

KÖRÖSI GÁBOR – TELEGDY ÁLMOS – VINCZE JÁNOS

A közalkalmazottak béremelésének egyes mikro- és makrohatásai

A közbéremelés hatásai a versenyszféra bérszínvonalára

Habár a közszolgálati bérek radikális megemlése az egyik legfontosabb beavatkozás volt a magyar munkaerőpiac működéskébe, érdekes módon kevés elemzés született ennek hatásairól. Kutatásunk ezt a hiányosságot szerette volna csökkenteni azért, hogy megpróbálja felmérni a közbéremelés hatását a versenyszféra munkapiacára. Ezt a hatást általában nehéz mérni, mivel a köz- és magánszektor elkülönül egymástól. A két szektor más és más iparágakban tevékenykedik: a közszféra az államigazgatásban, egészségügyben és oktatásban, és ezekben az ágazatokban a versenyszféra részesedése kicsi. Ezért az elemzést nem lehet arra alapozni, hogy az iparágon belül a közszféra részesedésével mérjük a lehetséges bérhatásokat, amint ezt más országokban sokan megtették. Ehelyett szegmentált munkaerőpiacokat tételezünk fel ebben az elemzésben, amelyeket végzettség, munkapiaci tapasztalat valamint foglalkozás szerint határozunk meg. A közszféra potenciális hatását pedig a közbérek tömegének az arányával mérjük a munkapiaci szegmensben. Azért használjuk ezt a változót, mivel a közbérek hatását egyaránt meghatározza a közszféra versenyszférához viszonyított relatív nagysága, valamint a bérek különbsége, és mindkét tényező bennfoglaltatik ebben a változóban.

A közbérfolyás mérésében nagy szerepet játszik az is, hogy a közbérek hatását elkülönítsük egyéb gazdasági hatásoktól. Ebben segít az ötven százalékos béremelés. A vizsgált periódus közepén a közbérek lényegesen megemelkednek, és ennek hatása lehet a versenyszféra béreire. Azonban a munkapiaci szegmensekre különbözően hatnak a közbérek, mivel eltérőek a relatív bérek – egyes szegmensekben magasabbak, mint másokban – és ráadásul a közszféra aránya is különbözik szektoronként. Ezért egyes szektorokban a közbérek nem hatnak a bérekre, és ezek arra szolgálnak a regressziókban, hogy kiszűrjék a közszolgálati béremelésen kívül történő hatásokat, például az átlagos béremelkedést, ami a közszférában is végbemegy. Ezt a kvázikísérleti állapotot felhasználva, pontosabb becsléseket kapunk, mint abban az esetben, ha statikus állapotban elemezzük a bérhatásokat.

Az elemzéshez a bértarifa felvétel 1999 és 2005 közötti hullámaikat használtuk. Azért választottuk ezt az időtávot, mert a közbéremelés 2002-ben történt, éppen a közepén ennek az időszaknak. Az adatbázis a köz- és a versenyszférában alkalmazott dolgozók véletlenszerű mintája, ahol a mintavétel a cégek telephelyén, illetve közintézmények szintjén történik. A közszférát 420–540 ezer, a versenyszférát pedig 107–181 ezer dolgozó reprezentálja, évtől függően. Minta-

vételi súlyokkal a mintát a népesség szintjére súlyozhatjuk fel. Ezeket a súlyokat az elemzés során mindig használjuk.

Képzettségi arányok

A két célsokaság különbözik egymástól. A versenyszférában 60 százalék körüli a férfiak aránya, a közszférában viszont a nők vannak többségben, ott csupán 25 százalék a férfiak munkakerőnek. Az átlagos dolgozó 3 évvel idősebb a közszférában. A közszférában 1999-ben dolgozók egyötödének legmagasabb iskolai végzettsége legfeljebb nyolc osztály volt, amely nagyon hasonló az ilyen dolgozók versenyszférában fellelhető arányához. A szakmunkások csupán tíz százalékát teszik ki a közalkalmazottaknak, a versenyszférában pedig több mint egyharmadát. Az érettségivel rendelkezők hasonló arányban vannak a két szektorban (28,8 és 31,2 százalék), a felsőfokú egyetemi végzettséggel rendelkezők pedig a közszférában vannak túlsúlyban, mivel ez a kategória kiteszi a dolgozók 40 százalékát, míg ez az arány a versenyszférában csupán 11 százalék. Az elemzett periódus végére mindkét szektorban hat százalékponttal esett a képzettség nélküliek aránya. A szakmunkások száma is esett némileg a versenyszférában (2 százalékponttal), az érettségizettek és a felsőfokú tanulmányokkal rendelkezők aránya pedig nőtt (3,5 illetve

Körösi Gábor MTA Közgazdaságtudományi Intézet és Középeurópai Egyetem.

