

Gábor R. István

Belső versus foglalkozási munkaerőpiac – a posztszocialista átalakulás elhanyagolt dimenziója

A politikai rendszerváltozást követő gazdasági átalakulás Magyarországon a nagyvállalati belső munkaerőpiacok felbomlását-visszaszorulását s a foglalkozási típusú munkaerőpiacok térnyerését eredményezte. A munkaerőpiac ugyanakkor feltűnően zárttá, rugalmatlanná vált. E paradox helyzet okait keresve, a szerző felhívja a figyelmet arra, hogy a korábbi belső munkaerőpiacok intézményi infrastruktúrájának leépülésével párhuzamosan nem épültek ki a foglalkozási típusú munkaerőpiacok működési logikájához illeszkedő háttérintézmények.

A szocializmus munkaerő-piaci hagyatéka – a belső munkaerőpiacok kitüntetett szerepe és rendszerspecifikus sajátosságai

A hetvenes-nyolcvanas évek indirekt központi gazdaságirányítási rendszerében Magyarországon a munkaerőpiac, lévén a munkaerő e rendszer egyetlen tipikusan magántulajdonú termelési erőforrása, a gazdaság „legautentikusabb”, dominánsan piaci koordinációjú piaca volt.¹ Eladók és vevők alapvetően tranzaktív viszonyának talaján a bérkülönbségek és munkafeltételekbeli különbségek meghatározó szerepet játszottak a munkaerő vállalatok, gazdasági ágak, földrajzi térségek stb. közötti allokációjában és a dolgozók munkahelyi magatartásában.² A kormányzat direkt munkaerő-piaci beavatkozásai kampányszerűek és/vagy korlátozott hatókörűek voltak; a bérek központi szabályozása mint e rendszer történetét végigkísérő elkülönült szabályozási elem alapvetően nem a vállalatközi munkaerő-allokáció befolyásolására szolgált, hanem a bérek-keresetek formájában kiáramló vásárlóerő antiinflációs célú korlátozására; a munkakör-besorolási ismérvek és a hozzájuk rendelt bértételek központi előírása nem szűkítette érdemlegesen a vállalatok mozgásterét a kereseti különbségek alakításában; munkavállalási kényszer gyakorlatilag nem volt.

¹ E sommás megállapítást – amelyhez a bátorságot Kornai [1983] tulajdonformák és koordinációs mechanizmusok közötti affinitásról kifejtett (és továbbfejlesztve Kornai [1993b] 6. fejezetében és 15.1. ábrájához fűzött érvelésében is megtalálható) álláspontjából merítettem – Kornai [1980] 11. és 16. fejezetének, valamint Kornai [1993b] 10. és 23.1. fejezetének idevágó fejtegetései nyomán a következő bekezdésekben árnyalni fogom.

² E felismerés korai tükröződése az a hetvenes évek elején nagy port kavart MTA KTI [1971] tanulmány, amely fellépett a dolgozók vállalathoz való hűségének egyoldalúan pozitív s a vándormadár figurájának egyoldalúan negatív korabeli beállítása ellen, rámutatva az indirekt gazdaságirányítási rendszer bevezetését követően megélenkült vállalatközi munkaerő-forgalom ésszerű indokaira és előnyös oldalaira. A spontán munkaerőmozgás szubjektív, ideológiai indítékú megbélyegzése és korlátozása ellen hadakozva természetesen nem számolhatott a vállalatközi bérkülönbségeken alapuló munkaerő-allokáció később nyilvánvalóvá vált objektív, rendszerszerű korlátaival.

E rendszer munkaerőpiaca ugyanakkor azért, hogy dominánsan bürokratikusán koordinált, erőforrás-korlátos gazdaság keretei között működött, markánsan különbözött a piacgazdaságok munkaerőpiacától. A legfontosabb különbség, hogy normál egyensúlyi állapotát magas foglalkoztatási szinttel párosuló globális túlkereslet jellemezte,³ s hogy a nagyüzemi szektorbeli munkavállalás alternatívájaként mindvégig csekély, kiegészítő megélhetési forrásként viszont nagy és növekvő súllyal jelen volt egy jellemzően kisüzemi magángazdaság, az ún. második gazdaság.

Munkavállalási kényszer híján e magas foglalkoztatási szint elérésének – a globális munkaerő-túlkereslet mellett – a lakosság magas munkavállalási hajlandósága volt a feltétele. A munkavállalás egyénre háruló pénzbeli és időkötségeit csökkentő, illetőleg a munkavállaláshoz kötött juttatások és kedvezmények mellett e feltétel alapvetően két spontán mechanizmusnak: 1. a munkavállalási hajlandóság teljes foglalkoztatottság mellett érvényesülő állapotfüggésének s 2. a foglalkoztatási szint és a munkavállalási hajlandóság közötti pozitív visszacsatolásnak köszönhetően teljesült.⁴

1. A munkavállalási hajlandóság állapotfüggésének lényege, hogy a szabad munkaerő-tartalékok mozgósításával bővülő foglalkoztatás egyszersmind növeli „a népesség foglalkoztatáshoz szokott hányadát” s ezen keresztül „a normál részvételi arányt”.

2. A foglalkoztatási szint és a munkavállalási hajlandóság közötti pozitív visszacsatolás lényege, hogy a foglalkoztatási szint emelkedésével növekvő kereső–eltartott arány közepette értelemszerűen romlik a keresetek viszonylagos eltartóképessége (a „relatív bérszint”): a háztartások csak gazdasági aktivitásuk növelésével tudhatnak lépést tartani a fogyasztási standardok emelkedésével.

Vagyis miközben nyílt munkanélküliség híján gyakorlatilag nem állhatott elő az ún. reményvesztett dolgozó (*discouraged worker*) munkaerőkínálat-szűkítő jelensége, fellépett az ún. pótlólagos dolgozó (*added worker*) munkaerőkínálat-bővítő jelenségének sajátos, hosszú távon érvényesülő változata. E hosszú távon érvényesülő hatást – szemben a rövid távon megfigyelhető változatával – nem egyes háztartástagok tartósan ígérkező állásvesztése idézi elő, hanem más háztartások újabb tagjaik munkába állásával bekövetkező fogyasztásnövekedésének demonstrációs hatása.

