerőpiaci Tükör 2004.
- LELKES ORSOLYA – SCHARLE ÁGOTA [2004]: „Miért inaktív az 50 éves magyar férfiak egyharmada?” In: Társadalmi riport 2004, Kolosi Tamás – Tóth István György – Vukovich György (szerk.). Budapest, TÁRKI. 242–258.
- LOVÁSZ ANNA, TELEGDY ÁLMOS (szerk.) [2009]: Közelkép: Munkapiaci diszkrimináció. Munkaerőpiaci Tükör 2009.

- MONOSTORI JUDIT [2009av]: Öregedés. In: Monostori Judit – Óri Péter – S. Molnár Judit – Spéder Zsolt (szerk.): Demográfiai portré 2009 – Jelentés a magyar népesség helyzetéről, KSH Népeségtudományi Intézet, Budapest, 2009.
- MONOSTORI JUDIT [2009b]: Aktív korúak nyugdíjban: A korai nyugdíjazás jelensége és okai a rendszerváltás utáni évek Magyarországon. PhD-disszertáció, Budapesti Corvinus Egyetem Szociológia és Szociálpolitika Tanszék, 2009.
- ORBÁN GÁBOR – PALOTAI DÁNIEL [2006]: Gazdaságpolitikai és demográfiai kihívások a magyar nyugdíjrendszerben. *Közgazdasági szemle*, 53/7–8. 583–603.
- SCHARLE ÁGOTA [2008a]: A rokkantnyugdíjazás növekedésének munkapiaci okai. In: Cseres-Gergely Zsombor – Scharle Ágota (szerk.): *Közelkép: Jóléti ellátások és munkakínálat. Munkaerőpiaci Tükör 2007.*
- SCHARLE ÁGOTA [2008b]: Korai nyugdíjba vonulás, megjelent: NAGY GYULA [2008]: *Jóléti ellátások, szakképzés és munkakínálat. KTI könyvek 10.* Budapest, 2008. Letölthető: <http://econ.core.hu/kiadvany/ktikonyvek.html>
- SZÉMAN ZSUZSA [1995]: A banki szektor munkaerőpolitikája és az idősök. *Esély*, 1995/1 3–10.
- SZÉMAN ZSUZSA [2004]: Ageing and labour market in Hungary, In: Maltby T, de Vroom B (Eds.): *Ageing and transition to retirement. A Comparative analysis of European welfare states* Ashgate205, Aldershot, 205–218.
- SZÉMAN ZSUZSA [2008]: Ki az idős? – Az öregedés különböző szempontjai. *Esély*, 2008/3 3–15.
- VARGA JÚLIA [2006]: Humántőke-fejlesztés, továbbtanulás felnőttkorban, „skill”-ek és kompetenciák. In: Kolosi Tamás – Tóth István György – Vukovich György: *Társadalmi riport. TÁRKI*, Budapest, 2006.
- VARGA JÚLIA [2007]: *Munkapiaci trendek Magyarországon, 2006. Munkaerőpiaci Tükör 2007.*

SCHARLE ÁGOTA

**A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ NÉPESSÉG
FOGLALKOZTATOTTSÁGA**

SZAKIRODALMI ÖSSZEFOGLALÓ ÉS AJÁNLÁSOK

TARTALOMJEGYZÉK

1. MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉG ÉS EGÉSZSÉGI ÁLLAPOT	177
2. A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ NÉPESSÉG AKTIVITÁSA	179
3. A ROKKANTNYUGDÍJAZÁS NÖVEKEDÉSE	182
4. MUNKAERŐ-KERESLET	185
5. SZAKPOLITIKAI VÁLASZOK 1997–2008	186
5.1. A munkapiaci integráció célrendszere	186
5.2. Szakpolitikai eszköztár	187
5.2.1. Rehabilitációs foglalkoztatás és szolgáltatások.....	187
5.2.2. Pénzbeli juttatások.....	191
6. SZAKÉRTŐI AJÁNLÁSOK.....	194
6.1. Ösztönzők és koordináció.....	194
6.2. Elégtelen kapacitások.....	196
6.3. Hiányzó eszközök.....	196
6.4. Lassú szemléletváltás	197
7. KUTATÁSI JAVASLATOK.....	198
HIVATKOZOTT IRODALOM.....	199

1. MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉG ÉS EGÉSZSÉGI ÁLLAPOT

Az aktív korú (15–64 éves) megváltozott munkaképességű népesség száma megközelíti az 1 millió főt (KSH [2009]). Ez a létszám a KSH 2008 év végi Munkaerő-felvételén alapul és nem feleltethető meg pontosan az adminisztratív forrásokból származó létszámadatokkal, amelyek más definíció szerint határolják be a megváltozott munkaképességű népesség körét. Scharle [2005] összevetése szerint a legtágabb a KSH Munkaerő-felmérés definíciója, amelyben a megkérdezettek maguk nyilatkoznak arról, hogy van-e tartós betegségük vagy fogyatékoságuk, illetve ezen belül olyan egészségügyi problémájuk, ami a munkavégzést korlátozza. Az Országos Nyugdíjbiztosítási Főhatóság ellátási statisztikája a hivatalosan megállapított fogyatékoságot vagy betegséget mutatja.

1. táblázat. A megváltozott munkaképességű emberek száma a különböző statisztikákban

	15–59 éves, fő	Ebből megváltozott munkaképességű
Rokkantsági ellátást* kap (ONYF 2002 jan.)	615 576	n.a.
Fogyatékos és tartós beteg (MEF 2002)	651 778	533 932

Megjegyzés: *Ebbe beletartoznak a rokkantsági nyugdíj, a megváltozott munkaképességűek járadékai, a baleseti járadék és a rokkantsági járadék. Korcsoportos bontást csak a nagyobb ellátásokra közöl az ONYF, így a fenti adat részben saját becslésen alapul.

Forrás: Scharle [2005]

A KSH [2008] lakossági adatfelvétele szerint a munkavégző-képességet korlátozó leggyakoribb tartós betegség mozgásszervi eredetű (209 ezer főt érint), a keringési rendszerrel függ össze (199 ezer fő), illetve hát- vagy nyakproblémával (173 ezer fő). A tartós betegség mellett valamilyen funkciót érintő korlátozottsággal is küzdő 866 ezer megváltozott munkaképességű ember több mint 70%-a valamiféle mozgással kapcsolatos problémát (járás, ülés, állás, hajlógatás, emelés, cipelés stb.) jelölt meg a munkavállalását akadályozó tényezőként.

A munkaképesség-csökkenés előfordulásának időbeli változásáról csak pontszerű adatok vannak, az ezzel szorosan összefüggő egészségügyi mutatók lassú javulást mutattak az elmúlt tizenöt évben. Azaz, bár kétségtelen, hogy a magyar népesség egészségi állapota a gazdasági fejlettségéhez képest rossz, a rokkantnyugdíjazás alakulását ez mégsem magyarázza meg teljesen. Scharle [2007a] rámutat, hogy míg a rokkantnyugdíjazás 1960-as évek közepétől kezdődő növekedése a lakosság egészségi állapotának egyértelmű és jelentős romlása mellett történt, az 1980-as évek végén már más volt a helyzet. Ekkor a korábbi romló tendenciák éppen megfordulni látszottak. Bár a halálozási mutatók javulása csak 1993-tól kezdődött el (Sándor [2004]), az egészségi állapot romlása Pauka–Tóth [2003] szerint már korábban megállt. 1980 és 1994 között a nyugdíj előtt álló korcsoportokban nem változott az

életvitelükben súlyosan korlátozottak aránya, és javult az önértékelés alapján mért egészségi állapot.¹

2008-ban a születéskor várható egészségesen eltöltött élettartam a férfiak esetében 54,7, a nőknél 58,3 év. A KSH-adatok szerint nemektől függetlenül, a korlátozott egészségben töltött időszak az iskolázottság szintjével párhuzamosan csökken. A magasabb végzettséghez nemcsak rövidebb korlátozott időszak, de hosszabb várható élettartam is tartozik (KSH [2007]). Az alacsony iskolai végzettség és az egészségromlás közötti összefüggést többváltozós matematikai-statisztikai elemzések is megerősítik (lásd *Tahin–Jeges–Lampe* [2000] longitudinális adatok, illetve *Remák–Gál–Németh* [2006] keresztmetszeti adatok alapján készült becslését), ami részben a megterhelőbb fizikai munkával, részben az életmóddal függ össze.²

Az EU-27 2006. évi adataival összehasonlítva a fenti mutatókat, Magyarország – a balti államokkal és Szlovákiával együtt – a legrosszabb ötödbe tartozik (KSH [2008]).

¹ *Pauka–Tóth* [2003] az 1980. évi, orvosi vizsgálattal is támogatott Komov-felmérést (Komplex Országos Morbiditási Vizsgálat) hasonlítják össze az egészséget önértékeléssel mérő, 1994. évi egészségi állapot-felvétel és a 2001. évi Életünk fordulópontjai elnevezésű demográfiai felméréssel. Az utóbbi két felvétel mindkét nemre javuló tendenciákat mutat a 40–49 évesek, és különösen az 50–59 évesek korcsoportjában.

² *Józan* [2001] szerint a halandóság magas szintjét elsősorban az életmód, és ezen belül is elsősorban az egészségtelen táplálkozás magyarázza (a mozgásszegény életmód mellett a dohányzás, az alkoholizmus). Az egészségügyi ellátás minősége és a környezeti ártalmak szerepe kisebb.

2. A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ NÉPESSÉG AKTIVITÁSA

A megváltozott munkaképességű népesség gazdasági aktivitása ugyan növekvő tendenciát mutat, de rendkívül alacsony. Nemzetközi összevetésben még a régióon belül is alacsonynak számít: 2002-ben Magyarországon volt a legalacsonyabb a megváltozott munkaképességű népesség foglalkoztatottsága. Az EU-15 régi tagországában a spanyol 29% és a svéd 74 % között, az új tagországokban a magyar 12% és a cseh 48 % között szóródott a megváltozott munkaképességű népesség foglalkoztatási rátája (Az Eurostat online adatait idézi Scharle [2011]).³ A KSH korábban említett 2008-as adatfelvétele szerint már 23 % a foglalkoztatottak aránya, de még ez sem éri el az EU-15-ben sereghajtónak számító Spanyolország 2002-es mutatóját.

Scharle [2011] a KSH 2002. és 2008. évi Munkaerő-felvételének összevetése alapján kimutatja, hogy hat év alatt a megváltozott munkaképességű emberek gazdasági aktivitása és a foglalkoztatási ráta is a duplájára nőtt, a munkanélküliségi ráta pedig 60 %-kal nőtt. Kevésbé látványos a növekedés, ha azokat is számításba vesszük, akik nem keresnek ugyan munkát, de szeretnének dolgozni: velük együtt 2002-ben 27 %, míg 2008-ban 37 % lenne az aktivitási ráta. Azaz, az aktivitás bővülése mögött nagyrészt az álláskereső élénkítése (és kevésbé a munkavállalási hajlandóság növekedése) áll. Valamivel többen szeretnének tehát dolgozni és ezen belül lényegesen többen keresnek aktívan munkát (Scharle [2011]).

2. táblázat. A népesség és a megváltozott munkaképességű emberek gazdasági aktivitása 2002-ben és 2008-ban

	15–64 éves népesség		Tartós fogyatékkal, betegséggel élők	
	2002	2008	2002	2008
Aktív korúak összesen, ezer fő	6850,0	6789,8	748,2	938,0
Ebből: foglalkoztatott	3847,2	3850,7	85,9	215,5
munkanélküli	229,2	340,0	9,9	42,5
Aktivitási ráta, %	59,5	61,7	12,8	27,5
Foglalkoztatási ráta, %	56,2	56,7	11,5	23,0
Munkanélküliségi ráta, %	5,6	8,1	10,3	16,5
Inaktív, de szeretne dolgozni (inaktívak arányában), %	16,3	12,6	16,5	13,0
Inaktív, de szeretne dolgozni (aktív korúakra vetítve), %	6,6	4,8	14,4	9,4

Forrás: Scharle [2011] a KSH Munkaerő-felvételei alapján.

³ Eurostat-adatok a 15–64 éves népesség arányában, labour force survey 2002 ad hoc modul alapján [hlth_db_emacse].

A megváltozott munkaképességű népesség iskolázottsága az átlagosnál lényegesen alacsonyabb, de ez nem magyarázza meg maradéktalanul az alacsonyabb munkapiaci aktivitásukat. Mint a *KSH* [2009] számításai mutatják, foglalkoztatási és munkanélküliségi mutatóik az egyes iskolázottsági szinteken belül is rendre rosszabbak, mint az ép munkavállalóké (3. táblázat). Az is igaz ugyanakkor, hogy az aktivitási szint az iskolázottsággal együtt nő, azaz az idősebb korosztályok átlagos iskolázottságának emelkedése hozzájárulhatott a megváltozott munkaképességű népesség aktivitásának növekedéséhez is.⁴

3. táblázat. A népesség és a megváltozott munkaképességű emberek gazdasági aktivitása 2002-ben

Megnevezés	A meg- változott munkaképes- ségűek	Változatlan munkaképes- ségűek	A meg- változott munkaképes- ségűek	Változatlan munkaképes- ségűek
	foglalkoztatási rátája		munkanélküliségi rátája	
8 általánosnál alacsonyabb	4,1	16,0	32,8	47,4
8 általános	14,1	44,2	27,4	18,4
Szakiskola vagy szakmunkásképző	28,4	75,4	13,3	8,0
Érettségi	29,6	65,3	11,8	5,6
Felsőfokú	35,0	82,2	10,7	2,7
Összesen	23,0	67,3	16,3	7,4

Forrás: *KSH* [2009].

A korai nyugdíjazás és a gazdasági inaktivitás összefüggéséről kevés hazai empirikus elemzés készült. *Lelkes és Scharle* [2004] a 40–59 éves férfiak inaktivitását vizsgálva arra a következtetésre jut, hogy az idősebb inaktív férfiak többségének munkavállalási kedvét a betegség mellett erősen befolyásolja az is, hogy milyen szociális juttatásban részesülnek. Az egészségi állapot hatását kiszűrve azt találták, hogy a tartós jogosultságot adó öregségi és rokkantsági nyugdíj esetén a legalacsonyabb a munkavállalási hajlandóság. Míg például a magukat betegnek nem tekintő rokkantnyugdíjasok közül csak alig 18% szeretne rendszeres munkát, addig ez az arány 70% fölötti a más juttatásban részesülők között (akik nagyrészt a nyugdíj előtti munkanélküli segélyt kapják). A rokkantnyugdíjasok esetében azonban nem különbözött jelentősen a betegek és nem betegek munkapiaci aspirációja.

⁴ Mint *Scharle* [2008b] kimutatja, e mögött az 1960-as évek oktatási expanziója áll: az érettségit adó képzésben végzők aránya ekkor bővült ki hirtelen, és az ebben érintett első kohorszok nagyjából 2000-től kezdték el elérni a nyugdíjkorhatárt.

Scharle [2001] a MEF 1998. 1. negyedéves adatait használva többváltozós modellben vizsgálta a nyugdíjasok gazdasági aktivitását. Eredményei szerint a fiatalabb és képzettebb nyugdíjasok (öregségi vagy rokkant) nagyobb valószínűséggel dolgoznak vagy keresnek munkát. A gazdaságilag aktív nyugdíjasok között pedig az idősebbek és a képzettebbek jellemzően vállalkozóként (és nem alkalmazottként) dolgoznak. A magas helyi munkanélküliség csökkenti a fizetett alkalmazás valószínűségét és növeli az önfoglalkoztatását.⁵

⁵ A korábbi munkanélküliség tapasztalata ugyanakkor éppen fordítva hat: aki már volt munkanélküli, az inkább alkalmazottként dolgozik (ha dolgozik). Ez arra utal, hogy azok, akik hosszabb-rövidebb munkanélküliség után szereztek jogosultságot nyugdíjra vagy rokkantnyugdíjra, azok jellemzően nem válnak később kényszervállalkozóvá.

3. A ROKKANTNYUGDÍJAZÁS NÖVEKEDÉSE

Az öregségi nyugdíjkorhatárnál fiatalabb rokkantnyugdíjasok száma az 1990. évi 233 ezerről 1996-ig a másfélszeresére nőtt, és 2003-ra megduplázódott. A növekedés jóval a rendszerváltás előtt elkezdődött: míg az 1960-as évek közepéig évente körülbelül 10 ezer fő kapott újonnan rokkantnyugdíjat, a 70-es évek végére már 30 ezer fölé emelkedett, 1991-ben pedig már évi 60 ezer fölött járt az új rokkantnyugdíjasok száma. A 40–59 éves korosztály létszámára vetítve az új rokkantnyugdíjasok számát (kiszűrendő a népesség öregedésének hatását), az 1960-as évek és az 1980-as évek végén hirtelen és gyors növekedést mutat a beáramlás (Scharle [2007a]).

A megváltozott munkaképesség okán járó pénzbeli ellátások igénybevétele egészen a 2000-es évek elejéig növekedést mutatott, annak ellenére, hogy a népesség egészségi állapota ekkor már javulóban volt, és az ellátások hozzáférhetőségét több alkalommal is szigorították. Amint a 4. táblázat mutatja, a korhatár alatti rokkantsági nyugdíjasok száma 2008-ban meghaladta a 400 ezret és további, több mint 200 ezer fő részesült valamilyen nyugdíjhoz hasonló ellátásban megváltozott munkaképessége okán. Míg 1990-es évek elején az aktív korú népesség alig 5 %-a, addig 2005-ben már kétszer ennyien részesültek ezekben az ellátásokban.

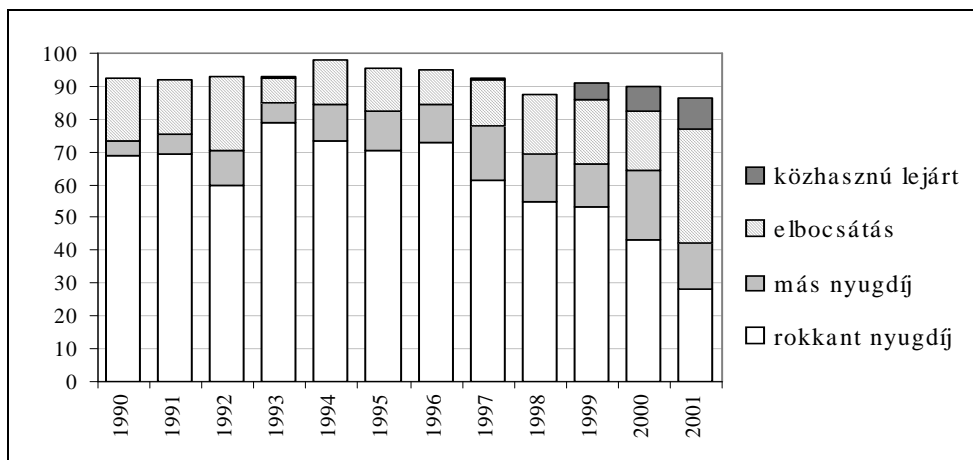
4. táblázat. Az aktív korú népesség jóléti ellátásai

	1990	1995	2000	2005	2008
Korhatár alatti öregségi és hozzátartozói	41.1	27.3	94.0	173.4	261.7
Korhatár alatti rokkantsági nyugdíj	232.6	332.3	418.7	465.7	432.8
Más rokkantsági jellegű pénzbeli ellátás	126.4	222.7	240.3	251.8	225.5
Táppénz, napi átlag létszám	272	173	112	102	90
Gyed	154.9	128.5	54.0	87.1	93.9
Gyes, gyet	94.7	175.7	245.4	208.7	207.6
A) ellátottak száma összesen	1969	3245	3009	2936	2945
B) 15–64 évesek	6849	6835	6841	6815	6794
A/B) ellátott/aktív korú (%)	29	47	44	43	43
Mmk jellegű / aktív korú (%)	5	8	10	11	10

Forrás: Duman és Scharle [2011], a 2010-es adatok: KSH

A rendszerváltást követően a rokkantnyugdíjazás szorosan összefüggött a nehézipar és a mezőgazdaság gyors leépülésével. Lelkes és Scharle [2004] a 2002-ben inaktív férfiak munkatörténetének visszatekintő vizsgálatában azt találta, hogy nagy többségüknek (79%) a nyugdíjazással szűnt meg az utolsó állása, valamint hogy a régebb óta inaktívak körében gyakoribb volt a rokkantnyugdíjazás. Az alábbi ábra jelzi, hogy ez a gyakorlat 1996 után kezdett valamelyest háttérbe szorulni és 1999 után növekedett az elbocsátással megszűnő munkaviszonyok aránya.

1. ábra. Az utolsó munkahely elvesztésének oka (%)



Forrás: Lelkes és Scharle [2004]): KSH Munkaerő-felmérés 2002 évi első negyedéve alapján, súlyozott átlagok.

Köllő [2007] számításai ugyanakkor azt mutatják, hogy a nem foglalkoztatott idősebb népesség számára még így is elsősorban a nyugdíjrendszer biztosítja a megélhetést és nem a szociális segélyezés. A rokkantnyugdíjazás, illetve az anyasági támogatások (gyes, gyed, gyet) lényegesen nagyobb szerepet játszanak a nem dolgozók megélhetésének biztosításában, mint a munkanélküli ellátások (a nőknél minden korcsoportban, a férfiaknál 35 éves kor felett).

Scharle [2007a] elemzése szerint a rendszerváltás idején több folyamat is zajlott, ami hozzájárulhatott a rokkantnyugdíjazás növekedéséhez: a foglalkoztatás – ezen belül a képzetlenek foglalkoztatásának – csökkenése, az informális gazdaság bővülése, a nyugdíjszabályozás változásai (az engedékeny és a szigorú periódusok váltakozása) és végül a rehabilitációs szolgáltatások minőségének változása. A rendszerváltás elején a társadalmi elégedetlenség és ellenállás megelőzése érdekében hozott engedékeny nyugdíjazási gyakorlat racionális politikai döntés volt, így a társadalombiztosítás intézményei partnerek voltak a bizonytalan álláskilátásokkal rendelkezők korai nyugdíjazásában. (*Vanhuysse* [2004], *Gere* [1997])

A munkapiaci helyzet elsősorban a rokkantnyugdíjak igénylésére lehetett hatással: az igények elbírálása az egészségi állapot alapján történik, így az új rokkantnyugdíjasok száma elvileg csak az egészségi állapot romlását tükrözheti. *Scharle* [2007a] az igénylések megyei szintű paneladatainak vizsgálata alapján próbálja az egészségi és a munkapiaci hatásokat azonosítani. A panelben 18 megye 1996 és 2005 közötti adatai szerepeltek, a becslés véletlen hatások (random effects) modellben készült. Az eredmények szerint a rokkantnyugdíj-igénylések számát (a népesség arányában) az egészségi állapottal összefüggő tényezők mellett szignifikánsan befolyásolják a munkaerő-piaci feltételek. Az igénylések száma magasabb azokban a megyékben, ahol alacsonyabb a foglalkoztatás, és ahol több a lehetőség a feketemunkára. A romák lakóhelyükből, illetve diszkriminációból eredő hátrányosabb helyzetére utal, hogy ahol magasabb a roma lakosság aránya, ott a jobb foglalkoztatási helyzet kevésbé mérsékli a rokkantnyugdíj-igénylések számát.

A nyugdíj- és egészségbiztosítási hatóságok egyéni szintű adminisztratív adatai alapján *Scharle* [2008a] arra is talál némi bizonyítékot, hogy a 2000-es években a kérelmek elbírálása is hozzájárulhatott a beáramlás csökkenéséhez. A 2001 és 2004 évi adatok összevetése azt mutatta, hogy a súlyosabb, fekvőbeteg-ellátást igénylő egészségkárosodás szerepe nőtt az igénylés pozitív megítélésében. A pozitív elbírálást azonban nem csak az életkor (szolgálati idő) és az egészségi állapotot közelítő változók, hanem munkaerő-piaci tényezők is befolyásolták: a munkahely megszűnését igazoló igénylők – egészségi állapotuk hatását kiszűrve is – nagyobb eséllyel jutottak rokkantnyugdíjhoz.

Scharle [2007a] a KSH 2002. évi Munkaerő-felvételének egyéni szintű adatai alapján azt is vizsgálta, hogy a rokkantnyugdíj-igénylések elbírálása mennyire képes kiszűrni a munkapiaci okokból beadott igényléseket. Eredményei szerint a keresztmetszeti adatokból egyéni szinten becsült foglalkoztatási esélynek van némi hatása: kiszűrve az egészségi állapot hatását, a rosszabb foglalkoztatási kilátások növelik annak esélyét, hogy az egyén rokkantnyugdíjat kap. A hatás azonban nem szignifikáns, ami abból is következhet, hogy relatíve kevés a megfigyelt belépés a KSH adatfelvételében.

A teljes nyugdíjas állományra vonatkozó – nagyobb elemszámú – többváltozós becslések hasonló és szignifikáns hatást mutatnak. *Cseres–Gergely* [2005] az 1993 és 2002 közötti időszakban vizsgálta a munkaerő-piaci státusz változásának valószínűségét, és azt találta, hogy a (táppénz igénybevételével közelített) rossz egészségi állapot növeli, míg a várható magas kereset szignifikánsan csökkenti a nyugdíjba vonulás valószínűségét. *Köllő–Nacsá* [2006] a nyugdíjas státusz valószínűségét mérték a 44–62 éves férfiak és a 44–58 éves nők körében a KSH 2000. végi Munkaerő-felvételének adatain. Eredményeik szerint annak valószínűsége például, hogy egy öt évvel a korhatár előtt álló férfi nyugdíjban volt, 37 %-ot tett ki a minta egészében, de csupán 18 % volt a legjobb, ugyanakkor 56 % a legrosszabb munkapiaci helyzetű kistérségekben. Az alacsony iskolázottságúak, illetve az alacsony bérű kistérségekben élők a többiekhez képest nagyobb valószínűséggel voltak nyugdíjban.

Hasonló eredményekre jutott *Monostori* [2009] is az NKI Életünk fordulópontjai adatfelvétel 2001 és 2004 évi két hulláma összekapcsolt adatainak többváltozós vizsgálata alapján. A 40–54 éves, 2001-ben még aktív népességben a két időpont között nagyobb valószínűséggel váltak rokkantnyugdíjassá – az egészségi állapot kiszűrése után – a nyugdíjkorhatárhoz közelebb állók és azok, akik aggódtak a munkahelyük elvesztése miatt.

4. MUNKAERŐ-KERESLET

A munkaerő-kereslet hazai empirikus irodalma nem tér ki a megváltozott munkaképességű munkavállalókra, így nincsenek arról alapos ismereteink, hogy termelékenységük vélt vagy valós elmaradása az átlagostól, előítéletek vagy más okok miatt eltér-e a kereslet az ép dolgozókétól. Lakossági adatfelvételek alapján arra következtethetünk, hogy a betegség és a fogyatékosság látható jegyei hátrányt jelenthetnek a munkapiacon – amennyiben a munkáltatók az átlagos magyar felnőttöz hasonlóan előítéletesek (*Sík és Simonovits* [2011]). *Daxkobler* [2005] az idősödő munkaerőre vonatkozóan mutatta ki a negatív sztereotípiák alkalmazását a hazai humánerőforrás-menedzserek és cégvezetők körében. Eredményei szerint az idősök megítélése nem feltétlenül negatív, de az álláspályázatok értékelésekor több negatív tulajdonságot feltételeznek az idősökről azok a vezetők, akik a pályázónál lényegesen fiatalabbak.

Az egyetlen valamelyest releváns keresleti becslés is az idősebb munkavállalókra vonatkozik, amely szerint alacsony iskolázottság mellett az idősebb életkor is bérhátrányt jelentett, legalábbis a rendszerváltozást követő első években. *Kertesi–Köllő* [2002] 1992 és 1999 közötti időszakra háromféle, szakképzetlen, fiatal-képzett és *idős-képzett* munkaerőt megkülönböztető modellel végzett becsléseket. A versenyszféra közepes és nagyobb vállalataira vonatkozó eredményeik szerint inkább nőtt a kereslet bérrugalmassága. Az évtized második felében a *szakképzetlen* munkaerő iránti kereslet reagál a legjobban a bérek változására: (a rugalmasság becsült értéke -1 és -1,8 között van), az idősebb-képzett, és különösen a fiatal-képzett munkaerő kereslete pedig kevésbé (-0,5 és -1 közötti értékek). Az idősebb munkavállalók tehát nem kizárólag képzetlenségük miatt, hanem életkoruk miatt is nagyobb valószínűséggel kerülhetnek olyan helyzetbe, hogy emelkedő bérek esetén először tőlük válnak meg a munkáltatók.

Bár évek óta léteznek a megváltozott munkaképességű népesség nyílt piaci munkavállalását ösztönző bértámogatások, illetve a büntetésen keresztül ösztönző rehabilitációs járulék, tudomásunk szerint egyikről sem készült ez idáig részletes, egyéni szintű adatok többváltozós elemzésén alapuló hatásvizsgálat.

5. SZAKPOLITIKAI VÁLASZOK 1997–2008

5.1. A munkapiaci integráció célrendszere

A megváltozott munkaképességű népesség munkapiaci aktivitását érintő szakpolitikai célokat *Scharle* [2005], [2011] alapján foglaljuk össze. A fogyatékos vagy tartósan beteg emberek munkapiaci aktivitására az 1990-es évek óta egyre több figyelem irányult a fejlett országokban, amit egyfelől az alapvetőnek tekintett emberi jogok fokozatos kiterjesztése, másfelől a munkapiaci és a gazdasági növekedés közötti összefüggések felismerése is táplált. A foglalkoztatáspolitikát az Európai Unióban az 1993-as Delors-jelentés emelte be az uniós növekedési stratégia kiemelt prioritásai közé. Az erre épülő „Esseni Stratégia” már utal a hátrányos helyzetű célcsoportok munkapiaci integrációjára, de konkrétan a megváltozott munkaképességű embereket nem említi. Az 1999-es Amszterdami Szerződés megerősítette a foglalkoztatáspolitikai uniós prioritását, és ekkortól kezdett el kiépülni az uniós foglalkoztatáspolitikai célok, irányelvek és ajánlások rendszere. Ebben először az esélyegyenlőség, majd 2003-tól a társadalmi befogadás céljához kapcsolódóan jelenik meg a megváltozott munkaképességű emberek munkapiaci részvétele. Az integrációra vonatkozó ajánlás nem csak a megváltozott munkaképességű, hanem általában minden fogyatékos ember társadalmi beilleszkedését célozza meg, aminek egyik eszköze a foglalkoztatás.

A megváltozott munkaképességűek aktivitási vagy foglalkoztatási szintjére sincs konkrét uniós célkitűzés. Az idősök foglalkoztatására vonatkozó lisszaboni célt (50 %-os szint elérése az 55–64 éves népességben) azonban nemigen lehet megvalósítani ennek a célcsoportnak a bevonása nélkül. Az eszközökre vonatkozóan sincsenek nagyon konkrét ajánlások, de az irányok egyértelműek: a megelőzés, a szükségletek korai felmérése és kezelése, a személyre szabott tervek keretében nyújtott tanácsadás, képzés és más fejlesztő szolgáltatások biztosítása. (*Commission* [2007], idézi *Scharle* [2011].)

Szellő [2008] áttekintése szerint a közös célkitűzések ellenére a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának támogatására nincs egységes gyakorlat az EU tagállamaiban, a 90-es évek közepe óta azonban folyamatosan nő az aktív eszközök súlya a kormányzati kiadásokban. A tagországok többségében a foglalkoztatási támogatások meghatározó részét a nyílt munkapiacra működő gazdálkodó szervezetek kapják, s jóval kisebb rész jut a védett szervezeteknek.

Mint *Scharle* [2005] megállapítja, Magyarország a kormányzati célok szintjén viszonylag hamar követte a fent vázolt nemzetközi trendet. Az először 1999 végén elfogadott, majd 2006-ban megújított Országos Fogyatékosügyi Program (OFP) az emberi jogi elvekkkel, illetve az uniós gazdaságpolitikai célokkal is teljesen összhangban a fogyatékos emberek esélyegyenlőségének és társadalmi befogadásának növelésére irányul. A foglalkoztatást is érintő cél ezen belül az, hogy a fogyatékos emberek minél „teljesebb, hasznosabb tagjai legyenek a társadalomnak”. Ehhez a programban megfogalmazott hét alapelv közül három kapcsolódik szorosan:

- A prevenció: a fogyatékos állapot romlásának megelőzése;
- Az integráció: a fogyatékos emberek kapcsolatainak erősítése más emberekkel és intézményekkel;
- A rehabilitáció: a fogyatékos emberek képességének növelése arra, hogy állapotukat és képességeiket javítsák.

Már az 1999-es OFP stratégiai céljai között is szerepel, hogy az oktatási és munkaerő-piaci integráció kiteljesítésével kell segíteni a fenti integrációs alapelv érvényesülését, a rehabilitációnak egyebek mellett az önálló értékteremtésre való képességet kell fejlesztenie, és végül javítani kell annak feltételeit, hogy a fogyatékos és az ép emberek egy munkahelyen együtt dolgozhassanak.

Az OFP intézkedési terve 2001 és 2002 évi határidőkkel négy feladatot határozott meg a foglalkoztatás területén:

- Programokat kell kidolgozni a rugalmas és az integrált foglalkoztatás ösztönzésére;
- Újra kell szabályozni a munkáltatók rehabilitációs foglalkoztatással kapcsolatos feladatait, és ennek támogatási rendszerét;
- Újra kell szabályozni a védett és a rehabilitációs foglalkoztatás funkcióit és támogatási rendszerét;
- Fejleszteni kell a rehabilitációt és foglalkoztatást segítő feltételeket, ezen belül minden megyében meg kell teremteni a komplex rehabilitációs szolgáltatás feltételeit és bővíteni kell a Rehabilitációs Alap felhasználhatóságának körét.

5.2. Szakpolitikai eszköztár

Az Országos Fogyatékosügyi Programban meghatározott feladatokat a tervezettnél később, de többségében elvégezték az egymást követő kormányok. A kiépült eszközrendszer a munkáltatók anyagi ösztönzéséből (büntetés és támogatás), a munkaügyi intézményrendszeren belül vagy azt kiegészítve nyújtott szolgáltatásokból, illetve a megváltozott munkaképesség okán – általában együttműködési kötelezettség mellett – igénybe vehető pénzbeli juttatásokból áll.

5.2.1. Rehabilitációs foglalkoztatás és szolgáltatások

Az integrált foglalkoztatást és a fogyatékosok speciális szükségleteinek megfelelő rugalmas foglalkoztatást az innovatív foglalkoztatási és rehabilitációs folyamatok kidolgozásának és a munkahelyteremtés költségeinek támogatásával segíti a kormányzat. A fejlesztések forrása jellemzően az Országos Foglalkoztatási Alapítvány vagy uniós programok, a munkahelyteremtésé pedig a Foglalkoztatási Alap. A munkahelyteremtést ezen felül adókedvezményrel is támogatják. A húsz főnél nagyobb munkáltatóknak viszont büntetést kell fizetniük, ha a megváltozott munkaképességű dolgozóik száma nem éri el az összes alkalmazott 5 %-át.

A rehabilitációs foglalkoztatás támogatási rendszere, ideértve a védett szervezetek támogatását is, 2005 és 2010 között jelentősen átalakult, részben az eredeti tervek, részben az uniós csatlakozás követelményei mentén. A komplex rehabilitációs szolgáltatások fejlesztése terén az utóbbi két év hozott jelentős előrelépést, amikor is a 2008-ban bevezetett új rehabilitációs járadék igénylőit már uniós forrásokból finanszírozott mentorok és szolgáltatások segítik a munkapiacra való visszatérésben (*Scharle* [2011]).

A 2005-ben elindított reformokat megalapozó vitáiratban az addigi stratégiával összhangban a szaktárca négy fő irányt jelölt meg a támogatási rendszer átalakításában: (1) a foglalkoztatás mellett a munkavállalás előkészítését, a munkába állást is támogatni kell, (2) segíteni kell a tartós foglalkoztatási körülmények megteremtését, a munkahely megtartását, a képzettségnek megfelelő foglalkoztatás lehetőségét, a munkahely elérését (a munkába járást), (3) a munkáltatót érdekeltté kell tenni abban, hogy ne foglalkoztasson tartósan olyan személyt, aki integrált munkahelyre való továbblépésre kész (vagy arra alkalmassá tehető) és végül (4) a munkavállaló számára biztosítani kell a szervezeten belüli fejlődés lehetőségét (*SZMM* [2004]).

Az új rendszerben a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatását a munkáltatók tágabb köre számára hozzáférhető bértámogatás és a védett szervezeteknek nyújtott költségkompenzáció segíti. Ezt egészítik ki a szociális foglalkoztatók támogatása és a kisebb léptékű, pályázati alapon elosztott eseti támogatások. Az új szabályozás nagyon fontos – eddig hiányzó – minőségi követelményeket kívánt bevezetni, és komoly előrelépés volt a személyre szabott megközelítés szándéka is. Ugyancsak jelentős változás volt a támogatások kiterjesztése az addig kizárt, de a fogyatékos emberek foglalkoztatása szempontjából fontos nonprofit szektor felé, és az integráció segítését szolgálhatta a kifizetések tényleges ráfordítások felé történő elmozdítása is (*Szellő* [2008]). Az eszközök nagyságrendjét foglalja össze az alábbi táblázat.