Telegdy Ámos MTA Közgazdaságtudományi Intézet és Középeurópai Egyetem.

Vincze János MTA Közgazdaságtudományi Intézet és Corvinnus Egyetem.

Köszönjük az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány OFA-5341/44-137 számú kutatási céltámogatását.

Ez a rovat a „Közösen a jóvő munkabelyeiért” Alapítvány támogatásával jött létre.

4,5 százalékponttal). A közszférában az érettségizettek aránya nőtt meg jócskán (4,5 százalékponttal) és a felsőfokú végzettségűek aránya is nőtt valamelyest (2 százalékpontot). Az átlagos munkapiaci tapasztalat valamivel nagyobb a közszférában, és folyamatosan nő, 1999-ben 23,4 év, 2005-ben már 25,3 év. A versenyszférában a periódus kezdetén 22 év az átlagos dolgozó munkapiaci tapasztalata, és itt is nő valamelyest, elérvén a 23 évet 2005-ben. A közszférában valamivel alacsonyabb a vezető beosztású dolgozók aránya, mint a versenyszférában (8, illetve 9 százalék). A közszférában a felsőfokú képzést igénylő, önálló munkát végző foglalkozások vannak túlsúlyban, mivel a foglalkozások egyharmada ehhez a kategóriához tartozik, de az egyéb felsőfokú sem marad el ettől lényegesen, ennek aránya 27-28 százalék. Kissé meglepő az, hogy az iroda, ügyvitel kategóriában nincs sok közalkalmazott (6-8 százalék csupán). Amint az várható, mezőgazdasági és ipari dolgozók kevesen vannak, de a képezés nélküliek aránya magas (13-14 százalék). A versenyszférában a tudás önálló alkalmazását nem igénylő felsőfokú végzettségűek sokkal többen vannak, mint azok a felsőfokú végzettségűek, akik önállóan kell dolgozzanak (13-16 illetve 4-6 százalék). A legtöbb dolgozó pedig az iparban és építőiparban tevékenykedik szakmunkásként, mivel az elemzett időszak elején 30 százalék ezen foglalkozások aránya. 2005-re ez lecsökken, de még mindig ez a legnagyobb kategória amely 22 százalékot ölel fel az összes foglalkozás közül. A képzettséggel nem rendelkezők kisebb arányban vannak

jelen a versenyszférában, mint a közszférában, arányuk az összes foglalkozás között 8,5-10 százalék. Tehát a tipikus közalkalmazott negyvenes éveie elején járó felsőfokú végzettségű, önállóan dolgozó nő, a versenyszféra átlagos dolgozója szakmunkásképzővel vagy érettségivel rendelkező 39-40 éves férfi, aki az iparban vagy építőiparban dolgozik.

Az elemzésben használt bérváltozó definíciója az adott év májusi bruttó bérek, összeadva az előző évi prémiumok 1/12 részével.¹ A béremelés előtt az összes végzettségi kategóriában lemaradt a közszféra: 2001-ben a legfeljebb 8 osztályt vagy szakmunkásképzőt végzetek átlagos bére 18 százalékkal alacsonyabb, mint a hasonló végzettségű versenyszférai dolgozóké, az érettségizettek bérlamaradása 23 százalék, a legjobban pedig a felsőfokú végzettséggel bírók bérei maradnak el a versenyszféra bérszínvonalától. Ebben a végzettségi kategóriában a bérlamaradás majdnem 50 százalék.

A két szektor közötti relatív bérek jócskán megváltoztak a közbérek emelését követően, és 2003-ban a képzettség nélküliek és a szakmunkásképzőt végzetek bére meghaladja a versenyszférában dolgozó hasonló munkásokét, az érettségizettek bére nagyon megközelíti a versenyszféra bérszínvonalát, és a felsőfokú végzettségűek relatív bére is jócskán javul és eléri a 75 százalékot.