Miközben a bérek viszonylagos eltartóképességét csökkentő hatásán keresztül a foglalkoztatási szint emelkedése a háztartásokat munkaerő-kínálatuk növelésére készítette, eközben gyengítette a bérkülönbségek munkaerő-mobilitásra és munkahelyi teljesítményekre kifejtett hatását, s hasonló következménnyel járt a háztartások második gazdaságból származó mellékjövedelmeinek növekvő súlya is. Ez is, az is a háztartások munkavégző képességének „diverzifikáltabb befektetéscsomagjaként” fogható fel, amely tompítja összjövedelmüknek az egyes befektetéselemek hozamingadozásai – így egy-egy keresőtagjuk beralakulása – iránti érzékenységét. Ez pedig növeli a dolgozók ösztönzéséhez *szükséges* bérkülönbségeket, miközben az ugyanilyen okból – a nagyobb keresőarány és/vagy mellékjövedelmek folytán – gyengülő viszonylagos eltartóképességű bérek csökkentik a *lehetőséges* bérkülönbségeket. Hiszen a minimális bértételek és/vagy rezervációs bérek a mindenkorai bérszint mellett természetesen a kialakult fogyasztási szinthez, az e szint tükrében normálisnak tekintett színvonalú megélhetés költségeihez is igazodnak. Következésképpen annál közelebb lesznek az átlagos bérhez, s így annál szűkebb lesz a bérdiszferenciálás mozgástere, minél magasabb – a nagyobb kereső–eltartott aránynak és/vagy

³ E krónikus munkaerő-túlkereslet az évtized második felének gazdasági pangása közepette sem fordult át globális túlkínálatba, jóllehet a foglalkoztatási szint valamelyest süllyedt. A munkaerő-túlkereslet időbeli hullámzásairól lásd Fazekas–Köllő [1990].

⁴ E spontán mechanizmusok itteni tárgyalása nagyrészt Kornai [1980] és [1993b] érvelésére támaszkodik (vö. az 1. lábjegyzetben hivatkozott fejezetekkel).

második gazdaságbeli mellékjövedelmeknek köszönhetően – a bérekhez képest a háztartások fogyasztási szintje, vagyis minél gyengébb a bérek viszonylagos eltartó képessége.

A bérkülönbségek e csökkenő ösztönző ereje nem csupán következménye, hanem származékos oka is volt a foglalkoztatási szint emelkedésének és a második gazdaságból származó mellékjövedelmek lakossági jövedelmeken belüli növekvő arányának, s ezáltal közvetítő láncszeme lehetett a gazdasági aktivitás és a munkavállalási hajlandóság közötti pozitív visszacsatolásnak. Minél szűkebbek ugyanis a bérkülönbségek (teljesítmény, képzettség, beosztás stb. szerint), és minél kisebb adott százaléknyi bérkülönbség viszonylagos hatása az érintett dolgozók háztartásának jövedelmi-fogyasztási szintjére, háztartásuk fogyasztási lehetőségének növeléséhez a dolgozóknak annál kevésbé érdemes magasabb bér elérésére törekedniük (nagyobb munkahelyi teljesítménnyel, munkahely-változtatással, magasabb képzettség megszerzésével, magasabb beosztásba kerüléssel stb.), s relatíve annál érdemesebb háztartásuk munkavégző képességének extenzív kihasználását (kereső-eltartott arányban és/vagy túlmunkavállalásban, álláshalmozásban, második gazdaságbeli mellékkereső tevékenységben stb. kifejeződő gazdasági aktivitását) növelniük. A pozitív visszacsatolás e mechanizmusának paradox következménye: a lakosság egyszerre önkímélő s ugyanakkor önkizsákmányoló magatartása. Idegenkedése a nagy erőfeszítés-igényű munkahelyektől s ugyanakkor keresőtevékenységre fordított idejének egészségtelen mértékű megnyújtása.

A munkaerőért való kiélezett versenyre és a második gazdaság kiterjedt jelenlétére a vállalatok ilyen körülmények között durván háromféleképpen reagálhattak.⁵

Először: munkaerővonzó, -megtartó és teljesítményösztönző képességük növelésére megpróbálkozhattak bérpozíciójuk javításával. Tekintettel azonban bérfizető képességük elkülönült szabályozására, ehhez az út rendszerint a gazdaságirányító szervek jóindulatának megnyerésén keresztül vezetett, s ez a lehetőség a vállalatoknak csak viszonylag szűk köre számára volt járható. A bérdifferenciálás korlátozott hatásosságáról mondtak értelmében még ez a vállalati kör sem igen számíthatott olyan mértékű kedvezményre, amelyre alapozva a bérpozícióját érdemlegesen és tartósan javíthatta volna. Inkább számíthattak munkaerő-piaci pozíciójuk hatósági segédleten alapuló javulására az iskola-rendszerű állami szakképzés szakma szerinti beiskolázási arányaira gyakorolt informális befolyásukon keresztül⁶.

Másodszor: munkaerővonzó és -megtartó képességük növelését tartva elsősorban szem előtt, a vállalatok megpróbálkozhattak a dolgozóikkal szembeni minőségi és teljesítménykövetelményeik leszállításával. Főként a második gazdaságban is érdekelt, illetőleg a háztartásukban nem fő kereső státusú munkavállalók körében remélhették ettől munkaerő-piaci vonzerejük javulását. Efféle minőség- és teljesítményengedmény-versenybe azonban csak olyan vállalatok mehettek bele, amelyek kibocsátása az alkalmazott technológia és a kialakult munkaszervezet jellegéből adódóan viszonylag kevésbé érzékeny munkaerő-állományuk (kisebb-nagyobb részének) minőségére és teljesítményére.

Végül harmadszor: munkaerővonzó, -megtartó és teljesítményösztönző képességük egyidejű javítására a vállalatok megpróbálkozhattak belső munkaerőpiacok kiépítésével – „kiváltságok” biztosításával hosszabb szolgálati idejű munkavállalóik (kisebb-nagyobb része) számára. Tekintettel e harmadik reagálásfajta nyilvánvaló előnyeire, továbbá a belső munkaerőpiac kiépítésére méretüknél fogva különösen alkalmas nagyvállalatok dominanciájára a foglalkoztatásban, valamint az egyéb termelési inputok beszerzési bizonytalanságai és az elavult termelőberendezések lassú leselejtezése folytán gyakori ter-

⁵ A munkaerőhiányhoz való vállalati alkalmazkodás központi témája Fazekas-Köllő [1990] bő évtizednyi kutatásaik eredményeit összegző könyvének.

⁶ Lásd erről Fazekas-Köllő [1990] helyi munkaerő-piaci vizsgálatainak idevágó eredményeit.

melési fennakadásokra, amelyek a termelés normális menetében felértékeltek a dolgozók munkahely-specifikus tudását igénylő rögtönzések szerepét, e reagálásfajta kitüntetett szerepet játszott a vállalatok munkaerőhiányhoz való alkalmazkodásában: a külső – foglalkozási – munkaerőpiacokkal szemben a vállalati belső munkaerőpiacok dominánssá válásában.