5. táblázat. A rehabilitációs tevékenységek állami ösztönzésének formái

	Létszám (fő)	Teljesítés 2009-ben (Mrd Ft)	Támogatás/ fő (millió Ft)
Védett szervezetek rehabilitációs költségtámogatása	19194	37,5	1,95
Mmk* foglalkoztatásával összefüggő költségkompenzáció	8934	3,7	0,41
Mmk foglalkoztatásával összefüggő bértámogatás	n.a.	16,3	n.a.
Szociális intézményi foglalkoztatás	5000	8,1	1,60
MPA bértámogatás	n.a.	n.a.	
Rehabilitációs járulék+		-15	
Alternatív rehabilitációs szolgáltatások (FSZK)	973	0,4	0,41
Alternatív munkaerő-piaci programok TÁMOP 1.4.1.*	n.a.	2,6**	
Megváltozott munkaképességű emberek rehabilitációjának és foglalkoztatásának segítése TÁMOP 1.1.1**	n.a.	3***	
Alternatív munkaerő-piaci szolgáltatások kiszereződése vagy pályázati támogatása (ÁFSZ)	n.a.	n.a.	

+ Az emelés után 2010-ben már 54 Mrd Ft; * Megváltozott munkaképességű munkavállalók; **Összes megítélt támogatás 2,9 Mrd Ft, ebből eddig kifizetett 2,6 Mrd. A támogatást 15-20 hónapra lehetett igényelni 2007-ben, a pályázatokról 2008 tavaszán döntöttek. *** Az összes megítélt támogatás 15 Mrd Ft, ebből eddig 3,3 Mrd Ft-ot hívtak le (2008 szeptembere és 2010 novembere között). A támogatási időszak 60 hónap, új ügyfeleket a 24. hónapig vonhatnak be a programba, és az összesen bevonnai tervezett létszám 9600 fő. Az ÁFSZ a projekt kedvezményezettje, a pályázatról 2008 végén döntöttek. Forrás: Scharle [2011] NFÜ honlap 2010. november 18-i letöltés és 2009. évi költségvetés zárszámadása alapján.

A költségkompenzáció és a bértámogatás feltétele a szervezet akkreditációja: a jelenlegi rendszerben elvileg ez ösztönözi a munkáltatókat dolgozóik munkavégzési képességeinek fejlesztésére. A pályázati támogatásokban esetenként a nyílt munkapiaci állásba kerülés valamilyen arányát is feltételül szabják, de ez elsősorban az alternatív rehabilitációs szolgáltatók esetében fordul elő. A bértámogatás mértéke a munkavállaló megmaradt munkaképességétől függ és rehabilitálható dolgozók esetében nem hosszabbítható meg. A költségtámogatás a megváltozott munkaképességű dolgozók munkába járásával kapcsolatos és a foglalkoztatásához, illetve a munkavégzés feltételeinek biztosításához szükséges költségeket téríti meg. A támogatás mértéke egyik esetben sem függ a nyílt munkaerőpiacra visszakerülő dolgozók arányától/számától.

A 2009-es költségvetésben a védett szervezetek támogatása az összes rehabilitációs támogatás közel felét tette ki, negyedét az akkreditált szervezetekben foglalkoztatottak bértámogatása, bő egytizedét a szociális intézményekben folyó foglalkoztatás támogatása, és 10 %-ot sem ért el az alternatív rehabilitációs szolgáltatók támogatása.

Scharle [2011] a védett és kiemelten akkreditált munkáltatók, illetve az alternatív rehabilitációs szolgáltatók pályázati támogatása alapján megállapítja, hogy a támogatások területi eloszlása rendkívül egyenlőtlen, az összes támogatás mértékét és a támogatási formák súlyát tekintve is. Budapesten, Szabolcsban és Hajdú-Bihar megyében az egy megváltozott munkaképességű emberre jutó támogatás több mint

kétszerese az országos átlagnak, és a támogatást túlnyomó részt védett szervezetek kapják. Bács-Kiskun és Komárom-Esztergom megyében sem védett szervezet, sem alternatív rehabilitációs szolgáltató nem kapott támogatást 2009-ben, Fejér megyében sem védett, sem kiemelten akkreditált szervezet nem kapott bértámogatást, csak alternatív szolgáltatásra jutott központi forrás.

A területi eltéréseket részben indokolhatja a helyi munkapiac helyzete – így például indokolt lehet a hátrányos helyzetű Szabolcs megyébe relatíve több forrást juttatni és ezen belül is nagyobb támogatást adni a foglalkoztatóknak, mint a jobb helyzetű Győr-Sopron megyébe. Kevésbé látszik indokoltnak a Budapestre juttatott források nagy aránya. Az egy aktív korú, megváltozott munkaképességű emberre jutó támogatás mértéke a fővárosban több mint tizenötszöröse az egy főre jutó támogatás mediánjának, azaz a fővárosban élők jóval könnyebben férnek hozzá a rehabilitációt segítő támogatásokhoz.

A csökkent munkaképességű munkanélküliek foglalkozási rehabilitációját és álláskeresését a munkaügyi kirendeltségek hivatottak segíteni tanácsadással és a foglalkoztatást vállaló gazdasági szervezetek támogatásával. A jelenlegi szabályozás szerint a foglalkozási rehabilitációt elsősorban a csökkent munkaképességűek foglalkoztatását biztosító akkreditált és kiemelten támogatott célszervezetek végzik. A megyei munkaügyi központok többségében működik rehabilitációs információs szolgálat. Pályázati forrásokból finanszírozott a kormányzat olyan kísérleteket is, amelyben a munkaügyi szervezet nonprofit szervezetekkel együttműködve nyújt munkába állást segítő szolgáltatásokat. Az eddig készült néhány felmérés szerint a célszervezetekben folyó rehabilitáció legtöbbször csak a szervezeten belüli munkavégzésre készít fel, és ritkán célozza a nyílt munkaerőpiacra történő visszatérést (*Krolify* [2004]). A munkaügyi szervezet ez irányú szolgáltatásai, bár néhány megyében jól működnek, országos szinten szerények az eredmények (*Gere* [2000], *OSI* [2005], *FRSZ* [2006]). Az új fogyatékosügyi program végrehajtásáról szóló 2007. augusztusi kormányhatározat⁶ 2009 végére írja elő a nyílt munkapiaci munkavállalást ösztönző szolgáltatási programok kidolgozását, valamint 2010 végére a kirendeltségi szakreferensek felkészítését az ezzel kapcsolatos feladatok ellátására. A nonprofit szervezetek szolgáltatásai eredményesebbek, de kevesekhez jutnak el, részben a kapacitások korlátozottsága, részben pedig a finanszírozás pályázati rendszeréből adódó bizonytalansága miatt (*FRSZ* [2006]).

Egy 2010-ben készült adatfelvételre támaszkodó kutatás szerint a védett és a kiemelt akkreditációval rendelkező szervezetek többsége ugyan formálisan teljesíti a jogszabályi előírásokat, de szegregált módon foglalkoztatja megváltozott munkaképességű dolgozóit, és nem nyújt a nyílt munkapiaci elhelyezkedést közvetlenül segítő szolgáltatásokat (*Scharle* [2011]). A rehabilitációs szolgáltatók lényegesen eredményesebbek: a hozzájuk kerülő ügyfelek 30-50-szer nagyobb eséllyel kerülnek állásba, mint a támogatott foglalkoztatók alkalmazottai. A legjobb szolgáltatók ügyfeleik 33–49 %-át a nyílt munkapiacra tudják elhelyezni.

⁶ Az 1062/2007. (VIII. 7.) kormányhatározat az új Országos Fogyatékosügyi Program végrehajtásának 2007–2010. évekre vonatkozó középtávú intézkedési tervéről.

5.2.2. Pénzbeli juttatások

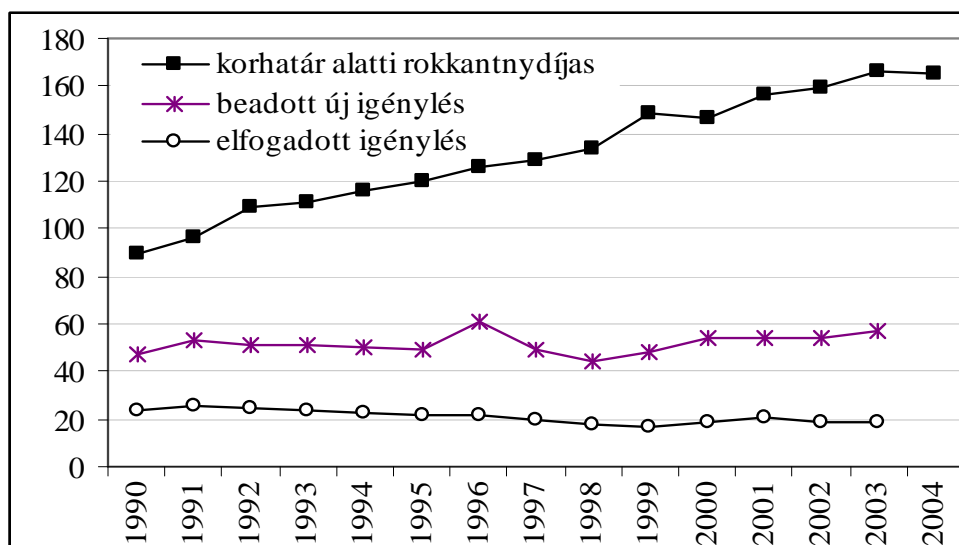
Rokkantnyugdíjra az jogosult, aki munkaképességének 67 %-át elvesztette és egy éven belüli javulás nem várható.⁷ A jogosultság megszűnhet, ha az egyén meggyógyul és/vagy keresete eléri a rokkantság előtti szintet. A nyugdíj összegét a korábbi kereset függvényében állapítják meg az öregségi nyugdíjhoz hasonlóan úgy, hogy az a legalább huszonöt év munkavisztonnyal rendelkezők esetében megegyezik az öregségi nyugdíjjal, a teljesen munkaképtelenné váltak ennél nagyobb összegre jogosultak. A rokkantsági nyugdíjra szerzett jogosultság az öregségi nyugdíj korhatárának elérése után sem szűnik meg, vagyis a korhatár felett is az addigi rokkantsági nyugdíjat folyósítják.

Nemzetközi szervezetek ajánlásai alapján 1997-1998-ban történt az első kísérlet a rokkantnyugdíjazás feltételeinek szigorítására. Ez azt célozta, hogy a rokkantnyugdíjak folyósítása a tényleges egészségi állapot alapján történjen. Az 1998 januárjában életbe lépő új törvény megszüntette a rokkantsági ellátásra való végleges jogosultságot, a korábban szerzett végleges jogosultságok egy részét is átmenetivé minősítette és az átmeneti jogosultság megtartásához gyakoribb orvosi vizsgálatot írt elő. A törvény szerint állapotjavulás nélkül is megszűnik a jogosultság, ha a nyugdíjas rendszeresen dolgozik és keresete négy hónap óta lényegesen nem kevesebb annál a keresetnél, amelyet a megrokkánása előtti munkakörében rokkantság nélkül elérhetne.

A szigorítás hatására a rokkantnyugdíj kevésbé biztos jövedelemforrássá vált – *Scharle* [2007a] szerint ez hozzájárulhatott a rokkantnyugdíjasok aktivitásának 1997-ben és 1998-ban megfigyelt szerény növekedéséhez. A szigorítás éveiben az éves beáramlás is 50 ezer fő alá csökkent, 1999 után azonban ismét nőni kezdett. A kiáramlásról nincs hivatalos adat; a Munkaerő-felmérés egyéni adatai szerint pedig nagyon kevés a nem elhalálozás miatti kilépés, és nincs jele annak, hogy a kilépések száma a szigorítás éveiben nőtt volna. Az első kísérlet tehát szerény eredményeket hozott, illetve hatása átmenetinek bizonyult (*Scharle* [2007a]).

⁷ További feltétel, hogy rendelkezzen a szükséges szolgálati évekkkel és hogy a rokkantság miatt korábbi jövedelméhez képest legalább 20 %-kal csökkenjen a jövedelme. A szükséges szolgálati idő életkortól függően 2–20 év (1975. évi II. törvény).

2. ábra. A beadott és elfogadott rokkantnyugdíj igénylések, és a korhatár alatti rokkantnyugdíjasok a 40–59 éves népesség arányában (fő/ezzer fő)



Forrás: Scharle [2007a] KSH és Országos Nyugdíjbiztosítási Igazgatóság évkönyvei alapján. A korhatár alattiak létszáma az év január elsejei állomány és a korhatáremelések miatt növekszik lépcsőzetesen 1997 után.

A rokkantnyugdíj és a foglalkozási rehabilitáció átalakítására 2007-ben új kormányzati koncepció készült, amely a kötelező rehabilitáción keresztül igyekezett ösztönözni a rokkantsági nyugdíjat igénylők munkavállalását. A 2007. júliusban elfogadott új szabályozás szerint az igénylő egészségi állapotát és megmaradt munkavégző képességét is részletesen felmérik, és ennek alapján részesül egészségügyi, szociális és foglalkozási rehabilitációs szolgáltatásokban. A rehabilitáció idejére rehabilitációs járadékot kap, legfeljebb három évig, ennek összege azonban gyakorlatilag a későbbi nyugdíjával egyenlő. A járadékosnak együtt kell működnie a munkaügyi kirendeltséggel, és a közösen kialakított fejlesztési terv szerint megtenni a szükséges lépéseket az újbóli munkába állása érdekében. Hasonló együttműködési feltételeket vezettek be a többi, megváltozott munkaképesség okán járó ellátási forma esetében is. A szabályozás arra azonban nem tér ki, hogy a szolgáltatásokban való részvétel elutasítása pontosan milyen szankciókkal jár (Scharle [2007a]). Az új ellátási forma tehát a nyugdíj egyfajta előszobájaként működik, és mivel a rehabilitáció időtartamára a nyugdíj majdani összegéhez hasonló mértékű járadékot fizetnek, az igénylés anyagi ösztönzése nem csökkent.

Köllő [2007] úgy véli, hogy „a rokkantnyugdíj munkanélküli segélyként való felhasználását elsősorban nem a szabályok átírásával, hanem aktív politikával, szolgáltatásokkal lehet korlátozni.” Itt nem egyszerűen arról van szó, hogy alternatívákat kell teremteni és keresni a nyugdíjat kérelmező számára, hanem arról is, hogy az indokoltági szabályok érvényesítése ösztönzi a munkakeresést, és egyúttal visszafogja a család igénybevételét. A jogosultság szigorításával összevetve az indokoltági szabályok több szempontból alkalmasabbak a munkavállalás ösztönzésére: egyrészt kevésbé igényelnek a társadalmi szolidaritással ellentétes intézkedést, másrészt – az álláshoz jutást segítő magatartások előírása által – közvetlenebbül ösztönzik a

munkába állást. Az indokoltági szabályok lényege, hogy bizonyos magatartást várnak el a munkanélkülitől, és ha ennek nem felel meg, akkor ezt szankcionálják. A leggyakoribb szankció a segélyfolyósítás felfüggesztése vagy megszüntetése, esetleg a segélyösszeg átmeneti vagy tartós csökkentése. Az indokoltági szabályok szolgáltatásbővítéssel összekapcsolt szigorításának kiváló példája a brit *Pathways to Work* program (Bewly–Dorsett–Haile [2007], Scharle [2007b]).

6. SZAKÉRTŐI AJÁNLÁSOK

Az elmúlt néhány évben a megélénkült kormányzati tevékenységhez kapcsolódóan számos kutatás és szakértői vélemény született a munkapiaci integráció támogatási rendszeréről, amelyek az új rendszer számos hiányosságát azonosították. A hiányosságok alapvetően négy probléma köré csoportosíthatók: (1) hiányoznak a hatékonyságot javító ösztönzők és koordináció, (2) a kapacitások jelentősen elmaradnak a szükségletektől, (3) egyes eszközök csaknem teljesen hiányoznak és végül (4) nagyon lassan változik az eszköztárat működtető szakpolitikusok és szereplők hozzáállása.

6.1. Ösztönzők és koordináció

Gere és Szellő [2006] megállapítja, hogy bár a nemzetközi gyakorlatban a rehabilitáció fő eszköze a megelőző, illetve integrációs szolgáltatások, a hazai gyakorlatban a források 80-90 %-át a védett szervezetek kapják, és a 2005-ben elindított reform sem ad prioritást a nyílt munkapiaci elhelyezkedésnek. Javaslatuk szerint a speciális, védett munkahelyeket azok számára kellene fenntartani, akik segítséggel sem képesek teljesíteni a normál munkahelyeken elvárt feltételeket. A rehabilitációs foglalkoztatás támogatása elmozdult ugyan a nyílt piacon működő szervezetek felé, de a támogatás nem függ a rehabilitáció eredményétől, így továbbra is csekély az ösztönzés az érdemi rehabilitációra és különösen a nyílt munkaerőpiacon, támogatás nélküli foglalkoztatásra (*Gere és Szellő* [2006], *Szellő* [2008], *Pulay* [2009]). Szintén az eredményesség javítása érdekében, *Scharle* [2009], [2011] az alternatív rehabilitációs szolgáltatásokra vonatkozóan javasolja az eredményalapú finanszírozás, és egy ezt megalapozó monitoring-rendszer bevezetését.

Horváth, Póla és Vincze [2005] célszervezetek körében készült interjúk alapján vonja le a következtetést, hogy a szervezetek érdekeltségének javításához átláthatóbb, tervezhetőbb, könnyebben ellenőrizhető és nyomon követhető szabályozó rendszer kialakítása szükséges. *Halmos és szerzőtársai* (2008), *Pulay* [2009] és *Scharle* [2011] hasonló okokból, de minden támogatási formára kiterjedően javasolják a támogatásokhoz kapcsolódó adminisztráció egyszerűsítését.

Halmos és szerzőtársai [2008] szerint a támogatások áttekinthetőségét és az ösztönzést is javítaná, ha a rehabilitációs feladatok támogatását és a megváltozott munkaképességből adódóan kisebb termelékenység kompenzálását szolgáló bértámogatásokat egyértelműen szétválasztanák. Ez azután lehetővé tenné a kétféle célnak megfelelő elvárások és ösztönzők kialakítását és a bértámogatás kiterjesztését az integrált foglalkoztatásra. A jelenlegi rendszerben ugyanis csak az akkreditált munkáltatók kaphatnak bértámogatást (az alig igényelt adókedvezményen kívül), ami a nyílt piaci munkáltatók számára az alacsonyabb termelékenységet kompenzálná.⁸ A szétválasztás egy lehetséges módja, ha a költségkompenzációt

⁸ Megjegyzendő, hogy a kompenzációt elvileg kaphatná a foglalkoztatott is. Ez a hazai szabályozásban meg is valósul, tekintve, hogy a megváltozott munkaképességű ember munkavégzés esetén is ellátásra

alaptanúsítvánnyal (vagy akár a nélkül) is lehetne igényelni. Ha az akkreditációt a nyílt piaci foglalkoztatók esetében sem lehet teljesen eltörölni, akkor megfontolandó az akkreditáció és bértámogatás igénylésének összevonása.

Gere és Szellő [2006] arra is felhívja a figyelmet, hogy a foglalkoztatáshoz kapcsolódó intézkedések akkor lehetnek eredményesek, ha egy átfogóbb rendszer részeként valósulnak meg és összekapcsolódnak más intézkedésekkel, különös tekintettel a rokkantsági ellátások rendszerének átalakításával, a segélycsapda enyhítésével és az akadálymentes környezet kialakításával. Ehhez kapcsolódik *Scharle* [2007a] javaslata is, amely a sikeresnek bizonyult brit, dán, holland és svéd gyakorlat alapján a rehabilitációs rendszer három kulcselemét azonosítja, és ezek egyidejű megerősítését szorgalmazza. Az első két elem az ösztönzők csökkentését szolgálja: az ellátásokhoz való hozzáférés indokoltági szabályainak szigorítását és az elérhető transzferjövedelem összegének csökkentését. A harmadik elem pedig új alternatívát kínál: olyan aktív eszközöket vagy szociális szolgáltatásokat, amelyek a termelékenységet, illetve a foglalkoztatási esélyeket növelik. A rokkantnyugdíjazás 2007-es reformja egyetlen elemre, a foglalkoztatási esélyek növelésére összpontosított, és az ösztönzőket lényegében nem módosította. *Scharle* [2007a] szerint a munkakínálati ellenőztözés az új megközelítésen belül is csökkenthető lenne az együttműködés esetén alkalmazott szankciók megerősítésével, valamint a munka nélkül elérhető jövedelem csökkentésével. A jövedelemcsökkentés egyik lehetséges eszköze, ha a rehabilitációs járadék mértéke és adózása a munkanélküli segélyhez, nem pedig a rokkantnyugdíjhoz igazodna, és ha a korhatár előtti nyugdíjazás esetén a korhatár eléréséig jelentősen (a hiányzó szolgálati évekkel arányosan) alacsonyabb lenne a nyugdíj összege.

Gere és Szellő [2006] a finanszírozás átalakításával kapcsolatban utal az eredményesség mérésének szükségességére, míg *Scharle* [2007b] a döntéshozatal megalapozó rendszeres mérések és a visszacsatolások hiányára hívja fel a figyelmet. A brit gyakorlat szerint a hatékony döntéshozatal „tényeken alapul, tanul, értékel és felülvizsgál. Értékeli az elért eredményeket, azonosítja a hibákat, mások számára is hozzáférhetővé teszi a tanulságokat és új, jobb megoldásokat próbál ki.” A döntéshozatalban a tanulást hangsúlyozó modellnek minden része fellelhető a magyar szakpolitikában is, de nem áll össze egyetlen folyamattá. Általában jellemző a kormányzati működésre, hogy a döntések előzetes hatásvizsgálata formális vagy hiányzik, és a döntések eredményeit utólag nem ellenőrzik (*OECD* [2007], *Kovácsy* [2005]). A foglalkoztatáspolitikai eszközökről sem készül rendszeres eredménymérés, az eszköztárból nem kerülnek ki a sikertelennek bizonyult programok (*Gere–Szellő* [2006]). A kísérleti programokról nem készül áttekintés, ami azonosítaná a legjobb gyakorlatokat, vagy ha készül, nehezen jut el más felhasználókhoz és nem terjed el országos szinten (*FRSZ* [2006]). Az elkészült mérések és értékelések vagy egyáltalán nem publikusak, vagy elszórtan, különböző intézmények honlapjain vagy más, nehezebben hozzáférhető formában kerülnek nyilvánosságra.

jogosult marad. A hazai rendszerben inkább az jelenthet korlátot, ha a képzetlen munkavállaló termelékenysége nem éri el a minimálbért, a munkáltató pedig ennél nem fizethet kevesebbet.

6.2. Elégtelen kapacitások

A finanszírozási rendszer fent jelzett problémái nem csak az eredményességet, hanem a szükségleteknek megfelelő szolgáltatási kapacitások kiépülését is korlátozzák. Amint *Szellő* [2008] megállapítja, a „civil szervezetek helye és szerepe meghatározó lehetne a foglalkozási rehabilitációban, ha érvényesülne egy megfelelő forráskoordináció, egy tervezhető állapot a támogatási bizonytalanságok kiküszöbölésére kialakított – akkreditáción, minőségen alapuló – hosszú távú pályázattal párhuzamos pályázati rendszer.” Ennek hiányában a szükséglethez képest igen alacsony a programokhoz való hozzáférés esélye (*Szellő* [2008]).

A szolgáltatásokat potenciálisan koordináló Állami (Nemzeti) Foglalkoztatási Szolgálat kapacitásait is bővíteni kellene. *Szellő* [2008] szerint a szervezetet arra kell alkalmassá tenni, hogy ellássa a jelenlegi támogatások és szolgáltatások szakmai felülvizsgálatát, illetve biztosítsa a magasabb színvonalú és hatékonyabb szolgáltatásokhoz és az új feladatok ellátásához szükséges személyi, intézményi, technikai és infrastrukturális feltételeket. *Scharle* [2007a] szerint a rehabilitációs szolgáltatások szakszerű kiválasztása is kapacitásfejlesztést igényel az ÁFSZ szervezetében.

Scharle [2011] szerint az alternatív rehabilitációs szolgáltatások jelentős bővítésére lenne szükség. Az újonnan rehabilitációs ellátást igénylők éves létszámának ellátásához a meglévő néhány ezer fős szolgáltatási kapacitást 20-25 ezer fősre kellene növelni, ami éves szinten 9 Mrd Ft-os költségvetési kiadást jelent. A bővülést szakmai hálózatok keretében érdemes végrehajtani, ami egyúttal a szakmai fejlesztést, a minőségbiztosítást is elősegítheti.

6.3. Hiányzó eszközök

Szellő [2008] megállapítja, hogy a felnőttképzési intézmények nagyobb része nem alkalmas megváltozott munkaképességű, fogyatékos emberek képzésére. Sok helyen nem oldották meg az akadálymentesítést, és még gyakrabban hiányoznak a célcsoporthoz igazított oktatási módszerek. A képzésekhez való hozzáférés korlátait mutatja, hogy a regisztrált megváltozott munkaképességű ügyfeleknek átlagosan évente 3-4%-a vesz részt képzési programban. Ugyancsak a képzési rendszer problémája, illetve a foglalkozási rehabilitációs folyamat hiányossága, hogy azok a megváltozott munkaképességű emberek, akik semmilyen szervezetben sem regisztráltak, nehezen elérhetők a képzés számára, nem ismerik a lehetőségeiket, így nem is tudnak élni velük.

Füzesi és szerzőtársai [2004] a megelőző eszközök hiányosságaira hívja fel a figyelmet. Az egyik alapvető probléma a foglalkozás-egészségügy mai rendszere. A rehabilitációnak ugyanis a munkahelyeken kellene megkezdődnie, mégpedig a munkahelyi ártalmak, a foglalkozási betegségek felismerésével és megelőzésével. Ez azonban ma a munkáltatónak nem érdeke, a foglalkozás-egészségügyi orvos pedig a munkáltató kiszolgáltatottja, egzisztenciálisan tőle függő személy. Nem kevésbé fontos, hogy az orvosi és a foglalkozási rehabilitáció lehetőleg egy időben történjen, de legalábbis a ma szokásosnál előbb kellene elkezdeni a foglalkozási rehabilitációt. Megítélésük szerint a számos jogszabály-módosítás ellenére a jogi háttér még ma sem biztosít megfelelő alapot a társadalmi és szakmai igényeknek megfelelő működéshez. Ide kapcsolódnak *Pulay* [2009] javaslatai is, melyek szerint elérhetőség és minőség

tekintetében is javítani kellene az orvosi rehabilitáció rendszerét, valamint erősíteni kellene azokat az ösztönzőket, amelyek az egészségkárosodást szenvedett munkavállaló munkáltatóját a foglalkoztatás fenntartására készítetik.

Bevan et al. [2010] a mozgásszervi betegségekből eredő munkaképesség csökkenésre vonatkozóan tekinti át a hazai helyzetet és a kormányzati eszköztárat. Egyebek mellett a korai felismerést és megelőzést szolgáló eszközök hiányára, illetve arra hívja fel a figyelmet, hogy a betegségekre és a szakpolitikai eszközök hatására irányuló adatgyűjtés rendkívül korlátozott, és nem teszi lehetővé az állami beavatkozások tényeken alapuló működtetését és folyamatos javítását.

Halmos és szerzőtársai [2008] szerint sok esetben a munkavállalók szállításának költségei korlátozzák a munkavállalást, ezért indokolt lenne ennek nagyobb támogatása, például a szállítás adómentességének biztosításával. Végül *Füzesi és szerzőtársai* [2004] arra is felhívja a figyelmet, hogy kellő támogatás hiányában kihasználatlanul maradnak a távmunkában, illetve részmunkaidős és bedolgozói állásokban rejlő lehetőségek.

6.4. Lassú szemléletváltás

Füzesi és szerzőtársai [2004] kiemeli, hogy a jelzett hiányok orvoslása egy olyan szemléletet igényelne, amely a passzív, kiszolgáltatott ember helyett az aktív, önellátó, munkavégzésével is a társadalomba integrálódó személyt helyezi előtérbe, a szakemberek napi tapasztalatai szerint azonban „ez a cél ma még csak deklaráció.”

Csányi [2008] szerint az integrációt a társadalom és a munkáltatók körében is elterjedt előítéletek is korlátozzák, amelyek különösen a külső megfigyelő számára is láthatóan fogyatékos személyekkel szemben a legerősebbek. A megváltozott munkaképességű embereket sújtó munkahelyi diszkriminációt elsősorban a munkáltatókban élő félelem, információhiány, és az ezeken alapuló előítéletek okozzák. Ezeket egyfelől az egyenrangú és kockázatmentes találkozási lehetőségek kiszélesítésével, másfelől a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának előnyeit és hátrányait bemutató tájékoztatással lehetne oldani. Az információnyújtás akkor a leghatékonyabb, ha a munkáltató igényeinek megfelelő, szervezetre szabott és személyes tanácsadási folyamatba ágyazott. Segítheti a szemléletváltást a közintézmények példamutatása is, amelyet az állami vezetők informálásával, érzékenyítésével, modellprogramok indításával és a tapasztalatok széles körű megosztásával lehetne ösztönözni.

7. KUTATÁSI JAVASLATOK

A megváltozott munkaképességű népesség integrált foglalkoztatásának korlátait és lehetőségeit vizsgáló hazai kutatásokban nagyon kevés az empirikus és ezen belül is az országos egészére kiterjedő adatfelvételen alapuló elemzés. A szakpolitikai eszköztár további javításához nagy szükség lenne az eddigi lépések utólagos hatásvizsgálatára, illetve az eszköztár egyes elemeinek relatív hatékonyságát mérő vizsgálatokra.

Mindenekelőtt a rehabilitációs járadék bevezetésének átfogó hatásvizsgálatát javasoljuk, amely a munkakínálati hatások mellett a társadalmi költségek és hozamok tágabb körét is felméri, így a nyugdíjba vonulás idejének eltolódását, az érintettek jövedelmi helyzetének változását, illetve az egészségi állapotuk változását és az ezzel összefüggő egészségügyi ellátásra fordított kiadásokat is. Mivel a bevezetéssel egy időben nem indult megfelelően részletes adatfelvétel, az utólagos hatásvizsgálatot az OEP, ONYF és APEH egyéni szintű adminisztratív adatainak összekapcsolt állományán lehet elvégezni.

A nyílt munkapiacra való visszakerülés nyilvánvalóan függ a munkapiaci kereslettől is, ezért javasoljuk annak a 2004-es, majd 2010-ben megismételt változásnak a hatásvizsgálatát is, amely a munkáltatók ösztönzése érdekében a többszörösére emelte a rehabilitációs hozzájárulás összegét. Az eredmények korlátozott mértékben, de kis költséggel vizsgálhatók lennének az adóhatóság és a Foglalkoztatási Hivatal ún. bértarifa-felvételének összekapcsolt adataival. Egy alaposabb, a munkáltatói gyakorlatot és a foglalkoztatás minőségét is mérő kutatás pedig az ehhez a kapcsolt adatbázishoz illesztett önálló adatfelvétellel lehetne elvégezhető.

Javasoljuk egy olyan kutatás elindítását, amelyben a rehabilitációs járadékra újonnan jogosult emberek egy alkalmas méretű mintájának személyes kompetenciáit, motivációit és munkapiaci helyzetét legalább két éven át követi. Egy ilyen felvétel adatainak elemzése adhat választ arra, hogy a különféle rehabilitációs tevékenységek eredményei mennyire tartósak, illetve az egyszerűbb eszközökkel mért eredményeket mennyiben torzítják az ezekben nem kontrollált személyes tulajdonságok. A kutatásban vizsgáltak mintáját ideálisan úgy kellene kialakítani, hogy abban minden fontosabb rehabilitációs irányú számban reprezentálva legyen, tehát a kiemelten vagy csak alapakkreditációval rendelkező munkáltatók, a nonprofit rehabilitációs szolgáltatók, az állami foglalkoztatási szolgálat, a velük szerződésben működő uniós forrásból finanszírozott szolgáltatók és az önerőből történő álláskeresés is.

HIVATKOZOTT IRODALOM

- BEVAN, STEPHEN – MCGEE, ROBIN – QUADRELLO, TATIANA [2010]: Fit for work? Munkaképes? Mozgásszervi megbetegedések és a Magyar munkaerőpiac. The Work Foundation, London.
- http://www.fitforworkeurope.eu/Website- Documents/ffw_hungary_hungarian.pdf
(Letöltés ideje: 2011. május 3.)
- BEWLY, HELEN – DORSETT, RICHARD – HAILE, GETINET [2007]: The impact of Pathways to Work. Department for Work and Pensions Research Report No. 435.
- COMMISSION [2007]: Integrated guidelines for growth and jobs [2008–2010]. Communication from the Commission to the Spring European Council. Brüsszel.
- CSÁNYI ZSUZSANNA [2008]: A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásával szembeni munkáltatói ellenállás legmarkánsabb okai. Az érintett személyek alacsony foglalkoztathatóságán kívüli tényezők feltárása. Megjelent: GERE – DÁVID [2008] SZMM, Budapest.
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR [2005]: Inaktív középkorú emberek és háztartások: ösztönzők és korlátok. PM Kutatási Füzetek, 13. május.
- DAXKOBLEK MÁRTA [2005]: Az idősödő munkaerőről alkotott sztereotípiák a magyar munkaerőpiacon. Magyar Pszichológiai Szemle 60./1–2. 91–109.
- DUMAN, ANIL – SCHARLE ÁGOTA [2011]: Hungary: fiscal pressures and a rising resentment against the (idle) poor. Megjelenés alatt: CLASEN, JOCHEN – CLEGG, DANIEL (szerk.) [2011]: Regulating the risk of unemployment: National adaptations to post-industrial labour markets in Europe [chapter 12]. Oxford University Press. http://www.budapestinstitute.eu/uploads/chap12_Hungary.pdf
(Letöltés ideje: 2011. május 3.)
- FRSZ [2006]: Hungarian Research report on people with disability and employees with changed capacity for work. Foglalkozási Rehabilitációs Szolgálat, Szombathely.
- FÜZESI ZSUZSA – PÁLNÉ DR. KOVÁCS ILONA – PÓLA PÉTER – VINCZE GYÖRGYNÉ [2004]: A foglalkozási rehabilitáció helyzetének felmérése és lehetséges fejlesztési irányai a Dél-Dunántúlon. OFA.
- GERE ILONA [1997]: A nyugdíjazás mint a munkanélküliség megelőzésének, levezetésének eszköze. Munkaügyi Szemle 41./10. 13–16.
- GERE ILONA [2000]: A megváltozott munkaképességű emberek bekapcsolása a munka világába. Szociális és Családügyi Minisztérium, kézirat.
- GERE ILONA – SZELLŐ JÁNOS [2006]: A foglalkoztatási rehabilitáció fejlesztésének iránya és eszközrendszere, II. rész. Munkaügyi Szemle 50./11. 31–35.
- HALMOS SZILVIA – AUBEL ERVIN – CSÁNYI ZSUZSANNA – VÉG KATALIN [2008]: A fogyatékos személyek foglalkoztatásának motiválása – javaslatok a jogszabályi környezet módosítására. Salva Vita Alapítvány.

- HORVÁTH GYULA – PÓLA PÉTER – VINCZE GYÖRGYNÉ [2005]: A foglalkozási rehabilitációt támogató állami dotációk hatékonyság vizsgálata. MTA Regionális Kutatások Központja Dunántúli Tudományos Intézet, Baranya Megyei Munkaügyi Központ Rehabilitációs Csoport.
- JÓZAN PÉTER [2001]: A századvég népesedési viszonyai és a századelő valószínű demográfiai forgatókönyve Magyarországon. Nemzeti Kutatási és Technológiai Hivatal tanulmányok, Budapest.
- KERTESI GÁBOR ÉS KÖLLŐ JÁNOS [2002]: Labour Demand with Heterogeneous Labour Inputs after the Transition in Hungary, 1992–1999 – and the Potential Consequences of the Increase of Minimum Wage in 2001 and 2002. Budapest Working Papers on the Labour Market. MTA-KTI, Budapest.
- KOVÁCSY ZSOMBOR [2005]: The occurrence and quality of information on impact assessments in proposals to the government on draft acts in Hungary, kézirat.
- KÖLLŐ JÁNOS [2007]: Foglalkoztatáspolitikai eszközök az érettségivel nem rendelkezők munkaerő-piaci helyzetének javítására és az oktatási reformok előmozdítására. Vitaindító a 2007. július 11-i ülésre Oktatási és Gyermekesély Kerekasztal 11. altéma. Budapest.
- KROLIFY [2004]: A célszervezetek körében készült kérdőíves felmérés eredményei. Empirikus elemzés az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány megbízásából. Krolify Vélemény- és Szervezetkutató Intézet.
- KSH [2007]: Egészségesen várható élettartamok Magyarországon 2005. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest.
- KSH [2009]: Társadalmi jellemzők és ellátórendszerek, 2008, Központi Statisztikai Hivatal, Budapest.
- LELKES ORSOLYA – SCHARLE ÁGOTA [2004]: Miért inaktív az 50 éves magyar férfiak egyharmada? Társadalmi Riport. TÁRKI, Budapest.
- MONOSTORI JUDIT [2009] Aktív korúak nyugdíjban. A korai nyugdíjazás jelensége és okai a rendszerváltás utáni évek Magyarországon. PhD-értekezés, Corvinus Egyetem Szociológia és Szociálpolitika Tanszék.
http://phd.lib.uni-corvinus.hu/396/1/monostori_judit.pdf (Letöltés ideje: 2011. május 20.)
- OECD [2007]: Regulatory management capacities of member states of the European Union that joined the union on 1 May 2004, SIGMA paper, No. 42.
- OSI [2005]: Rights of people with intellectual disabilities. Access to education and employment. Monitoring report: Hungary [Értelmi fogyatékossgal élő emberek jogai. Oktatási és foglalkoztatási lehetőségek. Országjelentés: Magyarország]. Open Society Institute, Budapest.
- PAUKA TIBOR – TÓTH ILDIKÓ [2003]: A magyar népesség egészségi állapotának változásai 1979 és 2001 között a morbiditási adatok tükrében. KSH, Budapest.
- PULAY GYULA [2009]: A megváltozott munkaképességű személyek támogatási rendszere társadalmi-gazdasági hatékonyságának vizsgálata. Állami Számvevőszék Kutató Intézete, Budapest.