A közbérek hatását szegmentált munkaerőpiacokon mérjük, vagyis felosztjuk a munkaerőpiacot foglalkozás, végzettség és munkapiaci tapasztalat szerint. Négy végzettségi kategóriát képeztünk: nyolc vagy kevesebb osztály, szakiskola illetve szakmunkásképző, érettségi és felső-

fokú tanulmányok. Potenciális munkapiaci tapasztalat szerint szintén négy kategóriát képeztünk: 0-9 év közötti tapasztalat, 10-19, 19-29, több mint 29 év potenciális munkahelyi tapasztalattal rendelkezők. Foglalkozás szerint a FEOR beosztás egyjegyű kategóriái szerint kilenc kategóriát képeztünk. A szegmentált munkaerőpiacokat e kategóriák metszete adja meg. Eszerint a magyar munkaerőpiacot 144 szegmentált piacra osztjuk fel, és az ilyen módon meghatározott szegmentált munkaerőpiacokon definiáljuk azt a változót, amely a közbérek és a versenyszféra bérei közötti kapcsolat szorosságát méri. Ez a változó figyelembe kell vegye a közalkalmazottak arányát és béreik nagyságát, ezért erre a célra a közbértömeg és a teljes bértömeg hányadosát használjuk az adott munkaerőpiaci szegmensben.

A regresszió, amely segítségével megbecsüljük a bérátfolyás hatásait, egy Mincer típusú bérfüggvényt, amelyet kiegészítünk a közbéráthatást mérő változóval, és néhány kontrollváltozóval (nem, foglalkozás, megye, évek).

Eredményeink azt mutatják, hogy a közbérek tömege az adott munkaerőpiaci szegmensben pozitív, magasan szignifikáns becslést együtthatóval bír, értéke pedig 0,158. Ez azt jelenti, hogy a közbérek tömegének 10 százalékpontos növekedése egy 1,6 százalékos növekedést indukál a versenyszféra béreiben. Az átlagos hatás becslése után azt tanulmányozzuk, hogyan változik ez a hatás nők és férfiak, illetve különböző végzettségű csoportok között. Valószínűsíthető, hogy azokban a munkapiaci szegmensben nagy a béráttérjedés, ahol a közbérek megközelítik

¹ Ennek a változónak van néhány hiányossága. Először is nem tartalmazza a természetbeni juttatásokat. A második hiányosság az, hogy bavi átlagbérünk van, és nem adott a munkaórák száma. (Az adatfelvételnél csak teljes munkaidőben dolgozók szerepelnek, de a ténylegesen ledolgozott munkaórák számában még így is lehetnek lényeges különbségek.) Továbbá a versenyszféra mintájában a kisvállalatok alulreprezentáltak, és mivel a kisvállalatok általában alacsonyabb béreket fizetnek, mint a nagy cégek, a versenyszféra bérei valószínűleg fejlele torzítanak. Végül lehetséges, hogy a dolgozók nem mért ismérveik különbözőek a köz- és versenyszférában. Amennyiben az egyik szektorban magasabb kvalitású dolgozók vannak, akkor szintén alábecsüljük a bért ebben e szektorban. Szerencsénkre, mi csupán a közszféra bérei által indukált bérváltozásokra vagyunk kíváncsiak. Amennyiben a bérek nem mért komponensei nem változnak időben, akkor becslésünk nem torzított.

vagy meghaladják a versenyszféra béreit, és a közalkalmazottak aránya nagy. Adataink is ezt bizonyítják, mivel az átlagos bértetés becsült együtthatója a nőknél magas (0,268), a férfiak esetében pedig alacsony és nem szignifikáns. Végzettségi csoportok szerint a legnagyobb hatás a végzettség nélküli és az érettségizett dolgozók munkapiaci szegmensén alakul ki, ahol egy 10 százalékpontos közbértömeg-változás 2,7–2,9 százalékkal emeli a versenyszféra átlagos bérszínvonalát. Megjegyezzük, hogy ezeknek a végzettségi csoportoknak nagy az aránya a közszférában, és ugyanakkor a béremelés után a köz- és versenyszféra bérei hasonló nagyságúak. A szakiskolát vagy szakmunkásképzőt végzett dolgozók esetében a közbértetés kisebb, a becsült együttható értéke 0,132 (szignifikáns). A felsőfokú végzettség körében pedig az áthatás negatív, nagysága azonban kisebb mint az eddig tárgyalt hatások (-0,085). Ennek magyarázata az lehet, hogy a felsőfokú dolgozók bérei még a közbéremelés után is jócskán elmaradtak a versenyszférában kialakult átlagos bérektől és ezért nem beszélhetünk pozitív bérátterjedésről.

A vállalatok bérezési és foglalkoztatási döntései

A vállalatok munkapiaci viselkedését: bérezési és foglalkoztatási döntéseiket egy nagyméretű vállalati panelen becsült regressziós dinamikus modell segítségével elemeztük.