E belső munkaerőpiacok rokonságot mutatnak a piaccgazdaságbeli vállalatok belső ún. karrierpiacaival (belépési kapuk, rangidősség erőteljes hatása az egyéni keresetekre s ennek megfelelően tartós munkaviszony, jelentős részben a munkáltató által finanszírozott szakképzés, át- és továbbképzés stb.), amelyek létét részben a munkahely-specifikus tudás jelentőségére, részben a „halasztott javadalmazás” (az egyéni termelékenység által indokoltól kezdetben elmaradó, majd azt egyre inkább meghaladó egyéni keresetek) állaspályázó-állományt javító és teljesítményösztönző hatására, részben az egyéni képességek és a munkaköri követelmények közötti illeszkedésnek a dolgozók szolgálati idejétől való pozitív függésére szokás visszavezetni. A munkaerőpiac vázolt rendszerszerű állapotjellemzőiből adódóan ugyanakkor több tekintetben sajátos képződmények.⁷

Egyrészt e belső munkaerőpiacok működési normái – formális eljárási szabályok szerezint zajló kollektív egyezkedések helyett – a vezetés és az érintett dolgozók egyes csoportjai között a színtalalal mögött folyó szelektív és informális, *ad hoc* piacszerű alukban formálódnak.

Másrészt e belső munkaerőpiacokon kevésbé egyértelműen szabályozott a munkakörök és a dolgozók egymáshoz rendelése és a dolgozók munkaköri előrejutása.

Harmadrészt e belső munkaerőpiacok sorsa nagymértékben függ az iskolarendszéri állami szakmunkásképzés szakmai szerkezetével s e képzésben a vállalati tanmühelyeknek juttatott szereppel, a hivatalosan szakmunkáknak minősülő munkakörök listájával stb. kapcsolatos hatásági döntésektől, az egyes vállalatok e döntésekre gyakorolt informális befolyásától.

Végül negyedrészt az egyéni keresetek és a szolgálati idő pozitív kapcsolata e belső munkaerőpiacokon – szemben piaccgazdasági megfelelőikkel – a teljesítménybérezés kiterjedt alkalmazása közepette kevésbé a besorolási bérek és munkaköri előléptetés rangidősséghez kötésén alapszik, mint inkább a jobban és kevésbé jól jövedelmező munkafeladatok s különösen a – központi keresetszabályozás kötöttségeinek kijátszására leginkább módot nyújtó – túlmunka-lehetőségek rangidősséghez igazodó informális elosztásán.

A túlmunka-lehetőségek különös jelentősége, a belső munkaerőpiacok piaccgazdaságbeli karrierpiacokénál piacszerűbb – kevésbé bürokratikus – jellege és a központi keresetszabályozás s általában a bürokratikus környezet szabta korlátok kikerülésében játszott szerepe különösen nyilvánvalóvá vált a nyolcvanas években a vállalati gazdasági munkaközösségek megjelenésével és robbanásszerű elszaporodásával.⁸

⁷ Itt felsorolt jellemzőik a hetvenes évek végén az MTA Közgazdaságtudományi Intézetének Révész Gábor vezette csoportjában megindult üzemi bérvizsgálatokból s a néhány évvel későbbi vgmk-kutatásokból tárultak fel. (A csoport vizsgálati eredményeiről lásd Fazekas Károlynak és Köllő Jánosnak a *Galasi* (szerk.) [1982] kötetben megjelent egy-egy tanulmányát, illetőleg *Fazekas-Kalász-Köllő-Polgár-Révész-Sziráczki* [1983] műhelytanulmányait.) E belső munkaerőpiacok rendszerszerű jellegére később, saját mélyinterjúk terepkutatásainak eredményeire is támaszkodva, *Stark* [1988a] mutatott rá.

⁸ Lásd erről például *Neumann* [1988] és *Stark* [1988b].

Az átalakulás paradoxona – rugalmatlan foglalkozási munkaerőpiac

A kilencvenes évek gazdasági átalakulása súlyos transzformációs válsággal,⁹ a termelés jelentős s a munkaerő-kereslet még nagyobb visszaesésével, ennek következtében több mint 25 százalékos foglalkoztatáscsökkenéssel, 10 százalék fölé emelkedő regisztrált munkanélküliséggel¹⁰ s csökkenő reálbérekkel járt együtt. A termelés visszaesését meghaladó foglalkoztatáscsökkenés (amelynek eredményeképpen a termelékenység nem hogy romlott volna, de az időszak egészében jelentősen javult) elképzelhetetlen lett volna a korábbi belső munkaerőpiacok jó részének leépülése s a foglalkozási munkaerőpiacok térnyerése nélkül. Belső munkaerőpiacokon ugyanis a termelékenység dekonjunktúrában nemhogy javulna, de az ilyenkor megnövekvő belső munkaerő-tartalékok – a foglalkoztatás alacsony kibocsátásrugalmassága – következtében rendszerint romlik.

A foglalkozási munkaerőpiacok e térnyerésében a fő szerepet a privatizáció játszotta, amely a korábban domináns nagyvállalati szektorral szemben a *belső* munkaerőpiac kiépítésére méretüknél és nagyobb instabilitásuknál fogva eleve alkalmatlanabb kisvállalatokat juttatta a foglalkoztatásban túlsúlyra¹¹. Különösen egyértelműen nyilvánult meg ez a folyamat az önfoglalkoztatás robbanásszerű terjedésében, amely a dolgozó lakosság túlnyomó többségének állás- és jövedelembizonytalanságtól való természetes idegenkedése közepette aligha következhetett volna be a belső munkaerő-piaci munkaalkalmak drasztikus szűkülése nélkül. Emellett az önfoglalkoztatás gyakran csupán adózási okokból alvállalkozói viszonyoknak álcázott, valójában kifejezetten foglalkozási munkaerő-piaci jellegű – könnyen felbontható és nagy jövedelembizonytalanságú – munkaviszony, s mint ilyen, a belső munkaerő-piaci foglalkoztatás poláris ellentéte. Az ilyen típusú önfoglalkoztatás hirtelen elszaporodása nem a lakosság erősen vállalkozói habitusának, hanem egyfajta alacsony szintű egyensúlyi csapdában rekedt kisvállalkozás-fejlődésnek, a kényszer-vállalkozások nagy számának a megnyilvánulása.¹²

Közvetve ugyancsak a *belső* munkaerőpiacok térvészítésére utal, hogy a szakmunkásképzésben egyre inkább iskolai tanműhelyek (s mellettük, részben a szűk tanműhelykapacitás folytán kialakult csúszópénzek hatására, részben hivatalos szabályozási kedvezményeknek köszönhetően, kisvállalkozások) veszik át az üzemi munkahelyek és tan-

⁹ Az alábbi fejtegetések Kornai [1993a], [1995] és [1996] tanulmányának az átalakulási visszaesés kiváltó okairól és a kilábalás makrogazdasági feltételeiről kifejtett álláspontjára támaszkodva e visszaesés munkaerő-piaci vonatkozásaira korlátozódnak.