- REMÁK EDIT – GÁL RÓBERT IVÁN – NÉMETH RENÁTA [2006]: Health and morbidity in the accession countries. Country report – Hungary ENEPRI Research Report, No. 28. november.
- SÁNDOR JÁNOS [2004]: Mortalitás. Népegészségügyi jelentés. Szakértői változat, Johan Béla Epidemiológiai Központ, Budapest.
- SCHARLE ÁGOTA [2001]: Self-employment in Hungary, PhD értekezés, University of Oxdord.
- SCHARLE ÁGOTA [2005]: A fogyatékos emberek foglalkoztatási esélyeinek növelése. Kézirat.
- SCHARLE ÁGOTA [2007a]: A rokkantnyugdíjazás növekedésének munkapiaci okai.
<http://www.mtaki.hu/file/download/MT07kozel.pdf> (Letöltés ideje: 2011. május 2.)
- SCHARLE ÁGOTA [2007b]: A tényeken alapuló szakpolitika működése egy foglalkoztatásra ösztönző program példáján.
<http://www.mtaki.hu/file/download/MT07kozel.pdf> (Letöltés ideje: 2011. május 2.)
- SCHARLE ÁGOTA [2008a]: A rokkantnyugdíjazás csökkenésének okairól adminisztratív adatok alapján, kutatási jelentés. MTA-KTI.
http://www.budapestinstitute.eu/uploads/Scharle_rokkantnyudij_080628.pdf
(Letöltés ideje: 2011. május 21.)
- SCHARLE ÁGOTA [2008b]: Korai nyugdíjba vonulás. Megjelent: Nagy Gyula[szerk]: Jóléti ellátások, szakképzés és munkakínálat. MTA-KTI. 81–103.
http://www.econ.core.hu/file/download/ktik10/ktik10_4_nyugdij.pdf
(Letöltés ideje: 2011. május 2.)
- SCHARLE ÁGOTA [2009]: Tervezet az alternatív rehabilitációs szolgáltatások monitoring rendszerére.
http://www.budapestinstitute.eu/uploads/BI_SZMM_rehabmonitor_terv_090320.pdf (Letöltés ideje: 2011. május 20.)
- SCHARLE ÁGOTA [2011]: Foglalkoztatási rehabilitációs jó gyakorlatok Magyarországon. Budapest Intézet, kutatási jelentés, 2011. április.
- SÍK ENDRE ÉS SIMONOVITS BORI [2011]: Koruk miatt érzik legtöbben diszkriminálnak magukat a munkaerőpiacon.
<http://www.tarki.hu/hu/news/2011/kitekint/20110316.html> on 31 March 2011
(Letöltés ideje 2011. május 20.)
- SZELLŐ JÁNOS [2008]: A foglalkozási rehabilitáció elmélete és gyakorlata.
e-oktatas.barcsi.hu/extra/tudasbazis/jegyzet/jegyzet_szello.pdf
- TAHIN TAMÁS – JEGES SÁRA – LAMPEK KINGA [2000]: Az iskolai végzettség és az egészségi állapot változása követéses vizsgálat alapján. Demográfia, 43./2–3. 305–334.
- VANHUYSSSE, PIETER [2004]: The pensioner booms in post-communist Hungary and Poland: political sociology perspectives. International Journal of Sociology and Social Policy, 24./1–2. 86–102.

RESZKETŐ PETRA – SCHARLE ÁGOTA – VÁRADI BALÁZS

**A FOGLALKOZTATÁSSAL KAPCSOLATOS
ADMINISZTRATÍV TERHEK MAGYARORSZÁGON**

TARTALOMJEGYZÉK

BEVEZETŐ.....	205
1. MIÉRT ÉS MENNYIRE KÁROSOK AZ ADMINISZTRATÍV TERHEK?.....	206
2. NEMZETKÖZI BECSLÉSEK AZ ADMINISZTRATÍV TERHEK SÚLYÁRÓL.....	209
3. A FOGLALKOZTATÁSHOZ KÖTŐDŐ ADMINISZTRÁCIÓ MAGYARORSZÁGON.....	213
3.1. Az adminisztratív terhek meghatározása.....	213
3.2. Korábbi kutatások eredményei.....	216
3.3. A foglalkoztatáshoz kapcsolódó adminisztrációs terhek vizsgálata.....	218
4. AZ ADMINISZTRATÍV TERHEK KELETKEZÉSÉT MAGYARÁZÓ FOLYAMATOK.....	222
5. NEMZETKÖZI TAPASZTALATOK AZ ADMINISZTRATÍV TERHEK CSÖKKENTÉSÉBEN.....	227
6. TANULSÁGOK ÉS KÖVETKEZTETÉSEK HAZAI MEGOLDÁSOKRA.....	230
HIVATKOZÁSOK JEGYZÉKE.....	232
MELLÉKLET.....	236
A Deloitte (2009) adatfelvétele.....	236
A Deloitte (2009) vállalati minta és alapsokaság összetétele.....	238
A Top20 legnagyobb terhet jelentő információs kötelezettség.....	239
Átlagos éves adminisztrációs költségek és terhek a foglalkoztatáshoz kapcsolódóan (Deloitte 2009-es adatfelvétel alapján, súlyozás nélkül).....	240
A foglalkoztatáshoz kapcsolódó adminisztráció összes költsége és terhe (Deloitte 2009-es adatfelvétel alapján, súlyozott).....	242
Interjúvázlat.....	245

BEVEZETŐ

Az adminisztratív terhek alakulása és a foglalkoztatás közötti összefüggés Magyarországon különös jelentőséggel bír. A foglalkoztatás alacsony szintje és az ezzel szorosan összefüggő krónikus költségvetési egyensúlyzavar, illetve versenyképességi és végső soron növekedési korlátok erős késztetést adnak arra, hogy minden lehetséges körülményt és szakpolitikai eszközt megvizsgáljunk, ami hozzájárulhat a foglalkoztatást akadályozó korlátok lebontásához.

Az adminisztratív terhek kétszeresen is figyelmet érdemelnek: egyfelől a kisvállalkozások terjedését korlátozó hatásaik, másfelől a foglalkoztatást közvetlenül érintő hatásaik miatt. Az alacsony foglalkoztatás egyik legfőbb oka a képzetlen munkaerő iránti kereslet tartós visszaesése, ami pedig nem kis részben arra vezethető vissza, hogy a rendszerváltás után nem éledt újjá, vagy legalábbis nem elég gyorsan az a kisvállalkozói szektor, ami munkát tudna adni a leépült szocialista iparból elbocsájtott képzetlen tömegeknek. Mint *Maloney* [2004] kimutatja, a magyar gazdaság mai termelékenységi szintje mellett a meglévónél háromszor nagyobb kisvállalkozói szektor tudná biztosítani a közel teljes foglalkoztatást. A kis- és családi vállalkozások terjedésének egyik fontos korlátja pedig az adminisztráció: az új vállalkozások indításának és a meglévők működtetésének költségeit magasra emelő adminisztratív terhek, amelyek a kisebb vállalkozások esetében fajlagosan nagyobbak.

Az adminisztrációs kötelezettségek közvetlenül is befolyásolják a foglalkoztatást. Az alkalmazottak felvételéhez, elbocsájtásához, bérezéséhez, munkaidejéhez, a biztonságos munkakörülményekhez kapcsolódó előírások és ezek adminisztrációja ugyan többségében társadalmilag hasznos és indokolható, de egyúttal olyan költségekkel is jár, amelyek túlmutatnak a nyomtatványkitöltés munkabérben mért áránál. A munkaerő relatív költségének megemelése torzítja a gazdasági szereplők döntéseit, a piacra lépést korlátozó adminisztráció korlátozza versenyt és ezáltal a versengésből fakadó hatékonyságot, a tranzakciós költségeket növelő adminisztráció pedig az erőforrások allokációját lassíthatja és térítheti el az optimálistól. Egyes atipikus foglalkoztatási formák (alkalmi munkavállalás, részmunkaidő, távmunka) esetében különösen erős korláttá válhat az egy munkavállalóra, illetve teljes bérköltségre eső tranzakciós költség nagysága.

Ebben a fejezetben a vonatkozó elméleti és empirikus irodalom rövid áttekintése után a magyar helyzetet vizsgáljuk. Egy 2009-ben történt vállalati adatfelvétel alapján adunk képet a foglalkoztatáshoz kapcsolódó adminisztratív terhekről, a közigazgatás néhány kulcsszereplőjével készített interjúk alapján pedig kísérletet teszünk a terheket létrehozó főbb mechanizmusok feltérképezésére is. A fejezetet tanulságok és következtetések zárják, a szakpolitikai ajánlásokat önálló fejezetben foglaljuk össze.

1. MIÉRT ÉS MENNYIRE KÁROSOK AZ ADMINISZTRATÍV TERHEK?

Az üzleti környezettel és kormányzati hatékonysággal foglalkozó szakpolitikai irodalomban általánosan elfogadott tény, hogy az adminisztratív terhek (továbbiakban AT) csökkentése érdemben járul hozzá az állami szabályozás minőségének és kiszámíthatóságának növeléséhez. Ezáltal növeli az érintett vállalkozások versenyképességét, erősíti az európai/nemzetközi piacok nyitottságát és átláthatóságát, hatékonyan ösztönzi a környezetvédelmet és esélyegyenlőséget szolgáló vállalati gyakorlatok elterjedését, élénkíti a piaci tranzakciókat, csökkenti az információs aszimmetria okán felbukkanó piaci hátrányokat, valamint mérsékli a szabályozási kudarcok (*regulatory failure*) kockázatát, illetve a speciális járadékvadászat társadalmi költségeit.

Az adminisztratív költségek közgazdasági szerepére nincs külön elmélet sem a vállalati költségeket vizsgáló iparszerkezettan (*industrial organization*), sem a tranzakciós költség irodalmán belül. Mindazonáltal elméleti megfontolások segítenek abban, hogy az üzleti környezetet meghatározó szabályozási peremfeltételek és a növekedést szolgáló versenyképesség, illetve a társadalmi jólét között egy sor összefüggést azonosítsunk.

Arnold, Nicoletti és Scarpetta [2008] rámutatott arra a makroszintű összefüggésre, hogy a felesleges szabályok vállalati adminisztratív terhei közvetlen, elkerülhető költségként a társadalom erőforrásainak elpazarlásával járnak. Mégpedig azért, mert a vállalatokat érintő adminisztratív terhek:

eltorzíthatják a vállalatok ösztönzését arra, hogy a legjobb befektetési, technológiai vagy innovációs döntéseket hozzák meg – például egy, az alkalmazottak foglalkoztatásához kapcsolódó ismétlődő adminisztratív teher arra ösztönözheti a vállalatot, hogy géppel váltsa ki a dolgozót olyan esetben is, amelyben az illető adatkövetelmény hiányában az alkalmazott felvétele lenne a profitmaximalizáló vállalati döntés.

Költségesebbé tehetik, megnehezíthetik, vagy akár lehetetlenné is tehetik új versenytársak belépését egy-egy piacra – így mérsékelve a verseny hatékonyságnövelő, erőfölény-csökkentő nyomását. Ez a megfontolás tükröződik abban is, hogy ismert nemzetközi versenyképességi indexekbe is beemelték a vállalat alapítás-kori, egyszeri adminisztratív költségeket (részletesebben lásd *IMD* [2010], *WB* [2010]).

Az ilyen esetekben a verseny akadályozásából fakadó magasabb árak beépülnek az adott szektor outputját inputként alkalmazó ágazatok költségei közé (ha az adott ágazat, például mert szolgáltatásokat nyújt, a drágább inputot nem tudja importtal helyettesíteni), így szektorokon átnyúlóan is versenyképesség-csökkentő hatással járnak. Ez az összefüggés különösen fontosá teheti a külföldről nem, vagy csak jóval drágábban helyettesíthető szektorokat: például a nagykereskedelmet, a pénzügyi szektort vagy az infokommunikációs szektort.

Az adminisztratív terhek lassíthatják, illetve költségesebbé tehetik az erőforrások (munka, föld, tőke) átcsoportosítását oda, ahol azok legproduktívabban hasznosulhatnak, akár szektorok között, akár szektorokon belül, vállalatok között.

Végül az adminisztratív terhek különbözőképp hat(hat)nak különböző ágazatokra, és így deformál(hat)ják a gazdaság ágazati szerkezetét.

Milyen differenciális (szektorális és/vagy vállalat-méret szerinti) hatásokra számíthatunk deduktív, elméleti megfontolások alapján? Egyes ágazatok adminisztratív terhei, kiváltképp, bár nem kizárólagosan, az egyszeri költségtételek (lásd belépési költségek) valószínűsíthetően a kevésbé versenyző, azaz nagyobb felárral (*mark up*), nagyobb koncentrációval jellemezhető ágazatokban lesznek relatíve jelentősebbek. Ez akkor is igaz, ha az oksági viszony iránya nem egyértelmű. Amennyiben olyan ágazatokra gondolunk, ahol igen magas a járadékvadászat esélye (*Stigler* [1971], *Peltzman* [1976], *Mueller* [2003]), éppen a koncentráltabb iparágak már a piacon levő vállalatai tudják a felesleges adminisztratív terheket jelentő belépési korlátokat még magasabbra húzni. Másképp szólva, várhatóan azon ágazatokban, ahol magasak például a belépési költségek, a bent lévők készítése a hatékonyság-növelésre, versenylényök kiaknázására kisebb lesz, így valószínűsíthetően növekedési teljesítményük is visszafogottabb.

Ugyancsak érdekesek lehetnek az adminisztratív terhek vállalatméret szerinti specifikus hatásai. A szakirodalom egyértelműen azt az előrejelzést adja, hogy relatíve (vállalatmérethez: forgalomhoz, alkalmazottak számához vagy profithoz viszonyítva) minél kisebb egy vállalat, annál nagyobb a (fajlagos) adminisztratív terhe (*Kox* [2005], *Chittenden et al.* [2002]).

Ebbe az irányba egy sor plauzibilis összetevő hat:

Az adminisztratív költségek egy része egyszeri, más részének fix költség jellegű komponensei is vannak. Ezek abszolút értékben is ugyanakkorák, akármekkora is az érintett vállalat.

A nem egyszeri/fix, hanem tevékenységgel arányos (pl. alkalmazottankénti) adminisztratív költségelemek is csökkenő átlagköltséget mutathatnak vállalatméret szerint: három hasonló státuszú munkavállaló utáni papírmunka ugyanazzal a technológiával is fajlagosan kevesebb, mint az egy utáni tevékenység.

Ez utóbbi hatást tovább növelheti az adminisztráció technológiai méretgazdaságossága: több alkalmazott esetén már inkább éri meg automatizálni (pl. könyvelési szoftvert venni), mint kézzel kitölteni a jelentéseket, számlákat.

Az előbbi és a nagyobb vállalatnál különböző adminisztratív tevékenységek közötti szinergiák (*returns to scope*) oda is elvezethetnek, hogy nagyobb vállalatok inkább szervezeten belül teljesítik adminisztratív kötelezettségeiket. Mivel számukra is fennáll a kisserződés – azaz a másik cég profitját és a piaci tranzakció költségeit is magában foglaló, relatíve inkább kisebb vállalatok számára kifizetődő – lehetősége, a házon belüli papírmunka hatékonyabb, olcsóbb kell, hogy legyen.

Mindehhez adódik még az adminisztratív költség és az adminisztratív teher közötti vállalatmérettől függő nagysága. Azok a könyvelési szoftverek és gyakorlatok, melyek szükségesek ahhoz, hogy a vállalat eleget tegyen az állami információs követelményeknek, belső vállalatirányítási és ellenőrzési (kontrolling) funkciókat is ellátnak. Ezek rutinszerűen használatban vannak a nagyvállalatoknál, de jóval kevésbé a kontrolling nélkül is átlátható, „kézi-vezérlésű” kis- és mikrovállalatoknál. Ugyanaz az adminisztratív költség tehát nagyobb terhet ró a kisvállalatra, mely az állami előírás hiányában akár egész könyvelését radikálisan egyszerűsítene, mint a nagyra, ahol

mindenképpen futna az a szoftver, gyűjtenék azokat az adatokat, melyek megléte esetén az állami információs igény már viszonylag alacsony költségszinten kielégíthető.

Végül, csökkentheti az átlagos nagyvállalat fajlagos terheit, ha a foglalkoztatás megszervezése a vállalatmérettől erősen függ, és ez a jogi és adminisztrációs keretekre is hatással van, például mert a nagyobb vállalatok gyakrabban alkalmaznak részidős vagy távmunkás dolgozókat, és ennek alacsonyabbak az adminisztratív terhei.

A fenti hatásokkal állhat szemben az, ha bizonyos adminisztratív kötelezettségek, információs igények alól az állam egy bizonyos méret alatt mentesíti a vállalatokat (ezekről ad széleskörű áttekintést az EC 2006).

Végül, fontos megemlíteni *Ackerman* [2006] érvelését, mely szerint az adminisztratív kötelezettségek gyakran legitim társadalmi célokat szolgálnak, így nem kellően körültekintő leépítésük akár negatív társadalmi hatással is járhat.

2. NEMZETKÖZI BECSLÉSEK AZ ADMINISZTRATÍV TERHEK SÚLYÁRÓL

Az adminisztratív költségek makro- és vállalati szintű hatásait, illetve vállalatméret és szektor szerinti megoszlását vizsgáló szakirodalom gyorsan bővült az elmúlt húsz évben. Az elemzések általában nem kizárólag a foglalkoztatáshoz kapcsolódó terhekre vonatkoznak, ahol erre nézve specifikus eredmény is született, azt kiemeljük.

Egy holland adatokon nyugvó szakértői becslés szerint az európai uniós országok átlagában az üzleti környezetre nehezedő AT szintje a közösségi GDP 3%-a körül volt az évtized közepén, igen nagy szórással az egyes tagországok között (lásd SE, FI, UK – 1,2% és EL, HU – 6,8%; *Kox* [2005]). Az a felismerés, hogy az állami szabályozásnak való megfelelés költséges az üzleti életben – mi több, ezen költségek egy része mellőzhető lenne – vezetett oda, hogy mára már az ún. „jobb szabályozás” (*better regulation*) kezdeményezések szinte kötelező és egyben húzó eleme lett az adminisztratív terhek csökkentése a fejlett országok körében (*OECD* [2002, 2005, 2010], *Open Europe* [2005]).

Lejour és Rojas-Romagosa [2007] az AT csökkentésére irányuló európai célkitűzések makro szintű hatásait próbálták megközelíteni ökonometriai elemzéssel. Szimulációik alapján az adminisztratív terhek közösségi szintű célkitűzésének elérése (EU-átlagmutató 25%-os csökkentése 2012-re) jelentős gazdasági növekedést eredményezne 2025-re – *ceteris paribus* 1,9%-os GDP növekedést, amennyiben európai átlagban megvalósul a közösségi célkitűzés. Szintén jelentős többletnövekedési hatása van annak, ha a tagországok egységesen, egymást erősítve tesznek lépéseket: pl. amennyiben minden egyes tagország 25%-kal csökkenti adminisztratív terheit 2012-re, változó mértékben, ám minden egyes országban extra GDP növekedés a jutalom. *Arpaia és szerzőtársai* [2007] szerint ez mintegy 1,3 %, *Lejour és Rojas-Romagosa* [2007] becslései alapján 2,1%-os GDP-többletnövekedés az EU-országok átlagában.

Az egyes tagországok potenciális növekedési többlete jelentősen szóródik az adott országot jellemző adminisztratív terhek kiinduló értékétől függően. Az Európai Bizottság szakértőinek korábbi becslése szerint például akár 2,6%-os növekedési többletet regisztrálhatna Magyarország 2025-ben – feltéve, hogy követi az európai uniós agendán szereplő célkitűzést, azaz 2012-re 25%-kal csökkenti az (amúgy európai átlagon felüli bázisértéken álló) adminisztratív terheit (részletesebben lásd *Arpaia et al.* [2007]).

A növekedési hatásokon túl más elemzések az adminisztratív terhek alternatív költségeire hívják fel a figyelmet. Így *Yakovlev és Zhuravskaya* [2007] nemzetközi összehasonlító elemzésükben úgy találják, hogy a dereguláció a kisvállalkozásoknál foglalkoztatottak számának érdemi növekedésével jár. Djankov és szerzőtársai pedig egy korai cikkükben 75 országban vizsgálták az új vállalkozásokra nehezedő szabályozási követelményeket (a vállalkozásalapításhoz fűződő jogszabályi előírások számát, ügyintézési időt, kapcsolódó tőkekövetelményeket és egyéb ráfordításokat). Empirikus elemzésük során arra jutottak, hogy a belépési költségek jelentősen szóródtak a vizsgált országok körében, viszont szinte minden egyes országban indokolatlanul magasak voltak. Emellett azt is kimutatták, hogy azon országokban, ahol magasak az új

piaci belépőket érintő belépési költségek, kedvezőtlenebbek a korrupciós és az informális gazdasági mutatók is – azaz, az e tekintetben erősen szabályozott/túlszabályozott országokban az informális gazdaság kiterjedtsége és a korrupciós mutatók is kedvezőtlenebbek (*Djankov et al.* [2002]).

Klapper és szerzőtársai [2004] európai vállalatok körében vizsgálták a piaci belépési szabályok vállalati szintű hatásait (az új belépők számát, méretét, bent lévő vállalatok növekedését). Számításaik alapján szoros, pozitív összefüggés mutatkozott az adott (ágazati) szabályozás magas költségei és a belépő cégek száma között – kifejezetten igaznak bizonyult ez azokban az iparágakban, ahol elméletileg magas belépési rátákkal számolhatunk (pl. high-tech iparágak). Megállapítják, hogy a szigorú szabályozás befolyásolja a belépők méretét, illetve a bent lévők teljesítményét (az egy foglalkoztatottra eső hozzáadott érték lassabb növekedése az amúgy magas belépési rátájú ágazatokban). Számításaik során kiszűrték a pénzügyi forrásokhoz való hozzáférés, szellemi tulajdonjog védelmének, valamint a munkaügyi szabályozás okán adódó hatásait, melyek szintén befolyásolják a belépők számát, ám a belépők méretét és a bent lévők termékenységi kilátásait már nem. Összességében megállapítják, hogy a piaci belépés (korlátozó) szabályozása jelentős, káros hatással van a vizsgált szektorokban a versenyre.

Egy 84 országra kiterjedő nemzetközi vizsgálatban *Klapper és Delgado* [2007] egyértelműen negatív kapcsolatot mutat ki az egyes országokban mért belépési ráták (lásd újonnan alakult cégek száma/registrált, működő cégek száma) és a vállalkozásalapítás költségei, illetve szignifikánsan pozitív kapcsolatot a belépési ráta és az adott ország 'jobb kormányzás' (*better governance*) jellemzői között. A szűkebb mintán (46 ország) végzett szektorális elemzésük eredménye, hogy a fejlett országokban relatíve nagyobb arányban találhatóak új és működő cégek a kereskedelemben és a pénzügyi szektorban, mint az iparilag fejlett országokban, ahol az ipar és szolgáltatás a domináns. Jóllehet ennek mélyebb okait nem vizsgálják, feltételezik, hogy a kereskedelmi és pénzügyi vállalkozók könnyebb piaci belépési követelményekkel szembesülnek a fejlődő országokban, mint más ágazatokban (pl. alacsonyabb kezdeti tőkeberuházás-igény, elérhetőbb humán erőforrások). Az általános cégalapításhoz kötődő kérdéseikre ugyancsak széles nemzetközi összehasonlításban kaptak vállalati kérdőívezés alapján információkat (76 ország, sztenderd kérdőív). Ennek alapján éles különbség mutatkozik fejlett/ipari és fejlődő országok között. Míg a fejlett országokban túlnyomóan (80%) elektronikus regiszterek állnak rendelkezésre, a fejlődő országokban jelentősen alacsonyabb az elektronikus eljárásokat követő országok aránya (közel 30%), ami jelentősen megnöveli ezen országok körében az időköltségeket.

Az AT számszerűsített becslésére első próbálkozásokat európai országok tettek. Hollandia 2003-ban kezdeményezte az üzleti szektort terhelő adminisztratív kötelezettségek ex post (azaz, visszamenőleges) felmérését, melynek eredményeképp tűzték ki célul, hogy 2007-re 25%-kal csökkentik az üzleti szektort terhelő adminisztratív terheket az akkori GDP-arányos 3,5%-ról. Ez volt az első, teljes körű felmérés az Európai Unióban, így iskolapéldaként is szolgál. Hollandiát Dánia követte 2004 áprilisában, ahol a teljes körű felmérés eredménye a 2006. évi dán GDP-re vetített 2,1% lett, a nemzeti célkitűzés pedig ugyancsak 25%-os csökkentés, viszont 2010. évi céldátummal (*Boeheim et al.* [2006]).

Az Egyesült Királyságban a 2005-ben a Miniszterelnöki Hivatalban felállított speciális egység (*Better Regulation Executive*, BRE) feladata lett összkormányzati szinten koordinálni és menedzselni a brit kormányzat teljes körű felmérésre irányuló kezdeményezését. A 2006-ban végzett teljes körű felmérés eredménye azt mutatta, hogy a nemzeti össztermék 1,4%-ára tehető az adminisztratív terhek aránya, melyet a felmérést követő kormányzati döntés értelmében 2010-re 25%-kal céloztak megcsökkenteni (BRE [2006]).

Érdemes megjegyezni, hogy mind a három, fentebb felsorolt ország teljes körű felmérést végzett, és kisebb módosításokkal az élenjáró holland esetben kidolgozott ún. sztenderd költségmodellt alkalmazta (*standard cost model*, CSM). Ez lett később az Európai Unió számára is az irányadó módszertan.

Kox [2005] a 2003. évi holland nemzeti felmérés adatai alapján kivetítéssel becsülte meg az európai közösség és tagállamok szintjén az adminisztratív terheket. Kalkulációi során kitér ezek ágazati és szektorális megoszlására is. Becslései alapján az AT szektorális eloszlása erősen koncentrált: a terhek mintegy felét három ágazat adja (kereskedelem, közlekedés, szállítás és infokommunikáció, egyéb üzleti szolgáltatás), illetve további két ágazat felelős a terhek jelentős maradékáért (a 10% feletti részaránnyal rendelkező feldolgozóipar, egészségügyi és szociális ellátás). Az AT hozzáadott értékarányban mérve minden egyes szektorban jelentősen nagyobb a kisvállalkozások esetében. Két ágazat (közlekedés, szállítás, infokommunikáció, illetve az egészségügyi/szociális ellátás) esetében különösen nagy a kisvállalkozások terhe, és öt-tízszeres a közepes és a kisvállalkozások fajlagos terhelésének különbsége.

A vállalatméret szerinti terhek egymás közötti aránytalanságát vizsgálta az Európai Bizottság is egy 2006. évi szakértői elemzésében. A bizottsági számítások szerint (szektorokon átfedően) míg egy nagyvállalat átlagosan egy alkalmazottra vetítve 1 eurót költ egy átlagos információs/szabályozási kötelezettségnek való megfelelésre, egy közepes méretű vállalat 4, egy kisméretű vállalkozás közel 10 euró összeget költ ugyanezen tevékenységre. Megjegyzendő, hogy ezek az arányok igen közel esnek más, nemzetközi felmérések eredményeihez (lásd Hopkins [1995], Crain és Hopkins [2001], Bickerdyke és Lattimore [1997]).

Az EU-tagországokban a munkajogi szabályozás a 10 legköltségesebb és legnagyobb AT-kitermelő területek között szerepel, és előkelő helyet foglal el több, foglalkoztatási vonatkozású adminisztrációs terület is, mint az adózás, az egészségi és biztonsági előírások és az esélyegyenlőségi szabályozás. A hazai rangsorban (ami az adminisztrációs területek szűkebb körére vonatkozik) az adók és járulékok területe a második, a munkajogi szabályozás (a hazai felmérésben: foglalkoztatási adminisztráció) a negyedik (lásd 1 táblázat).

1. táblázat. A legtöbb adminisztratív terhet adó területek – EU és Magyarország

EU	HU
Környezetvédelmi szabályozás	Statisztikai adatközlés, adatszolgáltatás
Egészségügyi és biztonsági előírások	<i>Adó és járulékok</i>
<i>Munkajog</i>	Engedélyekkel kapcsolatos adminisztráció
Kötelező audit szabályozása	<i>Foglalkoztatási adminisztráció</i>
<i>Adóadminisztráció</i>	Támogatások, pályázatok
Áfa-szabályozás	
<i>Esélyegyenlőségi irányelvek</i>	
Statisztikai adatközlés	

Forrás: Hedstroem [2010]: 4., Deloitte [2009]

Megjegyzés: a magyar adatfelvétel nem terjedt ki minden adminisztrációs tevékenységre.

3. A FOGLALKOZTATÁSHOZ KÖTŐDŐ ADMINISZTRÁCIÓ MAGYARORSZÁGON

3.1. Az adminisztratív terhek meghatározása

A nemzetközi irodalomhoz igazodva, adminisztratív tehernek az adminisztratív költségek szokásos üzleti költségeken (*business as usual costs*, BAUC) túli részét nevezzük. Tehernek tehát csak az az adminisztráció minősül, amit a normális működés során állami szabályozás hiányában a gazdasági szereplők saját érdekében nem végeznének el. Bár a foglalkoztatással járó adminisztráció a munkavállalókat is terheli, itt most sem ezzel, sem az államigazgatáson belül felmerülő költségekkel nem foglalkozunk.

Az adminisztratív költségek lehetnek belső vagy külső költségek, attól függően, hogy a szóban forgó tevékenységet a vállalat házon belül vagy kiszereződve látja el. Az egyes jogszabályi előírásoknak való megfelelés költségei lehetnek egyszeriek vagy ismétlődőek, illetve mint minden költségnek, lehetnek fix és változó költségkomponensei. (*Chittenden et al.* [2002])

A hazai helyzet leírásához felhasznált adatfelvétel a fenti megközelítésnek megfelelően megkülönböztette a munkáltatók foglalkoztatással kapcsolatos adminisztrációját és ezen belül azt a részt, amit kifejezetten és kizárólag az állami szabályozásnak való megfelelés kedvéért végeznek. A házon belül ellátott adminisztráció költsége az azt végző órára és az elkészítés időigénye alapján állapítható meg.

Az adatfelvételt a Gazdasági Minisztérium megbízásából 2009-ben készítette a Deloitte Zrt. 1670 vállalat megkérdezésével, öt kiemelt területen (az adatfelvétel leírását lásd a Függelékben). Ezek közül kettő, az adó- és járulékbévételek, illetve a foglalkoztatási adminisztráció kapcsolódik szorosan a foglalkoztatáshoz. A másik három terület (adatszolgáltatás, az engedélyekkel kapcsolatos adminisztráció, illetve a támogatások és pályázatok) nem, illetve csak néhány elemében releváns, ezért az elemzésünkben ezekkel nem foglalkoztunk. Az adatfelvétel ezen a két területen sem terjedt ki minden, a munkáltatókat terhelő adminisztrációs kötelezettségre, csak az alábbi tevékenységekhez kötődő előírásokat vizsgálta (további részleteket lásd a Függelék 5–6. táblázatában):

2. táblázat. Foglalkoztatáshoz kapcsolódó részterületek a Deloitte adatfelvételben

	Adó és járulékok
1	Foglalkoztatási járulékok, hozzájárulások
2	Nyugdíjbiztosítási és nyugdíjjárulék
3	Egészségbiztosítási járulék
4	Munkavállalók SZJA-ja
5	Kifizető által levont adó
6	[Áfabevallás]
	Foglalkoztatási adminisztráció
7	Alkalmi munkavállalók foglalkoztatása
8	Gyes, gyed, gyermek jogán otthon lévő munkavállaló
9	NYENYI adminisztráció

Forrás: Deloitte [2009]

A hazai szabályozási környezetben 11 nagyobb funkciót különíthetünk el, amelyekkel kapcsolatban valamilyen adminisztrációs kötelezettség terheli a munkaadókat (lásd az alábbi táblázatot). Ezekből a Deloitte-adatok hat funkciót érintettek. A másik öt funkcióról számszerű adatokat nem tudunk bemutatni, az interjúkban azonban ezekre vonatkozóan is igyekeztünk információkat szerezni.

3. táblázat. Foglalkoztatáshoz kapcsolódó adminisztrációs kötelezettségek Magyarországon

Tranzakció / Funkció	Adminisztratív kötelezettség	Deloitte-adatfelvétel 2009
Biztosítások (nyugdíj, eü, mnélküliség)	járulékbevallás és -fizetés, időtartam (kezdet, vég) bejelentése, kérésre igazolások utólag	X
Adók és más (pl szakképzési) járulékok	járulékbevallás és -fizetés (alkalmi munka másképp)	X
Munkavállalói járandóságok (adókedvezmény, táppénz, gyed)	kiszámítása, nyilvántartása, kiutalása	X
Természetbeni juttatások (autó, telefon, cafetéria)	igénybevétel nyilvántartása, adóztatása	X
Bértámogatások és rehabilitációs járulék	jogosultak nyilvántartása (tartós munkanélküli, rokkant)	
Csalás megelőzése, lefülelése	előre bejelentett, papíralapú vagy helyszíni ellenőrzés, munkaidő/jelenlét/szabadság nyilvántartása	X
Munkáltatói igazolások	más állami ügyletekhez (szociális segély, gyerek utáni támogatás, stb, másik munkahely)	X
Munkabiztonság	hatósági engedélyek, üzemorvos, alkalmasság vizsgálata, nyilvántartása, helyszíni ellenőrzés, oktatás (tűzvédelem, stb)	
Szakképzettségi előírások	egyres munkakörökre (mérnök, orvos, tanár, stb): képzettség / továbbképzés dokumentálása	
Munkavállalói jogok	szerződés, szakszervezet, túlóra, hétvége, munkakörülmények, diszkrimináció, akadálymentesség	
Statisztikai adatszolgáltatás	pl. KSH intézményi statisztika, ill FH bértarifa-felvétel*	

* Bár vannak a bérekre és létszámra vonatkozó állami adatfelvételek, a Deloitte kérdőívében nem szerepelt ilyen.

Fontos kiemelni azt a magától értetődő tény, hogy az adminisztráció összes társadalmi költsége a felmerülő tevékenység egyszeri terhének, a tevékenység gyakoriságának (pl. éves, negyedéves) és a tevékenységre kényszerülők számának szorzataként adódik. Ez azt jelenti, hogy egy még oly terhes előírás is viszonylag kis társadalmi veszteséget jelent, ha csak ritkán és kevés adóalanyt érint, míg például egy fogalmazásbeli pontatlanság, amely egymillió járulékbevalló munkáltatótól rabol el fejenként öt percet, több mint ezer munkanapnyi társadalmi veszteséggel jár.

A Deloitte adatfelvétele csak az adminisztratív költségek és terhek mérésére alkalmas, a gazdasági szereplők viselkedését torzító hatások számszerűsítésére nem – ez nem volt célja a felmérésnek, de a minta felépítése sem nagyon teszi lehetővé a vizsgálat ilyen irányú utólagos kiterjesztését. A mintában ugyanis minden ágazat reprezentálva van, viszont egy-egy vállalkozás általában csak néhány adminisztrációs tevékenységről szolgáltatott adatot, így a terhek ágazat szerinti összesítése meglehetősen bizonytalan.

3.2. Korábbi kutatások eredményei

Hazai viszonylatban igen szűk a témával foglalkozó szakirodalom. Első körben a fentebb említett Kox-becslés állt rendelkezésre a hazai terhek számszerűsítésével kapcsolatban, mely szerint a nemzeti össztermék arányában mintegy 5,3-6,8% közötti szinten mozog a vállalkozások érintettsége (Kox [2005]).

Szerb és szerzőtársai [2007] a mikro- és kisvállalkozások adózással kapcsolatos adminisztratív terhelésének felmérésére tettek kísérletet. Vállalati felmérésük azonban nem csak a vizsgált területek számát (adóadminisztráció) és a vizsgálat időtartamát (rendelkezésre állási idő: három nap) tekintve volt korlátozott, hanem a vállalati mintavétel nagyságát (100 elemszám), illetve az alkalmazott módszertant (nem reprezentatív mintavétel, nem sztenderd lekérdezés) illetően is. Így megfigyeléseik erős óvatossággal kezelendők.

Balás és Vékony [2009] szakértői interjúkon alapuló elemzése szerint a kormányzati hatóságok/hivatalok hozzáállása, az adórendszer folyamatos változása, továbbá a környezetvédelmi termékdíj-szabályozás jelentik a legnagyobb terhet a hazai vállalkozások számára. Ezen belül az adószabályok rendszeres, éven belüli többszöri változtatása miatti alkalmazkodási (idő)költségek eredményezik az egyik legnagyobb adminisztratív terhet. Ezen belül – különösen a cégvezetőkkel és könyvelőkkel felvett interjúk során gyűjtött adatok elemzése alapján – az árbevétel és az árbevétel-arányos adóadminisztrációra fordított céges kiadások között találtak negatív kapcsolatot. Megállapítják, hogy a hazai adózás adminisztrációja mintegy tízszer magasabb költségeket hárít a hazai kisvállalkozásokra, mint a nagyobb cégekre (éves nettó árbevételre vetített adatok alapján).