A bérek alakulását vállalati szinten szinte kizárólag a vállalat termelékenység-növekmény hozamán való osztozkodás határozza meg. A késleltetett változók, különösen az előző évi átlagbérszerepelgetése, nagyon fontos része a regressziós modellnek, jelezve a dinamikus alkalmazkodási folyamat fontosságát. Az al-

kalmazkodás a megváltozott feltételekhez nemzetközi összehasonlításban általában rendkívül gyors, de nem azonnali: az elvégzett próbák azt jelzik, hogy a modell dinamikája általában nem egyszerűsíthető le egy azonnali alkalmazkodási modellre.

A magyar vállalati béropolitikában hozamosztzkodás annak ellenére intenzívebb, mint a fejlett piacgazdaságokban, hogy annak hagyományos magyarázata a monopsonikus szakszervezet alkueje, és a magyar versenyszféra nem a szakszervezetek különösen nagy ereje jellemzi. A hozamosztzkodás intenzitása 1999 és 2003 között észrevehetően csökkent. A közszférával versenyző szolgáltatási ágazatokban (oktatás, egészségügy) volt kiemelkedően a legmagasabb, a más ágazatokban megfigyeltnek 2-3-szorosa, és itt 2002-ig nem is csökkent az intenzitása.

A magyar példa azt mutatja, hogy megfelelő körülmények között ideiglenesen nagyon hasonló hozamosztzkodási mechanizmus működhet szakszervezetek nélkül is. A nagyarányú privatizáció időszakában kiderült, kevés volt a piaci viszonyoknak is megfelelően képzett munkavállaló. A piacgazdasági átállás egy alapvető szerkezeti alkalmazkodást jelentett, amelyben hatalmas piaci lehetőségek nyíltak az azokat kihasználni képes vállalatoknak: a kilencvenes évek közepétől a növekedésre képes vállalatok átlagosan akár évi 30-40%-kal is növelhették termelésüket. Így azok a fejlődésre képes vállalatok, amelyek képesek bevezetni a modern munkaszervezési módszereket és beruházni a technika, technológia gyors fejlesztésébe, a megnyíló piaci lehetőségek kihasználására, készek jól megfizetni a megfelelően képzett munkaerőt. Ezt tükrözi a képzettség hozamának az átmenet kezdetétől szinte folyamatos növekedése. Ezeket a lehetőségeket elsősorban is a likviditási korlátba nem ütköző nemzetközi cégek tudták kihasználni, amelyek a működőtőke mel-

lett szinte automatikusan hozták a modern munkaszervezést és piacismeretet. A sikeres vállalatok a gyors termelékenység-növekedés hozamából ki tudják fizetni a modern technika működtetésére is képes, még rugalmas jól képzett fiatalok bérét. Mivel kevés ilyen jól képzett munkás volt, folyamatosan emelni kellett a bérüket, hogy oda áramoljanak, ahol a leginkább szükség van rájuk. Ennek következménye a kiemelkedő hozamosztzkodási rugalmasság a vállalatok bérezési stratégiájában. Ez a helyzet az oktatási rendszer fokozatos alkalmazkodásával, a közép- és felsőfokú oktatás expanziójával lassan megváltozik: egyre nagyobb számban áramlanak be a munkapiacra olyan fiatalok, akik már rendelkeznek a modern piacgazdaságban igényelt tudással és készségekkel. A képzett munka piacának átalakulásával csökkenhet a hiány, ezzel együtt csökkenhet a vállalatok számára a hozamosztzkodási kényszer is. Hosszabb távon, ahogy a magyar gazdaság szerkezete igazodik az érett gazdaságokéhoz, és eltűnnek a különleges növekedési lehetőségek, valamint a munkakínálat is alkalmazkodik a kereslethez, ez az intenzív hozamosztzkodás eltűnik.

A közszférával versenyző szolgáltatás vállalatainak 2003-ig tartó kiemelkedő hozamosztzkodási hajlandósága azt jelzi, hogy ebben az ágazatban – feltehetőleg a közszféra kínálta alternatív foglalkoztatási lehetőség következtében – a szakképzett munkaerő hiánya különösen erősen korlátozta a vállalatok normális piaci működését, így itt különösen erős volt a dolgozók alkueje. A közszolgálati béremelés sokkja szemmel láthatóan csökkentette ezt a hozamosztzkodási hajlamot; a közszolgálati béremelés továbbterjedése a versenyszférára nyilván olyan termelékenység-változástól független béremelést kényszerített ki, ami érdemben akadályozta az intenzívebb hozamosztzkodást. Így 2003-ban e vállalatoknál a ho-

zamosztzkodás intenzitása lecsökkent a többi ágazat szintjére.