¹⁰ Timár János elsőként között hívta fel a figyelmet arra, hogy a rendszerváltozást követő drámai – a hasonló fejlettségű piacgazdaságokhoz képest is viszonylag alacsony foglalkoztatottságot eredményező – foglalkoztatás-visszaesést nem kísérte közel sem ekkora munkanélküliség-növekedés. Vagyis a posztoszocialista átalakulás körülményei között a munkanélküliség alakulásában Magyarországon a piacgazdaságokban megszokottnál képest csak igen tompítottan tükröződik a gazdasági visszaesés munkaerőkereslet-csökkentő hatása. Az összevetésben emellett tekintetbe kell venni, hogy a fejlett piacgazdaságok olajárrobbanásokat követő recessziója a gazdasági növekedés korábbi ütemének lelassulásában s csupán néhány országban abszolút termelés-visszaesésben nyilvánult meg. Ezzel szemben a posztoszocialista országok transzformációs visszaesése a nagy gazdasági világválságkori termelés-visszaeséshez hasonlítható. Lásd erről Timár [1994].

¹¹ Mint Smith [1988] kimutatja, csak megfelelően nagy (legalább 500 – Oi [1983] szerint 1000 – fő körüli) létszámú s így jól látható, továbbá kellően hosszú ideje létező s így bizonyítottan stabil vállalatok tudnak működőképes belső munkaerőpiacot kiépíteni. A belső munkaerőpiac működőképességéhez ugyanis elengedhetetlen, hogy a potenciális álláspályázók széles körében a vállalat nagyfokú állásbiztonságot és vonzó karrierlehetőséget nyújtó cégeként tudja elkönyveltetni magát.

¹² Erre enged következtetni a túlszaporodottság ellenére alacsony átlagos kisvállalkozás-megszűnési ráta (egy longitudinális vizsgálat, amelynek eredményeiről Lengyel [1996] számol be, az 1993-ban működő – jórészt viszonylag fiatal – kisvállalkozások kétharmadát 1996-ban is életben találta), s hogy az ún. kényszer-vállalkozások körében ennél is kisebb a megszűnés. S miközben e megismételt vizsgálat adatai szerint a túlélt vállalkozások – az alkalmazottaik számán mérve – valamelyest bővültek, a kisvállalkozás-statisztika adatai szerint e szektor egészében a vállalkozásméret gyakorlatilag stagnál.

műhelyek mint gyakorlati képzési szintér szerepét.¹³ Erre utaló megfigyelés az is, hogy a munkanélküliségüket követően újraelhelyezkedő dolgozók közül a korábban viszonylag alacsony bérűek – akik között feltehetően kisebb a hosszabb belső munkaerő-piaci múltúak aránya – inkább magasabb, míg a korábban viszonylag jobban keresők inkább alacsonyabb bérért jutnak munkalehetőséghez.¹⁴ A mikrovállalkozásoknak abban a körében is, amelyek egyáltalán foglalkoztatnak munkavállalókat,¹⁵ a jelek szerint a kifejezetten foglalkozási munkaerő-piaci jellegű – állás- és jövedelembiztonsági garanciák nélküli, jó részt alkalmoszerű és/vagy fekete – foglalkoztatás dominál. Ugyancsak foglalkozási munkaerő-piaci sajátság, hogy alkalmazottaik kiválasztásában a kisvállalkozók – szemben a belső munkaerőpiacra jellemző gyakorlattal, amikor is a munkáltató a dolgozói által beajánlott személyeket előnyben részesíti a felvételnél – *Laki* [1997] mélyinterjú vizsgálatának tanúsága szerint előszeretettel támaszkodnak más kisvállalkozóktól kapott referenciákra.

Nem arról van természetesen szó, mintha a gazdasági átalakulás teljesen kihúzta volna a talajt a belső munkaerőpiacok alól. (Mint ahogy a nyolcvanas években az akkori belső munkaerőpiacok kitüntetett szerepe sem értendő úgy, hogy mellettük ne maradtak volna fenn – a munkaerőpiachoz lazán kapcsolódó, illetőleg a minőségi és teljesítményengedményekre leginkább fogékony dolgozók foglalkoztatásában akár meghatározó súllyal is – foglalkozási munkaerőpiacok.) Némely multinacionális vállalatok újonnan létesült magyarországi leányvállalatai például, már csak a saját szakképzés mint belső szakmunkaerő-utánpótlási csatorna kiépítésére tett lépéseikből is tudhatóan, kifejezetten törekseinek nyugati mintájú belső munkaerőpiacok létesítésére. Némely privatizált vállalatok műhelyeiben pedig, ahol még nem került sor jelentős technológiai korszerűsítésre, az új tulajdonosok próbálkozásai ellenére fennmaradhattak a korábbi informális belső munkaerő-piaci viszonyok.¹⁶ Csupán azt állítom, hogy ma a dolgozók jóval kisebb hányadának van esélye belső munkaerő-piaci munkakörökben elhelyezkedni, mint a nyolcvanas években; jóval nagyobb hányaduknak kell foglalkozási munkaerőpiacokon (nagyraértve az önfoglalkoztatást) keresnie a boldogulás lehetőségét.

A munkaerőpiac ugyanakkor, paradox módon, feltűnően zárttá, rugalmatlanná vált. Amióta az átalakulási válság túljutott a mélypontján, a foglalkozási típusú munkaerőpiacok térnyerése ellenére úgy viselkedik, ahogyan belső munkaerőpiacok dominanciája mellett (sem igen) várnánk: a beruházási tevékenység nekilendülése és a gazdasági növekedés beindulása ellenére a foglalkoztatottság még tavaly is csökkent; a munkanélküliség rátája viszonylag magas szinten rögzült; a foglalkoztatásból kiszorultak nagyobbik felé-

¹³ Miközben 1990–1991 és 1993–1994 között a szakmunkástanulók száma összességében 17 százalékkal csökkent, eközben 58 százalékkal nőtt azok száma, akik iskolai tanműhelyben és 49 százalékkal csökkent azoké, akik üzemi tanműhelyekben vagy munkahelyeken részesülnek csoportos gyakorlati képzésben. A gyakorlati képzés ún. nem csoportos és egyéb formáiban részesülők száma ez idő alatt 12 százalékkal nőtt. Az adatok forrása: *Benedek* (szerk.) [1994].

