



A munkanélküliség okai

Martus Bettina
Doktorandusz hallgató

Szegedi Tudományegyetem
Gazdaságtudományi Kar
Közgazdaságtani Doktori Iskola



Nemzeti Fejlesztési Ügynökség
www.ujszechenyiterv.gov.hu
06 40 638 638



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

Miért fontos foglalkoznunk a munkanélküliséggel?

- Egyre több munkanélküli (fiatal, nő, öreg)
- Versenyképesség
- 4 szabadság
- EU foglalkoztatáspolitikája
- Számos ok alakíthatja



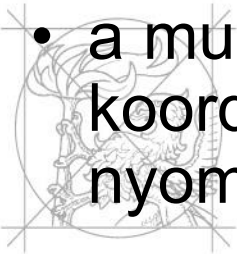
A közös piac

- 4 szabadság
- Római Szerződés: munkavállalók, szabad foglalkozásúak, szolgáltatást nyújtók
- Bővülés: szolgáltatások igénybevevői, önmagukat eltartani képes személyek, nyugdíjasok, diákok,
- Maastrichti szerződés: Unió állampolgárai



Az EU

- összehangolja és nyomon követi a tagállami szakpolitikákat
- bevált gyakorlatokat megosztása a foglalkoztatás, a szegénység, a társadalmi kirekesztődés és a nyugdíjak témakörében
- a munkajogok és szociális biztonsági rendszerek koordinációja stb. területén jogszabályokat alkot és nyomon követi azok végrehajtását



Foglalkoztatáspolitikai

• Munkanélküliség

1993. Növekedés, versenyképesség, foglalkoztatás c. fehér könyv

1994. Fehér Könyv a Szociálpolitikáról

→ Versenyképesség, szolidaritás

- Amszterdami Szerződés. Foglalkoztatáspolitikai irányelvek
- 1997. Luxemburgi Csúcs: alapelvek
 - Foglalkoztathatóság javítása
 - Vállalkozóvá válás segítése
 - Vállalkozások, munkavállalók alkalmazkodóképességének fokozása
 - Esélyegyenlőség
- 2000 Foglalkoztatási Bizottság: foglalkoztatási és munkapiaci politikák összehangolása



Az európai foglalkoztatási stratégia

- Célja: munkahelyek számának és a foglalkoztatás színvonalának növelése
- Alapja: „Európa 2020” növekedési stratégia



Mit tartalmaz a csomag?

- A **munkahelyteremtés** támogatása
 - a munkaerő megadóztatásának csökkentése
 - a foglalkoztatási támogatások hatékony felhasználása (önfogl.)
 - a kulcsfontosságú ágazatok (pl. környezetbarát gazdaság, IKT, egészségügy és ápolás) potenciáljának kiaknázása
- A **munkaerő-piaci dinamika** helyreállítása
 - a munkába állás, illetve a munkahelyváltás segítése (bérek tekintetében, LLL)
 - valamennyi szereplő mozgósítása a szükséges reformok végrehajtása érdekében (szociális párbeszéd)
 - a készségekbe történő befektetés a szükségletek jobb előrejelzése és alakulásuk nyomon követése révén (oktatás-munka szinergia)
 - a munkavállalók szabad mozgásának előmozdítása (mobilitás)
- A **foglalkoztatáspolitikák irányításának erősítése**
 - a foglalkoztatáspolitikáknak az EU országokkal közösen folytatott nyomon követésének megerősítése (szociális partnerek bevonása)



Paradigmák

- neoklasszikus irányzat, keynes-i (neokeynes-i)
- a neoklasszikus irányzat: árak és bérek tökéletesen rugalmasak → a piaci egyensúly létrejön, nincs kényszerű munkanélküliség
- a teljes foglalkoztatás automatikus megvalósulása
- Keynes: mitől függ a foglalkoztatás nagysága, ha egyszer a tőkés gazdaság automatizmusai nem valósítják meg a teljes foglalkoztatást.
- a piac működése nem elég a kereslet kielégítésére
- szükség van a kormányzat, monetáris politika beavatkozására
- Homo economicus más szerepe – Friedman (racionális döntéshozó-
egyéni racionalitás)





A munkanélküliség okai

Hosszútávú szerződés modell

- hosszú távú kollektív megállapodásokon alapul
- a felek (munkaadó és munkavállaló) megegyeznek közös pontokban → alkufolyamat
- beállítják a jövőbeli nominálbérek szintjét (Fisher 1977, Barro 1977)
- a feleknek meg kell várniuk a szerződésük végét, ha a nominálbéreket újra akarják tárgyalni
- a jövőbeli árszintre vonatkozó becslések nagyon fontosak ebben a folyamatban, hiszen ha az árszintek különbözően alakulnak (a tényleges és a becsült), akkor az munkanélküliséghez vezethet
- Miért? mert recesszió idején például lesz olyan aktív személy, aki alacsonyabb bérért is elvállalná azt a munkát, mint amit az előre felvett munkavállaló.
- a bérek merevsége kiszorította a munkanélkülieket a munkaerőpiacról, mivel a reálbérmerevség miatt, ha a bérek az egyensúlyi felett vannak, akkor a munkaerő-kínálat meghaladja a keresletet (Mankiw 2005)
- Mankiw (2005), Hall és Taylor (2003) is rávilágít a szakszervezetek kiemelt szerepére (alkupozíció), így sokszor azért is kapnak a munkavállalók több pénzt a munkaadójukról, hogy ezzel lebeszéljék őket a szakszervezethez való csatlakozásról