A munkakereslet termelésrugalmassága az ágazatok többségében csökkent a vizsgált időszakban, és 2003-ra a stabil piacgazdaságokban szokásos tartomány alá süllyedt. Különösen feltűnő, hogy a közsférával versenyző szolgáltatásoknál az egész időszakban lényegesen alacsonyabb volt a termelésrugalmasság, mint a többi ágazatban. A piaci kereslet növekedése változatlan feltételek (változatlan reálbérköltség) ebben a szektorban generálja a legkisebb (legális) foglalkoztatás-növekedést; a mintaidőszak átlagában a szolgáltatások keresletének egy százalékos többletkereslete feleakkora mértékű foglalkoztatás-növekedést generál, mint a feldolgozóiparban; különösen igaz ez 2003-ban.

1999-re a magyar munkakereslet bérérzékenysége a Nyugat-Európában szokásos alacsony szintre csökkent, ami azért különösen szerencsés, mert az 1999-2003 közötti években voltak a nagy kormányzati bérintézkedések (minimál- és közszolgálati béremelés) időszaka; ennek az addigra konszolidálódott munkapiaci viszonyok között sokkal kisebb negatív foglalkoztatási hatása volt, mint amekkora akár néhány évvel korábban lett volna. De a váratlan és nagy bérsokkok megakadályozták a stabil, hosszú távú vállalati foglalkoztatási stratégia kialakulását, tovább folytatódtott a vállalatok állandó viselkedési alkalmazkodása a munkapiacra.

A munkakereslet rugalmasságai nem jeleznek lényegi eltérést 2003-ban a korábbi trendtől, így a közszolgálati béremelés önmagában valószínűleg nem rontotta lényegesen a foglalkoztatási viszonyokat a vállalati viselkedés deformálásával. Ugyanakkor a bérugalmasságok szóródása lényegesen megnőtt 2003-ban, ami a vállalati viselkedés elbizonytalanodását jelzi. És a közsférával ver-

senyző szolgáltatás bérugalmassága nőtt messze legnagyobb mértékben, itt a munkakereslet bérérzékenysége az előző két év átlagának több mint duplájára nőtt, ámbár itt meg kell jegyezni, hogy amúgy is ebben az ágazatban volt a legbizonytalanabb a vállalatok foglalkoztatási stratégiája.

A vállalati munkahely-áramlást (munkahely-teremtés és -rombolás) vizsgálva megállapíthatjuk, hogy az ágazatok többségében még 1999 után is intenzívebb volt a munkahely-reallokáció, mint a legtöbb fejlett piacgazdaságban, de a különbség már nem volt túl jelentős.

A fenti általános kép alól azonban van két nagyon lényeges kivétel. Az egyik egy ágazat, a közsférával versenyző szolgáltatásé, ahol 1999 után is rendkívül intenzív munkahely-teremtés zajlott: a nettó munkahely-teremtés (egyenleg) az időszak nagy részében intenzívebb volt, mint a munkahely-rombolás. Az újonnan teremtett munkahelyek nagyon jelentős része új vállalatokban jött létre. Az természetesen előfordulhat, hogy a munkahely az oktatási, vagy egészségügyi szektorban maradt, csak a leépülő közfoglalkoztatást pótolta a keletkező új munkahely, és így valójában nem ágazatok közötti, hanem ágazaton belül köz- és vállalati-szektor közötti áramlásról van szó, de az mindenesetre érdemi, és a magánszférát tekintve rendkívül intenzív áramlás.

A másik fontos kivétel 2003. 2003-ban a munkapiaci folyamatok szinte megdermedtek: kivétel nélkül minden ágazatban drasztikusan csökkent mind a munkahelyteremtés, mind a -rombolás. Ez egyértelműen jelzi a vállalatok teljes elbizonytalanodását: olyan nagy sokkok érték a vállalatokat 2002-ben (ezek egyike persze nyilván a közszolgálati béremelés, de távolról sem csak az), hogy visszariadtak minden változtatástól. Ezeket a változtatásokat azonban részben csak elhalasztották: a munkahelyteremtés