¹⁴ Erről a megfigyelésről számol be (eltérő – a statisztikai diszkrimináció elméletének érvelését követő – hipotetikus magyarázat kíséretében) *Köllő-Nagy* [1995].

¹⁵ *Laky* [1996] adatai szerint 1995-ben egy-egy egyéni vállalkozóra átlagosan ugyanúgy mindössze 0,3 alkalmazott jutott, mint két évvel korábban. A jogi személyiségű gazdasági szervezetek körében pedig az 1991. évi 72,5 százalékról 1995-ben már 87 százalékra nőtt a 20 főnél kisebb létszámúak aránya. Ezen belül is különösen látványos a legfeljebb 10 főt foglalkoztató szervezetek részarányának növekedése: az 1993. évi 47,6-ról 1995-re 74,8 százalékra.

¹⁶ Ez tűnik ki azokból a vállalati esettanulmányokból – lásd például *Bódis* [1995], [1996] és *Janky* [1996] –, amelyek *Csontos* [1994] koncepciója alapján a Hierarchikus gazdasági szervezetek gazdaságszociológiai vizsgálata OTKA-kutatás keretében készültek.

nek a munkaerőpiacról való kivonulása (gazdasági értelemben inaktívvá válása) ellenére nem csökken a tartósan munkanélküliek aránya; nem enyhül a bérinflációs nyomás.¹⁷

A munkaerőpiac e fonák viselkedése, a foglalkozási munkaerőpiacok tényérése ellenére jellemző „állásadagolás”¹⁸ nemcsak intellektuálisan zavarba ejtő, de okkal ébreszti fel azt a veszélyérzetet, hogy a gazdasági fellendülés, még mielőtt a foglalkoztatás számottevő bővülését eredményezné, megreked a bérinflációs nyomás elszabadulása folytán szükségessé váló újabb restriktív intézkedések következtében.¹⁹ A munkaerőpiac zártsága emellett azáltal, hogy az aktív lakosság nagy tömegeit megfosztja a munkavállalói boldogulás lehetőségétől, és vállalkozói habitus híján is önfoglalkoztatásra kényszeríti, közrejátszhat annak az állapotnak a fennmaradásában, amelyben a túlszaporodott és túl-aprózódott kisvállalkozás ahelyett, hogy az átalakulás katalizátora lehetne, az átalakulásnak inkább teherterele: a gazdaság újfajta dualizálódásának bázisa. Hogy e veszélyek elkerülhetők legyenek, elengedhetetlen annak tisztázása, milyen okok húzódnak meg a munkaerőpiac rugalmatlansága mögött.

A történelmi előzményekben és a válság természetében rejlő különbségek folytán a fejlett piacgazdaságok tapasztalataira támaszkodó nyugati közgazdasági szakirodalomtól, amely az olajárrobbanásokat követően szintén különös figyelmet fordított a munkaerőpiac rugalmatlanságát előidéző okok tanulmányozására, nyilván nem várható, hogy közvetlen tanulságokkal s egy az egyben alkalmazható útmutatással szolgáljon. Érvelési sémainak a mai magyarországi átalakulási válság sajátos körülményeit is mérlegelő áttekintése ugyanakkor hasznos támpont lehet az oknyomozásban.

Mindenekelőtt leszögezhető, hogy akárcsak az olajárrobbanásokat követően a legtöbb fejlett piacgazdaság, a kilencvenes években Magyarország is a közkeletű kifejezéssel stagflációnak nevezett tünetegyüttesrel – gazdasági pangás és magas munkanélküliség ellenére gyors ár- és bérinflációval – került szembe, s hogy ez részben a felgyorsult gazdasági szerkezetváltozással járó sűrűlődések, alkalmazkodási zavarok következménye. Minél nagyobbak e sűrűlődések folytán a szerkezeti (földrajzi, szakmai-foglalkozási stb.) egyensúlytalanságok, annál nagyobb munkanélküliség az ára az infláció fékentartásának.²⁰ A gazdaság sokszerű strukturális átalakulását követően ugyanakkor mintegy automatikusan megnyílik az út az egyensúlyi munkanélküliség csökkenése s ezen keresztül az elviselhető ütemű ár- és bérinfláció melletti gazdasági növekedés és a foglalkoztatásbővülés előtt.

¹⁷ A mai magyar munkaerőpiac működési és állapotjellemzőiről s ezeknek a gazdasági átalakulással való összefüggéseiről statisztikai adatokkal és ökonometria vizsgálati eredményekkel gazdagon dokumentált képet adnak a *Galasi-Kertesi* (szerk.) [1996] kötet tanulmányai.

¹⁸ Az „állásadagolás” lényege, hogy egyébként alkalmas külső álláspályázók az éppen foglalkoztatott dolgozókénál alacsonyabb bérigényük ellenére sem kapnak állást. Az ún. hatékonybér-elméletek e jelenséget hasonló okokra – lényegében a dolgozók költségmentesen meg nem figyelhető heterogenitására (ezen belül tényleges tudásbeli különbségeire) – vezetik vissza, mint amelyekkel a belső munkaerőpiacok kiépülését szokás magyarázni, s azt a következtetést sugallják, hogy hatékony bér és belső munkaerőpiac kölcsönösen feltételezik egymást. Az elmélet fött változatairól lásd *Weiss* [1990].

¹⁹ A fogyasztás transzformációs visszaesésben játszott szerepéről, a bérpolitikával kapcsolatos gazdaságpolitikai dilemmákról, illetőleg a kiigazításban követendő jövedelmi politikáról szólva e veszély lehetőségére ismétlődően felhívja a figyelmet *Kornai* [1993a], [1995] és [1996].

²⁰ Kompetitív gazdaságban annál magasabb a munkanélküliség ún. természetes rátája; tökéletlen versenyben, tehát ha az eladók kisebb-nagyobb monopolerővel rendelkeznek (magasabb áron kevesebbet, alacsonyabb áron többet tudnak értékesíteni), annál magasabb a munkanélküliség ún. egyensúlyi – árinflációmentes (NIRU), illetőleg az árinflációt nem gyorsító (NAIRU) – rátája, vagyis az a munkanélküliségi ráta, amely mellett a dolgozók reálbérigénye és a cégek reálprofitigénye egyidejűleg teljesülhet (a kialakult várt reálbérszint egybeesik a cégek ármegszabási döntései alapján ténylegesen kialakuló reálbérszinttel, a várt árinfláció a tényleges árinflációval). (A tökéletlen verseny makroökonómiaja egyébként maga is a nyolcvanas évek terméke – lásd *Blanchard* [1986] és *Blanchard-Summers* [1988].) Az alábbi fejtegetések végig tökéletlen verseny viszonyaira vonatkoznak, s ennek megfelelően az „egyensúlyi”, nem pedig a „természetes” munkanélküliség terminust alkalmazzák.