A szabályozás változékonyságát – a rendszer bonyolultsága miatt is – nehéz egyetlen mérőszámmal jellemezni, és tudomásunk szerint nem is közölt senki hazai adatok alapján ilyen mutatószámot. A vállalkozások szubjektív megítélését illetően némi fogódzót adnak a magyarországi német kamara konjunktúrajelentései. Ezek azt mutatják, hogy a gazdaságpolitika kiszámíthatóságával elégedetlen vállalatok aránya 2005 és 2009 között 41 %-ról 79 %-ra nőtt és a kiszámíthatóbb gazdaságpolitika megteremtését 2006 óta minden évben a kormány legsürgetőbb feladatai közé sorolják a vállalkozások (DUIHK [2008, 2009]).¹ Az adórendszer és adóigazgatás minőségével szemben elégedetlenek aránya is növekedett: a 2005. évi 60 %-ról 83 %-ra.²

A nemzetközi (EU) ajánlásokat követő, reprezentatív vállalati adatfelvétel Magyarországon először 2009-ben készült a Nemzetgazdasági Minisztérium (jogelődje: Nemzeti Fejlesztési és Gazdasági Minisztérium) megbízásából. Ez a részleges felmérés a hazai vállalkozásokat terhelő szabályozási költségek, ezen belül is az adminisztratív terhek 19 prioritás területen való feltérképezését és számszerűsítését célozta.

¹ Az adórendszer átalakítása (adócsökkentés és egyszerűsítés) és a szürkegazdaság, korrupció visszaszorítása mellett.

² A DUIHK kérdőívében külön kérdés firtatja az adóterhek mértékének megítélését, így az adórendszer értékelése inkább a bonyolultságra és a stabilitásra vonatkozik. A terheléssel egyébként nagyjából hasonló arányban elégedetlenek.

A Deloitte Zrt. által vezetett konzorcium felmérése szerint a 150 legfontosabb előírásból származó adminisztratív teher (top 150) évente 608 Mrd forintba kerül a vállalkozásoknak. Ebből kiindulva a hazai vállalkozásokat érintő összes adminisztratív terhet öszgazdasági szinten éves mértékben 1036,8-1145,9 milliárd Ft közötti értékre becsülték. Ez a 2008. évi GDP-re vetítve mintegy 4% körüli arányt jelent. Ebből a foglalkoztatáshoz szorosan kapcsolódó két területen keletkezik 284 Mrd forint, ezen belül is a hét legnagyobb terhet jelentő előírás összesen évi 130 Mrd forinttal terheli a munkáltatókat (lásd még a függelék 3. táblázatát).

4. *táblázat.* A részletesen felmért top 150 adminisztratív költség és teher fókuszterület szerint

Fókuszterület	Összes érintett vállalat admin költség/év (Mrd Ft)	Összes érintett vállalat admin teher/év (Mrd Ft)
<i>Adó és járulékok</i>	900.2	253.5
Adatszolgáltatás	930.3	221.3
Engedélyekkel kapcsolatos adminisztráció	213.8	98.8
<i>Foglalkoztatási adminisztráció</i>	71.5	30.7
Támogatások, pályázatok	5.4	3.3
Mindösszesen	2121.3	607.6

Forrás: *Deloitte* [2009]: 12.

A foglalkoztatáshoz kapcsolódóan azonosított 19 jogszabályi előírás közül a Deloitte [2009] 11 esetében tett javaslatot az adminisztratív teher csökkentésére, 8 esetben nem volt jelentős a teher (járulék bevallása), már folyamatban volt egy ilyen célú jogszabályi változás (cégautó elszámolása), vagy az állami feladatok ellátása szempontjából indokoltnak ítélték az előírást (lásd a függelék 5. táblázatát). Négy esetben az előírás teljes eltörlését is megvalósíthatónak ítélték, vagy javasolták a kiváltását az állami szervek közötti információátadással. Ezek a javaslatok összesen 56 Mrd forinttal csökkentenék a vállalkozások adminisztratív terheit.

3.3. A foglalkoztatáshoz kapcsolódó adminisztrációs terhek vizsgálata

Ebben az alfejezetben a *Deloitte* [2009] már említett adatfelvétele vállalati szintű adatainak másodelemzésére támaszkodva mutatjuk be a foglalkoztatáshoz kapcsolódó adminisztratív terhek néhány sajátosságát. Amint a bevezetőben említettük, a kisvállalkozásokat terhelő adminisztráció közvetve is gátat szabhat a foglalkoztatás növekedésének, ezért kiemelt figyelmet szentelünk a terhek vállalatméret szerinti eloszlásának.

Az 5. táblázat az egyes, foglalkoztatáshoz kapcsolódó adminisztrációs tevékenységek terhét mutatja, egy alkalmazottra és forintban kifejezve, vállalatméret szerint. A kisvállalkozások nyilvánvalóan nagyobb, esetenként hússzoros terhelése mellett arra érdemes figyelni, hogy a legnagyobb terhet okozó tevékenységek egyike sem kapcsolódik alapvető állami szabályozási feladathoz. A természetbeni juttatások és az alkalmi munkavállalók általánostól eltérő szabályozása (és ezen belül a cégautóé) nem vezethető le abból a klasszikus állami szerepből, hogy a személyes jövedelem után adót és járulékokat kell szedni a közszolgáltatások, illetve a kötelező biztosítási rendszerek finanszírozására. Mindkét területen valamilyen másodlagos cél érdekében születtek az általánostól eltérő szabályok, amelyek – legalábbis az itt bemutatott adatok szerint – a szokásosnál nagyobb mértékben növelik az adminisztrációs terhelést. Mindkét esetben felvethető tehát, hogy a kivételes szabályozás hozama arányban áll-e végrehajtásának teljes – az adminisztrációt is tartalmazó – társadalmi költségével.

5. táblázat. A foglalkoztatással kapcsolatos egy főre jutó adminisztratív teher vállalatméret szerint (súlyozás nélküli átlag)

	Kisvállalat	Közepes	Nagyvállalat
<i>Cégautó magáncélú használatából származó jövedelem admin.</i>	22690	114	10
Természetbeni juttatás utáni adó megfizetése és bevallása	14133	2158	462
<i>Nyilvántartási kötelezettség alkalmi munkavállaló adatairól</i>	4983	.	.
Foglalkoztatói igazolás gyás, gyed, táppénz igénybejelentésre	4143	725	219
Munkáltatói adómegállapításra irányuló nyilatkozat	3743	167	28
Járulék bevallása és megfizetése – táppénz-hozzájárulás feltüntetésének kötelezettsége	3536	219	85
Vállalkozói személyi jövedelemadó bevallási kötelezettsége, megállapítása	3126	.	.
Le nem vont adóelőleg összegéről adatszolgáltatás az állami adóhatóság részére	3083	290	102
Felszámított késedelmi pótlék, önellenőrzési pótlék bevallása és megfizetése	2154	277	132
Adatrögzítés az alkalmi munkavállalói könyvben	1960	400	.
Munkáltatók adminisztratív kötelezettségei a foglalkoztatót terhelő bejelentési, nyilvántartási, járulékmegállapítási, bevallási és járuléklevonási kötelezettségeket illetően	1636	20	13
<i>Kamatjövedelem utáni adó megállapítása, levonása, megfizetése és bevallása</i>	1244	2732	1542
<i>Elszámolás a pénzbeli ellátásokról, baleseti táppénzről, a kifizetőhelyet megillető 1%-os mértékű költségértéítés összegéről</i>	1174	574	302
Folyósított gyás, gyed, táppénz megszűnését követően nyújtott adatszolgáltatás	1038	310	46
Foglalkoztató nyilvántartási lapról készített jegyzék (NYENYI)	934	55	5
Osztalékból és osztalékelőlegből származó jövedelme után fizetendő adó bevallása, megfizetése	924	419	.
Adóelőleg levonása, megfizetése, bevallása	800	59	18
Munkáltatói igazolás kiadásának kötelezettsége a tárgyhóban/évben általa megfizetett, levont járulékokról és a biztosítási időről	795	161	.
<i>Igazolás készítési kötelezettség biztosítottak részére személyes adataik nyilvántartásáról</i>	379	1180	72

* dőlt betűvel kiemelve a valamelyik vállalat típusban első háromban szereplő adminisztrációs kötelezettség, félkövérrel szedve, amelyik mindhárom típusban az első három között szerepelt. A terheket itt súlyozás nélkül adjuk meg, így összegük nem vehető össze a 4. táblázatban feltüntetett összegekkel.

Forrás: saját számítás a Deloitte [2009] vállalati szintű adatai alapján.

Az egyes adminisztrációs tevékenységek terheinek mértéke nem csak a vállalat mérete, hanem ágazat szerint is jelentős eltéréseket mutat. Az eltéréseket egy egyszerű regressziós becslésben vizsgáltuk, a Deloitte-adatfelvételben felvett, összes adminisztratív kötelezettségre vonatkozóan. A 6. táblázatban összegzett eredményeink arra utalnak, hogy az egy alkalmazottra jutó fajlagos terhelés különösen a személyes szolgáltatásokban magas, és ágazattól függetlenül lényegesen nagyobb a közepes, és különösen a kisvállalkozásokban, mint a nagyvállalatokban. Ugyanakkor más adminisztrációs területekhez képest a foglalkoztatáshoz kapcsolódó szabályok relatíve kevesebb terheléssel járnak.

6. táblázat. Egy főre jutó adminisztrációs teher (log)

	Coef.	Std. Err.	t	P>t	95% konf. Intervallum	
Feldolgozóipar	0.30	0.15	2.05	0.04	0.01	0.60
Kereskedelem	0.24	0.17	1.39	0.17	-0.10	0.57
Közlekedés	0.32	0.17	1.82	0.07	-0.02	0.66
Vendéglátás	0.48	0.41	1.18	0.24	-0.32	1.28
Pénzügy	0.66	0.18	3.73	0.00	0.31	1.01
Humán szolg	1.16	0.35	3.33	0.00	0.48	1.84
Egyéb	0.80	0.29	2.77	0.01	0.23	1.37
Kisvállalat	3.71	0.13	28.95	0.00	3.45	3.96
Középvállalat	1.92	0.14	13.53	0.00	1.64	2.20
Foglalkoztatással kapcsolatos admin	-0.61	0.11	-5.52	0.00	-0.83	-0.39
Konstans	3.18	0.17	18.16	0.00	2.83	3.52

Megjegyzések: Megfigyelések száma 1837, Adjusted R² = 0.362

Forrás: saját számítás a Deloitte [2009] vállalati szintű adatai alapján.

Az adminisztratív teher természetét illetően a Deloitte-adatfelvétel kilenc összetevőt különböztetett meg (7. táblázat). Ezek közül a szabályok változásából, illetve bonyolultságából eredő terhelés látszik a legnagyobbnak, legalábbis a kis- és közepes vállalkozások esetében. Érdeemes felfigyelni még arra a tényre is, hogy a közepes és nagyobb vállalatok esetében a releváns adatok kinyerése fajlagosan jóval kisebb terhelést jelent, de a nyomtatványok kitöltésének hatékonyságát a méretgazdaságosság nem tudja ugyanilyen mértékben javítani. Ennek okát nem tudjuk, de egy lehetséges magyarázat az lehet, ha a vállalatok belső adatbázisai felhasználóbarát módon működnek és minden szükséges adat könnyen kinyerhető, a szabályozás viszont olyan rugalmatlan adatközlési formákat ír elő, amelyeket nem vagy nehezen tudnak összekapcsolni saját adatkezelő rendszereikkel, vagy az adatközlés gyakori változásai miatt nem érdemes invesztálni az összekapcsolhatóságba.

7. táblázat. A foglalkoztatással kapcsolatos adminisztratív terhek forrása vállalatméret szerint (óra/év/fő)

	kis	közepes	nagy
Ismerkedés a jogszabállyal	0.63	0.030	0.011
Releváns adatok kinyerése	0.46	0.056	0.024
Nyomtatványok kitöltése	0.30	0.071	0.030
Megbeszélések	0.52	0.031	0.000
Ellenőrzések	0.30	0.033	0.009
Sokszorosítás	0.17	0.025	0.004
Információ benyújtása	0.14	0.018	0.004
Raktározás	0.33	0.030	0.007
Egyéb	0.00	0.004	0.001
N	219	115	86

Forrás: saját számítás a *Deloitte* [2009] vállalati szintű adatai alapján.

A *Deloitte* [2009] javaslatainak megvalósításával négy olyan terhet lehetne érdemben csökkenteni, amelyek különösen súlyosan érintik a kisvállalkozásokat. Ezek a munkáltatói adómegállapításra irányuló nyilatkozat (20 Mrd), az alkalmi munkavállalókra vonatkozó nyilvántartási kötelezettség (7 Mrd), a foglalkoztatói igazolás gyás és hasonló ellátások igényléséhez (3 Mrd) és a természetbeni juttatás utáni adó bevallása és megfizetése (1,5 Mrd). További, inkább a közepes vállalatok számára jelentősebb terhet csökkentene a személyes adatok nyilvántartásához kapcsolódó igazolás készítési kötelezettség eltörlése (1,6 Mrd). Az adatfelvétel mintavételi eljárásának sajátosságai miatt azt nem tudjuk megbízhatóan azonosítani, hogy a terhek becsült csökkenése pontosan hogyan oszlana meg ágazat és vállalatméret szerint.

4. AZ ADMINISZTRATÍV TERHEK KELETKEZÉSÉT MAGYARÁZÓ FOLYAMATOK

A terhek keletkezését két lépcsőben térképeztük fel: támaszkodva a kérdés elméleti és empirikus irodalmára, államigazgatási és elemzői tapasztalattal is rendelkező szakértők részvételével tartott műhelybeszélgetésen³ azonosítottuk a releváns aktorokat és a lehetséges motivációkat, hatásokat. Az aktorok befolyását és az egyes hatások tényleges súlyát interjúk segítségével vizsgáltuk. Négy olyan, korábban az államigazgatásban vezető beosztásban dolgozó szakértővel készítettünk mélyinterjút, akik belülről ismerik a korábbi Pénzügyminisztérium, Igazságügyi Minisztérium, Miniszterelnöki Hivatal és a Szociális és Munkaügyi Minisztérium felügyelete alá tartozó Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség működését.

A közösségi gazdaságtan és politikai gazdaságtan irodalma egy sor "kormányzati kudarcot", szuboptimális kormányzati teljesítményhez vezető mechanizmust azonosított, amelyek egyúttal az adminisztratív terhek okozói is lehetnek. Ezek a modellekkel és empiriával alátámasztott kudarcok többek közt a kormányzat és a választók közötti információs aszimmetriából, a köztisztviselők és kormányzati ügynökségek érdekei és a társadalmi jólét-maximalizáció közötti eltérésekből, bizonyos részérdekek törvényszerű politikai felülreprezentációjából fakadnak.⁴

A hazai közigazgatás működésének még viszonylag szerény empirikus irodalma az általános problémák mellett néhány a kudarcok néhány további forrását is feltárta. A rendszerváltást követő intézményi reformok a központi kormányzat és ezen belül a miniszterelnök hatalmának megerősítését szolgálták az országgyűléssel szemben (*Goetz és Wollmann* [2001], *Brusis* [2006]). Ez javította a kormánydöntések végrehajtásának hatékonyságát, de a döntéshozatal belső mechanizmusaira – és így a döntések minőségére – már nem feltétlenül volt hatása. Bár néhány – elsősorban a költségvetési és az EU által is szabályozott – területen történt elmozdulás a politikától függetlenül a szakmai alapon működő közigazgatás és döntés-előkészítés irányába, a változás lassú és nem is mindig a javulás irányába mutat (*Meyer–Sahling* [2009]). A kapcsolódó szakpolitikai területek – így például a munkaügy és a szociálpolitika – közötti koordináció hagyományosan gyenge, esetenként elégtelen a szakértői kapacitás, és gyengén működik a szakpolitikai ciklus: a célok világos meghatározása, gyakran hiányoznak a hatásvizsgálatok és a visszacsatolások is. (*Hajnal* [2003], *Verheijen* [2006], *OECD* [2007])

Az állami szabályozással kapcsolatos adminisztratív terheket részben a kormányzat, azaz az állami szabályozás, részben pedig a végrehajtás működése határozza meg. Elsőként ezért azt érdemes azonosítani, hogy az egyes kormányzati szereplők milyen mértékű befolyással bírnak a szabályozás, illetve a végrehajtás alakulására (8. táblázat). A néhány kulcsszereplővel készített interjú meglehetősen

³ A beszélgetésen Borbás Gabriella (NFÜ), Balás Gábor (NFÜ), Reszkető Petra (GKM), Scharle Ágota (PM), és Váradi Balázs (MEH) vett részt. Zárójelben korábbi munkahelyeiket tüntettük fel. Az interjúkat a szerzők készítették, az eredmények értékelésében Balás Gábor is részt vett.

⁴ Részletes áttekintésüket lásd például: *Mueller* (2003), magyarul *Cullis és Jones* (2003), *Stiglitz* (2000), *Hajnal* (2008).

hasonló képet rajzolt a szereplők relatív hatóköréről: a miniszterelnök által vezetett, tárcaközi koordinációért felelős szerv és a költségvetésért felelős tárca a szabályozás és a végrehajtás terén is erős, bár a végrehajtást illető hatásukat nem minden megkérdéztet értékelte így. A szaktárca és a végrehajtó intézmények befolyása mindkét fázisban közepes. A gazdasági szereplők, lobbicsoportok befolyását nem sokkal értékelték gyengébbnek, de azt eltérően ítélték meg, hogy a szabályozás vagy inkább a végrehajtás fázisára képesek hatni.

8. táblázat. Egyes szereplők befolyása az állami szabályozásra és végrehajtásra

Szereplő	Szabályozás	Végrehajtás	Befolyás
Költségvetésért felelős tárca, államtitkár (pm)	+	?	Erős
Kormányközi koordinációért felelős tárca, államtitkár (meh)	+	?	Erős
Szabályozó minisztérium, államtitkár (munkaügy, eü, szociális)	+	+	Közepes
Végrehajtó intézmény: ONYF, OEP, NAV, ÁNTSZ, OMMF	+	+	Közepes
Gazdaságilag érdekelt szereplők (IT cég, közjegyzők, Könyvelők, OKJ képzők, stb)	?	?	Közepes
OÉT	+		Gyenge
Munkaügyi bíróság	?		Gyenge
Állami /uniós támogatást osztó szervezet (NFÜ, OFA, FH)	?		Nincs

Forrás: BI-interjúk alapján

Az adminisztratív terhek elsődleges forrása nyilvánvalóan maga a kormányzati tevékenység, az ennek céljaiból levezetett szabályozás és végrehajtás. Ha minden szabály pontosan megfelel a kormány céljainak, és semmi olyat nem ír elő, ami a célok szempontjából voltaképpen felesleges, akkor az ezzel járó adminisztratív terhek csökkentésére nincs sok lehetőség. Ilyen helyzetben legfeljebb azt lehet mérlegelni, hogy a célok elérésének társadalmi hozama több-e, mint az adminisztratív terhek társadalmi költsége. A kormányzati kudarcok fent említett irodalma azonban megmutatja, hogy a helyzet ritkán ilyen ideális. Számos további tényező okozhat többletterhelést, és ezek többsége esetében sem olyan társadalmi cél, sem olyan hozam nincs, ami ezt indokolná. A feladat ezekben az esetekben egyfelől az indokolatlan terhelés azonosítása és csökkentése, másfelől magának a terhelés létrehozó tényezőnek a visszaszorítása. Ez a megközelítés vezethet csak el a terhek tartós csökkenéséhez: önmagában a terhelés megszüntetése csak időleges megoldást jelent; ha az eredeti motivációkat nem kezeljük, azok más formában vagy ugyanott újratermelik az adminisztrációt. A 9. táblázat a nemzetközi és hazai irodalom alapján azonosított, a hazai környezetben releváns tényezőket mutatja be, megjelölve azokat a fontosnak ítélt tényezőket, amelyek hatását a kormányzat képes befolyásolni. A tisztán politikai természetű motivációkat nem vizsgáltuk.

9. táblázat. Az adminisztratív terhek keletkezésének forrásai

<i>Egyformán fontosnak ítélték</i>	
Intézmény nem érdekelt az adminisztratív terhek csökkentésében (9)	X
EU-jogharmonizáció (8)	
Javultak az informatikai feltételek (8)	
Hatóságok között esetleges az együttműködés, információ átadás (7)	X
Több állami hatóság, szervezet is közvetlenül érintett az adott terület szabályozásában	X
Vezető növelni akarta az intézménye befolyását, presztízsét (7)	X
Gazdaságfehérítő kampányok (7)	X
Adatvédelmi aggályok merültek fel a szabály módosításakor (7)	X
Ha már úgymint hozzá kell nyúlni, a szakjogászok más hibákat is szeretnek kijavítani (5)	X
<i>Nagyon megoszlottak a vélemények</i>	
Váratlanul csökkent az állami bevétel/megnőtt a kiadás	
Nagy közfigyelmet keltő munkahelyi baleset	
Nagy közfigyelmet keltő visszaélés/csalási botrány (kiskapu)	
A jogalkotók/alkalmazók sosem dolgoztak a versenyszférában	X
Nem készült hatásvizsgálat, emiatt többször kellett korrigálni a szabályt	X
A szabályozó szerv tisztségviselői legális bevételekhez jutnak a változó szabályok elmagyarázásából	X
<i>Egyformán ítélték NEM fontosnak</i>	
Intézménynek nincs elég ideje/szakértője	
A végrehajtó szerv tisztségviselői illegális bevételekhez jutnak a szabályok alkalmazásából vagy éppen elmulasztásából	
Az intézmény saját bevételei növelésére kényszerült	
Az érdekegyeztető fórumokon csak a nagyvállalatok képviseltetik magukat	

Forrás: BI-interjúk. Megjegyzés: zárójelben a fontosság összesített mértéke (a három interjúban kapott helyezések egyszerű összege, ahol a helyezés 1 és 5 közötti értéket vehetett fel.)

A lista élére az érintett kormányzati intézmények hiányzó érdekeltsége került, ami a kormányzat által is befolyásolható tényező. A második helyen szerepel az uniós jogharmonizáció mint jelentős adminisztratív terhet generáló tényező – ezek azonban nyilvánvalóan külsőleg adott kötelezettség, ahol nincs nagy kormányzati mozgáster. A harmadik helyre sorolt informatikai fejlődés az egyetlen olyan tényező a listában, ami az adminisztratív terhek csökkentése irányában hat: itt az jelent kihívást, hogy az ebből adódó lehetőségeket mennyire képes kihasználni a kormányzat. Az interjúalanyok mindegyike által fontosnak ítélt további hat tényező mindegyike a közigazgatás belső működésével függ össze, azaz ezek mindegyikét képes befolyásolni a kormányzat. Ugyanakkor a szabályalkotás és végrehajtás szakmai kapacitáshiányra visszavezethető hibáit a megkérdozettek nem sorolták a jelentős súlyú tényezők közé. Az egyszerű kapacitás- és időhiányt senki sem tartotta lényeges korlátnak, a versenyszférában szerzett tapasztalatainak hiányát pedig nem mindenki ítélte fontos tényezőnek.

Az adminisztratív terhek keletkezésének több fontos forrása is az intézményi szerkezet belső problémáival, alacsony hatékonyságával függ össze. Ide sorolható, hogy az adminisztratív terhek csökkentése nem jelenik meg explicit célként az intézmények számára, a hatóságok hatáskörei több ponton átfednek, viszont esetleges közöttük az együttműködés, nem készülnek hatásvizsgálatok és gyengék az intézmények (és vezetőik) önérdékét korlátozó mechanizmusok. Ez arra utal, hogy a terhek tartós csökkentése nehezen lesz megvalósítható, amennyiben nem egy általánosabb, a teljes kormányzati működés hatékonyságának javítását célzó kezdeményezés keretében kerül rá sor.

Korlátozottan ugyan, de a jelenlegi kereteken belül is lehetséges volna csökkenteni a terheket, részben az információ-technológiai fejlesztések kihasználásával, részben a kormányzati intézmények kifejezetten ezt célzó ösztönzésével. Az előbbi azonban önmagában nem hozhat tartós eredményt, mivel csak a terhek felületi kezelését oldja meg, a motivációs szerkezetet érintetlenül hagyja.

A ténylegesen létező lehetőségeket jól illusztrálja, hogy az utóbbi években – bár a kormányzati kommunikációban kevésbé jelent meg, és vélhetően ezzel összefüggésben a terhek percepcióját sem befolyásolta érdemben – történt is néhány sikeresnek mondható változás. Az APEH 2008–2012-es stratégiai dokumentumában például az adóadminisztrációs terhek csökkentése már explicit célként jelent meg, bár konkrét kiinduló értékek és célindikátorok nélkül (APEH [2008]). Az APEH átadás-átvételi dokumentációja (APEH [2010]) szerint a kormányváltáskor egy sor EU-forrásból megvalósított, az adminisztratív terhek csökkentésére alkalmas fejlesztés (eAdó, egyablak, Adóalany-centrikus Adatszolgáltatási Model) állt rendelkezésre a készütség különböző fokain. Ezek közül érdemes kiemelni az egyablakos adó- és járulékbevallást, aminek egyik legfontosabb eleme az ún. 08-as bevallás bevezetése volt. Ezt az akkori Pénzügyminisztérium (PM) kezdeményezte 2006-ban, elsősorban amiatt, hogy a járulékbevallás (az adóbevallásétól elmaradó) fegyelmét javítsák. További motiváció volt, hogy egyéni szinten követni lehessen, ki jogosult egészségügyi ellátásra, és hogy a járulékfizetés adminisztrációjából kiiktatható legyen néhány párhuzamos előírás. A változás lényege, hogy a munkáltatók a korábbi egyösszegű bevallás helyett dolgozóik után egyénileg küldenek bevallást, és nem a társadalombiztosítási hatóságok (OEP és ONYF), hanem az APEH felé. A PM szakértőjével készített interjú szerint a változás a bevezetés évében az adminisztratív terhek jelentős növekedésével járt, de később ez tette lehetővé a nyugdíjbiztosító felé

küldött ún. “nyenyi” kiváltását. Ez tette lehetővé azt is, hogy a járulékokat és az adókat egységesen, egy helyre, az APEH-nek utalják a munkáltatók, és az APEH továbbítja a társadalombiztosítási alapoknak. A változás végrehajtása során számos akadályt és ellenállást kellett leküzdeni. A nyugdíjbiztosító elsősorban azért ellenezte, mert a nyugdíj-megállapításhoz szükséges információk minőségének romlásától tartott, a PM illetékes főosztályának vezetőjének és az APEH-nek az átálláskor megnövekvő adatmennyiség és ennek következményei (érintett munkáltatók ellenkezése, informatikai rendszer túlterhelése és az ebből adódó esetleges adatvesztés) miatt voltak kétségeik a projekt kivitelezhetőségét illetően. A sikeres bevezetéshez hozzájárult, hogy az előkészítésbe bevonták a kormányzaton kívüli érintetteket is: a könyvelők országos egyesülete és az informatikai vállalkozások szövetsége is véleményezte, illetve tesztelte a 08-as bevallás tervezeteit. Formális felmérés nem készült a projekt hatásáról; a nyers adatok szerint javult a járulékfizetési fegyelem és az informális visszajelzések szerint a könyvelők pozitívan értékelték a változást (PM-interjú).

5. NEMZETKÖZI TAPASZTALATOK AZ ADMINISZTRATÍV TERHEK CSÖKKENTÉSÉBEN

Szélesebb, nemzetközi összehasonlításban számos egyéni út és stratégia figyelhető meg, néhány jegyben azonban közös vonásokat mutatnak az egyes országok adminisztratív terhek csökkentésére irányuló kezdeményezései (*OECD* [2010]):

1. Mindenhol a kormányzati hatékonyság növelése áll a kapcsolódó intézkedések fő célkitűzéseként.
2. Minden sikereket felmutatni képes országban az érintett kormányzatok explicit politikai elkötelezettsége szükséges feltétele volt a várt hasznok learatásának.
3. A tartós politikai elkötelezettség motivációja nem csak a közvetlenül kapcsolódó hasznokból (mérhető megtakarítások az üzleti szektorban, a lakosság számára) fakadt. Legalább ennyire fontos volt, hogy a vállalkozásokat/lakosságot terhelő terhek csökkentése a kormányzattal szembeni bizalmat erősíti, a kormányzat kiszámíthatóságának és átláthatóságának növelése, az életminőség javulása pedig további népszerűség-javulást hozhat.

Az *OECD* az egyszerűsítést célzó kormányzati reformokat összehasonlító elemzésében az alábbi ajánlásokat teszi a sikeres reformstratégia megvalósításához (*OECD* [2009]):

- Kormányzati elemzői kapacitások fejlesztése nélkül nincsenek tartós eredmények (tárcákon belüli kapacitások), kapcsolt képzés és célzott kompetencia-fejlesztés (pl. RIA-módszerek, modellek, CBA-technika, stb.) fontos előfeltételei a modellváltásnak.
- A kiszámítható és világos kormányzati kommunikáció (éves jelentések, nyilvános monitoring, érintettek bevonása) szerepét többnyire alábecsülték a vizsgált országokban.
- Fontos figyelembe venni az üzleti szektor szereplőinek várakozásait, illetve ezek kezelésére is energiát kell fordítani a végrehajtás során.
- Az élen járó országokban az évtized közepi intézkedések nyomán konkrét AT-csökkentést is kimutattak már (NL: 2007-re 25%-os, UK: 2010 végére várhatóan 20%-os csökkentés (bővebben *SCM* [2010], *OECD* [2010]). Az AT-csökkentésre irányuló kormányzati akciótervek végrehajtásának általános tapasztalatait röviden az alábbiakban foglalhatjuk össze (*Reszkető és Váradi* [2011] alapján):

Célzás és fokozatosság

- Nem lehet mindenre egyszerre löni, javasolt a csökkentendő terhek prioritizálása – ez kiemelten fontos a munkaügyi területen, amely az adminisztratív kötelezettségek jelentős számát adja.
- Mindenhol hasznosnak bizonyult néhány, jól megfogható, középtávon eredményt ígérő mintaprojekt indítása az első években. A brit esetben például a kormányzati beavatkozások első körben kisebb pilot projektekre korlátozódtak – így, a brit adóhivatal és a pénzügyi piacok állami felügyeletének saját hatáskörben végrehajtott felméréseire (lásd 0,45 %/GDP-teher az adóadminisztrációban, részletesebben *HMRC* [2006]).
- Általános és a munkaügy területén is érvényes tanulság, hogy az AT csökkentését célzó intézkedés-sorozatban érdemes a folyamatban lévő szabályozások esetében érvényesíteni első körben az új (ügyfélorientált) megközelítést (*flow regulation*), és csak ezek után kiterjeszteni a korábbi jogszabályi előírások nyomán keletkező kötelezettségek egyszerűsítésére (*stock regulation*). (Részletesebben lásd *Reszkető és Váradi* [2011]).
- A hazai helyzetre nézve különösen releváns az a nemzetközi tapasztalat, hogy az adók adminisztratív terheit a kiszámíthatóság javítása révén is lehet csökkenteni, illetve a szabályok megfogalmazásának és közzétételének javítása által.

Érdekeltség erősítése a nyilvánosság ereje által

- Az érdekelt kormányzati szereplők ellenérdekeltsége erős (egyértelmű politikai meghatalmazás) és hatékony központi koordináció hiányában könnyen bojkottál minden kísérletet (kormányzati akciótervet és programot, *Murdoch* [2009]).
- Fontos az adminisztratív terhek teljes körű felmérése (baseline measurement), az eredmények széles civil és szakmai közeggel való konzultációja, valamint a módszertan és a felmérés eredményeinek széles közönség számára való nyilvánosságra hozatala. a svéd akcióterv végrehajtásának nyomán követését támogatta például az ún. 'szabályozási barométer', mely féléves gyakorisággal mutatta a szakmai, üzleti élet szereplői számára a svéd kormány tárgykörben tett erőfeszítéseit és azok mért eredményét (*Hedstroem* [2010]).
- Egyértelmű és világos kommunikáció hatásosan tudja támogatni a kormányzati törekvéseket és (rész)eredmények terítését (*EC* [2009]). Ez egyben ez az üzleti élet érdemi partnerségét, a kapcsolódó intézkedések nyomán követését és kiszámíthatóságának erősítését is támogatja (*Radaelli* [2007]).
- A kommunikáció mind az üzleti élet szereplői, mint a szakmai érdekeltek felé annyiban is kulcsfontosságú, hogy az érintettek (*stakeholder*) várakozásait is segít „kitisztítani” (a vélt versus valós, mérhető és kimutatott terhek összevetése által.). Az Egyesült Királyságban például egy konzultációs kódexet vezettek be (*consultation code of practice*),

mely iránymutatással és praktikus javaslatokkal látta el a kormányzati intézményeket az érdekeltek bevonására – megjegyzendő, nem csak az egyes intézkedések tervezési, hanem a végrehajtási szakaszában is (Murdoch [2009]).

Független, hiteles szereplő bevonása

- Hatásosnak és eredményesnek bizonyult az a lépés, hogy független szakértőkből álló testület támogassa minőségbiztosítás és módszertani tanácsadás révén a közösség munkáját. Számos tagország is felállított ilyen testületet (DE: *Normenkontrollrat*, SE: *Normastat*, NL: *Advisory Board on Administrative Burdens*, UK: *Better Regulation Commission*), melyek fő feladata többnyire: a hatáskörben felelős minisztériumok munkájának nyomon követése, minőségellenőrzés, nyilvánosság próbájának megítélése. E gyakorlat kiemelkedik Németország és Hollandia esetében (EC [2009]).

6. TANULSÁGOK ÉS KÖVETKEZTETÉSEK HAZAI MEGOLDÁSOKRA

A foglalkoztatással kapcsolatos adminisztratív terhek jelentősek, és a kisvállalkozások számára fajlagosan nagyobb terhet is jelentenek, ami, mint a bevezetőben utaltunk rá, két csatornán keresztül is fékezheti a foglalkoztatás bővülését. A *Deloitte* [2009] vállalati adatfelvétele alapján azonosítani lehet néhány konkrét előírást, ahol érdemben, évi 30 Mrd forintot meghaladó mértékben csökkenteni lehetne a vállalkozások, ezen belül különösen a kisvállalkozások adminisztratív terheit.

A terheket létrehozó mechanizmusok vizsgálata azonban arra a következtetésre vezet, hogy önmagában egy-egy előírás eltörlése vagy javítása nem hozhat tartós eredményt az adminisztratív terhek csökkentésében. Ennek az az oka, hogy a terhek elsősorban nem külső okok vagy szakmai hibák miatt, hanem a közigazgatás működésének belső problémáiból és az intézményi érdekeltségekből keletkeznek. Ezek a mechanizmusok pedig az egyszeri javulást követően rövid időn belül újratermelik az adminisztratív terheket.

A tartós javuláshoz tehát a szereplők motivációit is érintő lépésekre van szükség. Az alábbiakban ezeket a lépéseket vázoljuk röviden, az általános politikai motivációktól indulva, az intézmények belső működését meghatározó általános minőségbiztosítási kereten át az egyes szereplőkre ható ösztönzőkig.

Általános korlátot jelent, hogy a politika időhorizontja jellemzően rövidebb, mint ami az AT-csökkentés következetes és sikeres végig viteléhez szükséges idő, beszámítva az intézményi működés hatékonyságának javításához szükséges időt is. Erre részben a fokozatosság érvényesítése, részben az adhat megoldást, ha az AT-csökkentést sikerül politikailag kommunikálható, mégsem torzító indikátorokkal feltenni a politikai agendára. Egy jól irányzott intézkedési terv kialakítását és következetes végrehajtását támogat(hat)ja egy független szakértőkből álló testület is, mely minőségbiztosítási és módszertani tanácsadói szerepet tölt be.

A fentihez hasonló általános korlát, hogy az adminisztrációs terhek csökkentésének menedzselése nagyon igénybe veszi a felső politikai vezetés idejét, politikai hozama relatíve kicsi. Ezt a hozamot viszont meg lehet növelni, ha van egy világos cél, áttekinthető monitoring, erős elkötelezettség és széles kommunikáció. Ennek egyik alapvető eszköze a bemeneti (*benchmark*) mérés és a folyamatos monitoring. Hazai viszonylatban – mivel az foglalkoztatáshoz kötődő adminisztratív terhek a kiemelt helyen szerepelnek a hazai ranglistán is – megfontolandó lenne ezt a területet (vagy ezen belül a természetbeni juttatásokat) érintő, reprezentatív vállalati mintán alapuló teljes körű felmérés lebonyolítása. Ez egyben a kormányzati akciótervek kialakítását (kivitelezhető célkitűzések, prioritás területek és célindikátorok), illetve nyomon követését is lehetővé tenné. További lehetőség néhány indikátor kiválasztása, amelyeket intézményi felelősökhöz lehet kötni (akiknek van rá hatásuk) és lefednek néhány (minél több) irritáló adminisztratív terhet. Ilyen indikátor lehet például a DUIHK már említett felmérésének a változások gyakoriságából eredő kellemetlenségekre vonatkozó kérdése. Végül, a nemzetközi tapasztalatok szerint az is jelentősen hozzájárulhat az intézkedések elfogadottságához és eredményességéhez, ha a szabályozás egyszerűsítésére és a kapcsolódó kötelezettségek könnyítésére irányuló kezdeményezésekről *tripartit* keretben kell konzultálniak – mind az intézkedési terv/akcióterv kialakítása, mind annak végrehajtás során.