intenzitása 2004-ben minden ágazatban lényegesen meghaladta a 2003-ast; több ágazatban, és a vállalati szféra egészében is jól illeszkednek a 2003 előttiékhöz, kiemelve a 2003-as munkapiaci helyzet különlegességét. Különösen érdekes ez a közsférával versenyző szolgáltatásban: itt is visszaállni látszik a korábbi intenzív nettó munkahelyteremtés. És ez a jelentős új munkahelyteremtés a közszolgálati béremelést követően, már a lényegesen megemelkedett bérek mellett következett be. Ez egybecseng azzal, hogy a közsférával versenyző szolgáltatásban kiemelkedően intenzív volt a szakemberhiányt jelző hozamosztzkodás. Úgy tűnik, a gazdaság túlnyomó részétől eltérően e szegmens fejlődését korábban jelentős részben a munkaerő-kínálati korlát fékezte, és nem a termékek iránti elégtelen kereslet, ámbár a kettő részben persze össze is függhet. A közszolgálati béremelés olyan mértékű béremelkedést kényszerített ki az azzal versenyző szolgáltatási szektorokban, ami már viszonylag nagy számban arra ösztönözte a megfelelően képzett szakembereket, lépjenek be (vagy át?) a magánszektorba (is?).

Nehéz persze egyértelmű összefüggést bizonyítani a közszolgálati bérek 2002-03-as emelése, és a közszolgálati szférával versenyző magánszolgáltatási szektorban 2004-05-ben bekövetkezett foglalkoztatási expanzió között, hiszen annyi minden más is változott közben. Például a 2004-es EU csatlakozással a közsférában dolgozók egy jelentős része előtt először megnyíló nemzetközi munkapiacnak is lehetett hatása arra, hogy a hagyományos közsféra dolgozói a korábbinál lényegesen nagyobb számban próbáltak szerencsét a magánszektorban. De nagyon valószínű, hogy legalább részben a közszolgálati béremelésnek ez egy előre aligha sejtett következménye.

Az állami bérek és a foglalkoztatás hatása a költségvetésre

Az állami szférában dolgozók béreinek emelése nyilvánvalóan hat a költségvetési egyenlegre. Az elsőrendű hatás egyenlegrontás, a kiadásokat közvetlenül növeli, mind a béremelés, mind az esetleges foglalkoztatásnövelés. Fontos azonban megbecsülnünk az indirekt hatásokat is, hiszen a költségvetési lépéseknek ezt is figyelembe kell vennie, már csak az európai uniós szabályoknak való megfelelés miatt is. Ezért a kutatás végső fázisában egy makromodellben szimulációkkal vizsgáltuk a fenti összefüggéseket, különböző feltevésekkel élve a munkapiacról. Modellszámításaink célja az volt, hogy az előző fejezetek becsléseivel kiegészítve a magyar gazdaságot leíró dinamikus makrogazdasági modellben megbecsüljük az állami bér és foglalkoztatási változtatások hatásait és annak időbeli lefutását. A dinamikus kapcsolatok felmérése nem triviális feladat, ugyanakkor nagyon fontos a gazdaságpolitikai döntések megalapozásához. Hiszen a ma széles körben elfogadott nézetek szerint a gazdaságok rövid távon keresleti meghatározottságúak, de hosszabb távon érvényesülniük kell a kínálati hatásoknak is. Ezért fennáll a lehetősége annak, hogy egyes intézkedések hatásai radikálisan eltérjenek akkor, ha különböző időtávokon szemléljük azokat. Az állami bér- és foglalkoztatásnövelés hatásaitól azt várnánk, hogy rövid távon pozitív keresleti hatást reprezentáljanak, ám hosszabb távon a magánszektor béreinek (rezervációs béreinek) növelése, illetve a magánszektorba irányuló nettó munkakínálatnak a csökkentése révén negatív kínálati hatásokkal kell járnunk.

A modell keresleti meghatározottságú a jószágpiacon, vagyis feltételezünk olyan mértékű piaci