E derülátó következtetés megalapozottságát azonban a fejlett piacgazdaságok nyolcvanas évtizedbeli tapasztalatai csak részben igazolták. A munkanélküliség egyensúlyi rátája, bár csökkent, nem süllyedt vissza az olajárrobbanásokat megelőző szintre, s az egyes országok munkanélküliségi teljesítménye között jelentős eltérések mutatkoztak. A nyugati elemzők figyelme ezért részint 1. a munkaerőpiac korporativitásának egyensúlyi munkanélküliségi kihatása, részint 2. az egyensúlyi munkanélküliség pályafüggése – az ún. hiszterézisjelenség –, részint pedig 3. a belső *versus* foglalkozási munkaerőpiac sajátos alkalmazkodási mechanizmusai felé fordult. Eszmefuttatásom hátralévő részében ez irányú vizsgálódásai eredményeiből vonok le a mai magyar munkaerőpiac rugalmatlanságának lehetséges okaira következtetéseket.²¹

1. Az olajárrobbanások vártnál tartósabb s ugyanakkor országoként eltérő munkanélküliségi kihatásainak magyarázatát keresve, sikerült elméletileg megindokolható kapcsolatot találni az országok munkanélküliségi teljesítménye és érdekegyeztetési rendszerük korporativitása között.²² Eszerint az egyensúlyi munkanélküliség szempontjából a *centralizált* érdekegyeztetés a legkedvezőbb. *Országos szinten* egyezkedő szakszervezeteknek ugyanis egy az egyben számolniuk kell túlzott – a termelékenység várható növekedését meghaladó – bérköveteléseik árinflációt gerjesztő következményeivel. Így egyrészt kevésbé esnek áldozatul a bérillúzióknak. Másrészt tudatában vannak az árinfláció-gyorsulás restriktív gazdaságpolitikai ellenlépést kiváltó s ezáltal foglalkozás-visszaesést előidéző következményének, amely tagjaik egy részének kényszerű munkanélküliséget, a többieknek romló állásbiztonságot s emellett a munkanélküliek segélyezésében viselt terheik növekedését jelenti.

Vizonylag kedvező a decentralizált érdekegyeztetési rendszerű országok munkanélküliségi teljesítménye is, az érvelés szerint annak köszönhetően, hogy a *cégszinten* alku-dozó szakszervezeteket bérköveteléseikben önmérsékletre készíti a cégek munkaerőkeresletének a kibocsátásuk iránti kereslet nagy árrugalmassága folytán nagy berrugalmassága. Magyarán, tartaniuk kell attól, hogy a bérnövekedés következtében megemelkedő költség szint, akár megpróbálja magasabb árakban továbbbáráni, akár nem (az előbbi esetben a forgalom-visszaesés miatt elszenvedett árbevétel-csökkenés, az utóbbiban a süllyedő profithányad folytán), csökkenteni fogja a cég profitját, s ezáltal létszámleépítéshez vezethet.

Legkedvezőtlenebbnek az ágazati kollektív alkuk egyensúlyi munkanélküliségi kihatása mutatkozott. *Ágazati szinten* egyezkedő szakszervezeteknek ugyanis (sajátos fogolydilemmája játszma szereplőiként) egyrészt kevésbé kell számolniuk bérkövetelésük összárshízonvonalra és össz-munkanélküliségre gyakorolt hatásával, mint makroszintű egyezkedésben. Másrészt lévén az ágazat kibocsátása iránti kereslet árrugalmassága (az ágazatok kibocsátása közötti helyettesíthetőség szűk lehetősége folytán) csekély, a cégszinten egyezkedő szakszervezetekhez képest kevésbé kell aggódniuk a munkaerő-kereslet berrugalmassága – az esetleges létszám-leépítési következmények – miatt.

A munkaerőpiac rugalmatlanságára azonban a mai Magyarországon, tekintetbe véve a kollektív érdekegyeztetés rendszerének kialakulatlanságát,²³ aligha szolgálhatnak kielégítő magyarázatul a különböző alkusinteknek eltérő egyensúlyi munkanélküliségi kihatást tulajdonító okfejtések. Legfeljebb annyi szűrhető le belőlük, hogy eredményesebb makroszintű érdekegyeztetés közepette és/vagy a fejlett piacgazdaságok 1945 utáni gya-

²¹ A legfontosabb műveket, amelyekre támaszkodva a fejlett piacgazdaságok tapasztalatainak magyarországi érvényességét az alábbiakban mérlegelem, az egyes vizsgálati irányok eredményeinek ismertetésekor külön-külön közlöm.

²² Lásd erről *Calmfors-Driffil* [1988].

²³ Az érdekegyeztetési rendszer állapotára vonatkozó megállapításokat *Ladó-Tóth* (szerk.) [1996] tanulmányaiban előtárt tények sugallták.

korlatából ismert ún. jövedelempolitikák valamely válfajának átmeneti alkalmazásával, amely (kitöltve az elkülönült keresetszabályozás 1990. évi elhamarkodott megszüntetése nyomán támadt űrt) hathatósan fékezte volna a bérinflációt, az átalakulás valószínűleg kisebb foglalkoztatáscsökkenéssel és munkanélküliséggel – kevésbé restriktív gazdaságpolitikával – megüszható lett volna.²⁴ S hasonlóképpen, az egyensúlyi munkanélküliség alakulását az elkövetkező években elvben kedvezően befolyásolhatná egy olyan makroszintű bérmegállapodás, amely leszorítaná a bérinflációt. Gyakorlatilag azonban ilyen megállapodásnak épp a munkaügyi kapcsolatok kialakulatlansága miatt kevés realitása van. A mai erősen megosztott és gyenge támogatottságú, egymással rivalizáló szakszervezetek aligha mennének bele ilyen megegyezésbe, s ha mégis, aligha lennének képesek hathatósan és hajlandók következetesen közreműködni a betartatásában.