A hazai helyzetképben egy további komoly korlátot is azonosítottunk: az adminisztrációt gerjesztő folyamatok többsége az általánosan gyenge hatékonyságú, rossz kormányzás függvénye, ennek egyik tünete a sok adminisztratív teher. A változtatást kapacitáskorlátok is hátráltatják, tekintve, hogy a kormányzat berkeiben kodifikációval foglalkozók (és a jogalkalmazók) többsége sem egyetemi jogásztanulmányai, sem munkahelyi továbbképzése során nem találkozott a szabályalkotás társadalmi hatásaival, hasznait-költségeit, ezen belül adminisztratív terhekben megjelenő költségeit mérlegelő *law and economics* megközelítéssel. Ugyanakkor, a szükséges intézményfejlesztés adminisztrációs szempontból fontosnak tűnő aspektusa a kormányzaton belüli koordináció. Erre pedig esélyt ad a közigazgatás megkezdett átfogó átalakítása, bár kockázatot is jelent, hogy a nagy átalakításban erre nem jut energia, ha nem szerepel a kiemelt célok között.

A kormányzati intézményrendszer általános minőségének javítása mellett, illetve ezen belül indított adminisztráció-csökkentő kezdeményezéseket az érintett állami hivatalok és hatóságok (lehetőleg) összehangolt szervezetfejlesztésével is meg kell támogatni. Ez segíthet megakadályozni az adminisztráció újratermelődését, illetve felhasználható a résztvevők ösztönzésére.

A hazai jogszabályok változékonysága az egyik legnagyobb súlyú adminisztráció-gerjesztő tényező, és ezen a téren talán nagyobb intézményi reform nélkül is lehet (tehát érdemes) valamit javítani – pl. a változtatások időpontjának előzetes rögzítésével, éven belüli időzítésének összehangolásával – ehhez pedig elég lehet az erős központi akarat és koordináció. A szabályok követésével kapcsolatos terheket az értelmezési bizonytalanságok is növelhetik, ami enyhíthető lenne a hatósági kommunikáció javításával, például az ellenőrzési kézikönyvek közreadásával, a gyakori kérdések felhasználóbarát rendszerezésével és közzétételével.

A jelenlegi helyzetben az intézményi szereplők is erősen ellenérdekeltek, a megoldásoknak ezért hangsúlyos része kell legyen az érdekeltség és motiváltság megteremtése. Adottság a hazai helyzetben, hogy a munkaügyi tárca küldetését hagyományosan a munkavállalók érdekeinek (munkaadókkal szembeni) képviselésében látja, ezért kevésbé nyitott a (közvetlenül elsősorban a munkaadókat sújtó) AT csökkentésében. Az érdekeltség megteremtésének egyik első lépése lehet, hogy ahol és amennyire lehetséges, a szabályozó és végrehajtó funkciót szét kell választani és önálló intézményhez rendelni, a szabályozó szakmai kontrollját (tudását) pedig meg kell erősíteni. További lépés lehet az intézmények hiteles anyagi ösztönzése az adminisztráció csökkentésre: a projektet felvállaló intézmény célokat, mérhető indikátort és monitoringot kap, jutalmul visszakaphatja a megtakarítás egy részét vagy tágabb hatásköröket a szervezete fejlesztéséhez.

Végül, a szabályozás minőségének javítását érintően is megfontolható az ösztönzési struktúra átalakítása a szabály-ellenőrzés-bírság (a hatóság ellenőrzi, hogy a munkások fején van-e védősisak) megközelítés felől a kártérítési felelősség erősítése felé (ha a munkás a sisak hiánya miatt megsérül, a munkáltató jelentős kártérítést fizet), minden olyan területen, ahol nemzetközi tapasztalatok alapján ez működőképes (számos területen túl nagy a kockázat, súlyos a következmény, illetve aszimmetrikus információk miatt nem működőképes a kártérítési modell). A szabályozási kereteket javíthatja a folyamatos felülvizsgálat is, amire például a “sunset clause” általános és kötelező beiktatásával lehet rászorítani a jogalkotót.

HIVATKOZÁSOK JEGYZÉKE

- ACKERMAN, F. [2006]: The Unbearable Lightness of Regulatory Costs. Global Development And Environment Institute Working Paper No. 06-02, Global Development and Environment Institute, Tufts University. <http://www.ase.tufts.edu/gdae/Pubs/wp/06-02UnbearableLightnessReg.pdf> (Letöltés ideje: 2011. május 2.)
- APEH [2008]: Az APEH stratégiája <http://www.apéh.hu/data/cms71800/strategia.pdf> (Letöltés ideje: 2010. május 10.)
- APEH [2010]: Helyzetjelentés az Adó- és Pénzügyi Ellenőrzési Hivatal állapotáról http://www.apéh.hu/magunkrol/kozadat_egyeb/helyzetjelentés.html 2010 május 10. (Letöltés ideje: 2010. május 2.)
- ARNOLD, J. – G. NICOLETTI – S. SCARPETTA [2008]: Regulation, Allocative Efficiency and Productivity in OECD Countries: Industry and Firm-Level Evidence. OECD Economics Department Working Papers No. 616, OECD, Economics Department.
- ARPAIAI, A. et al. [2007]: Quantitative Assessment of Structural Reforms: Modelling the Lisbon Strategy. European Economy – Economic Papers No. 282. European Commission, DG Economic and Financial Affairs, Brussels.
- BALÁS G. – VÉKONY B. [2009]: Az adórendszer hatása a vállalkozás szabadságára - Egy lepapírozott adórendszer költségei. Közjő és Kapitalizmus Intézet, Műhelytanulmány No. 16, Közjő és Kapitalizmus Intézet, Budapest.
- BICKERDYKE, I. – R. LATTIMORE [1997]: Reducing the regulatory burden: Does firm size matter? Industry Commission Staff Research Paper, AGPS, Canberra.
- BOEHEIM et al. [2006]: Pilot project on administrative burdens – Final report. WIFO and CEPS, Vienna and Brussels. http://ec.europa.eu/enterprise/policies/better-regulation/files/pilot-study_en.pdf (Letöltés ideje: 2011. május 2.)
- BRE [2006]: Administrative Burdens – Routes to Reduction. Cabinet Office, Better Regulation Executive.
- BRUSIS, M. [2006] Hungary: a core supreme. In. Vesselin, D.– Goetz, K. H. – Wollmann, H.(eds.) Governing after Communism: institutions and policymaking, Lanham, MD: Rowman & Littlefield, 49–82.
- CHITTENDEN, F. – S. KAUSER – R. POUTZIOURIS [2002]: Regulatory burdens of small business: A literature review. Manchester Business School, The University of Manchester. <http://www.berr.gov.uk/files/file38324.pdf> (Letöltés ideje: 2011. május 2.)
- CRAIN, W. M. – HOPKINS, T. D. [2001]: Administrative byrder for erhvervslivet i Danmark År 5 – 2003. ('The Impact of Regulatory Costs on Small Firms') Danish Commerce and Companies Agency. <http://www.eogs.dk/graphics/publikationer/Aarsrapport2003.pdf> (Letöltés ideje: 2011. május 2.)

- CULLIS, JOHN – JONES, PHILIP [2003]: Közpénzügyek és Közösségi Döntések. Aula. 2003.
- DELOITTE [2009]: Áttekintő vizsgálat az államigazgatási szabályozásból fakadó vállalkozói adminisztratív terhek teljes köréről, illetve egyes fókuszterületekkel kapcsolatosan részletes felmérések elkészítése – Zárótanulmány. Deloitte Zrt., Budapest.
- DJANKOV, S. – PORTA, R. LA – LOPEZ-DE-SILANES, F. – SHLEIFER, A. [2002]: The regulation of entry. Quarterly Journal of Economics No. 117. MIT Press, 1–35.
- EC [2006]: Measuring administrative costs and reducing administrative burdens in the European Union. COM(2006)691 Európai Bizottság, Brüsszel.
http://ec.europa.eu/enterprise/admin-burdens-reduction/admin_burdens_en.htm
(Letöltés ideje: 2011. május 2.)
- EC [2009]: Third Strategic Review on Better Regulation. COM(2009)15, European Commission, Brussels.
- GOETZ, K. H. – WOLLMANN, H. [2001] Governmentalizing central executives in post-communist Europe: a four-country comparison, Journal of European public policy, 8, 6, 864–887.
- HEDSTROEM, L. [2010]: NNR: Board of Swedish Industry and Commerce for Better Regulation. OECD workshop. Isztambul, 2010. június.
www.oecd.org/dataoecd/13/53/45604673.pdf
(Letöltés ideje: 2011. május 2.)
- HMRC [2006]: The administrative burdens. HM Revenue & Customs.
Letölthető: <http://www.hmrc.gov.uk/better-regulation/admin-burdens.htm>
- HOPKINS, T. D. [1995]: Profiles of regulatory costs. Report to the U.S. Small Business Administration. Letölthető: www.sba.gov/advo/research/rs1995hoptot.pdf
- IMD [2010]: World Competitiveness Yearbook. International Institute for Management Development, Lausanne.
- KLAPPER, L. – LAEVENB, L. – RAJAN, R. [2004]: Entry Regulation as a Barrier to Entrepreneurship. World Bank Discussion Paper.
- KLAPPER L. és J.M. DELGADO [2007]: Entrepreneurship: New Data on Business Creation and How To Promote. Development Research, Viewpoint No. 316. The World Bank Group, Financial and Private Sector Development Vice Presidency.
- KOPINT-TÁRKI [2008]: Elemzés a kiszámítható adózási és járulékfizetési környezet megalapozása érdekében. Kopint-Tárki Konjunktúrakutatási Intézet, Budapest.
- KOX, H. [2005]: Intra-EU differences in regulation-caused administrative burden for companies. CPB Memorandum Series No. 136, CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis, The Hague.
- LEJOUR, A – ROJAS-ROMAGOSA, H. [2007]: International Spillovers in Domestic Reforms: The Joint Application of the Lisbon Strategy in the EU. CPB Discussion Papers No. 34.
CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis, The Hague.
- MALONEY, W. F. [2004]: Informality revisited, World Development 32(7). 1159–1178.

- MEYER-SAHLING, J. H. [2009] Sustainability of civil service reforms in Central and Eastern Europe five years after EU accession. Sigma Paper, No. 44.
- MUELLER, D. C. [2003]: Public Choice III. Cambridge UP, Cambridge.
- MURDOCH, S. [2009]: Impact Assessment in the United Kingdom, Warsaw, presentation. 2009. október 14.
- OECD [2002]: Regulatory Policies in OECD Countries; From Interventionism to Regulatory Governance. OECD publications, Paris.
- OECD [2005]: Modernising Government: The Way Forward. OECD Publishing, Paris.
- OECD [2007]: Regulatory management capacities of member states of the European Union that joined the Union on 1 May 2004, SIGMA Paper, No. 42.
- OECD [2009]: Overcoming Barriers to Administrative Simplification Strategies: Guidance for Policy Makers. OECD Publishing, Paris.
- OECD [2010a]: Better Regulation in Europe: An Assessment of Regulatory Capacity in 15 Member States of the European Union. Country Series, European Commission – Organisation for Economic Co-operation and Development.
- OECD [2010b]: Why Is Administrative Simplification So Complicated? Looking beyond 2010. OECD Publishing, Paris.
- OPEN EUROPE [2005]: Less regulation. 4 ways to cut the burden of EU red tape. Open Europe, London.
- PELTZMAN, S. [1976]: Towards a More General Theory of Regulation? Journal of Law and Economics, Vol. 19. 211–240.
- RADAELLI, C. [2007]: Cracking down on administrative burdens: why business is not latching on.
Letölthető: http://www.astrid-online.it/Qualit--de/Studi--ric/RADAELLI-11_07_07.pdf
- RESZKETŐ, PETRA – VÁRADI, BALÁZS [2011]: Vállalkozásokat érintő adminisztratív terhek, versenypolitikai következmények. Kézirat. Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet, Budapest.
- SCM [2010]: Involved countries. Online adatbázis.
<http://www.administrative-burdens.com/default.asp?page=96> (Letöltés ideje: 2011. május 2.)
- STIGLER, George J. [1971]: The Theory of Economic Regulation. Bell Journal of Economics and Management Science Vol. 2. 137–146.
- STIGLITZ, JOSEPH E. [2000]: A kormányzati szektor gazdaságtana. KJK. 2000.
- SZERB L. et al. [2007]: Vállalkozásbarát adórendszer: A mikro- és kisvállalkozások adózással kapcsolatos adminisztratív terhelésének felmérése és az adminisztratív terhelések csökkentésére szolgáló javaslatok kidolgozására. Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar, Pécs.
- DUIHK [2008]: Konjunktúrajelentés – Magyarország 2008, Német-Magyar Ipari és Kereskedelmi Kamara, Budapest.

- http://www.ahkungarn.hu/fileadmin/ahk_ungarn/Dokumente/Bereich_CC/Publikationen/Konjunktur/KB_2008_HU_hu.pdf (Letöltés ideje: 2011. május 2.)
- DUIHK [2009]: Konjunktúrajelentés – Magyarország 2009, Német-Magyar Ipari és Kereskedelmi Kamara, Budapest.
http://www.ahkungarn.hu/fileadmin/ahk_ungarn/Dokumente/Bereich_CC/Publikationen/Konjunktur/2009/Konjunkturbericht_2009_hu.pdf (Letöltés ideje: 2010. május 20.)
- VERHEIJEN, T. [2006]: EU-8 administrative capacity in the new member states: the limits of innovation? Report, No. 36930-GLB. Washington: The World Bank.
- WB [2010]: Doing Business: Measuring Business Regulations. World Bank 2006/07/08/09/10.
- YAKOVLEV, E. –ZHURAVSKAYA, E. [2007]: Deregulation of Business. CEFIR/NES Working Paper No. 97, Center for Economic and Financial Research at New Economic School. <http://www.cefir.ru/papers/WP97.pdf> (Letöltés ideje: 2011. május 2.)

MELLÉKLET

A Deloitte (2009) adatfelvétele

1. Adatbázis (NGM részleges felmérés)

2008-2009 között az NGM megbízásból egy szakértői konzorcium a Deloitte Zrt vezetésével a nemzetközi SCM módszertant követve vállalati szintű adatfelvételt végzett és széles körben szakértői interjúkat folytatott (szakmai szervezetek, kamarák, érdekcsoportok). A felmérés két körben bonyolódott:

1. kör – azonosították a későbbi, vállalati adatfelvétel által lefedett 150 információs kötelezettséget (*information obligations*, továbbiakban IO)
2. kör – reprezentatív vállalati adatfelvétel, kiegészítve szakértőkkel és szakmai érintettekkel (pl. könyvelőkkel) végzett interjúkkal.

Elemzésünk tárgya a 2. körben végrehajtott vállalati és könyvelői szintű adatfelvétel adatbázisa. A vizsgált minta sem vállalatméretek szerinti, sem szektorális eloszlásban nem *reprezentatív*.

2. A 2009. évi vállalati adatfelvétel

1. Áttekintő vállalati kérdőíves felmérés a TOP 150 IO kiválasztása.

Alapsokaság és adatforrás: KSH CégKódTár, rétegzett mintavétel, rétegeképző ismérvek: vállalatméret, TEÁOR besorolás

Minta: reprezentatív vállalati panel, végső elemszám: 600 (részletesebben lásd 3. sz. táblázat alább), vállalatméret és ágazati besorolás alapján súlyozott minta

IO kiválasztási szempontok (~ adminisztratív teher súlyossága, ATS):

- az adott adminisztratív tevékenységgel kapcsolatban érintett vállalkozások száma
- az adott adminisztratív tevékenység végzésének gyakorisága
- az adminisztratív teher súlyossága (az adott adminisztratív terhet kiemelten súlyosnak tartó cégek aránya)

Módszer: vállalati lekérdezés (600 telefonos interjú, CATI),

Fókusz: öt fókuszterület (1. adók járulékok, 2. foglalkoztatás, 3. engedélyeztetés és ellenőrzési eljárások, 4. adatszolgáltatás, 5. Támogatások, pályázatok), 83 súlyponti területre, 266 potenciális prioritási területre (IO); sztenderd kérdőív minden egyes IO-ra

Eredmény: 19 súlyponti terület (lásd lenti táblázat), és TOP 150 IO kiválasztása.

Adminisztratív kötelezettségek feltárása (áttekintő vállalati felmérés)

Cél: AT felmérése a TOP 150 IO körében

Minta: 1917 elemszámú minta

Módszer: sztenderd kérdőíves felmérés, telefonos (CATI) vállalati és személyes szakértői/ könyvelői interjúk, IO: sztenderd kérdőív

Fókusz: 5 fókuszterület: 1. adók járulékok, 2. foglalkoztatás, 3. engedélyeztetés és ellenőrzési eljárások, 4. adatszolgáltatás, 5. Támogatások, pályázatok, 83 súlyponti terület, 266 potenciális prioritási terület.

3. Területek (19 súlyponti terület) a Deloitte (2009) adatfelvételében

	Adó és járulékok
1	Foglalkoztatási járulékok, hozzájárulások
2	Nyugdíjbiztosítási és nyugdíjjárulék
3	Egészségbiztosítási járulék
4	Munkavállalók SZJA-ja
5	Kifizető által levont adó
6	ÁFA bevallás
	Foglalkoztatási adminisztráció
7	Alkalmi munkavállalók foglalkoztatása
8	Gyes, gyed, gyermek jogán otthon lévő munkavállaló
9	NYENYI adminisztráció
	Engedélyekkel kapcsolatos adminisztráció
10	Adóhatóság felé kötelező bejelentések
11	Élelmiszerekkel kapcsolatos engedélyek, HACCP
12	Saját szállítás, fuvarozás
13	Export, import, vámeljárá
14	Engedélyekkel kapcsolatos és hatóságokkal történő kapcsolattartáshoz kötődő adminisztráció
15	Termelési telephelyek – szabályozási tervek
	Adatszolgáltatás
16	Statisztikai adatszolgáltatás
17	Folyamatos könyvvezetési/ számviteli és beszámolási kötelezettség
	Támogatások, pályázatok
18	Állami támogatás igénybevétele érdekében önként vállalt adatszolgáltatás és ellenőrzés
19	EU-támogatás igénybevétele érdekében önként vállalt adatszolgáltatás és ellenőrzés

Forrás: Deloitte [2009]: 39.

A Deloitte (2009) vállalati minta és alapsokaság összetétele

	Minta		Alapsokaság	
	%	db	%	db
<i>Ágazat szerint</i>				
Mezőgazdaság, vad- erdő és halgazdálkodás, bányászat	5,1	30	2,5	8 107
Feldolgozóipar	39,0	234	9,8	24 306
Élelmiszer, ital, dohány gyártása	5,2	31	1,1	3 722
Textília, textiláru, bőr, bőrtermék, lábbeli gyártása	5,2	31	0,9	3 076
Fafeldolgozás, papírgyártás, kiadói, nyomdai tevékenység	4,6	28	1,7	5 749
Vegyianyag, -termék, gumi-, műanyag termék gyártása	4,4	27	0,7	2 284
Fémalapanyag, fémfeldolgozási termék gyártása	5,1	30	1,8	5 933
Gép, berendezés gyártása, villamos gép és műszer gyártása	5,7	34	1,9	6 097
Járműgyártás	4,0	24	0,2	594
Máshova nem sorolt feldolgozóipar	4,8	29	1,5	4 904
Villamosenergia-, gáz-, gőz- és vízellátás	4,8	29	0,5	1 679
Építőipar	6,5	39	10,5	34 529
Kereskedelem, javítás	7,6	46	24,2	79 500
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	5,1	30	4,4	14 479
Szállítás, raktározás, posta, távközlés	7,0	42	8,0	26 174
Pénzügyi közvetítés	4,1	25	1,6	5 251
Ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás	9,8	59	29,2	96 054
Oktatás	3,0	18	1,7	5 738
Egészségügyi és szociális ellátás	3,8	23	3,9	12 962
Egyéb közösségi, személyi szolgáltatás	4,1	25	3,7	12 245
<i>Az alkalmazottak száma szerint</i>				
1-9 fő (mikrovállalatok)	44,9	270	89,8	295 450
10-49 fő (kisvállalatok)	26,3	158	8,5	27 941
50-249 fő (középvállalatok)	20,5	123	1,4	4 769
250 fő felett (nagyvállalatok)	8,3	50	0,3	917
Összesen	100,0	600	100,0	329 077

Forrás: Deloitte [2009]: 35.

A Top20 legnagyobb terhet jelentő információs kötelezettség

Sorrend	Adminisztratív kötelezettség neve	Adminisztratív teher (Mrd Ft)
1	A könyvvezetési tevékenység	135.1
2	Bizonylat kiállítási kötelezettség	31.2
3	Áfa-bevallás benyújtására vonatkozó kötelezettség	30.4
4	Adóelőleg levonása, megfizetése, bevallása	28.8
5	Munkáltatók adminisztratív kötelezettségei a foglalkoztatót terhelő bejelentési, nyilvántartási, járulékmegállapítási, bevallási és járuléklevonási kötelezettségeket illetően	28.5
6	Adónyilvántartásra vonatkozó kötelezettség	28.0
7	Előzetesen felszámított adó levonható és le nem vonható részének megállapításához szükséges részletes nyilvántartás	26.4
8	A bizonylatok megőrzése	24.0
9	Munkáltatói adómegállapításra irányuló nyilatkozat	20.6
10	Munkáltatói igazolás kiadásának kötelezettsége a tárgyhónapban, illetve a tárgyévben általa megfizetett, levont járulékokról valamint az év során fennálló biztosítási idő	19.2
11	Melléklet csatolási kötelezettség kérelem beadásához	19.2
12	Nyilvántartási kötelezettség alkalmi munkavállaló adatairól	18.0
13	Közösség területén kívülre történő értékesítéséhez kapcsolódó adómentességhez kapcsolódó adminisztratív teher, külföldi	14.5
14	Tájékoztatói kötelezettség élelmiszerek jelölése esetén	13.4
15	Környezetvédelmi termékdíj bevallástételi kötelezettség	11.7
16	Számviteli politika kialakítása, éves áttekintése, törvénymódosítás miatti módosítási kötelezettsége	9.0
17	Folyósított gyes, gyed, táppénz megszűnését követően nyújtott adatszolgáltatás	9.0
18	A kötelező könyvvizsgálat	7.9
19	Iparüzési adóról szóló bevallási kötelezettség	7.8
20	Adatrögzítés az alkalmi munkavállalói könyvben	7.5

Forrás: Deloitte [2009]: 13.

**Átlagos éves adminisztrációs költségek és terhek a foglalkoztatáshoz kapcsolódóan
 (Deloitte 2009-es adatfelvétel alapján, súlyozás nélkül)**

	idő (óra)	Std. Dev.	N	admin költség (Ft)	Std. Dev.	N	admin teher (Ft)	Std. Dev.	N	külső költség (Ft)	N
Foglalkoztató nyilvántartási lapról készített jegyzékkészítési kötelezettsége	6	4	26	17990	11859	26	4200	3221	26	0	26
Foglalkoztatói igazolás gyás, gyed, táppénz, baleseti táppénz igénybejelentésre	87	134	24	282554	393915	24	58158	91987	24	73333	24
Folyósított gyás, gyed, táppénz megszűnését követően nyújtott adatszolgáltatás	49	37	24	109582	91317	24	28817	25921	24	0	24
Munkáltatói igazolás kiadásának kötelezettsége a tárgyhóban/ évben általa megfizetett, levont járulékokról valamint az év során fennálló biztosítási időtartamról	24	42	24	47427	67494	24	10637	17328	24	0	24
A le nem vont adóelőleg összegéről adatszolgáltatás az állami adóhatóság részére	35	28	31	98668	62838	31	45079	35670	31	16207	31
Cégautó magáncélú használatából származó jövedelem (Természetbeni juttatás utáni adó megfizetése és bevallása)	12	11	23	70715	168574	31	36247	86118	31	0	31
Felszámított késedelmi pótlék, önellenőrzési pótlék bevallása és megfizetése	22	25	22	352629	1119368	22	175088	560042	22	290000	22
Járulék bevallása és megfizetése – táppénz-hozzájárulás feltüntetésének kötelezettsége	16	20	33	41932	52514	33	19572	26719	33	0	33

RESZKETŐ PETRA – SCHARLE ÁGOTA – VÁRADI BALÁZS
A foglalkoztatással kapcsolatos adminisztratív terhek
Magyarországon

Elszámolás a pénzbeli ellátásokról, baleseti táppénzről, továbbá a kifizetőhelyet megillető egyszázalékos mértékű költségterítés összegéről	62	83	27	111131	149495	27	50385	75514	27	0	27
Nyilvántartási kötelezettség alkalmi munkavállaló adatairól	80	79	15	140966	164558	15	71694	81520	15	0	15
Természetbeni juttatás utáni adó megfizetése és bevallása	7	4	32	337301	633526	32	156472	317213	32	331613	31
Vállalkozói személyi jövedelemadó bevallási kötelezettsége, megállapítása	11	5	14	48529	23301	14	11863	9120	14	0	14
Adatrögzítés az alkalmi munkavállalói könyvben	33	31	15	63297	79935	15	26135	28975	15	0	15
Osztalékból és osztalékelőlegből származó jövedelme után fizetendő adó bevallása, megfizetése	26	30	13	50260	77559	13	24731	39024	13	0	12
Adóelőleg levonása, megfizetése, bevallása	12	17	26	27169	40523	26	6500	10302	26	0	26
Munkáltatói adómegállapításra irányuló nyilatkozat	13	0	1	147488	247393	26	45035	114344	23	0	26
Munkáltatók adminisztratív kötelezettségei a foglalkoztatót terhelő bejelentési, nyilvántartási, járulékmegállapítási, bevallási és járuléklevonási kötelezettségeket illetően	13	0	1	22413	39912	26	5416	10045	26	1923	26
Kamatjövedelem utáni adó megállapítása, levonása, megfizetése, és bevallása	0	0	0	10279	5502	10	2227	2553	10	0	10
Igazolás készítési kötelezettség biztosítottak részére személyes adataik nyilvántartásáról	0	0	0	2544	5157	26	462	1155	26	0	26

A foglalkoztatáshoz kapcsolódó adminisztráció összes költsége és terhe (Deloitte 2009-es adatfelvétel alapján, súlyozott)

O	Felelős Minisztérium (2009 év szerint)	Jogszabály	Adminisztratív kötelezettség neve	ATS mutató	Összes érintett vállalat admin költség / év (Mrd Ft)	Összes érintett vállalat admin teher / év (Mrd Ft)	Deloitte tehercsökkenési javaslata [%]
	Pénzügyminisztérium	1995. évi CXVII. 46. §, 47. § (8), 48. §; 1997. évi LXXX. 50. § (3;5)	Adóelőleg levonása, megfizetése, bevallása	625	115338	28834	0%
	Pénzügyminisztérium	1997. évi LXXX. törvény. a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról...; 2003. évi XCII. törvény az adózás rendjéről	Munkáltatók adminisztratív kötelezettségei a foglalkoztatót terhelő bejelentési, nyilvántartási, járulékmegállapítási, bevallási és járuléklevonási kötelezettségeket illetően	786	114061	28515	30%
	Pénzügyminisztérium	1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról	Munkáltatói adómegállapításra irányuló nyilatkozat	625	82206	20552	100%
0	Pénzügyminisztérium	1997. évi LXXX. törvény. a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról...	Munkáltatói igazolás kiadásának kötelezettsége a tárgyévben/évben általa megfizetett, levont járulékokról valamint az év során fennálló biztosítási időtartamról	786	76949	19237	50%
2	Szociális és Munkügyi Minisztérium	AM: 1997. évi LXXIV. törvény az alkalmi munkavállalói könyvvél történő foglalkoztatásról és az ahhoz kapcsolódó közterhek egyszerűsített befizetéséről	Nyilvántartási kötelezettség alkalmi munkavállaló adatairól	648	36046	18023	40%

RESZKETŐ PETRA – SCHARLE ÁGOTA – VÁRADI BALÁZS
A foglalkoztatással kapcsolatos adminisztratív terhek
Magyarországon

6	Egészségügyi Minisztérium	1997. évi LXXXIII. Tv.	Folyósított gyás, gyed, táppénz megszűnését követően nyújtott adatszolgáltatás	786	35940	8985	0%
1	Szociális és Munkaügyi Minisztérium	AM: 1997. évi LXXIV. törvény az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatásról és az ahhoz kapcsolódó közterhek egyszerűsített befizetéséről	Adatrögzítés az alkalmi munkavállalói könyvben	648	15075	7537	0%
4	Egészségügyi Minisztérium	217/1997. (XII.1) kormányrendelet	Foglalkoztatói igazolás gyás, gyed, táppénz, baleseti táppénzigény-bejelentésre	490	13942	3485	100%
6	Pénzügyminisztérium	1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról	Vállalkozói személyi jövedelemadó bevallási kötelezettsége, megállapítása	625	13033	3258	40%
7	Pénzügyminisztérium	1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról	Természetbeni juttatás utáni adó megfizetése és bevallása	625	10247	5123	30%
8	Pénzügyminisztérium	1997. évi LXXX. törvény. a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről	Felszámított késedelmi pótlék, önellenőrzési pótlék bevallása és megfizetése	786	9628	4814	0%
3	Pénzügyminisztérium	1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról	Osztalékból és osztalékelőlegből származó jövedelme után fizetendő adó bevallása, megfizetése	625	7352	3676	0%
4	Pénzügyminisztérium	1997. évi LXXXI. törvény a társadalombiztosítási nyugellátásról	Foglalkoztató nyilvántartási lapról készített jegyzékkészítési kötelezettsége	456	6485	1621	100%
5	Pénzügyminisztérium	1997. évi LXXX. törvény. a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről	Igazolás készítési kötelezettség biztosítottak részére személyes adataik nyilvántartásáról	786	6253	1563	100%

A JÖVŐ MUNKAHELYEIÉRT II/A kötet
Adalékok egy magyarfoglalkoztatáspolitikai stratégiához
Összefoglalás és háttér tanulmányok

8	Egészségügyi Minisztérium	217/1997. (XII.1) kormányrendelet	Elszámolás a pénzbeli ellátásokról, baleseti táppénzről, továbbá a kifizetőhelyet megillető egyszázalékos mértékű költségterítés összegéről	786	6109	3055	0%
0	Pénzügyminisztérium	1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról	Cégautó magáncélú használatából származó jövedelem (Természetbeni juttatás utáni adó megfizetése és bevallása)	625	4567	2283	0%
7	Pénzügyminisztérium	1997. évi LXXX. törvény. a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről	Járulék bevallása és megfizetése – táppénz-hozzájárulás feltüntetésének kötelezettsége	786	2611	1306	0%
03	Pénzügyminisztérium	1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról	A le nem vont adóelőleg összegéről adatszolgáltatás az állami adóhatóság részére	625	71	36	40%
48	Pénzügyminisztérium	1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról	Kamatjövedelem utáni adó megállapítása, levonása, megfizetése és bevallása	625	1	0	0%

Interjúvázlat

Időpont:	Helyszín:
Részvevők:	
Készítette:	

Bevezetés

Projekt ismertetése röviden

BI bemutatása röviden

Adminisztratív kötelezettség (AK) és adminisztratív teher (AT) definíció
(amennyiben szükséges)

*** **

Mi most a pozíciója?

Az alábbi listából melyik adminisztratív kötelezettségre volt közvetlen vagy közvetett befolyása? (Pl. statisztikai adatgyűjtést a KSH dönti el, de OSAP-on keresztül egy PM vezető is befolyásolhatja.) *Lásd lista külön lapon!*

Az előírást magát (törvényt, rendeletet), vagy a végrehajtását (eljárásrend, monitoring, ellenőrzés gyakorisága, büntetés kiszabása) tudta inkább befolyásolni?

Hány olyan nagyobb esetre emlékszik, amikor a változtatás következtében változott az admin. kötelezettség (nem szándékolt AT)?

Hány olyan nagyobb esetre emlékszik, amikor *explicit* az AT miatt változtattak jogszabályon/ előíráson (szándékolt AT)?

Vegyük ezek közül a legjelentősebbet (először a nem szándékolt AT-t):

Mi volt a változás lényege?

Mi volt az előzménye?

Hogyan készítették elő? Melyik szervezeti egység volt a motorja? Milyen körben egyeztettek?

sikerült-e elérni a célt a változtatással? Volt utána erről valamilyen vizsgálat? Milyen? Mit mutatott?

Volt-e egyéb, nem tervezett hatása? Szabályalkotó intézményre (feladatokra,

munkamennyiségre, bevételekre, kiadásokra)? Végrehajtó intézményre? Érintettekre? Másra?

Vegyük most egy olyan változtatást, ami talán nem annyira jelentős, de tipikusnak mondható (nem szándékolt AT)! *Lásd fentebbi rész kérdések!*

Vegyük ezek közül a legjelentősebbet (szándékolt AT-t)! *Lásd fentebbi rész kérdések!*

Vegyük most egy olyan változtatást, ami talán nem annyira jelentős, de tipikusnak mondható (szándékolt AB)! *Lásd fentebbi rész kérdések!*

Az érintett szabályozási területen melyik kormányzati /más szereplőnek mekkora a hatása az admin. teher alakulására? *Jelölje, hogy inkább a kötelezettséget rögzítő szabályra (sz), vagy annak a tényleges számonkérésére (vrh) hat ! Jelölje 1–5 skálán (1 – lényegében nincs; ...; 5 – akár egymaga is végig tud vinni egy változtatást). Lásd táblázat 1. külön lapon.*

Ha a minisztérium hatása jelentős (3–5), a tárcán belül melyik szervezeti egységnek van nagyobb befolyása? (Pl. miniszteri kabinet, jogi főosztály, illetékes szakmai főosztály? Miért?)

Az alábbi listából melyiket gondolja, hogy 1) valamennyire igaz /volt ilyen 2) hatással lehetett az admin. teher alakulására az elmúlt 5 évben. *Jelölje 1–3 skálán (1 – nem; 2 – lehet; 3 – biztos). Lásd táblázat 2. külön lapon.*

1. táblázat. Az alábbi listából melyik adminisztratív kötelezettségre volt közvetlen vagy közvetett befolyása?

Foglalkoztatáshoz kapcsolódó tranzakció/funkció	Adminisztrációs kötelezettség
Biztosítások (nyugdíj, eü, mnélküliség)	járulékbevallás és fizetés, időtartam (kezdet, vég) bejelentése, kérésre igazolások utólag
Adók és más (pl szakképzési) járulékok	járulék bevallás és fizetés (alkalmi munka másképp)
Munkavállalói járandóságok (adókedvezmény, táppénz, gyed)	kiszámítása, nyilvántartása, kiutalása
Természetbeni juttatások (autó, telefon, cafetéria)	igénybevétel nyilvántartása, adóztatása
Bértámogatások és rehabilitációs járulék	jogosultak nyilvántartása (tartós mnélküli, rokkant)
Csalás megelőzése, lefűlése	előre bejelentett, papíralapú vagy helyszíni ellenőrzés, munkaidő/jelenlét/szabadság nyilvántartása
Munkáltatói igazolások	más állami ügyletekhez (szociális segély, gyerek utáni tám, stb, másik mhely)
Munkabiztonság	hatósági engedélyek, üzemorvos, alkalmasság vizsgálata, nyilvántartása, helyszíni ellenőrzés, oktatás (tűzvédelem, stb)
Szakképzettségi előírások	egyes munkakörökre (mérnök, orvos, tanár, stb): képzettség / továbbképzés dokumentálása
Munkavállalói jogok	szerveződés, szakszervezet, túlóra, hétvége, mkörülmények, diszkrimináció, akadálymentesség
Statisztikai adatszolgáltatás	KSH intézményi statisztika, ill. FH bértarifa-felvétel

2. táblázat. Az érintett szabályozási területen melyik kormányzati /más szereplőnek mekkora a hatása az adminisztratív teher alakulására?

Jelölje 1-5 skálán, hogy megítélése szerint inkább a kötelezettséget rögzítő szabályra (sz), vagy annak a tényleges számonkérésére (vrh) van inkább a hivatkozott szereplőnek hatása? (1- lényegében nincs hatása; ... 5- akár egymaga is végig tud vinni egy változtatást)

Szabályozó minisztérium, államtitkár (munkaügy, eü, szociális)									
Költségvetésért felelős tárca, államtitkár (pm)									
Kormányközi koordinációért felelős tárca, államtitkár (meh)									
Végrehajtó intézmény (pl. ONYF, OEP, NAV, ÁNTSZ, OMMF)									
Állami /uniós támogatást osztó szervezet (NFÜ, OFA, FH)									
Munkaügyi bíróság									
OÉT									
Gazdaságilag érdekelt szereplők (IT cég, közjegyző, OKJ stb)									

3. táblázat. Az alábbi listából mely tényezőket gondolja, hogy A) valamennyire igaz /volt ilyen, B) hatással lehetett az adminisztratív teher alakulására az elmúlt 5 évben?

Jelölje 1–3 skálán (1 – nem; 2 – lehet; 3 – biztos)!