erőt, hogy a vállalatoknak adott árak mellett érdemes a keresletet kielégíteni. Az árakról feltesszük, hogy részben a költségek, részben a külső piac határozzák meg azokat. A kereslet a munkapiac közvetítésével hat az árakra, a munkások béreinek meghatározásán keresztül. Az összes belföldi kereslet azonban nem független a bérektől, áraktól és jövedelmektől, tehát a modell alkalmas a közalkalmazotti bérek költségvetésre gyakorolt hatásának számbavételére szinte minden adófajtán, nemcsak a bérrel kapcsolatos befizetéseken, keresztül. A modell dinamikus jellege lehetővé teszi azt is, hogy a bér és foglalkoztatás kapcsolatának visszacsatolási mechanizmusait is tanulmányozzuk. Összességében kis nyitott gazdaságban gondolkodunk, ahol a külkereskedelmi árak tekintetében az ország árelfogadó, és a nemzetközi kamatokra sem képes befolyást gyakorolni a belföldi gazdaságpolitika. A gazdaságban rövid távon a kereslet determinálja a kibocsátást, a kapacitáskihasználási mutató (az „output gap” modellbeli legközelebbi rokona) által reprezentált feszültségek azonban visszacsatolnak a modellbe, így a „potenciális output” és a kereslet nem térhet el huzamosabb ideig egymástól. Az árak és bérek igazodása időt vesz igénybe. A modell számszerűsítéséhez részben statisztikai becsléseket, részben pedig kalibrálást alkalmaztunk nemzetközi tapasztalatok és elméleti megfontolások alapján. A költségvetési politika alakulása egzogén. Egy fontos általános elv az, hogy a relatív árak allokatív funkciója főleg hosszú távon érvényesül, ezért nem nagyon hosszú távra tervezett modellünkben néhány relatív árhatás identifikációja nem lényeges. Ilyenek számunkra a tőkeköltségek, illetve ezzel összefüggésben a reálkamatlábak.

A magyar gazdaság jelenleg „potenciális” szintje alatt van, míg növekedési üteme megha-

ladja több év átlagában a jelenleg várható hosszú távú növekedési trendet. A növekedési ütem átmeneti javítását elsősorban onnan várhatjuk, hogy kínálati oldalon növeljük a kevésbé képzett munka aktivitását. Kínálati oldalon a legnagyobb gazdaságpolitikai veszély a képzett munka számára rossz ösztönzők kialakítása lehet. A keresleti oldalon az állami kereslet visszafogása átmeneti kereslet-visszaesést okozhat (a kereslet csökkenése szintként értelmezendő), amely ceteris paribus csökkenti a kapacitások kihasználtságát és a foglalkoztatást. A stabilizáció, amennyiben a munka és a tőke részesedését is csökkenti a nemzeti jövedelemben, a fogyasztás és a beruházás (multiplikált) visszaesését is okozza. A lakásépítési kereslet mindenképpen vissza fog esni, ez következik mind az elmúlt évek felfutásából, mind annak finanszírozási módjából. Összességében azt várhatjuk, hogy a gazdaság az elkövetkező néhány évben nemcsak a „potenciális”, hanem a „természetes” szintje alatt is marad. (A természetes szint a potenciálisnál alacsonyabb az adórendszer, az ármechanizmus, a tőke- és munkapiacok torzításai miatt.)

Az A. jelű szimulációkban feltételeztük, hogy a három képzettségi csoportból csak az alacsony képzettségűek béreire hat az állami béremelés, a B. jelű szimulációkban viszont a teljes magánszféra béreire. Mivel a becslési eredmények értelmében az állami bértömeg arány releváns, ezért kétfajta módon változtatjuk az állami bértömeg arányát: vagy a bérek, vagy a foglalkoztatás változtatásával. Mivel a modellünk komplex és nem lineáris, ezért a szimulációkat nagy és kis változtatásokkal, valamint növeléssel és csökkentéssel is elvégezzük. Ennek megfelelően mind az A., mind a B. változatokban nyolc alváltozatunk volt:

1. kis béremelés, 2. kis bér-csökkentés, 3. nagy béremelés,

4. nagy bércsökkenés, 5. kis foglalkoztatásnövelés, 6. kis foglalkoztatáscsökkenés, 7. nagy foglalkoztatásnövelés, 8. nagy foglalkoztatáscsökkenés.

Az A. változatokra igaz, hogy a nagyobb bérek hatására a GDP nő, mivel a modell rövid távon keresleti meghatározottságú, és ez visszacsatolva további bérnövekedést okoz. A foglalkoztatás visszaesése elhanyagolható, a szakképzetlen munkát tőkével (illetve a kapacitások nagyobb kihasználásával) helyettesítik a vállalatok. A nagyobb bérek és GDP hatására a kormányzati bevételek is nőnek, nemcsak a kiadások, de az első évben kevésbé, míg a második évben nagyjából egyforma mértékben. A deficit csak az első évben romlik, de nagyon csekély mértékben. Az állami foglalkoztatás növelése pozitív hatással van a magánbérekre, és a keresleti hatáson keresztül a GDP-re is. a költségvetési bevétel és kiadás növekedés eleinte kiegyenlíti egymást, de kétéves távlatban a bevételek növekedése nagyobb. A deficit változása ismét csekély ugyan, de a második évben csökken.