2. A kollektív érdekegyeztetés kialakulatlansága folytán az ún. hiszterézismunkanélküliség bennlévő–kívülálló konfliktuson alapuló magyarázatváltozatának²⁵ magyarországi érvényessége is kétséges. A szakszervezetek bennfentes munkavállalók érdekei iránti részrehajlása (a korábban munkanélkülivé vált dolgozók újraelhelyezkedése iránti abszolút vagy viszonylagos közönye) ugyanis, amit e magyarázatváltozat előfeltételez – s ami mellesleg nálunk is jól megfigyelhető –, értelemszerűen csak a szakszervezetek bérmegszabásban játszott szerepének mértékében válhat hiszterézis alapjává.

Számunkra ezért tanulságosabbnak tűnik a hiszterézisjelenség egy másik magyarázatváltozata. Eszerint a munkanélküliség növekedése az állásokért folyó versenyben emberi tőkéjük tényleges vagy a munkáltatók által vélelmezett leértékelődése stb. következtében hátrányban lévő tartós munkanélküliek növekvő arányán keresztül vezet magasabb egyensúlyi munkanélküliséghez.²⁶

Ez a magyarázatváltozat amellett, hogy rámutat a tartós munkanélküliség egyensúlyi munkanélküliséget növelő következményére, Magyarországon két másik okból is figyelmet érdemel. Egyrészt azért, mert gyenge alkuerejű szakszervezetek ellenére is a bennfentes munkavállalóknak a munkanélküliek álláshoz jutását korlátozó állásbiztonsága következik belőle. Másrészt, mert magában foglalja azt az eshetőséget, hogy a munkanélküliség emelkedése, amennyiben a tartós munkanélküliség kellően nagy arányú növekedését váltja ki, még erősítheti is a bennfentes dolgozók munkáltatókkal szembeni alkupozícióját, amiből stagnálási csapda – alacsony foglalkoztatási szint melletti egyensúly – következhet. Ugyanakkor e magyarázatváltozat nem ad támpontot annak a mai magyar munkaerőpiac rugalmatlansága szempontjából perdöntő kérdésnek a vizsgálatára, hogy a munkaerőpiac mely intézményi adottságai folytán jár együtt adott rátájú munkanélküliség (a munkanélküliségi ráta adott mértékű emelkedése) a tartósan munkanélküliek kisebb vagy nagyobb arányával (aránynövekedésével).

Végül a hiszterézisjelenség harmadik jellegzetes magyarázatváltozata szerint a tényleges munkanélküliség megnövekedésének hatására megnövekvő egyensúlyi munkanélküliség mögött a gazdasági pangás során végbemenő kapacitásszűkülés (lassuló beruházás és gyorsuló selejtezés) áll. E kapacitásszűkülés ugyanis a későbbi megélénküléskor átme-

²⁴ A Bokros-féle kiigazítási politika eredményeit értékelve Kornai [1996] is részben véletlennek tulajdonítja, hogy 1995-ben jelentős reálbércsökkenés következhetett be: a dolgozók és munkaadók feltehetőleg a ténylegesnél kisebb árinflációra számítottak.

²⁵ Lásd erről Lindbeck–Snower [1986] és Blanchard–Summers [1986].

²⁶ Lásd erről Layard–Nickell [1986]. Bár ez a kiindulópont látszólag lényegesen különbözik az iménti magyarázatváltozat kiindulópontjától, mint Lever [1995] rámutat: attól függően, mennyire szűken vagy tágan vonjuk meg a „kívülállók” körét – csak a tartós (mennyire tartós?) munkanélkülieket soroljuk közéjük vagy minden munkanélkülit, esetleg a nem szakszervezeti tag, illetve nem belső munkaerő-piaci munkakörü foglalkoztatottakat is –, tekinthetjük az itteni és az iménti magyarázatváltozatot egymástól többé vagy kevésbé különbözőnek, s próbálhatjuk meg ökonometriai vizsgálattal eldönteni, melyikük tükrözi jobban a valóságot.

netileg a normálist meghaladó kapacitáskihasználáshoz s ezáltal az ár- és bérszintemelkedés viszonylag alacsony foglalkoztatás – magas munkanélküliség – melletti felgyorsuláshoz vezethet.²⁷

A kapacitásleépülés rendkívüli mérete folytán e magyarázatváltozat szintén figyelmet érdemel a magyarországi helyzet tanulmányozásában. Látni kell azonban, hogy az ilyen okból előálló hiszterézis – hacsak nem vált ki a gyorsuló árszintemelkedés elhamarkodott, azonnali restriktív gazdaságpolitikai válaszlépést – csak átmeneti („részleges”), és mértékét tompíthatja, ha a beruházásélenkülés nem követi, hanem – a várakozások kedvezőbbre fordulásának eredményeképpen – időben megelőzi (s ezáltal részben maga idézi elő) a gazdasági megélenkülést. Ha ugyanis már a recesszióból való kilábalást megelőzően bővülni kezdenek a kapacitások, kevésbé kell tartani a normálist átmenetileg meghaladó kapacitáskihasználás bérinfláció-gerjesztő hatásától.

3. Szemben az eddigi áttekintett okfejtésekkel, amelyek némely elemei fel-felbukkanak a kilencvenes évek magyar munkaerőpiacáról készült elemzések érvelésében, a belső *kontra* foglalkozási munkaerőpiac dimenziójában történelmileg példátlan gyorsasággal bekövetkezett változások hatása a munkaerőpiac rugalmasságára, úgy tűnik, kívül rekedt a magyarországi kutatók érdeklődésén. A befejező részben ezért az ez irányú piaczgazdasági tapasztalatok magyarországi időszerűségére igyekszem felhívni a figyelmet.

A rugalmatlan foglalkozási munkaerőpiac magyarázatának kulcseleme – a munkaerőpiac megbomlott intézményi egyensúlya

Összehasonlító vizsgálatok tanúsága szerint a munkaerőpiac jellege (foglalkozási *kontra* belső munkaerőpiac) és intézményi infrastruktúrája (a szakképzési rendszer, a munkaügyi kapcsolatok és a munkajogi szabályozás, a munkáltatói és a munkavállalói várakozások és magatartás bizonyos szabályszerűségei stb.) között egymást erősítő kölcsönhatások érvényesülnek, amelyekhez az ún. aktív munkaerő-politikáknak is igazodniuk kell.²⁸

E kölcsönhatások megvilágításához abból indulhatunk ki, hogy foglalkozási és belső munkaerőpiac között lényeges különbség van a munkaviszony-megszüntetés és -létesítés dolgozókra és munkáltatókra háruló tranzakciós költségében: a foglalkozási munkaerőpiac nyilván annál életképebb, a belső munkaerőpiac pedig annál kevésbé életképes, minél alacsonyabbak ezek a költségek.²⁹ Továbbmenve, egyebek között annál kisebbek ezek a „válási” – munkahely-változtatási/létszám-cserélődési – költségek, minél köze-

²⁷ Lásd erről *Soskice–Carlin* [1989].