	A) előfordul			B) hatott rá		
	1	2	3	1	2	3
EU-jogharmonizáció						
Hatóságok között esetleges az együttműködés, infoátadás						
Gazdaság-fehértő kampányok						
Vezető növelni akarta az intézménye befolyását, presztizsét						
Váratlanul csökkent az állami bevétel / megnőtt a kiadás						
Nagy közfigyelmet keltő munkahelyi baleset						
Nagy közfigyelmet keltő visszaélés/csalási botrány (kiskapu)						
Intézménynek nincs elég ideje/szakértője						
Intézmény nem érdekelt az admin teher csökkentésében						
Ha már úgyis hozzá kell nyúlni, a szakjogászok más hibákat is szeretnek kijavítani („egy füst alatt”)						
Nem készült hatásvizsgálat, emiatt többször kellett korrigálni a szabályt						
Több állami hatóság, szervezet is közvetlenül érintett az adott terület szabályozásában (3 vagy több hatóság)						
A szabályozó szerv tisztségviselői legális bevételekhez jutnak a változó szabályok értelmezéséből						
A végrehajtó szerv						

tisztviselői illegális bevételek jutnak a szabályok alkalmazásából vagy éppen elmulasztásából						
Adatvédelmi aggályok merültek fel a szabály módosításakor						
Az intézmény saját bevételei növelésére kényszerült						
Javultak az informatikai feltételek						
A jogalkotók/alkalmazók sosem dolgoztak a versenyszférában						
AZ OÉT-ben csak a nagyvállalatok képviseltetik magukat						
Más, és pedig:						

SZABÓ-MORVAI ÁGNES

A FOGLALKOZTATÁS ADMINISZTRATÍV TERHEI

ADATELEMZÉS

TARTALOMJEGYZÉK

1. A KUTATÁS CÉLJA.....	252
2. A KUTATÁS ELMÉLETI KERETEI, HIPOTÉZISEK.....	254
2.1. Elméleti keret	254
2.2. Adatgyűjtési módszertan.....	255
2.3. A vizsgált minta bemutatása	256
3. EREDMÉNYEK	258
ÖSSZEFOGLALÁS	266
HIVATKOZÁSOK.....	267
MELLÉKLET: REGRESSZIÓK EREDMÉNYEI	268
MELLÉKLET	290

1. A KUTATÁS CÉLJA

Kutatásunkban a foglalkoztatás adminisztratív költségeinek percepcióját vizsgáljuk. Az adminisztratív költségek jelentős részét teszik ki a vállalatok munkaerő-kiigazítási költségeinek, így fontos szerepet játszanak abban, hogy a cégek munkaerő-kereslete milyen mértékben igazodik termékpiaci helyzetük alakulásához. Minél szorosabban és rugalmasabban képesek a vállalatok az alkalmazott munkaerőt igényeikhez igazítani, annál költséghatékonyabb lesz működésük, és annál rugalmasabban tudják a fogyasztói igényeket kielégíteni, ezáltal termékeik versenyképesebbek lesznek. Azon cégek esetében, amelyeknél maga az ügyvezető látja el az adminisztratív tevékenységet, az adminisztrációra fordított idő a produktív munkára, menedzsmentre fordítható időt csökkenti.

Az adminisztratív költségek vizsgálata nem csupán a cégek szempontjából fontos, hanem a hazai munkavállalók számára is lényeges kérdés. A hazai munkapiac európai viszonylatban hátrányos helyzetben van, az alacsony aktivitási ráta alacsony foglalkoztatottsággal párosul. Kutatásunk a leghátrányosabban érintett munkavállalói csoportok közül a kisgyermekes nők és az 50 éven felüliek, valamint a fogyatékkal élők helyzetét érinti leginkább. Ezen csoportok munkavállalását nagymértékben megkönnyítené, ha Magyarországon gyakoribb lenne az atipikus foglalkoztatás. Az atipikus foglalkoztatási formák elterjedésének egyik legnagyobb akadálya, ha magasak a foglalkoztatás fix költségei. Ilyen fix költségek például a munkaerő-felvétel vagy a betanítás költségei, a munkaruha biztosítása. A fix költségek nem elhanyagolható része az adminisztrációs költségek csoportja. Hazai szakértők véleménye szerint az atipikus foglalkoztatási formák alacsony elterjedtségének egyik fő oka lehet, hogy a jól bevált és napi gyakorlatban bevett teljes munkaidős foglalkoztatáshoz képest minden eltérés utánajárást, többlet adminisztrációt igényel, amelyet a munkáltatók nem hajlandók vállalni.

Adminisztrációs költségnek tekintjük mindazon idő és anyagi ráfordítást, amelyet valamilyen, állam által előírt jogszabálynak való megfelelés céljából tesz a vállalat, de ezen túl nem jár közvetlen haszonnal a cég számára. Az adminisztratív költségek leginkább azon kis- és középvállalkozások esetében lehetnek korlátozó erejűek, amelyek nem rendelkeznek adminisztratív személyzettel, nincs belső humán erőforrás osztályuk, amely megfelelő szakmai felkészültség és gyakorlat birtokában könnyedén és alacsony fajlagos költséggel képes a foglalkoztatással járó adminisztrációt elvégezni. A kisebb cégeknél jellemzően a cégtulajdonos, jobb esetben egy adminisztratív munkatárs végzi a foglalkoztatással járó adminisztrációt

Kutatásunk célja annak felmérése, hogy a hazai mikro, kis-és középvállalkozásoknál milyen mértékben korlátozzák a foglalkoztatással kapcsolatban felmerülő adminisztratív kötelezettségek az új munkatársak felvételét, illetve a rugalmas, atipikus foglalkoztatási formák szabad, a cég pillanatnyi igényeit kielégítő alkalmazását. Az utóbbi években számos kutatás született az egyes adminisztratív költségek nagyságáról. Arról is születtek kutatások, hogy általánosságban az adminisztratív költségeket mennyire érzik a piaci szereplők korlátozó erejűnek. A jelen kutatás e kettő ötvözetét jelenti, vagyis azt méri fel, hogy a cégvezetők mennyire érzik terhesnek, zavarónak az egyes konkrét adminisztratív teendőket. Egy alacsony

költséggel járó, de szubjektíve nagyon zavarónak érzett adminisztratív kötelezettség ugyanis esetenként jobban korlátozhatja a foglalkoztatás bővülését és rugalmasabbá válását, mint egy magasabb költségű, de kevésbé zavaró adminisztráció. A szubjektív érzet tágabb fogalom, mint az objektív költség, mivel egyszerre, súlyozva fejezi ki az adott adminisztratív teendő pénz- és időkölségét, illetve azt, ha feleslegesnek vagy túlbonyolítottnak találják a kötelezettséget.

A felmérés során 300 mikro-, kis és középvállalkozás ügyvezetőjét kérdezzük a munkaerő-felvétel, a foglalkoztatás, szabadságot és járulékfizetés, valamint a munkaerő elbocsájtás adminisztratív teendőivel kapcsolatban leggyakrabban felmerülő adminisztratív feladatokról, a különböző szerződési és munkavállalói típusokhoz kapcsolódó adminisztrációs terhek nagyságáról.

A kérdőívben nevesített adminisztratív tevékenységekkel kapcsolatban szakértőket is megkérdezzük azok valós és becsült költség-, valamint időigényéről, így lehetőségünk lesz összevetni azok cégvezetőik által érzékelt, illetve tényleges mértékét. Az összevetésből többek között arra is választ kaphatunk, hogy az adminisztratív kötelezettségek teljesítése kapcsán mely tényezők zavarhatják leginkább a gazdaság szereplőit.

A kutatás eredményeképpen javaslatokat fogalmazzunk meg a gazdaságpolitika számára azzal kapcsolatban, hogy mely pontokon lenne érdemes a cégek adminisztratív kötelezettségeit enyhíteni a foglalkoztatás növelése érdekében.

2. A KUTATÁS ELMÉLETI KERETEI, HIPOTÉZISEK

2.1. Elméleti keret

A hazai adminisztratív költségeket illetően több mérési adat is rendelkezésre áll, ezek azt mutatják, hogy Magyarországon magasak és korlátozó erejűek az adminisztratív költségek. A 2005-ben készült Kox-jelentés alapján a vizsgált uniós tagországok közül hazánkban a legmagasabb, 6,8%-os az adminisztratív terhek nagysága a GDP-hez viszonyítva. Egy még frissebb mérés szerint az adminisztratív költségek mértéke akár a GDP 10%-ánál is magasabb lehet hazánkban. (Deloitte [2010]) Az objektív költségbeclés mellett az is lényeges, hogy maguk a gazdasági szereplők hogyan ítélik meg az adminisztratív költségek nagyságát. Mike és Szalai [2009] szerint a vállalkozásokat sújtó adminisztratív terhek még az adóterheknél is jobban hátráltatják tevékenységüket. 2009-ben a megkérdezett kisvállalkozók a harmadik legfontosabb hátráltató tényezőként említették az adminisztrációs terhelést. (Szirmai és Szerb [2009]) A GVI 2007-es felmérése szintén azt az eredményt mutatja, hogy a vállalkozások számára az adminisztratív terhek jelentik a növekedés egyik legnagyobb gátját. (Tóth és Papp [2007])

A hazai adminisztratív költségek között jelentősek a foglalkoztatás adminisztratív költségei. A Deloitte [2010] felmérés alapján a húsz legnagyobb költséggel járó adminisztratív kötelezettségtípus közül hat a foglalkoztatáshoz kötődik, ezek összegükben a felsorolt húsz kötelezettségnek több mint 20%-át teszik ki. (Ld. 1. táblázat.)

2. táblázat. Foglalkoztatáshoz kapcsolódó adminisztratív kötelezettségek, és becsült költségük

Adminisztratív kötelezettség neve	Adminisztratív teher (Mrd Ft)
Munkáltatók adminisztratív kötelezettségei a foglalkoztatót terhelő bejelentési, nyilvántartási, járulék-megállapítási, bevallási és járuléklevonási kötelezettségeket illetően	28,5
Munkáltatói adó megállapítására irányuló nyilatkozat	20,6
Munkáltatói igazolás kiadásának kötelezettsége a tárgyhónapban, illetve a tárgyévben általa megfizetett, levont járulékokról valamint az év során fennálló biztosítási idő	19,2
Nyilvántartási kötelezettség alkalmi munkavállaló adatairól	18,0
Folyósított gyás, gyed, táppénz megszűnését követően nyújtott adatszolgáltatás	9,0
Adatrögzítés az alkalmi munkavállalói könyvben	7,5
Összesen	102,8

Deloitte [2010]

A közgazdasági szakirodalomban igen kevés tanulmány lelhető fel, amely az adminisztrációs költségek foglalkoztatási hatását vizsgálja. Egyes kutatások (pl. *Nijzen* [2003]) szerint a magas adminisztratív költségek csökkentik a foglalkoztatást. Ugyanakkor más tanulmányok mérései alapján (pl. *Tang és Verweij* [2004]) az adminisztrációs költségek jelentős csökkentése sem eredményezne foglalkoztatás-növekedést az EU tagországaiban.

A foglalkoztatást nem csupán mennyiségileg, hanem minőségileg is érinthetik az adminisztrációs terhek. Ha magas a foglalkoztatással járó adminisztrációs teher, az a foglalkoztatás kiszervezését eredményezheti (*Davis-Blake és Uzzi* [1993]), ami Magyarországon tipikusan a vállalkozói szerződések vagy a feketemunka alkalmazását jelentheti.

2.2. Adatgyűjtési módszertan

Általános rész	
A kutatás főbb témakörei	A HÉTFA Kutatóintézet felmérést kíván végezni a célcsoport körében a következő témákban: <ul style="list-style-type: none"> - vállalkozások közti együttműködés - vállalkozói értékek - foglalkoztatás adminisztratív terhei, nehézségei - pályázati lehetőségekről való tájékozottság, pályázási attitűdök az Új Széchenyi Terv fényében
Célcsoport	5–49 főt foglalkoztató mikro- és kisvállalatok országosan, kivéve a mezőgazdasági tevékenységet végző szervezeteket, kiemelt földrajzi terület Zalaegerszeg Legalább 5000 fős lélekszámú városokban működő vállalkozások
Célszemély	A vállalkozások tulajdonosa, ügyvezetője
Módszertan	Telefonos előszervezés: célszemély megkeresése, időpont egyeztetés Kvantitatív, személyes adatfelvétel
Mintavétel módszere	Rétegzett mintavétel; a minta összeállításánál a következő rétegző szempontokat vettük figyelembe: <ul style="list-style-type: none"> - létszám szerint 2 kategória: 5–9 fős, ill. 10–49 fős vállalkozások - földrajzi terület szerint: 7 város (Budapest, Zalaegerszeg, Debrecen, Szekszárd, Szeged, Miskolc, Dunaújváros), amelyek jól képviselik Közép-Magyarországot, a keleti és nyugati országrészeket, valamint a gazdaságilag fejlettebb és kevésbé fejlett övezeteket - ágazat: ipar, kereskedelem, szolgáltatás
Alapsokaság nagysága	A kutatásba bevont településeken összesen 25,5 ezer cég tartozik az alapsokaságba.
Alapsokaság összetétele	Az alapsokaság összetétele a fenti változók szerint a következőképpen alakul a KSH Cégléptétele alapján: <ul style="list-style-type: none"> - létszám szerint: 56% 5–9 fős vállalatok, 44% 10–49 fős vállalatok - terület: 82% Budapest, 18% vidéki városok - ágazat: 24% ipar, 29% kereskedelem, 46% szolgáltatás
Kérdőív hossz	kb. 50 perc
Mintanagyság	320 interjú (+/-2%)
Javasolt minta összetétel	<ul style="list-style-type: none"> - létszám szerint: 160 mikro és 160 kisvállalati interjú - terület: 100 interjú Budapesten, 220 interjú a vidéki városokban (30-40 interjú / város) - ágazat: kb. egyforma eloszlás a három ágazat között
Időterv	<ul style="list-style-type: none"> - Személyes kérdőíves megkérdezés – 2011. április 18-tól május 6-ig - Rögzítés, tisztítás, súlyozott adatbázis előállítása – 2011. május 13-ig
Output	- spss adatfájl

2.3. A vizsgált minta bemutatása

A vizsgált mintában szereplő vállalatok legfontosabb jellemzőit az alábbi táblázatok mutatják be.

3. táblázat. A vállalatok árbevétel (millió Ft) és létszám szerinti megoszlása

	5-9 fő	10-49 fő
< 100 M	69	30
100M – 500 M	36	72
500M<	38	55

Az adminisztratív terhek szempontjából fontos tényező, hogy a vállalkozásnak van-e külső megbízott könyvelője, vagy belsőleg oldja meg a könyveléssel járó feladatokat. Ugyanis sok esetben a könyvelési és egyéb, foglalkoztatáshoz kapcsolódó adminisztrációs feladatokat ugyanaz végzi. Vagyis, ha a cég belsőleg oldja meg a könyvelést, nagyobb valószínűséggel szembesül a többi adminisztrációs kötelezettséggel is.

4. táblázat. A könyvelést a cég belsőleg oldja meg, kiszervezéssel, vagy részben belsőleg, részben kiszervezéssel? Az adatokat árbevétel kategóriákra bontva adjuk meg darabszámban, illetve zárójelben a sor %-ában.

	Kizárólag cégen belül	Kizárólag kiszervezéssel	Részben cégen belül, részben kiszervezéssel
< 100 M	13 (13.13%)	83 (83.84%)	3 (3.03%)
100M – 500 M	25 (23.15%)	69 (63.89%)	14 (12.96%)
500M<	23 (24.73%)	65 (69.89%)	5 (5.38%)

A táblázatból kitűnik, hogy a kisebb cégek nagyobb arányban szervezik ki a könyvelést, míg a nagyobb cégeknél a belsőleg megoldott könyvelés nagyobb arányú. Ezzel összhangban áll, hogy a több embert (10-49 főt) foglalkoztató cégek között kétszer annyian vannak, amelyek belsőleg oldják meg a könyvelést: arányuk eléri a 26,75%-ot a nagy létszámú cégek között.

5. táblázat. A könyvelést a cég belsőleg oldja meg, kiszervezéssel, vagy részben belsőleg, részben kiszervezéssel? Az adatokat ágazatokra bontva adjuk meg darabszámban, illetve zárójelben a sor %-ában.

	Kizárólag cégen belül	Kizárólag kiszervezéssel	Részben cégen belül, részben kiszervezéssel
Ipar	13 (14.77%)	68 (77.27%)	7 (7.95%)
Kereskedelem	17 (17.89%)	74 (77.89%)	4 (4.21%)
Szolgáltatás	31 (26.50%)	75 (64.10%)	11 (9.40%)

Azt látjuk, hogy a szolgáltató cégek sokkal nagyobb hányada oldja meg cégen belül a könyvelést, mint az ipari vagy a kereskedelmi cégek.

A cégek vizsgálata mellett fontos, hogy a megkérdezett cégvezető milyen tulajdonságokkal bír, és hogy ezek a tulajdonságok befolyásolják-e számottevően az adminisztrációval kapcsolatos benyomásait. Ugyanis a vizsgált mikro és kisvállalatok túlnyomó részében jellemzően a cégvezetőnek közvetlen beleszólása van a munkaerő-felvétellel kapcsolatos ügyekbe. Emiatt két összefüggést vizsgálunk. Egyrészt, hogy a foglalkoztatással kapcsolatos adminisztráció milyen hatással van a foglalkoztatás mértékére. Másrészt, hogy a cégvezető, akinek nagy beleszólása van a foglalkoztatási döntésekbe, hogyan érzékeli az adminisztráció szintjét.

A megkérdezett cégvezetők 36%-a középfokú végzettségű, a többiek felsőfokú végzettséggel rendelkeznek. A cégvezetők kor és nem szerinti megoszlását táblázatba foglaltuk.

6. táblázat. A megkérdezett cégvezetők kor és nem szerinti megoszlása

	Nő	Férfi
<20	1	0
20-30	1	1
30-40	16	29
40-50	27	43
50-60	30	86
60<	9	57

A válaszadók 23%-a kevesebb, mint 10 éve vállalkozó, 21%-uk több mint 20 évvel ezelőtt lett vállalkozó. 83%-uk egyben a cég tulajdonosa is. 37%-uk állítása szerint a papírmunka nagy részét ők intézik a cégnél. A kisebb cégek esetében ez az arány 41%, a nagyobb cégek esetében 30%. Ez azért lényeges, mert ha a cégvezető intézi a papírmunkát, akkor jobban meg tudja ítélni annak hatásait a válaszadás során, másrészt az adminisztrációs terhek annál nagyobb hatással

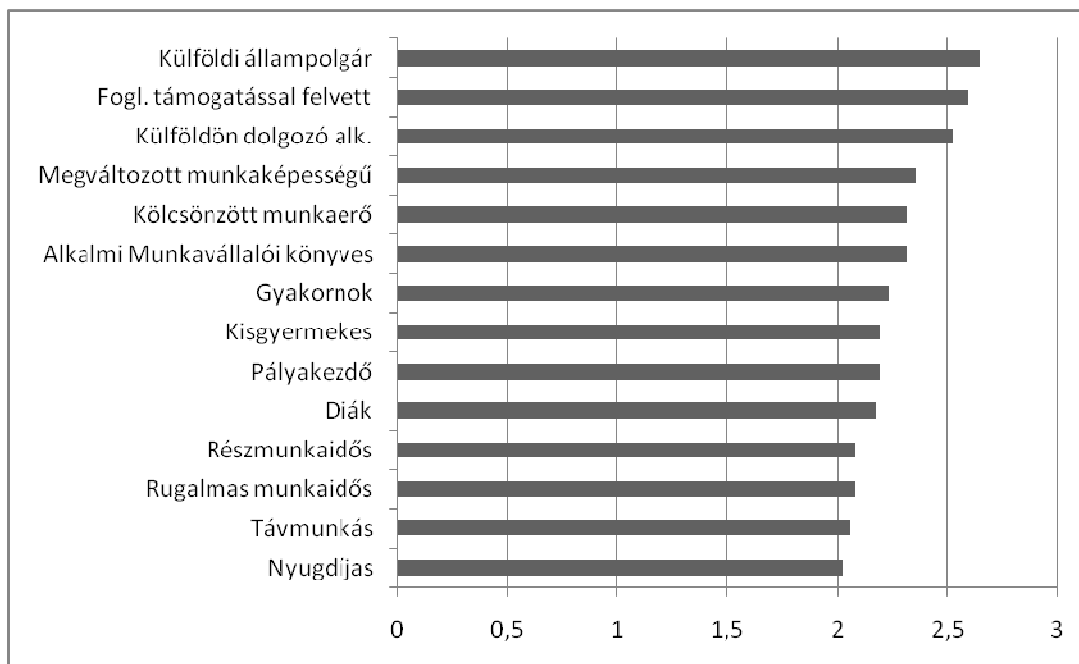
3. EREDMÉNYEK

Ebben a fejezetben az összegyűjtött adatok segítségével ökonometriai modelleket alkalmazva megvizsgálunk 16 hipotézist. A regressziós táblázatokat az 1. Melléklet táblázatai tartalmazzák, a részletes futtatási eredmények a Függelékben találhatóak. A regressziókba bevont változókat modellszelekció során válogattuk ki, így a regressziók esetében a lehető legpontosabb illesztést értük el a változók számával korrigálva (a változók bevonása az igazított R-négyzet értékek alapján történt). A hipotézisek után zárójelben közöljük a regresszió számát, illetve a releváns változót, amely alapján a hipotézist vizsgáltuk. A regressziók változóinak pontos leírása a 2. Mellékletben szerepel.

1. *A részmunkaidős és más atipikus foglalkoztatás adminisztrációs terheit magasabbnak ítélik meg a vállalatok a teljes munkaidős, határozatlan idejű foglalkoztatáshoz képest.*

Ez igaz, minden típus esetében többnek ítélték a terheket a megkérdezettek. A részmunkaidős, a rugalmas munkaidős, a távmunka és a nyugdíjas foglalkoztatása esetében ugyanakkor alig magasabbnak ítélték az adminisztrációt a rendes foglalkoztatáshoz képest.

3. *ábra.* Jelölje meg, hogy az alábbi munkavállalói csoportok esetében milyennek ítéli az egy főre jutó, foglalkoztatáshoz kapcsolódó adminisztrációs terheket egy átlagos, teljes munkaidős, határozatlan idejű szerződéssel foglalkoztatott alkalmazotthoz képest. (1= Kevesebb; 2= Ugyanannyi; 3= Több; 4= Sokkal több)



2. *Az adminisztratív terhek nagyobb problémát jelentenek azoknak a cégeknek, amelyek a könyvelést belsőleg oldják. (Reg1 - konykiszl)*

Ezt a hipotézist elvethetjük, hiszen éppen az ellenkezőjére következtethetünk az adatokból. Minél nagyobb mértékben szervezi ki egy cég a könyvelését, annál nagyobb nehézséget okoznak számára a foglalkoztatással kapcsolatos adminisztratív terhek általában. Erre például az lehet a magyarázat, hogy a cégek egyébként is akkor szervezik ki az adminisztrációt, ha a nagyobb gondot jelent neki, például nincs erre alkalmas adminisztratív személyzetük. Azonban a külső könyvelő alkalmazása esetén is akad számos olyan adminisztratív teendő, amit a cégen belül kell ellátni. Így ezek relatíve nagyobb terhet okoznak a cégvezetőnek – aki sok esetben maga végzi ezeket a feladatokat. Ezt támasztja alá az is, hogy a külső könyvelőt alkalmazó cégek 40%-ánál a cégvezető maga intézi a megmaradó papírmunkát, vagyis nincs erre a feladatra felvett külön személyzet. Azoknál a cégeknél, ahol belsőleg oldják meg a könyvelést, az adminisztrációs munkát cégző cégvezetők aránya csupán 24%.

7. táblázat. A könyvelést a cég belsőleg oldja meg, kiszervezéssel, vagy részben belsőleg, részben kiszervezéssel? / A cégnél a papírmunka, adminisztráció legnagyobb részét ki intézi?

	Adminisztratív munkatárs	Cégvezető
Kizárólag cégen belül	45	14
Részben cégen belül, részben kiszervezéssel	16	5
Kizárólag kiszervezéssel	127	87

3. *Az adminisztratív terhek nagyobb problémát jelentenek azoknak a cégeknek, amelyeknél az ügyvezető maga végzi az adminisztrációt. (Reg1 – pmun)*

Annak, hogy az ügyvezető maga végzi-e az adminisztrációs munka nagy részét, nincsen kimutatható hatása arra, hogy mennyire okoznak nehézséget ezek a feladatok a cég számára.

4. *Az adminisztratív terhek nagyobb problémát jelentenek az alacsonyabb létszámú cégeknek. (Reg1a – letszam)*

Nem függ a cégben foglalkoztatottak létszámától, hogy a foglalkoztatásukkal kapcsolatos adminisztratív terhek mekkora nehézséget okoznak a cégnek. Az eredmény meglepő, ugyanakkor meg kell jegyeznünk, hogy a létszám mérésére kétféle létszám-kategória áll rendelkezésünkre: 5–9, illetve 10–49 fős kategória, ami igen nagy mérési hibát hordoz magában. Így elképzelhető, hogy az eredmény csupán azt tükrözi, hogy ekkora mérési hibával nehéz összefüggést feltárni.

5. *Az adminisztratív terhek nagyobb problémát jelentenek azoknak a cégeknek, amelyek alacsonyabb árbevétellel rendelkeznek. (Reg1 – larb; Reg1b – arbev)*

Az árbevétel hatását kétféleképpen is vizsgáljuk. A létszámhoz viszonyított, illetve a sima 2009. évi nettó árbevétel hatását nézzük, de egyik sem mutat szignifikáns összefüggést azzal, hogy a cég számára nehézséget okoznak-e a foglalkoztatással kapcsolatos adminisztratív kötelezettségek. Így a hipotézist elvetjük.

6. *A teljes munkaidős alkalmazás esetében az adminisztrációs terhek a foglalkoztatást nem, csupán a legális foglalkoztatást szűkítik.*

7. táblázat. A következő táblázatot vizsgáljuk meg:

	Igen	Nem
Ismer a környezetében olyan céget, amely azért nem vett fel újabb alkalmazottat legálisan, mert túlzottnak találta az ezzel járó adminisztratív kötelezettségeket, papírmunkát?	13%	87%
Tud olyanról, hogy az ilyen esetekben feketén oldják meg a foglalkoztatást?	0,5%	99,5%

A válaszok alapján a foglalkoztatással kapcsolatos adminisztrációs terhek a foglalkoztatást némileg csökkentik, azonban a feketefoglalkoztatásra gyakorlatilag nincsen hatásuk. Vagyis a hipotézist elvetjük.

A feketefoglalkoztatást nagy valószínűséggel inkább az adóterhek nagysága befolyásolja. Ráadásul valakit feketén foglalkoztatni viszonylag nagymértékű „adminisztrációs kötelezettséggel” jár, hiszen a fekete bért valahonnan ki kell gazdálkodni, második könyvelést kell vezetni, vagy más módokon kell ügyeskedni, így az improduktív tevékenységgel töltött idő nagy valószínűséggel nem, csupán a foglalkoztatás költsége (fizetendő adó) csökken.

7. *Azon cégek esetében, amelyeknél nincsen atipikus foglalkoztatás, magasabbnak ítélik az adminisztratív foglalkoztatással járó terheket, mint azon cégeknél, amelyeknél már van atipikus foglalkoztatás. (Reg1c – atip)*

Az atipikus munka jelenlétének nincs hatása az érzékelt adminisztratív terhek nagyságára.

8. *Minél több alkalmazott van egy adott szerződéstípusban, annál kevesebb az egy főre jutó adminisztrációs teher az adott szerződéstípusra vonatkozóan. (Reg3A-M – S_...)*

A cégvezetőket arra kértük, hogy 14-féle atipikus foglalkoztatási formával kapcsolatban adják meg, mekkora az adott formában foglalkoztatottak aránya a teljes statisztikai létszámban (foglalkoztatási arány), illetve, hogy a foglalkoztatási forma a rendes foglalkoztatáshoz képest mennyi adminisztrációval jár (relatív adminisztráció).

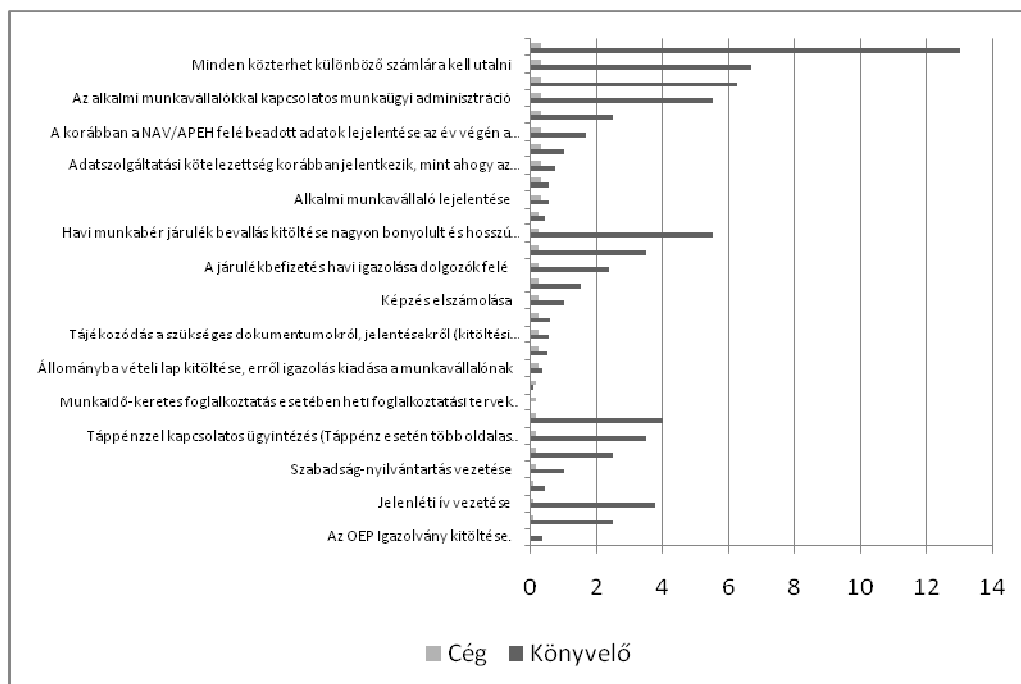
A diákmunka, részmunkaidős, alkalmi munkavállalói könyves foglalkoztatás és a külföldi állampolgár foglalkoztatása esetében negatív az összefüggés, vagyis minél több részmunkaidős alkalmazott van a cégnél, a cégvezető szerint annál kisebb a részmunkaidős foglalkoztatással járó adminisztráció.

A távmunka, kölcsönzött munkaerő, a gyakornokok, a megváltozott munkaképességű, kisgyermekes, nyugdíjas, foglalkoztatási támogatással felvett alkalmazottak foglalkoztatása, az alkalmi munkavállalói könyves és a rugalmas munkaidős foglalkoztatás és a külföldön dolgozó alkalmazott esetében nem lehet összefüggést kimutatni az adminisztráció szintje és az atipikus foglalkoztatás mértéke közt.

9. *Nem feltétlenül áll arányban az egyes adminisztrációs kötelezettségek pénzbeli és időbeli költsége, és annak mértéke, hogy mennyire találják őket zavarónak.*

A cégektől megkérdeztük, mekkora nehézséget okoznak a különböző, foglalkoztatással kapcsolatos adminisztratív kötelezettségek. Ugyanezekről az adminisztratív kötelezettségekről szakértői kérdőív keretében könyvelőket is megkérdeztünk. Arra kértük őket, adjanak becslést arra vonatkozóan, hogy egy adott kötelezettség mennyi időt vesz igénybe. A munkaerő-felvétellel és -elbocsájtással kapcsolatos kötelezettségek esetében óra/fő, a foglalkoztatással és adófizetéssel kapcsolatos kötelezettségek esetében óra/fő/év volt a mértékegység. A könyvelők által megadott időbecslést úgy tekintjük, mint ami kifejezi a kötelezettségek objektív időbeli költségét. A pénzköltséget a könyvelő óradíjával felszorozva kapjuk, ám ez nem módosít jelentősen a sorrenden, ha a könyvelők díjazása hasonló. Az alábbi diagramban a cégek válaszai szerint rendeztük sorba az adminisztratív kötelezettségeket.

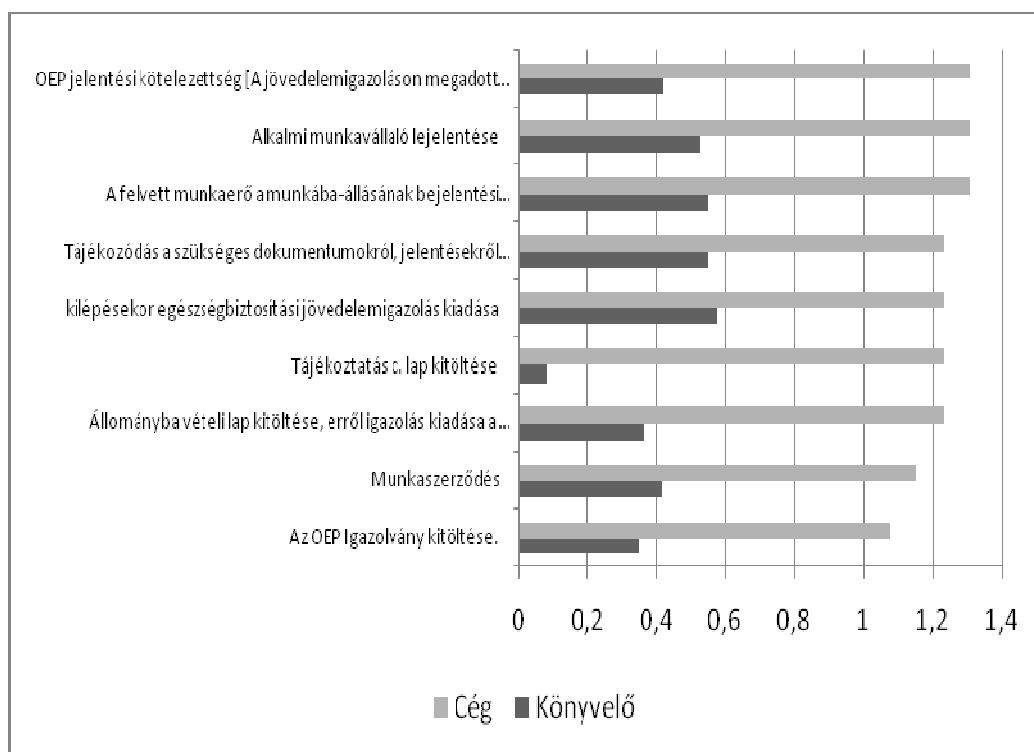
4. ábra. A foglalkoztatás adminisztratív kötelezettségei mekkora nehézséget okoznak a vállalkozás számára?



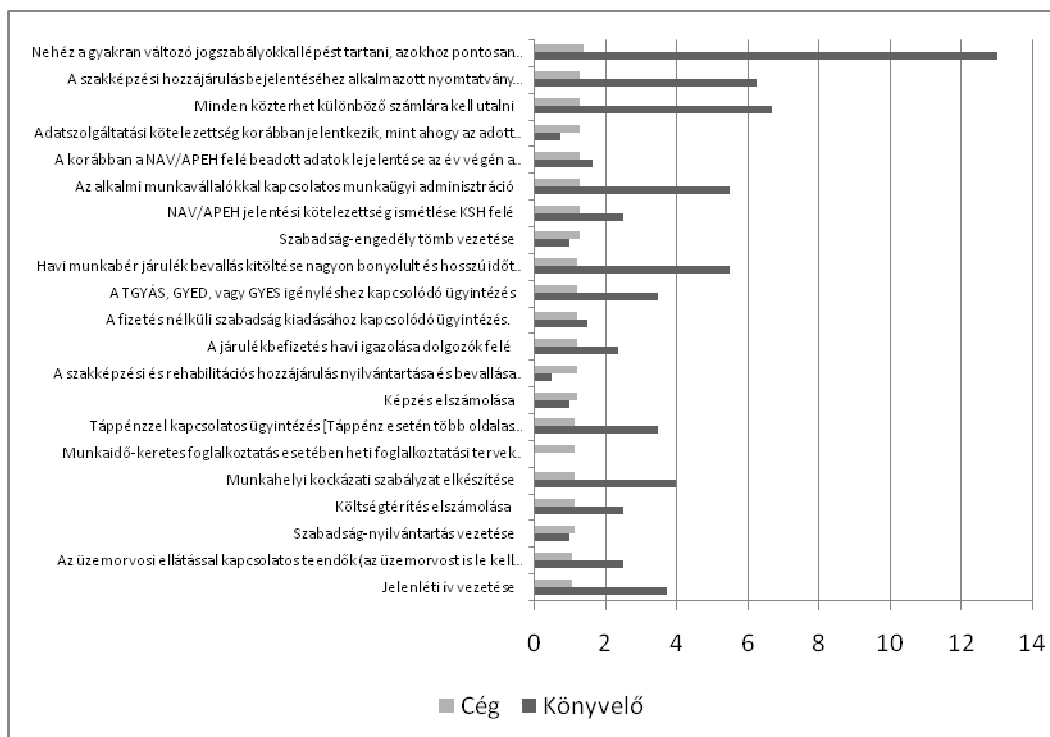
A diagram azt mutatja, hogy az objektív és a szubjektív módon érzékelt adminisztratív nehézségek, illetve költségek nem feltétlenül függenek össze. A könyvelők és cégek válaszai közötti korreláció 0,299, ami gyöngye egyezést mutat. A legmegterhelőbb kötelezettségekkel kapcsolatban ugyanakkor megegyezik a cégek és a könyvelők véleménye. A legtöbb időt veszi el és a legkomolyabb nehézséget az okozza, hogy lépést kell tartani a gyakran változó adójogszabályokkal. Ezt a kötelezettséget azoknak kellett értékelniük, akik cégen belül végzik el a könyvelési feladatokat. A válaszoló cégek fele számára okoz valamilyen szintű nehézséget lépést tartani a jogszabályokkal, 40%-uk számára közepes vagy komoly nehézséget okoz ez a feladat. A második legkomolyabb nehézséget az okozza, hogy minden különböző közterhet különböző számlára kell utalni. A megkérdezett cégek 20%-ának okoz ez valamilyen szintű nehézséget.