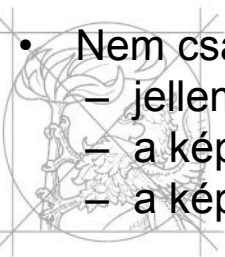
Hatékony bérek modellje

- ellentmond a standard mikroökonómiai felfogásnak
- a mikroökonómia: a bérek egyenlők a munkaerő határtermelékenységével,
- itt azonban a bér szintje határozza meg a munkaerő határtermelékenységét
- ha a munkavállalók bérét megemeljük, akkor a termelékenységünk is nőni fog,
- a bér itt, mint motiváló tényező
- fizessenek többet a munkavállalóiknak, így eredményesebbek lesznek
- a bérek megemelésével elmozdulunk a piactisztító bérek szintjéről, ami azt jelenti, hogy a munkaerőpiacon egyenlőtlenség lesz



Táplálkozási modell

- fejlődő országokban kialakuló munkanélküliség
- a piactisztító bérek nem elegendőek arra, hogy a harmadik világban élők egészségesen/megfelelően táplálkozzanak,
- azaz olyan tápanyagokat vigyenek be a szervezetükbe, amely képes az egész napos munkára való koncentrációt, erőfeszítést biztosítani
- a béreket megemeljük, eltérünk a piactisztító bérektől, akkor a bevitt táplálék minősége is emelkedni fog, ami az egészséget, ezáltal pedig a munka termelékenységét is növeli
- számos más tényező is közrejátszik ennek a folyamatnak a kialakulásáért:
 - a munkahelyek nem megfelelő száma,
 - a képzettség, stb. hiánya a növekedést és a fejlődést gátló tényezők
- Nem csak fizikailag kell a munkaadók szükségleteit kielégíteni, hanem mentálisan is,
 - jellemző a brain drain, azaz
 - a képzettek migrációja (Wouterse 2011, Urbán 2011, Akokpari 2006),
 - a képzetlenek foglalkoztatására pedig sokszor nincs igény.



Munkaerő hozamának modellje

- Új munkaerő → költséget jelent
- betanulása, tréningekkel kapcsolatos költségei
- ha a munkavállaló beletanul a munkakörébe, képzett, belső munkaerőnek fog számítani
- a külső munkavállaló (azaz a tapasztalatlan) teljesen elvállalja a már betanult, tapasztalt alkalmazottaktól (Salop 1979)
- ha a már régebb óta a cégnél lévő munkavállaló kilép, akkor az ő tréningjeivel, betanulásával kapcsolatos költségei elvesznek a cég számára
- új munkaerő felvétele is bizonytalanságot jelent
- munkaadónak nagyobb felelősséget kell vállalnia azért, hogy ezt a bizonytalanságot elkerülje → leginkább a bérek megemelésével képes elérni, hiszen a munkavállaló alacsonyabb bér (pl. piactisztító bér) mellett úgy gondolhatja, hogy az ő tudásával és képességeivel máshol is könnyen talál munkát (Salop 1979)

Kibúvó modell

- Miért nem esik akkor le a bér a piactisztító bérek szintjére, hogy a munkanélküliséget megszüntessük?
- A foglalkoztatottak → milyen erőfeszítéssel végzik a feladataikat.
- Közvetlenül elég nehéz mérni a munkások teljesítményét, ha a cég úgy gondolja, hogy a munkavállalója nem végzi jól a munkáját, akkor kirúghatják.
- A piactisztító bérekkel számolva nincs motiváció, hogy többet teljesítenek a munkájuk során, mint amennyi a minimum.
- Ha az alkalmazottak kirúgják, viszonylag könnyen talál máshol munkát, hiszen, ezekkel a bérekkel kialakul az egyensúly, ugyanazért a bérért tud majd máshol dolgozni, mint amiért eddig.
- a nem jól teljesítő munkaerő elkerülése érdekében a vállalatok béreket emelnek, ami nagyobb motivációval szolgál.
- Természetesen a többi cég is szeretné elkerülni ezt a fajta munkaerőt, így az ő reakciójuk szintén a béremelés lesz, a bérköltségek megemelése pedig munkanélküliséget eredményez.

- Ha a munkanélküliségi ráta nagy, akkor a bérek kevésbé játszanak szerepet

Társadalmi modell

szociológiai (pszichológiai) modell

jutalmazás központi szerep, pl. előléptetéssel, illetve magasabb bérekkel érnek el.

ez a folyamata a termelékenységet növeli

- minimum követelményeket, amelyek ha az alkalmazott teljesítménye meghalad, magasabb fizetést kap.
- a munkaező nem csupán, termelési tényező, hanem mint emberre, akivel együtt kell dolgoznunk, előtérbe kell helyezni az előléptetést, jutalmazást (Hyman 1942)
- az ajándékozás ne legyen túl gyakori, különben nem jelent olyan nagy boldogságot.
- az alkalmazás létrejöttkor → közös feltételek, amelyeket mindkét fél elvár, ha a munkavállaló plusz tényezőkkel motiválja a munkaezőt, akkor a termelékenység is nőni fog.

- az ajándék nem egyenként kerül meghatározásra, hanem csoportonként (csoportnormák) (Akerlof 1982)

Köszönöm a figyelmet!

E-mail: bettina.martus@eco.u-szeged.hu

Jelen előadást „Az SZTE Kutatóegyetemi Kiválósági Központ tudásbázisának kiszélesítése és hosszú távú szakmai fenntarthatóságának megalapozása a kiváló tudományos utánpótlás biztosításával” című, TÁMOP-4.2.2/B-10/1-2010-0012 azonosítószerű projekt támogatja. A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg.