Az A. szimulációsorozat legfontosabb tanulsága az, hogy az állami bérek növekedése bérnövelést és keresletnövekedést gerjeszt, ami növeli a GDP-t, de csekély mértékben csökkenti a foglalkoztatást. A deficitet is növeli eleinte. Ezzel szemben az állami foglalkoztatás növelésének hatásai összességében pozitívabban két év alatt, habár lassabban jelentkeznek, itt az összes foglalkoztatás is nő, és a hiány csökken. Jelentőseknek tűnnek a nemlinearitások, ellentétben a béremelés hatásaival. Fontos azonban, hogy hosszabb távon a

hatások megfordulhatnak. Ezért a plauzibilisebbnek tekinthető B. szcenáriókban azt is megnézzük, hogy mi történik a 3. és 4. év végén.

A B. sorozat legfontosabb tanulsága az, hogy a 3. évtől a hatások visszafordulnak, és a 4. évben már az átlagbérek is kisebbek lesznek egy kormányzati bér- és foglalkoztatásnövelés után. A bérek változtatásainak hatásai főleg többéves késleltetéssel jelennek meg. A foglalkoztatás kis változtatásainak hatása zavaros, és aszimmetrikus, feltehetően rövid távon az egyedi körülmények dominálnak, de az időben előrehaladva egyre világosabban kirajzolódnak a tendenciák: az állami foglalkoztatás növelése mind a GDP-re, mind a foglalkoztatásra, mind a költségvetésre negatív hatással bír.

A modellszámítások alapján sejtéseink igazolódni látszanak, kétéves távlatban az állami bér- és foglalkoztatásnövelések hatásai pozitívak a keresletre, ezáltal a GDP-re, és a költségvetési egyenlegre is. Itt nyilván fontos az, hogy a költségvetés bevételei igen jelentős mértékben függenek a belföldi munkajövedelmektől (SZJA és bérjárulékok), illetve a belföldi fogyasztástól (ÁFA). Ehhez még hozzátehetjük azt is, hogy az állami szektorból az adók is könnyebben folynak be, mint a magánszektorból. Ezért a költségvetés struktúrája magában hordoz egy komoly gazdaságpolitikai ellentmondást: rövid távon a belföldi keresletet serkentő intézkedéseknek pozitív hatása van a termelésre, a fogyasztásra és a költségvetési egyenlegre is. Ennek fényében azt sejtethetjük, hogy a múltbeli állami bérkiáramlás és foglalkoztatásnövelés

lényegében önmagában pozitív költségvetési hatású volt rövid távon, dacára a nyilvánvalóan negatív direkt hatásoknak. Ez persze különösen egy olyan helyzetre igaz, ahol a növekedésnek keresleti korlátai vannak. Ugyanakkor a modell kimutatta, hogy ezen intézkedések negatív kínálati hatásai 2-3 év alatt megjelennek, és előbb-utóbb a termelésre, majd némi további késéssel a költségvetésre nézve is hátrányosak lesznek.

Ezek az eredmények azt sugallják tehát, hogy a költségvetés az utóbbi években leírt negatív, adósságnövekedéshez vezető pályája közvetlenül nem az állami szférában tett bér és foglalkoztatási intézkedések következménye volt, viszont azok annál lényegesebben befolyásolhatták a negatív pálya tartósságát, a gazdasági növekedés visszafogásán keresztül középtávon.

A jövőre vonatkozóan eredményeink legfontosabb tanulsága az lehet, hogy a hosszú távú pozitív kínálati hatásokat tekintve legeredményesebben az állami foglalkoztatás csökkentésével lehetne operálni, a bércsökkenés (természetesen nem abszolút, hanem a normális pályához képest relatív bércsökkenés értelmében) hatásai nem annyira egyértelműek és erősek. Ugyanakkor itt is meg kell jegyeznünk a hosszú és rövid táv konfliktusát, a hosszabb távon a növekedésre és a költségvetési egyenlegre pozitív hatással járó foglalkoztatási és bérintézkedések rövid távon mind a keresletet, mind a költségvetés egyenlegét rontják, tekintettel arra, hogy a jelenlegi helyzetben a gazdasági növekedési üteme egyébként is alacsonyabb a normálisnál.