Az egyszeri, illetve az évente felmerülő kötelezettségeket szétbontva szintén megvizsgáltuk a könyvelők és a cégek válaszai közötti összefüggést.

5. ábra. A foglalkoztatás adminisztratív kötelezettségei mekkora nehézséget okoznak a vállalkozás számára? (egyszeri kötelezettségek munkavállaló alkalmazása vagy elbocsájtása esetén)



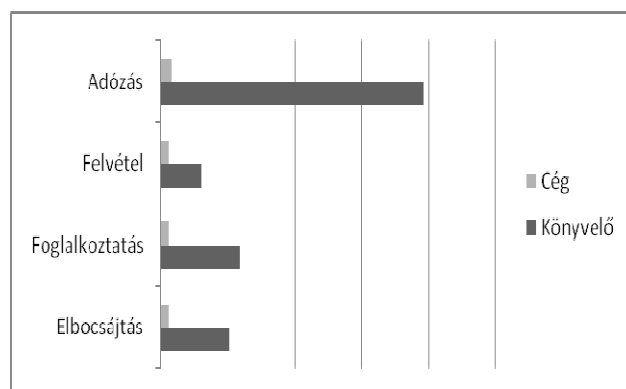
6. ábra. A foglalkoztatás adminisztratív kötelezettségei mekkora nehézséget okoznak a vállalkozás számára? (évente felmerülő kötelezettségek)



A fenti két diagram alapján nem változott a cégek és a könyvelők által érzékelt nehézségek kapcsolatának szorossága. Az egyszeri kötelezettségek (alkalmazott felvétele, illetve elbocsájtása) esetében 0,31, a minden évben felmerülő kötelezettségek esetében 0,38 a korreláció értéke. Ezek az értékek némileg magasabbak, mint az előző számításban, de még így is viszonylag gyöngye a kimutatott összefüggés.

Végül, az utolsó diagram az átlagok átlagát mutatja. Az adózással kapcsolatos adminisztratív terheket nem csupán a cégek, de a könyvelők is a leg súlyosabbnak ítélik. A cégek számára a legkevesebb nehézséget az elbocsájtás, a könyvelők számára a legtöbb időráfordítást a munkaerő-felvétel jelent.

7. ábra. A foglalkoztatás adminisztratív kötelezettségei mekkora nehézséget okoznak a vállalkozás számára?



A bemutatott diagramok és a mért korrelációk alapján a hipotézist elfogadjuk.

10. Azon cégeknél, amelyek általában kevésbé találják zavarónak az adminisztratív kötelezettségeket, magasabb a foglalkoztatás. (Reg2 – atlneh)

A foglalkoztatás szintje (létszám kategória) nincs szignifikáns kapcsolatban azzal, hogy az adminisztrációs kötelezettségeket mennyire találják zavarónak a vállalatok.

11. Azon cégeknél, amelyek általában kevésbé találják zavarónak az adminisztratív kötelezettségeket, magasabb az atipikus foglalkoztatás mértéke. (Reg3 – atlneh)

Az atipikus foglalkoztatás általános szintje nem függ az adminisztrációs terhek nagyságától.

12. Azon ügyvezetők, akik úgy vélik, hogy az államnak nagyobb szabadságot kellene adnia a vállalatok számára, általában zavaróbbnak érzik az adminisztratív terheket. (Reg1 – szabads)

Az adatok elemzése alátámasztja a hipotézist. Minél inkább úgy véli egy cégvezető, hogy az állam nagyobb szabadságot kellene biztosítson a vállalatoknak, annál inkább úgy véli, hogy a foglalkoztatás adminisztratív terhei nehézséget okoznak a cég számára.

13. Az erősebb vállalkozói készségekkel rendelkező (kreatívabb, kevésbé biztonságra törekvő, új tevékenységeket, szabad döntést kedvelő) ügyvezetők általában zavaróbbnak ítélik meg az adminisztratív tevékenységeket. (Reg1 – F_...)

Az itt felsorolt tényezők közül egyedül a szabad döntés mutatkozott olyan tényezőnek, amely hatással van az érzékelt adminisztratív kötelezettségek nagyságára. Minél inkább kedveli a szabad döntés lehetőségét a cégvezető, annál inkább érzi úgy, hogy a foglalkoztatás adminisztratív terhei nehézséget okoznak a cég számára.

14. A felvétel adminisztratív költségei magasabbak, mint az elbocsájtás adminisztratív költségei.

A könyvelők és a cégvezetők eltérően látják ezt a kérdést. Az 5. ábráról leolvasható, hogy míg a cégek valamivel nagyobb nehézségként élik meg a munkaerő-felvételhez kapcsolódó adminisztratív kötelezettségek teljesítését, addig a könyvelők becslése szerint az elbocsájtással járó adminisztratív teendők elvégzése hosszabb időt vesz igénybe.

15. Az adminisztratív költségeket azok a cégek érzékelik magasabbnak, amelyek ugyanakkora létszámhoz alacsonyabb árbevételel rendelkeznek. (Reg1 – larb)

A létszám/árbevétel mutató nem mutat szignifikáns összefüggést az adminisztratív terhek érzékelt nagyságával.

16. Azon cégeknél, ahol zavaróbbnak ítélik meg az adminisztratív terheket, magasabb arányú a munkaerő-kölcsönzés, illetve az alkalmi munkavállalói könyves foglalkoztatás. (Reg4 – atlneh); (Reg5 – atlneh)

Az adatok alapján a hipotézist elvetjük. Azok a cégek, amelyek vezetői úgy ítélik meg, hogy a foglalkoztatási adminisztráció nagyobb nehézséget okoz a cégüknek, kisebb arányban foglalkoztatnak alkalmi munkavállalói könyves alkalmazottat.

Az érzékelt adminisztráció szintje nincs szignifikáns hatással a munkaerő-kölcsönzés mértékére.

A fentebb megfogalmazott hipotéziseken túl, a mellékletben bemutatott regressziók alapján további összefüggéseket állapíthatunk meg.

- Az ipari és a kereskedelmi vállalatokhoz képest a szolgáltatással foglalkozók lényegesen zavaróbbnak találják a foglalkoztatás adminisztratív terheit.
- Minél több ideje vállalkozó egy válaszadó, átlagosan annál zavaróbbnak érzi az adminisztrációt.
- Ha a cégnek van külföldi tulajdonosa, akkor a cégvezetőt sokkal jobban zavarják az adminisztrációs feladatok. Ennek magyarázata lehet a külföldi tulajdonos által a cégvezetőnek diktált erős teljesítménykényszer.
- Minél inkább úgy véli egy cégvezető, hogy a verseny jó dolog, annál zavaróbbnak érzi az adminisztrációs terheket.
- A cég előző éves eszközarányos megtérülése pozitív kapcsolatban van azzal, hogy mennyire gondolja zavarónak az adminisztrációs terheket az ügyvezető. Ugyanakkor a likviditási ráta negatív kapcsolatban van vele.

ÖSSZEFOGLALÁS

Összefoglalva az előző fejezetben bemutatott hipotézisek vizsgálatát és a regressziók eredményeit, az alábbi következtetéseket vonhatjuk le a vizsgálatból.

Az adminisztrációs terhekről részletesen

A rendes foglalkoztatáshoz képest az atipikus foglalkoztatási formákhoz kapcsolódó adminisztráció általában magasabb a megkérdezett cégvezetők szerint. Különösen igaz ez a külföldi állampolgár, foglalkoztatási támogatással felvett és a külföldön (is) dolgozó alkalmazott foglalkoztatása esetében. A részmunkaidő, a rugalmas munkaidő, a távmunka és a nyugdíjas foglalkoztatása esetében ugyanakkor alig magasabbnak ítélték az adminisztrációt a rendes foglalkoztatáshoz képest.

A diákmunka, részmunkaidős, alkalmi munkavállalói könyves foglalkoztatás, és a külföldi állampolgár foglalkoztatása esetében negatív az összefüggés, vagyis minél több részmunkaidős alkalmazott van a cégnél, annál kisebb a részmunkaidős foglalkoztatással járó adminisztráció a cégvezető szerint.

A cégvezetők és a könyvelők is azt tartják a legnagyobb problémának, hogy nehéz a gyakran változó jogszabályokkal lépést tartani. A válaszadó cégvezetők 40%-a számára ez valamilyen szintű nehézséget okoz.

Az egyes adminisztratív kötelezettségek által okozott nehézségek megítélése csak nagyon gyenge összefüggést mutat a cégvezetők és a könyvelők válaszait összehasonlítva. A válaszok korrelációja gyenge, mindössze 0,29. Ez azt jelenti, hogy a szubjektív érzet (cégvezetők válasza) és a szakértői becslés (könyvelői becslés arra vonatkozóan, hogy a tevékenység mennyi időt vesz igénybe) nem feltétlenül egyezik. Az adminisztrációs terhek szubjektív érzékelését az is mutatja, hogy szoros összefüggésben áll az adminisztrációs kötelezettségek által okozott nehézségek megítélése és a válaszadó szabadság iránti vágyakozása, illetve az a véleménye, hogy az állam mekkora szabadságot kell, hogy adjon a cégeknek. Ez azért nagyon lényeges megállapítás, mert az adminisztratív terhek közül nem azok vannak hatással a cégvezetők döntéseire, amelyeket a szakértők problémásnak gondolhatnak, hanem amelyeket maguk a cégvezetők éreznek terhesnek. Vagyis az adminisztratív terhek átalakításakor a szabályozónak érdemes mindig az érintettek, végső felhasználók véleményét (is) figyelembe venni.

Az adminisztrációs terhekről általában

A foglalkoztatás adminisztratív terhei általában nagyobb problémát jelentenek azoknak a cégvezetőknek, amelyek külső könyvelőt alkalmaznak, és nincs belső adminisztratív kapacitásuk, tehát a fennmaradó adminisztrációt nekik kell elvégezni.

Foglalkoztatás vs. adminisztráció

A cégvezetők által érzékelt adminisztráció kismértékben csökkenti a foglalkoztatás mértékét, a megkérdezettek 13%-a tud olyan esetről, amikor a túlzott adminisztratív kötelezettségek miatt nem vettek fel újabb embert. Ugyanakkor a válaszadók közül csupán egy volt, aki tudott olyan esetről, amikor az adminisztrációs kötelezettségek miatt inkább feketén foglalkoztattak valakit. Ezt azzal magyarázhatjuk, hogy valakit feketén foglalkoztatni viszonylag nagymértékű „adminisztrációs kötelezettséggel” jár, hiszen a fekete bért valahonnan ki kell gazdálkodni, második könyvelést kell vezetni, vagy más módokon kell ügyeskedni, így az improduktív tevékenységgel töltött idő nagy valószínűséggel nem, csupán a foglalkoztatás költsége (fizetendő adó) csökken.

HIVATKOZÁSOK

- DAVIS-BLAKE, ALISON – BRIAN, UZZI [1993]: Determinants of Employment Externalization: A Study of Temporary Workers and Independent Contractors.
- Deloitte [2010]: Áttekintő vizsgálat az államigazgatási szabályozásból fakadó vállalkozói adminisztratív terhek teljes köréről, illetve egyes fókuszterületekkel kapcsolatosan részletes felmérések elkészítése. Deloitte Zrt.
- MIKE KÁROLY – SZALAI ÁKOS [2010]: Jelentés a magyarországi kapitalizmus állapotáról 2009. Közjó és Kapitalizmus Intézet. Letölthető: <http://kozjoeskapitalizmus.hu/files/KozjoEsKapitalizmusJelentes2009.pdf> (Letöltés ideje: 2011. 04. 12.)
- NIJSEN [2003]: Dancing with the Octopus. (Summary)
Letölthető: <http://www.entrepreneurship-sme.eu/pdf-ez/S200305.pdf> (Letöltés ideje: 2011. 04. 12.)
- SZIRMAI PÉTER – SZERB LÁSZLÓ [2009]: A kkv-k növekedése empirikus megközelítésben. BCE Kisvállalkozás-fejlesztési központ.
Letölthető: <http://nfgm.gov.hu/data/cms2008325/kkv.zip> (Letöltés ideje: 2011. 04. 12.)
- TANG, PAUL – GERARD VERWEIJ (2004): Reducing the administrative burden in the European Union. CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis.
- TÓTH ISTVÁN JÁNOS – PAPP GERGŐ (2007): KKV Körkép – 2007. április. MKIK Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézet.
Letölthető: http://www.gvi.hu/data/research/kkv_korkep_072.pdf (Letöltés ideje: 2011. 04. 12.)

MELLÉKLET: REGRESSZIÓK EREDMÉNYEI

Reg1

Linear regression

Number of obs = 54

F(29, 24) = 162.71

Prob > F = 0.0000

R-squared = 0.9328

Root MSE = .23116

	Coef.	Robust Std. Err	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
atlneh						
ker	-0.02137	0.166379	-0.13	0.899	-.3647617	.3220177
szolg	0.532595	0.170726	3.12	0.005	.1802343	.884955
vallev	0.040367	0.011883	3.4	0.002	.015842	.0648923
kultul	0.84344	0.295831	2.85	0.009	.2328757	1.454004
verseny	0.096418	0.046872	2.06	0.051	-.0003211	.1931564
bevnov_jov	0.108463	0.06434	1.69	0.105	-.0243284	.2412544
bevnov_mult	0.078711	0.051345	1.53	0.138	-.0272601	.1846816
tul	0.192608	0.174584	1.1	0.281	-.1677168	.552932
uzlt	-0.08615	0.157806	-0.55	0.59	-.411846	.2395452
pmun	0.127999	0.168681	0.76	0.455	-.2201418	.4761398
tamfogl	-0.40525	0.29944	-1.35	0.189	-1.023267	.2127594
larb	-0.00026	0.002435	-0.11	0.916	-.0052854	.0047653
konykisz1	0.128879	0.062858	2.05	0.051	-.0008538	.2586118
paly	0.101895	0.060284	1.69	0.104	-.0225257	.226316
vallhagy	0.124497	0.083177	1.5	0.147	-.0471722	.2961652
vallkedv	-0.22721	0.152478	-1.49	0.149	-.541909	.0874908
szabads	-0.14426	0.028369	-5.09	0	-.28853	
F_kr	-0.03043	0.055973	-0.54	0.592	-.1459541	.0850895
F_biztons	-0.00404	0.004151	-0.97	0.341	-.0126029	.0045321
F_ujdolgo	-0.10817	0.075057	-1.44	0.162	-.2630842	.0467371
F_szabads	0.240849	0.067135	3.59	0.001	.1022888	.3794085
Sik_en	-0.31736	0.187533	-1.69	0.104	-.7044078	.0696888
Sik_pvall	0.054569	0.206288	0.26	0.794	-.3711887	.4803256
Sik_pen	0.177717	0.148608	1.2	0.243	-.1289952	.4844297
ffi	-0.02449	0.195431	-0.13	0.901	-.4278439	.3788545
veg	0.168352	0.175283	0.96	0.346	-.1934143	.5301175
P_ist_09	0.00514	0.014349	0.36	0.723	-.0244741	.0347539
P_roa_09	0.617728	0.336674	1.83	0.079	-.0771328	1.312588
P_prl_09	-0.15968	0.085675	-1.86	0.075	-.3365064	.0171444
_cons	-0.47706	1.064473	-0.45	0.658	-2.674025	1.719902

Adjusted R-squared = .8516622

Reg1A

Linear regression

Number of obs = 54

F(31, 22) = 109.78

Prob > F = 0.0000

R-squared = 0.9339

Root MSE = .23944

	Robust				[95% Conf. Interval]	
atlnéh	Coef.	Std. Err	t	P> t		
letszam	0.036235	0.190192	0.19	0.851	-.3581994	.4306683
ker	0.025116	0.251694	0.1	0.921	-.4968653	.5470978
atipfogl	0.020241	0.028317	0.71	0.482	-.0384855	.0789679
szolg	0.573957	0.282651	2.03	0.055	-.0122259	1.16014
vallev	0.042316	0.015696	2.7	0.013	.0097636	.0748683
kultul	0.864823	0.329056	2.63	0.015	.1824021	1.547244
verseny	0.095852	0.049381	1.94	0.065	-.0065572	.1982613
bevnov_jov	0.114838	0.071666	1.6	0.123	-.0337871	.2634639
bevnov_mult	0.074844	0.056829	1.32	0.201	-.0430113	.1926995
tul	0.244522	0.26654	0.92	0.369	-.3082477	.797291
uzlt	-0.09648	0.170993	-0.56	0.578	-.4510988	.2581379
pmun	0.102637	0.17031	0.6	0.553	-.2505643	.455838
tamfogl	-0.41912	0.323313	-1.3	0.208	-1.089629	.251393
larb	0.000365	0.002994	0.12	0.904	-.0058443	.0065745
konykisz1	0.129933	0.066279	1.96	0.063	-.0075214	.2673864
paly	0.088142	0.096668	0.91	0.372	-.1123358	.2886198
vallhagy	0.130699	0.086166	1.52	0.144	-.0479973	.3093952
vallkedv	-0.23654	0.162776	-1.45	0.16	-.5741142	.1010407
szabads	-0.15153	0.034816	-4.35	0	-.30306	
F_kr	-0.02257	0.067971	-0.33	0.743	-.1635283	.1183973
F_biztons	-0.00388	0.003807	-1.02	0.32	-.0117733	.0040182
F_ujdolgo	-0.09632	0.123819	-0.78	0.445	-.3531084	.1604603
F_szabads	0.251567	0.088792	2.83	0.01	.0674233	.4357114
Sik_en	-0.3297	0.27465	-1.2	0.243	-.8992916	.2398859
Sik_pvall	0.071496	0.249222	0.29	0.777	-.4453589	.5883502
Sik_pen	0.196317	0.179521	1.09	0.286	-.1759862	.5686209
ffi	-0.01295	0.195221	-0.07	0.948	-.4178134	.3919152
veg	0.159224	0.186933	0.85	0.404	-.2284504	.546899
P_ist_09	0.0065	0.015851	0.41	0.686	-.0263739	.039373
P_roa_09	0.624778	0.392786	1.59	0.126	-.1898098	1.439366
P_prl_09	-0.17564	0.127482	-1.38	0.182	-.440022	.0887424
_cons	-0.76915	1.026166	-0.75	0.461	-2.89729	1.358987

Adjusted R-squared = .840847

Reg1B

Linear regression

Number of obs = 54

F(31, 22) = 123.09

Prob > F = 0.0000

R-squared = 0.9346

Root MSE = .23823

	Robust				[95% Conf. Interval]	
atlnéh	Coef.	Std. Err	t	P> t		
arbev	-0.00031	0.000476	-0.65	0.521	-.0012983	.0006775
ker	-0.02362	0.203186	-0.12	0.909	-.4450003	.3977621
atipfogl	0.027582	0.030009	0.92	0.368	-.0346522	.089816
szolg	0.531505	0.191402	2.78	0.011	.1345613	.9284478
vallev	0.043344	0.01361	3.18	0.004	.0151192	.0715685
kultul	0.878488	0.317161	2.77	0.011	.2207371	1.536239
verseny	0.108718	0.047517	2.29	0.032	.0101732	.2072626
bevnov_jov	0.120899	0.074036	1.63	0.117	-.0326418	.274439
bevnov_mult	0.05614	0.061066	0.92	0.368	-.0705028	.1827825
tul	0.082873	0.302547	0.27	0.787	-.5445698	.7103161
uzlt	-0.12376	0.153195	-0.81	0.428	-.4414666	.1939492
pmun	0.114445	0.177954	0.64	0.527	-.254609	.4834995
tamfogl	-0.43631	0.316834	-1.38	0.182	-1.093384	.2207626
larb	0.003135	0.005824	0.54	0.596	-.0089425	.0152126
konykisz1	0.112216	0.066695	1.68	0.107	-.0261003	.2505332
paly	0.13375	0.087709	1.52	0.142	-.0481469	.315646
vallhagy	0.10953	0.08677	1.26	0.22	-.0704204	.2894809
vallkedv	-0.23044	0.16031	-1.44	0.165	-.5629012	.1020255
szabads	-0.15136	0.028565	-5.3	0	-.30272	
F_kr	-0.02298	0.063418	-0.36	0.721	-.1544981	.1085447
F_biztons	-0.00445	0.004286	-1.04	0.311	-.0133347	.0044431
F_ujdolgo	-0.12687	0.085297	-1.49	0.151	-.3037681	.0500202
F_szabads	0.238637	0.074128	3.22	0.004	.0849044	.3923696
Sik_en	-0.23069	0.217328	-1.06	0.3	-.6813988	.2200215
Sik_pvall	0.024489	0.227354	0.11	0.915	-.4470139	.4959909
Sik_pen	0.202582	0.158615	1.28	0.215	-.126365	.5315287
ffi	0.014001	0.205533	0.07	0.946	-.4122476	.4402493
veg	0.1133	0.225005	0.5	0.62	-.3533313	.5799318
P_ist_09	0.002535	0.014173	0.18	0.86	-.0268591	.0319283
P_roa_09	0.564945	0.344363	1.64	0.115	-.1492193	1.27911
P_prl_09	-0.13339	0.111338	-1.2	0.244	-.3642926	.0975088
_cons	-0.39228	1.271496	-0.31	0.761	-3.029205	2.244639

Adjusted R-squared = .8424413

Reg1C

Linear regression

Number of obs = 131

F(29, 101) = 5.43

Prob > F = 0.0000

R-squared = 0.5275

Root MSE = .41116

	Robust				[95% Conf. Interval]	
atlnéh	Coef.	Std. Err	t	P> t		
atip	0.130629	0.111857	1.17	0.246	-.0912648	.3525235
ker	-0.16813	0.137099	-1.23	0.223	-.4400974	.1038357
szolg	0.00035	0.164733	0	0.998	-.3264355	.3271357
vallev	0.025168	0.008851	2.84	0.005	.0076096	.0427258
kultul	0.110916	0.213133	0.52	0.604	-.311883	.533715
verseny	0.1218	0.03006	4.05	0	.0621687	.1814308
bevnov_jov	-0.10425	0.153486	-0.68	0.499	-.408729	.2002209
bevnov_mult	0.08555	0.040522	2.11	0.037	.0051648	.1659357
tul	-0.03096	0.088671	-0.35	0.728	-.2068614	.1449368
uzlt	-0.09748	0.101074	-0.96	0.337	-.2979799	.1030259
pmun	0.245019	0.114351	2.14	0.035	.0181783	.4718598
larb	-0.00042	0.001983	-0.21	0.834	-.0043517	.0035167
konykisz1	0.14531	0.062068	2.34	0.021	.0221843	.2684363
paly	0.113567	0.053934	2.11	0.038	.0065757	.2205574
vallhagy	0.054775	0.055495	0.99	0.326	-.0553123	.1648624
vallkedv	0.016683	0.075768	0.22	0.826	-.1336208	.1669868
szabads	-0.02754	0.027709	-0.99	0.323	-.0825071	.0274259
F_kr	-0.00921	0.003036	-3.03	0.003	-0.01841	
F_biztons	-0.01017	0.006114	-1.66	0.099	-.0222999	.0019559
F_ujdolgo	0.030691	0.035767	0.86	0.393	-.0402622	.1016436
F_szabads	0.195925	0.061561	3.18	0.002	.0738051	.318044
Sik_en	-0.02203	0.113484	-0.19	0.846	-.2471505	.203091
Sik_pvall	-0.01856	0.10505	-0.18	0.86	-.2269514	.1898313
Sik_pen	-0.02914	0.104009	-0.28	0.78	-.2354693	.1771827
ffi	0.372802	0.163665	2.28	0.025	.0481346	.6974695
veg	0.016088	0.093934	0.17	0.864	-.1702522	.2024288
P_ist_09	0.008652	0.005347	1.62	0.109	-.0019544	.0192583
P_roa_09	0.044161	0.016141	2.74	0.007	.0121405	.0761807
P_prl_09	-0.00811	0.014606	-0.56	0.58	-.0370847	.0208639
_cons	-1.18541	0.870555	-1.36	0.176	-2.912352	.5415404

Adjusted R-squared = .3918776

Reg2

Linear regression

Number of obs = 54

F(30, 23) = 38.39

Prob > F = 0.0000

R-squared = 0.8288

Root MSE = .31533

	Robust				[95% Conf. Interval]	
letszam	Coef.	Std. Err	t	P> t		
atlneh	0.057295	0.335992	0.17	0.866	-.6377576	.7523479
ker	-0.57901	0.287459	-2.01	0.056	-1.173667	.0156407
szolg	-0.70124	0.317914	-2.21	0.038	-1.40248	
vallev	-0.02806	0.021573	-1.3	0.206	-.0726865	.0165677
kultul	-0.17995	0.43855	-0.41	0.685	-1.087156	.7272637
verseny	0.004522	0.084351	0.05	0.958	-.1699703	.1790149
bevnov_jov	-0.11317	0.098518	-1.15	0.262	-.3169665	.0906349
bevnov_mult	-0.08478	0.079373	-1.07	0.297	-.2489805	.0794123
tul	-0.88551	0.279963	-3.16	0.004	-1.77102	
uzlt	-0.19255	0.16975	-1.13	0.268	-.5437028	.1586073
pmun	0.426114	0.217399	1.96	0.062	-.0236102	.8758376
tamfogl	0.108595	0.343564	0.32	0.755	-.6021213	.8193107
larb	-0.00433	0.003711	-1.17	0.255	-.0120057	.0033482
konykisz1	-0.08027	0.150789	-0.53	0.6	-.3922033	.2316572
paly	0.283002	0.090278	3.13	0.005	.0962469	.4697566
vallhagy	-0.03325	0.123285	-0.27	0.79	-.2882845	.2217841
vallkedv	0.066901	0.214814	0.31	0.758	-.3774759	.511277
szabads	0.099178	0.063111	1.57	0.13	-.0313764	.2297316
F_kr	0.087569	0.118105	0.74	0.466	-.1567491	.3318873
F_biztons	-0.00584	0.006065	-0.96	0.346	-.0183851	.0067058
F_ujdolgo	-0.33329	0.154472	-2.16	0.042	-.66657	
F_szabads	-0.22887	0.137182	-1.67	0.109	-.5126485	.0549146
Sik_en	0.701927	0.245892	2.85	0.009	.1932596	1.210594
Sik_pvall	-0.4703	0.331351	-1.42	0.169	-1.155748	.2151559
Sik_pen	-0.25548	0.222006	-1.15	0.262	-.714732	.2037757
ffi	0.017935	0.294476	0.06	0.952	-.591236	.6271058
veg	0.006371	0.202817	0.03	0.975	-.4131873	.4259296
P_ist_09	-0.02233	0.013565	-1.65	0.113	-.050393	.0057292
P_roa_09	-0.63376	0.390263	-1.62	0.118	-1.441081	.1735603
P_prl_09	0.505684	0.184795	2.74	0.012	.1234058	.8879619
_cons	3.629166	1.528692	2.37	0.026	.4668261	6.791505

Adjusted R-squared = .6055693

Reg3

Linear regression

Number of obs = 54

F(30, 23) = 26.48

Prob > F = 0.0000

R-squared = 0.6633

Root MSE = 1.404

	Robust					
atipfogl	Coef.	Std. Err	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
atlneh	0.712585	1.157093	0.62	0.544	-1.681045	3.106214
ker	-1.24278	1.35519	-0.92	0.369	-4.046204	1.560643
szolg	-1.2223	0.971782	-1.26	0.221	-3.232586	.7879811
vallev	-0.07895	0.090164	-0.88	0.39	-.2654707	.1075651
kultul	-1.42182	1.984071	-0.72	0.481	-5.526186	2.68254
verseny	-0.05875	0.22659	-0.26	0.798	-.5274842	.4099903
bevnov_jov	-0.2008	0.582573	-0.34	0.733	-1.405947	1.004339
bevnov_mult	0.278645	0.235726	1.18	0.249	-.208992	.7662811
tul	-1.1366	0.891491	-1.27	0.215	-2.980787	.7075942
uzlt	0.925261	0.742531	1.25	0.225	-.6107805	2.461303
pmun	0.385857	1.064081	0.36	0.72	-1.815364	2.587077
tamfogl	0.820875	1.445714	0.57	0.576	-2.169812	3.811563
larb	-0.02293	0.015496	-1.48	0.153	-.0549803	.0091297
konykisz1	-0.0134	0.432816	-0.03	0.976	-.9087503	.8819449
paly	0.089792	0.414406	0.22	0.83	-.7674715	.9470564
vallhagy	-0.34839	0.4358	-0.8	0.432	-1.249911	.553131
vallkedv	0.526274	0.837366	0.63	0.536	-1.20595	2.258497
szabads	0.299108	0.322808	0.93	0.364	-.3686713	.9668871
F_kr	-0.52061	0.459376	-1.13	0.269	-1.470899	.4296866
F_biztons	0.005943	0.013584	0.44	0.666	-.0221579	.0340446
F_ujdolgo	0.099392	0.598769	0.17	0.87	-1.139256	1.33804
F_szabads	-0.31617	0.530608	-0.6	0.557	-1.41382	.7814706
Sik_en	-0.38804	0.816357	-0.48	0.639	-2.076799	1.300727
Sik_pvall	-0.03886	1.24495	-0.03	0.975	-2.614237	2.536512
Sik_pen	-0.60645	1.175375	-0.52	0.611	-3.037898	1.825001
ffi	-0.58254	1.17002	-0.5	0.623	-3.002912	1.837831
veg	0.302289	0.675657	0.45	0.659	-1.095414	1.699992
P_ist_09	-0.03139	0.047543	-0.66	0.516	-.1297353	.066965
P_roa_09	0.282648	1.428429	0.2	0.845	-2.672283	3.237578
P_prl_09	0.013352	0.630883	0.02	0.983	-1.291728	1.318433
_cons	8.322663	5.496476	1.51	0.144	-3.047663	19.69299

Adjusted R-squared = .2240168

Reg3A

Linear regression

Number of obs = 45

F(20, 24) = 15.73

Prob > F = 0.0000

R-squared = 0.7835

Root MSE = .42346

	Robust				[95% Conf. Interval]	
A_gy	Coef.	Std. Err	t	P> t		
S_gy	0.02787	0.028984	0.96	0.346	-.03195	.0876893
ker	-0.13896	0.209261	-0.66	0.513	-.5708514	.2929336
letszam	0.155573	0.27664	0.56	0.579	-.4153841	.7265299
szolg	0.040764	0.443068	0.09	0.927	-.8736828	.9552104
bevnov_jov	-0.27869	0.480814	-0.58	0.568	-1.271039	.713665
bevnov_mult	0.15079	0.105506	1.43	0.166	-.0669649	.3685439
tul	0.165616	0.299268	0.55	0.585	-.4520422	.7832744
uzlt	0.175628	0.167259	1.05	0.304	-.1695783	.5208342
pmun	-0.31988	0.307312	-1.04	0.308	-.9541401	.3143828
larb	-0.00575	0.006213	-0.93	0.364	-.0185735	.0070726
konykisz1	0.227592	0.113592	2	0.057	-.0068506	.4620355
vallhagy	0.179236	0.0894	2	0.056	-.0052776	.3637489
vallkedv	0.019679	0.105022	0.19	0.853	-.1970768	.2364343
F_biztons	-0.01972	0.108468	-0.18	0.857	-.2435868	.2041468
F_ujdolgo	-0.02994	0.117863	-0.25	0.802	-.2731959	.2133194
Sik_en	-0.15523	0.205819	-0.75	0.458	-.5800218	.2695585
Sik_pvall	-0.0931	0.211458	-0.44	0.664	-.5295322	.3433254
veg	-0.13538	0.232524	-0.58	0.566	-.6152885	.3445246
P_ist_09	-0.03095	0.009068	-3.41	0.002	-.0619	
P_prl_09	0.074039	0.238217	0.31	0.759	-.4176163	.5656937
_cons	2.49603	1.454929	1.72	0.099	-.5067959	5.498856

Adjusted R-squared = .6030998

Reg3B

Linear regression

Number of obs = 47

F(20, 26) = 49.17

Prob > F = 0.0000

R-squared = 0.8032

Root MSE = .40339

	Robust				[95% Conf. Interval]	
A_d	Coef.	Std. Err	t	P> t		
S_d	-0.01269	0.005307	-2.39	0.024	-0.02539	
ker	0.232697	0.16824	1.38	0.178	-.1131254	.5785202
letszam	0.3208	0.155843	2.06	0.05	.0004608	.6411391
szolg	0.549579	0.20136	2.73	0.011	.1356771	.963481
bevnov_jov	0.4016	0.109835	3.66	0.001	.1758309	.6273698
bevnov_mult	0.017015	0.040177	0.42	0.675	-.0655705	.0996002
tul	0.506479	0.194914	2.6	0.015	.1058271	.9071305
uzlt	0.197619	0.124622	1.59	0.125	-.0585446	.4537835
pmun	-0.14869	0.252156	-0.59	0.56	-.6670061	.3696234
larb	-0.00676	0.005088	-1.33	0.196	-.0172157	.0036992
konykisz1	0.3425	0.090011	3.81	0.001	.1574789	.527521
vallhagy	0.239129	0.075471	3.17	0.004	.0839968	.394261
vallkedv	-0.00836	0.085354	-0.1	0.923	-.183808	.1670878
F_biztons	0.081092	0.079966	1.01	0.32	-.0832808	.2454647
F_ujdolgo	-0.07707	0.057209	-1.35	0.19	-.1946651	.0405236
Sik_en	-0.56555	0.185397	-3.05	0.005	-1.1311	
Sik_pvall	0.133748	0.189702	0.71	0.487	-.2561909	.523686
veg	-0.17452	0.178045	-0.98	0.336	-.5404928	.1914598
P_ist_09	-0.01494	0.007632	-1.96	0.061	-.030624	.0007534
P_prl_09	0.074871	0.136999	0.55	0.589	-.2067335	.3564763
_cons	1.907899	1.198196	1.59	0.123	-.5550281	4.370825

Adjusted R-squared = .6517882

Reg3D

Linear regression

Number of obs = 39

F(28, 9) = .

Prob > F = .

R-squared = 0.7776

Root MSE = .50249

	Coef.	Robust Std. Err	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
A_tav						
S_tav	(dropped)					
ker	-0.22042	0.381532	-0.58	0.578	-1.083506	.6426647
letszam	-0.1529	0.617927	-0.25	0.81	-1.550749	1.244947
szolg	-0.08988	0.798909	-0.11	0.913	-1.897141	1.717372
vallev	0.019224	0.042311	0.45	0.66	-.0764908	.1149395
kultul	-2.49521	1.404632	-1.78	0.109	-5.67271	.6822847
verseny	-0.09128	0.216738	-0.42	0.684	-.5815762	.3990123
bevnov_jov	-0.30163	0.462596	-0.65	0.531	-1.348096	.7448334
bevnov_mult	-0.12055	0.13299	-0.91	0.388	-.4213939	.1802934
tul	-0.10056	0.603917	-0.17	0.871	-1.466713	1.265595
uzlt	-0.19663	0.39341	-0.5	0.629	-1.086583	.6933275
pmun	0.875067	0.735956	1.19	0.265	-.7897803	2.539915
larb	-0.02006	0.012707	-1.58	0.149	-.0488078	.0086808
konykisz1	-0.19395	0.450921	-0.43	0.677	-1.214002	.8261074
paly	-0.03918	0.119367	-0.33	0.75	-.3092071	.2308457
vallhagy	-0.2234	0.163831	-1.36	0.206	-.5940138	.1472112
vallkedv	-0.30878	0.224394	-1.38	0.202	-.8163891	.1988388
szabads	0.065557	0.138377	0.47	0.647	-.2474737	.3785879
F_kr	0.44972	0.284726	1.58	0.149	-.1943749	1.093816
F_biztons	0.116883	0.230132	0.51	0.624	-.4037121	.6374772
F_ujdolgo	-0.3237	0.2638	-1.23	0.251	-.9204558	.2730576
F_szabads	-0.27448	0.226912	-1.21	0.257	-.7877894	.2388313
Sik_en	0.376235	0.540533	0.7	0.504	-.8465359	1.599006
Sik_pvall	-0.46196	0.809857	-0.57	0.582	-2.293984	1.370064
Sik_pen	0.356585	0.543803	0.66	0.528	-.8735834	1.586753
ffi	1.290677	0.912677	1.41	0.191	-.7739415	3.355296
veg	-0.83405	0.518086	-1.61	0.142	-2.006046	.3379392
P_ist_09	-0.01309	0.017976	-0.73	0.485	-.0537574	.0275715
P_roa_09	-0.5116	1.820529	-0.28	0.785	-4.629919	3.606725
P_prl_09	0.714758	0.483319	1.48	0.173	-.378585	1.8081
_cons	5.737414	4.15312	1.38	0.2	-3.657596	15.13242

Adjusted R-squared = .0611244

Reg3E

Linear regression

Number of obs = 27

F(24, 2) = 88.16

Prob > F = 0.0113

R-squared = 0.9755

Root MSE = .10919

	Robust				[95% Conf. Interval]	
A_re	Coef.	Std. Err	t	P> t		
S_re	-0.06513	0.013428	-4.85	0.04	-0.13027	
ker	2.846055	0.42325	6.72	0.021	1.024959	4.667151
letszam	-3.47786	0.777271	-4.47	0.046	-6.95573	
szolg	-1.3988	0.372535	-3.75	0.064	-3.001687	.2040933
vallev	0.147616	0.035389	4.17	0.053	-.0046517	.2998833
bevnov_jov	-2.14606	0.567172	-3.78	0.063	-4.586407	.2942792
bevnov_mult	-0.63939	0.125975	-5.08	0.037	-1.27878	
tul	1.768155	0.150851	11.72	0.007	1.119096	2.417215
uzlt	3.501001	0.605205	5.78	0.029	.8970125	6.104989
pmun	-1.06453	0.217136	-4.9	0.039	-2.12907	
tamfogl	-5.77797	0.967961	-5.97	0.027	-11.5559	
larb	-0.10593	0.021198	-5	0.038	-0.21186	
konykisz1	-0.35892	0.093106	-3.85	0.061	-.7595231	.0416827
paly	-0.88447	0.19774	-4.47	0.047	-1.76895	
vallhagy	-1.74684	0.328079	-5.32	0.034	-3.49368	
vallkedv	-2.54361	0.448608	-5.67	0.03	-5.08722	
F_biztons	1.758557	0.383889	4.58	0.044	.1068155	3.410298
F_ujdolgo	0.202093	0.056513	3.58	0.07	-.0410621	.4452475
F_szabads	0.699886	0.11843	5.91	0.027	.1903221	1.209451
Sik_en	-2.3599	0.506474	-4.66	0.043	-4.71979	
Sik_pvall	1.816768	0.40296	4.51	0.046	.0829724	3.550563
veg	-1.76899	0.299687	-5.9	0.028	-3.53798	
P_ist_09	-0.29785	0.055973	-5.32	0.034	-0.5957	
P_prl_09	0.773912	0.128563	6.02	0.027	.2207517	1.327071
_cons	10.43753	2.030869	5.14	0.036	1.69941	19.17566

Adjusted R-squared = .6814051

Reg3F

Linear regression

Number of obs = 37

F(24, 12) = 15.71

Prob > F = 0.0000

R-squared = 0.8502

Root MSE = .29672

	Robust				[95% Conf. Interval]	
A_ru	Coef.	Std. Err	t	P> t		
S_ru	0.000639	0.002536	0.25	0.805	-.0048857	.0061635
ker	0.241286	0.26927	0.9	0.388	-.3454041	.8279756
letszam	-0.33311	0.273739	-1.22	0.247	-.929541	.2633118
szolg	-0.02657	0.391524	-0.07	0.947	-.8796315	.8264839
vallev	0.001281	0.021163	0.06	0.953	-.0448299	.0473913
bevnov_jov	-0.37429	0.450441	-0.83	0.422	-1.355715	.60714
bevnov_mult	0.112031	0.119908	0.93	0.369	-.1492272	.3732881
tul	0.358685	0.244446	1.47	0.168	-.1739179	.8912869
uzlt	0.024159	0.193174	0.13	0.903	-.3967306	.4450491
pmun	-0.32926	0.328005	-1	0.335	-1.043918	.385403
tamfogl	-0.18802	0.277719	-0.68	0.511	-.7931197	.4170759
larb	-0.00224	0.006682	-0.33	0.744	-.0167944	.0123213
konykisz1	0.003764	0.1498	0.03	0.98	-.322622	.3301489
paly	0.176007	0.261454	0.67	0.514	-.3936509	.7456655
vallhagy	0.11747	0.247284	0.48	0.643	-.4213142	.6562547
vallkedv	0.154699	0.189356	0.82	0.43	-.2578716	.567269
F_biztons	0.013049	0.005278	2.47	0.029	.0015498	.0245471
F_ujdolgo	0.163319	0.124743	1.31	0.215	-.1084718	.4351106
F_szabads	0.249105	0.15084	1.65	0.125	-.0795467	.5777572
Sik_en	-0.07813	0.166915	-0.47	0.648	-.4418038	.2855479
Sik_pvall	0.286083	0.423641	0.68	0.512	-.6369509	1.209118
vegz	0.316575	0.210242	1.51	0.158	-.1415027	.7746518
P_ist_09	0.007708	0.028175	0.27	0.789	-.0536802	.0690968
P_prl_09	-0.52445	0.245874	-2.13	0.054	-1.060162	.0112645
_cons	-2.6043	1.705524	-1.53	0.153	-6.320319	1.111714

Adjusted R-squared = .5506709

Reg3G

Linear regression

Number of obs = 44

F(30, 13) = 40.48

Prob > F = 0.0000

R-squared = 0.7238

Root MSE = .58474

	Robust					
A_am	Coef.	Std. Err	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
S_am	-0.02262	0.012592	-1.8	0.096	-.0498211	.0045868
ker	0.415321	0.593483	0.7	0.496	-.8668213	1.697463
letszam	0.10164	0.594228	0.17	0.867	-1.182112	1.385391
szolg	0.431101	0.580098	0.74	0.471	-.8221248	1.684327
vallev	0.028832	0.053072	0.54	0.596	-.0858238	.1434868
kultul	-1.0998	0.570605	-1.93	0.076	-2.332514	.132918
verseny	-0.07489	0.16806	-0.45	0.663	-.4379641	.2881787
bevnov_jov	0.726362	0.871506	0.83	0.42	-1.156413	2.609137
bevnov_mult	-0.12969	0.169565	-0.76	0.458	-.4960165	.2366309
tul	0.414786	0.714519	0.58	0.571	-1.128837	1.95841
uzlt	0.275237	0.474404	0.58	0.572	-.7496502	1.300124
pmun	0.354745	0.548017	0.65	0.529	-.829173	1.538663
larb	-0.00997	0.0129	-0.77	0.454	-.0378339	.0179037
konykisz1	0.123963	0.29711	0.42	0.683	-.5179048	.7658312
paly	0.012243	0.110691	0.11	0.914	-.2268901	.2513768
vallhagy	-0.09308	0.212185	-0.44	0.668	-.5514792	.3653157
vallkedv	0.175358	0.333484	0.53	0.608	-.5450911	.8958068
szabads	-0.03064	0.120558	-0.25	0.803	-.2910862	.2298114
F_kr	-0.1738	0.228895	-0.76	0.461	-.6682973	.3206994
F_biztons	0.123488	0.159415	0.77	0.452	-.2209081	.467884
F_ujdolgok	-0.34559	0.181151	-1.91	0.079	-.7369459	.0457596
F_szabads	-0.09797	0.375767	-0.26	0.798	-.90977	.7138212
Sik_en	0.236692	0.406303	0.58	0.57	-.6410718	1.114456
Sik_pvall	0.057127	0.47994	0.12	0.907	-.9797204	1.093975
Sik_pen	0.030008	0.392048	0.08	0.94	-.8169589	.8769755
ffi	1.378632	0.606465	2.27	0.041	.0684445	2.688819
veg	-0.32566	0.409965	-0.79	0.441	-1.211332	.5600173
P_ist_09	0.019166	0.016167	1.19	0.257	-.0157598	.0540918
P_roa_09	-1.72341	0.851904	-2.02	0.064	-3.563835	.1170174
P_prl_09	0.090055	0.451659	0.2	0.845	-.885695	1.065806
_cons	1.924507	4.435823	0.43	0.672	-7.658506	11.50752

Adjusted R-squared = .0862931

Reg3H

Linear regression

Number of obs = 51

F(25, 25) = 6.68

Prob > F = 0.0000

R-squared = 0.7631

Root MSE = .51587

	Robust					
A_rok	Coef.	Std. Err	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
S_rok	-0.05241	0.036111	-1.45	0.159	-.1267792	.0219632
ker	-0.21159	0.271641	-0.78	0.443	-.7710446	.3478647
letszam	0.009895	0.284569	0.03	0.973	-.5761865	.5959767
szolg	0.176129	0.411895	0.43	0.673	-.6721854	1.024443
vallev	0.056859	0.018096	3.14	0.004	.0195888	.0941291
kultul	0.319037	0.48857	0.65	0.52	-.6871917	1.325266
verseny	-0.07903	0.089817	-0.88	0.387	-.2640147	.1059492
bevnov_jov	0.683347	0.764798	0.89	0.38	-.8917835	2.258477
bevnov_mult	0.014281	0.078845	0.18	0.858	-.1481023	.1766651
uzlt	0.383118	0.233034	1.64	0.113	-.0968239	.8630602
pmun	-0.31058	0.33642	-0.92	0.365	-1.003448	.3822921
larb	-0.01281	0.009296	-1.38	0.18	-.0319543	.006336
vallkedv	-0.19433	0.124677	-1.56	0.132	-.4511082	.0624471
szabads	-0.04639	0.067576	-0.69	0.499	-.1855679	.0927833
F_kr	-0.18718	0.187383	-1	0.327	-.5730981	.1987452
F_biztons	0.140152	0.13646	1.03	0.314	-.1408924	.4211966
F_ujdolgok	0.149007	0.139437	1.07	0.295	-.1381681	.4361829
F_szabads	0.422893	0.211784	2	0.057	-.0132839	.8590697
Sik_en	0.212598	0.183397	1.16	0.257	-.1651141	.5903104
Sik_pvall	-0.09106	0.251893	-0.36	0.721	-.6098416	.4277258
ffi	0.089787	0.402233	0.22	0.825	-.7386271	.9182013
veg	-0.42599	0.21456	-1.99	0.058	-.8678877	.0159031
P_ist_09	-0.01983	0.0098	-2.02	0.054	-.0400162	.000349
P_roa_09	-0.40792	0.552148	-0.74	0.467	-1.545093	.7292467
P_prl_09	0.07288	0.245522	0.3	0.769	-.4327824	.5785425
_cons	1.357504	1.664917	0.82	0.423	-2.071456	4.786464

Adjusted R-squared = .5262547

Reg3l

Linear regression

Number of obs = 54

F(28, 24) = .

Prob > F = .

R-squared = 0.7225

Root MSE = .38448

	Robust					
A_kgy	Coef.	Std. Err	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
S_kgy	0.006959	0.011573	0.6	0.553	-.0169256	.0308438
ker	0.041447	0.257606	0.16	0.874	-.4902256	.5731203
szolg	-0.27711	0.236866	-1.17	0.254	-.7659778	.2117549
vallev	0.00528	0.022348	0.24	0.815	-.0408445	.0514043
kultul	-0.0474	0.617244	-0.08	0.939	-1.321327	1.226533
verseny	-0.05105	0.083309	-0.61	0.546	-.2229921	.1208889
bevnov_jov	0.163507	0.632893	0.26	0.798	-1.14272	1.469734
bevnov_mult	-0.06982	0.057566	-1.21	0.237	-.1886309	.0489903
tul	0.206821	0.289032	0.72	0.481	-.3897108	.803353
uzlt	-0.0474	0.214699	-0.22	0.827	-.4905198	.3957147
pmun	0.177517	0.394313	0.45	0.657	-.6363054	.9913392
larb	-0.00869	0.006179	-1.41	0.173	-.0214375	.0040672
konykisz1	0.155724	0.12424	1.25	0.222	-.1006945	.4121427
paly	-0.01118	0.05058	-0.22	0.827	-.1155727	.0932126
vallhagy	0.025616	0.106698	0.24	0.812	-.1945985	.2458302
vallkedv	-0.09013	0.100099	-0.9	0.377	-.2967292	.11646
szabads	0.033291	0.064997	0.51	0.613	-.1008562	.1674378
F_kr	-0.01319	0.007142	-1.85	0.077	-.027926	.0015549
F_biztons	0.165234	0.093074	1.78	0.089	-.0268607	.3573278
F_ujdolgok	0.10443	0.075186	1.39	0.178	-.0507452	.2596057
F_szabads	-0.13467	0.196108	-0.69	0.499	-.5394213	.2700716
Sik_en	0.013855	0.176494	0.08	0.938	-.3504108	.3781207
Sik_pvall	-0.36042	0.259987	-1.39	0.178	-.8970066	.1761679
Sik_pen	0.485527	0.2104	2.31	0.03	.0512836	.9197705
ffi	-0.09361	0.260652	-0.36	0.723	-.6315655	.4443546
vegzt	-0.16702	0.278056	-0.6	0.554	-.7408955	.4068618
P_ist_09	-0.01126	0.013355	-0.84	0.407	-.0388248	.0163036
P_roa_09	0.200041	0.501449	0.4	0.693	-.8348982	1.23498
P_prl_09	0.256703	0.111162	2.31	0.03	.0272754	.4861299
_cons	1.752532	1.968435	0.89	0.382	-2.310118	5.815182

Adjusted R-squared = .3872902

Reg3J

Linear regression

Number of obs = 46

F(20, 25) = 12.88

Prob > F = 0.0000

R-squared = 0.7191

Root MSE = .56418

	Robust				[95% Conf. Interval]	
A_kul	Coef.	Std. Err	t	P> t		
S_kul	-0.08309	0.016679	-4.98	0	-0.16619	
ker	0.222265	0.342457	0.65	0.522	-.4830377	.9275674
letszam	0.136201	0.283801	0.48	0.635	-.4482985	.7207004
szolg	-0.09857	0.273423	-0.36	0.721	-.6616967	.4645545
bevnov_jov	0.123174	0.53995	0.23	0.821	-.9888737	1.235221
bevnov_mult	-0.72822	0.672315	-1.08	0.289	-2.112882	.6564336
tul	1.190072	0.331862	3.59	0.001	.5065897	1.873555
uzlt	-0.03509	0.254598	-0.14	0.891	-.5594433	.4892644
pmun	0.201931	0.321618	0.63	0.536	-.460454	.8643158
larb	0.004962	0.008047	0.62	0.543	-.0116102	.0215346
konykisz1	0.302645	0.141752	2.14	0.043	.010702	.5945874
vallhagy	0.376227	0.119398	3.15	0.004	.1303223	.622131
vallkedv	0.052879	0.140993	0.38	0.711	-.237502	.3432601
F_biztons	0.175906	0.111986	1.57	0.129	-.0547332	.4065446
F_ujdolgo	0.060119	0.125545	0.48	0.636	-.1984457	.3186826
Sik_en	0.145366	0.293519	0.5	0.625	-.4591471	.7498797
Sik_pvall	0.052783	0.346673	0.15	0.88	-.6612028	.7667689
veg	0.238655	0.358398	0.67	0.512	-.4994798	.9767888
P_ist_09	-0.00645	0.007548	-0.85	0.401	-.0219909	.0090985
P_prl_09	-0.15074	0.211611	-0.71	0.483	-.5865645	.2850773
_cons	-3.04028	1.917795	-1.59	0.125	-6.990053	.9094938

Adjusted R-squared = .4944326

Reg3K

Linear regression

Number of obs = 46

F(20, 25) = 10.94

Prob > F = 0.0000

R-squared = 0.5943

Root MSE = .66354

	Robust					
A_kd	Coef.	Std. Err	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
S_kd	0.005138	0.030727	0.17	0.869	-.0581448	.0684199
ker	0.546356	0.308313	1.77	0.089	-.0886256	1.181338
letszam	-0.31967	0.399733	-0.8	0.431	-1.142935	.5035968
szolg	0.163181	0.472335	0.35	0.733	-.8096116	1.135974
bevnov_jov	-0.18027	0.265706	-0.68	0.504	-.7275073	.3669579
bevnov_mult	-0.16767	0.484994	-0.35	0.732	-1.166535	.8311935
tul	0.936799	0.348692	2.69	0.013	.2186537	1.654945
uzlt	0.239727	0.290544	0.83	0.417	-.3586605	.838114
pmun	-0.63026	0.420588	-1.5	0.147	-1.496482	.2359541
larb	-0.00321	0.009137	-0.35	0.729	-.0220233	.015613
konykisz1	-0.11459	0.212098	-0.54	0.594	-.5514138	.3222355
vallhagy	0.239398	0.136404	1.76	0.091	-.0415316	.5203266
vallkedv	-0.09262	0.168956	-0.55	0.588	-.4405881	.2553542
F_biztons	0.12204	0.100848	1.21	0.238	-.0856594	.3297399
F_ujdolgo	0.14632	0.115364	1.27	0.216	-.0912766	.3839166
Sik_en	0.254051	0.207988	1.22	0.233	-.1743082	.6824105
Sik_pvall	-0.05975	0.368065	-0.16	0.872	-.8177976	.6982897
veg	-0.15233	0.400972	-0.38	0.707	-.9781423	.6734902
P_ist_09	-0.02655	0.010857	-2.45	0.022	-0.0531	
P_prl_09	-0.05209	0.295444	-0.18	0.861	-.6605656	.5563897
_cons	0.716685	2.597084	0.28	0.785	-4.632111	6.06548

Adjusted R-squared = .2698183

Reg3L

Linear regression

Number of obs = 59

F(30, 28) = 4.92

Prob > F = 0.0000

R-squared = 0.7182

Root MSE = .28896

	Robust					
A_nyu	Coef.	Std. Err	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
S_nyu	0.004339	0.005824	0.74	0.463	-.0075911	.0162683
ker	-0.34129	0.133104	-2.56	0.016	-0.68259	
letszam	-0.18226	0.144741	-1.26	0.218	-.478751	.114226
szolg	-0.10098	0.164318	-0.61	0.544	-.4375701	.2356114
vallev	0.00656	0.015313	0.43	0.672	-.0248079	.0379277
kultul	0.372635	0.422973	0.88	0.386	-.4937868	1.239057
verseny	-0.07472	0.037177	-2.01	0.054	-.1508777	.0014294
bevnov_jov	0.301233	0.459594	0.66	0.518	-.6402018	1.242668
bevnov_mult	-0.00402	0.059804	-0.07	0.947	-.1265231	.1184827
tul	-0.25376	0.146713	-1.73	0.095	-.5542836	.0467723
uzlt	-0.00432	0.170906	-0.03	0.98	-.3544048	.3457641
pmun	0.177525	0.12917	1.37	0.18	-.0870684	.4421183
larb	-0.00201	0.004705	-0.43	0.673	-.0116464	.0076296
konykisz1	0.033331	0.119603	0.28	0.783	-.2116655	.2783274
paly	0.050453	0.046557	1.08	0.288	-.0449142	.1458194
vallhagy	0.155038	0.06742	2.3	0.029	.0169356	.2931408
vallkedv	-0.15374	0.102945	-1.49	0.147	-.3646141	.0571334
szabads	-0.00301	0.025256	-0.12	0.906	-.0547429	.0487274
F_kr	-0.07139	0.065623	-1.09	0.286	-.205809	.0630347
F_biztons	-0.0334	0.04755	-0.7	0.488	-.1307972	.0640055
F_ujdolgok	0.118245	0.05058	2.34	0.027	.0146375	.2218532
F_szabads	0.159501	0.086696	1.84	0.076	-.0180879	.3370898
Sik_en	0.014833	0.102174	0.15	0.886	-.1944617	.2241272
Sik_pvall	-0.02459	0.238379	-0.1	0.919	-.5128847	.4637097
Sik_pen	0.126016	0.22028	0.57	0.572	-.3252072	.5772398
ffi	-0.13802	0.213873	-0.65	0.524	-.57612	.3000774
veg	-0.06257	0.187013	-0.33	0.74	-.4456542	.3205044
P_ist_09	0.00477	0.007222	0.66	0.514	-.0100228	.0195633
P_roa_09	-0.25597	0.283425	-0.9	0.374	-.836542	.3245971
P_prl_09	0.09137	0.126895	0.72	0.477	-.1685621	.3513021
_cons	1.794043	1.74329	1.03	0.312	-1.776924	5.365011

Adjusted R-squared = .4162681

Reg3M

Linear regression

Number of obs = 41

F(28, 11) = .

Prob > F = .

R-squared = 0.8390

Root MSE = .4611

	Robust					
A_kol	Coef.	Std. Err	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
S_kol	-0.03139	0.053151	-0.59	0.567	-.1483736	.085597
ker	0.379378	0.393384	0.96	0.356	-.4864544	1.245211
szolg	0.448469	0.584533	0.77	0.459	-.8380793	1.735017
vallev	0.022167	0.039238	0.56	0.583	-.0641954	.1085301
kultul	-0.61231	1.047337	-0.58	0.571	-2.917484	1.692864
verseny	-0.17805	0.16735	-1.06	0.31	-.5463823	.1902882
bevnov_jov	-0.50988	0.524955	-0.97	0.352	-1.665296	.6455414
bevnov_mult	0.174018	0.463504	0.38	0.714	-.846147	1.194182
tul	0.627696	0.598429	1.05	0.317	-.6894378	1.944831
uzlt	0.532394	0.402607	1.32	0.213	-.3537373	1.418526
pmun	0.455474	0.444865	1.02	0.328	-.5236662	1.434614
larb	0.007895	0.008377	0.94	0.366	-.0105434	.0263328
konykisz1	-0.20582	0.3155	-0.65	0.528	-.9002346	.4885882
paly	0.03357	0.116031	0.29	0.778	-.2218115	.2889512
vallhagy	0.381905	0.161982	2.36	0.038	.0253865	.7384241
vallkedv	0.014798	0.268528	0.06	0.957	-.5762279	.6058239
szabads	-0.11754	0.10822	-1.09	0.301	-.35573	.12065
F_kr	-0.01307	0.24558	-0.05	0.959	-.5535848	.5274489
F_biztons	0.23399	0.219505	1.07	0.309	-.2491359	.7171165
F_ujdolgo	-0.04701	0.217562	-0.22	0.833	-.5258619	.4318387
F_szabads	-0.34184	0.339529	-1.01	0.336	-1.089137	.4054579
Sik_en	0.435721	0.400789	1.09	0.3	-.4464084	1.317851
Sik_pvall	-0.49427	0.688204	-0.72	0.488	-2.008998	1.020455
Sik_pen	-0.55856	0.457286	-1.22	0.247	-1.565044	.4479152
ffi	-0.23313	0.490809	-0.47	0.644	-1.313397	.8471298
veg	-0.80369	0.509788	-1.58	0.143	-1.925723	.3183501
P_ist_09	0.01172	0.013	0.9	0.387	-.0168937	.0403336
P_roa_09	0.41015	1.638134	0.25	0.807	-3.19536	4.015659
P_prl_09	0.388838	0.410527	0.95	0.364	-.5147252	1.292402
_cons	8.167585	3.049787	2.68	0.021	1.45505	14.88012

Adjusted R-squared = .414427

Reg3N

Linear regression

Number of obs = 22

F(0, 0) = .

Prob > F = .

R-squared = 1.0000

Root MSE = 0

		Robust			
A_tam	Coef.	Std. Err	t	P> t	[95% Conf. Interval]
S_tam	-0.07633
ker	(dropped)				
letszam	1.29646
szolg	-0.06902
vallev	-0.05667
kultul	(dropped)				
verseny	-0.35327
bevnov_jov	(dropped)				
bevnov_mult	(dropped)				
tul	1.035756
uzlt	-0.39009
pmun	(dropped)				
larb	0.007086
konykisz1	0.505804
paly	-0.3529
vallhagy	0.162578
vallkedv	0.597005
szabads	0.132467
F_kr	0.165
F_biztons	-0.44171
F_ujdolgo	0.137334
F_szabads	-0.42594
Sik_en	1.02433
Sik_pvall	(dropped)				
Sik_pen	-1.06885
ffi	-0.29465
veg	(dropped)				
P_ist_09	0.004964
P_roa_09	(dropped)				
P_prl_09	(dropped)				
_cons	3.375244

Adjusted R-squared = .

Reg30

Linear regression

Number of obs = 51

F(30, 20) = 5.76

Prob > F = 0.0001

R-squared = 0.6205

Root MSE = .38986

	Robust					
A_p	Coef.	Std. Err	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
S_p	0.009324	0.008832	1.06	0.304	-.0090998	.0277472
ker	0.175116	0.274	0.64	0.53	-.3964377	.7466706
letszam	-0.12985	0.250464	-0.52	0.61	-.6523038	.3926132
szolg	0.38297	0.289059	1.32	0.2	-.2199968	.9859369
vallev	0.016576	0.020597	0.8	0.43	-.0263888	.0595405
kultul	0.564131	0.470492	1.2	0.245	-.4172978	1.54556
verseny	-0.0045	0.087729	-0.05	0.96	-.1875005	.1785002
bevnov_jov	0.363808	0.341867	1.06	0.3	-.3493131	1.076929
bevnov_mult	0.060824	0.062124	0.98	0.339	-.0687645	.1904129
tul	0.186169	0.303515	0.61	0.547	-.4469527	.819291
uzlt	0.143588	0.260816	0.55	0.588	-.4004636	.6876399
pmun	0.018838	0.265247	0.07	0.944	-.5344578	.572133
larb	-0.00955	0.007213	-1.32	0.2	-.0245953	.0054958
konykisz1	-0.00036	0.173202	0	0.998	-.3616512	.3609342
paly	0.005856	0.074428	0.08	0.938	-.1493988	.16111
vallhagy	0.013642	0.106665	0.13	0.9	-.2088578	.2361417
vallkedv	-0.14	0.143313	-0.98	0.34	-.43895	.1589405
szabads	0.013943	0.077907	0.18	0.86	-.1485693	.1764544
F_kr	-0.0227	0.107526	-0.21	0.835	-.2469929	.2015995
F_biztons	-0.02176	0.084742	-0.26	0.8	-.198528	.1550072
F_ujdolgok	0.033281	0.109823	0.3	0.765	-.1958064	.2623684
F_szabads	0.017063	0.175368	0.1	0.923	-.3487477	.3828743
Sik_en	0.171628	0.21827	0.79	0.441	-.2836752	.6269302
Sik_pvall	-0.26592	0.247806	-1.07	0.296	-.7828308	.2509963
Sik_pen	0.153682	0.27303	0.56	0.58	-.4158499	.723213
ffi	0.343744	0.36551	0.94	0.358	-.4186964	1.106184
veg	-0.23419	0.349954	-0.67	0.511	-.9641787	.4958031
P_ist_09	0.002236	0.009163	0.24	0.81	-.0168779	.0213502
P_roa_09	0.497637	0.637678	0.78	0.444	-.8325368	1.827811
P_prl_09	0.072442	0.177738	0.41	0.688	-.2983119	.4431965
_cons	2.522723	2.448793	1.03	0.315	-2.58537	7.630817

Adjusted R-squared = .0513237

Reg4

Linear regression

Number of obs = 55

F(26, 28) = 3.38

Prob > F = 0.0011

R-squared = 0.8501

Root MSE = 1.4006

S_am	Robust		t	P> t	[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err				
atlneh	-3.20736	0.743338	-4.31	0	-6.41472	
ker	0.370319	0.818553	0.45	0.654	-1.30641	2.047048
szolg	1.640709	0.950009	1.73	0.095	-.3052963	3.586713
kultul	-0.04151	1.077374	-0.04	0.97	-2.248412	2.16539
verseny	0.599832	0.271069	2.21	0.035	.0445731	1.15509
bevnov_jov	0.348999	0.3395	1.03	0.313	-.3464341	1.044432
bevnov_mult	-0.26344	0.277567	-0.95	0.351	-.832012	.3051285
tul	2.344446	0.955927	2.45	0.021	.3863182	4.302575
uzlt	0.693998	0.712168	0.97	0.338	-.7648122	2.152808
pmun	-0.30515	1.113733	-0.27	0.786	-2.586532	1.976226
tamfogl	-1.26724	0.901892	-1.41	0.171	-3.114683	.5802022
larb	-0.04268	0.025825	-1.65	0.11	-.0955846	.010217
konykisz1	0.08443	0.651353	0.13	0.898	-1.249806	1.418666
paly	-0.04377	0.278427	-0.16	0.876	-.6140976	.5265675
vallhagy	-0.20811	0.918749	-0.23	0.822	-2.09008	1.673862
vallkedv	-0.74107	0.804898	-0.92	0.365	-2.38983	.9076886
szabads	-0.88938	0.202568	-4.39	0	-1.77877	
F_kr	0.844907	0.435051	1.94	0.062	-.0462548	1.73607
F_biztons	-0.02952	0.018136	-1.63	0.115	-.0666668	.0076321
F_szabads	-0.21065	0.469089	-0.45	0.657	-1.171532	.750238
Sik_en	-0.96378	0.785577	-1.23	0.23	-2.572957	.6454068
Sik_pvall	2.122861	0.915374	2.32	0.028	.247802	3.997921
Sik_pen	-0.55449	1.185156	-0.47	0.644	-2.982169	1.873194
P_ist_09	-0.05028	0.064692	-0.78	0.444	-.1827984	.0822341
P_roa_09	5.735097	2.435535	2.35	0.026	.7461309	10.72406
P_prl_09	-1.38452	0.56187	-2.46	0.02	-2.76903	
_cons	2.664683	3.483079	0.77	0.451	-4.470081	9.799447

Adjusted R-squared = .7109351

Reg 5

Linear regression

Number of obs = 56

F(26, 29) = 0.24

Prob > F = 0.9998

R-squared = 0.7131

Root MSE = 4.1466

S_kol	Robust		t	P> t	[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err				
atlneh	4.652472	2.87712	1.62	0.117	-1.231899	10.53684
ker	-6.76006	3.748544	-1.8	0.082	-14.4267	.9065684
szolg	-6.86009	3.423423	-2	0.055	-13.86178	.1415949
kultul	-9.64472	5.434602	-1.77	0.086	-20.75973	1.470291
verseny	-2.87932	1.476668	-1.95	0.061	-5.899444	.1408082
bevnov_jov	-0.65429	1.213817	-0.54	0.594	-3.136821	1.828249
bevnov_mult	3.221266	2.063566	1.56	0.129	-.9992014	7.441733
tul	-3.85528	2.379257	-1.62	0.116	-8.721409	1.010845
uzlt	1.351173	1.582913	0.85	0.4	-1.886247	4.588594
pmun	8.276338	3.759313	2.2	0.036	.5876799	15.965
tamfogl	3.620297	3.079576	1.18	0.249	-2.678143	9.918738
larb	0.160788	0.083382	1.93	0.064	-.0097465	.3313234
konykiszi1	-3.0751	1.720393	-1.79	0.084	-6.593693	.4435025
paly	0.41404	0.809432	0.51	0.613	-1.241433	2.069514
vallhagy	2.92949	1.607651	1.82	0.079	-.3585249	6.217504
vallkedv	-1.11566	1.651206	-0.68	0.505	-4.492753	2.261439
szabads	0.598384	0.554034	1.08	0.289	-.5347424	1.731511
F_kr	2.83992	1.787954	1.59	0.123	-.8168566	6.496697
F_biztons	-0.08809	0.04928	-1.79	0.084	-.1888762	.0127008
F_szabads	-4.30017	2.330532	-1.85	0.075	-9.066644	.4663029
Sik_en	5.877292	2.895837	2.03	0.052	-.0453596	11.79994
Sik_pvall	-4.86495	2.874035	-1.69	0.101	-10.74301	1.013114
Sik_pen	-5.20348	3.240314	-1.61	0.119	-11.83067	1.423705
P_ist_09	0.296702	0.195291	1.52	0.14	-.1027127	.6961159
P_roa_09	-14.1512	6.977333	-2.03	0.052	-28.42145	.1190475
P_prl_09	5.108279	2.33899	2.18	0.037	.3245081	9.89205
_cons	29.62067	14.71398	2.01	0.053	-.4728011	59.71413

Adjusted R-squared = .4559064

MELLÉKLET

Változó neve	Típus	Leírás	Kérdés sorszáma a kérdőívben / Adat forrása
atlnéh	folytonos változó, 31 alkérdésre adott válasz átlaga	Mekkora nehézséget okoznak vállalkozása működtetése során a foglalkoztatáshoz kapcsolódó papírmunkák? 1= nem okoz nehézséget 2= csekély nehézséget okoz 3= nehézséget okoz 4= nagyon komoly nehézséget okoz	A12
ker, szolg	dummy	Ágazat: - kereskedelem - szolgáltatás - ipar	KSH CÉG-KÓD-TÁR
atipfogl	folytonos változó	Az elmúlt évben hány atipikus foglalkoztatottja volt	A15, A16
vallev	folytonos változó	Hány éve vállalkozó	X1
kultul	dummy	Van-e a cégben legalább 10 százalékos üzletrésszel bíró külföldi [rész]tulajdonos 0= nincs 1= van	X2
verseny	sorrendi skála	1= A verseny jó dolog 10= A verseny káros dolog	F28C
bevnov_jov	folytonos változó	Várható bevétel növekedés 2010-2011 között	X3, X4, X5, X6
bevnov_mult	folytonos változó	Megvalósult bevétel növekedés 2008-2009 között	Beszámoló
tul	dummy	A válaszadó egyben a cég tulajdonosa is? 0= nem 1= igen	X7
uzlt	dummy	Készítettünk részletes üzleti tervet a jelenlegi üzleti évre 0= nem 1= igen	X8_1
pmun			A4
tamfogl			A7
larb	folytonos változó	Árbevétel / létszám	X3, X4, KSH CÉG-KÓD-TÁR
konykisz1	sorrendi skála	A cégen belül vagy kiszerezéssel oldják meg a könyvelést 1= cégen belül 2= részben belül, részben	

		kiszereződéssel 3= kiszereződéssel	
paly	dummy	A 2004-2010 közötti időszakban adott-e be pályázatot a vállalkozás EU társfinanszírozású projekte 0= nem 1= igen	E1, E2, E3
vallhagy	sorrendi skála	Családomban erősek a vállalkozói hagyományok 1= Egyáltalán nem igaz 2= Inkább nem igaz 3= Inkább igaz 4= Teljes mértékben igaz	F26_1
vallkedv	sorrendi skála	A családom kedvezően fogadta a vállalkozásom megalapítását 1= Egyáltalán nem igaz 2= Inkább nem igaz 3= Inkább igaz 4= Teljes mértékben igaz	F26_2
szabads	sorrendi skála	1= Az államnak több szabadságot kellene adnia a vállalatok számára 10= Az államnak hatékonyabban kellene ellenőrizni a vállalatokat	F28_D
F_kreatív	sorrendi skála	Fontos számára, hogy új dolgokat találjon ki, hogy kreatív legyen. Szereti a dolgokat a saját egyéni módján intézni 1= egyáltalán nem 6= nagyon	F29_1
F_biztons	sorrendi skála	Fontos számára, hogy biztonságos körülmények között éljen. Elkerül mindent, ami veszélyezteti biztonságát 1= egyáltalán nem 6= nagyon	F29_5
F_ujdolgok	sorrendi skála	Szereti a meglepetéseket, és szeret mindig új dolgokat csinálni. Fontosnak tartja, hogy az ember különféle dolgokat csináljon életében 1= egyáltalán nem 6= nagyon	F29_6
F_szabads	sorrendi skála	Fontos számára, hogy saját maga döntsön arról, hogy mit csinál. Szeret szabad lenni és nem függni másoktól 1= egyáltalán nem 6= nagyon	F29_11
Sik_en	sorrendi skála	Sikeres vállalkozónak illetve menedzsernek tartom magam 1= egyáltalán nem értek egyet 4= teljes mértékben egyetértek	F34_1

Sik_pvall	sorrendi skála	Üzleti partnereim sikeresnek tartják az általam vezetett vállalkozást 1= egyáltalán nem értek egyet 4= teljes mértékben egyetértek	F34_4
Sik_pen	sorrendi skála	Üzleti partnereim sikeresnek tartanak engem 1= egyáltalán nem értek egyet 4= teljes mértékben egyetértek	F34_3
ffi	dummy	A válaszadó neme 0= nő 1= férfi	D8
vegz	sorrendi skála	A válaszadó legmagasabb iskolai végzettsége 1= nyolc általánosnál kevesebb iskola 2= általános iskola 3= szakmunkásképző 4= érettségi 5= felsőfokú végzettség	D3
P_ist_09	folytonos változó	Idegen / saját tőke aránya (2009)	Beszámoló
P_roa_09	folytonos változó	Eszközarányos megtérülés: ROA (2009)	Beszámoló
P_prl_09	folytonos változó	Likviditás: Pénzeszközök / rövid lejáratú kötelezettségek (2009)	Beszámoló
letszam	sorrendi skála	létszám kategória 0= 5–9 fő 1= 10–49 fő	KSH CÉG-KÓD-TÁR
S_...	folytonos változó	Mekkora az érintett dolgozók aránya a statisztikai létszámban? S_gy: Gyakornok S_d: Diák S_p: Pályakezdő S_tav: Távmunkás S_re: Részmunkaidős S_ru: Rugalmas munkaidős S_am: Alkalmi Munkavállalói könyves S_rok: Megváltozott munkaképességű S_kgy: Kisgyermekes S_kul: Külföldi állampolgár S_kd: Külföldön dolgozó alkalmazott S_nyu: Nyugdíjas S_kol: Kölcsönzött munkaerő S_tam: Foglalkoztatási támogatással felvett	A15

A_...	sorrendi skála	<p>Milyennek ítéli az egy főre jutó foglalkoztatási adminisztrációs terheket egy átlagos, teljes munkaidős, határozatlan idejű foglalkoztatotthoz viszonyítva?</p> <p>1: Kevesebb 2: Ugyanannyi 3: Több 4: Sokkal több</p> <p>A_gy: Gyakornok A_d: Diák A_p: Pályakezdő A_tav: Távmunkás A_re: Részmunkaidős A_ru: Rugalmas munkaidős A_am: Alkalmi Munkavállalói könyves A_rok: Megváltozott munkaképességű A_kgy: Kisgyermekes A_kul: Külföldi állampolgár A_kd: Külföldön dolgozó alkalmazott A_nyu: Nyugdíjas A_kol: Kölcsönzött munkaerő A_tam: Foglalkoztatási támogatással felvett</p>	A16
-------	----------------	---	-----