²⁸ Lásd erről elsősorban *Eyraud–Marsden–Silvestre* [1990]. Lásd még *Hashimoto–Raisian* [1988].

²⁹ Egyfelől azok a munkáltatókat terhelő költségek értendőek ide, amelyekre a foglalkoztatás kvázifix költségeiként szokás hivatkozni (kiválasztási és betanítási költségek, a betanítási idő alatt alacsonyabb termelékenység, elbocsátás esetén járó végkielégítés stb.), másfelől a dolgozók munkahely-változtatás kapcsán felmerülő effektív költsége és vesztesége (így belső munkaerő-piaci dolgozó esetében az aktív élet során várható össz-végkielégítésnek a szolgálati idő megszakadása miatt bekövetkező csökkenése, az állásváltoztatás következtében elszenvedett életkereset-csökkenés stb., amelyek foglalkozási munkaerőpiacokon vagy kisebbek, vagy fel sem merülnek).

Itt jegyzem meg, hogy a munkaerőpiac intézményi jellemzői és a munkanélküliség természetes rátája közötti kapcsolat áll a középpontjában *Saint-Paul* [1995] *Blanchard–Summers* [1988] szellemében felállított modelljének is, amelyik szerint bizonyos intézményi feltételek között a munkanélküliségnek több egyensúlyi rátája lehetséges: egy magas kilépési intenzitással párosuló alacsony és egy alacsony kilépési intenzitással párosuló magas rátája, ahol a kilépések intenzitását befolyásolja a végkielégítés jellemzően belső munkaerőpiaci intézménye, mégpedig részint közvetlenül, részint a (bennfentes) dolgozók béralku-pozíciójára gyakorolt hatásán keresztül. Eszerint a magas egyensúlyi munkanélküliség korábban tárgyalt, hiszterézisjelenségen és az itteni fejtegetések középpontjában álló belső *kontra* foglalkozási munkaerőpiac megkülönböztetésén alapuló magyarázatváltozatai részben átfedik egymást.

lebbi helyettesítői egymásnak a dolgozó számára a különböző munkáltatók által kínált állások s a munkáltató számára az adott foglalkozás gyakorlásához képesítéssel rendelkező dolgozók, azaz minél szabványosabb a különböző munkakörök betöltéséhez szükséges és a különböző szakképesítések által tanúsított tudás. Minél szabványosabb ez a tudás, annál kézenfekvőbb, hogy a különböző foglalkozások gyakorlására (különböző munkakörök betöltésére) felkészítő szakképzés a dolgozók pillanatnyi munkaviszonyától független keretekben folyjék. A foglalkozások gyakorlásához szükséges és a szakképzési rendszer keretében megszerezhető tudás szabványosított rendszere s az ilyen körülmények között alacsony munkahely-változtatási költségek a munkavállalókat szakmai-foglalkozási alapon szerveződő érdektömörülésben és olyan kollektív szerződések megkötésében teszik érdekeltté, amelyekben nagy hangsúlyt kap a munkakörök szakképzettségi igény szerinti világos megkülönböztetése és a betöltésükre való alkalmasság formális feltételeinek rögzítése.

A belső munkaerőpiac ezzel szemben kétpillérű szakképzési rendszert tételez fel. Az iskolarendszerű képzésben megszerzett tudás kiegészül az egyes vállalatok sajátos igényeihez igazodó s részben a munkáltatók által finanszírozott gyakorlati képzéssel, valamint munkaviszony melletti vállalatspecifikus képzéssel, át- és továbbképzéssel. Tekintettel a munkaviszony tartósságára és a vállalatban belüli előmenetel kitüntetett jelentőségére, belső munkaerőpiac esetében a munkavállalói érdekképviselések tipikusan munkahelyi alapon szerveződnek, s olyan kollektív szerződésekre törekszenek, amelyekben nagy hangsúlyt kapnak a dolgozók felvételének és elbocsátásának, munkaidejének, munkakörök közötti átcsoportosításának és előmenetelének szabályai.

A munkaerőpiac típusának és intézményiinfrastruktúra-elemeinek inkább belső vagy inkább foglalkozási munkaerő-piaci együttállása történelmileg alakul ki, és önfenntartó jellegű: a munkaerőpiac folyamatos működésében a rendszer egyes elemei között – a munkavállalók és a munkáltatók egymással, valamint a szakképzés és az érdekképviselő rendszerével stb. szemben táplált várakozásainak igazolódása révén – egymást erősítő-stabilizáló kölcsönhatások érvényesülnek.

A munkaerőpiac e kölcsönhatások eredményeképpen kialakult és megszilárdult intézményi egyensúlyának jellegével az ún. aktív munkaerő-piaci politikáknak is számot kell vetniük. Tekintetbe kell venniük például azt, hogy szakképzési programokba való bevonással munkanélküliek nem juttathatók be nagyvállalati belső munkaerőpiacok jól fizető munkaköreibe, s miután ezt az érintettek is tudják, vonakodnak az ilyen programokban való részvételtől. A kisvállalkozások tipikusan foglalkozási munkaerőpiacai esetében ezzel szemben például az olyan bértámogatás, amelyet munkanélküliek alkalmazásakor nyújtanak a munkáltatóknak, arra ösztönöz, hogy a munkáltatók – az állam zsebére újabb munkanélküliek felvételével – időről időre lecseréljék munkavállalóikat.

A mai magyar munkaerőpiac több tekintetben is távol áll egy efféle stabil és önerősítő intézményi egyensúlytól. A foglalkozási munkaerőpiac térnyerését nem követte sem a szakképzési rendszer ennek megfelelő átalakulása, sem a szakmai érdekképviselések kifejlődése, sem a dolgozók és a munkavállalók várakozásainak és magatartásának a munkaerőpiac e típusához igazodó átfarmálódása. A vállalati szakképzés leépülésével párhuzamosan a szakképzés és a benne megszerezhető képesítések inkább áttekinthetetlenebbeké, semmint szabványosabbakká váltak – hallatlan mértékben megszorodott a szakképzésnek az a szakmai felügyelet nélkül, koordinálatlanul működő része, amelyik hallgatóit kétes hitelességű és bizonytalan piaci értékű bizonyítványokkal bocsátja ki.³⁰

³⁰ A már említett iskolarendszerű szakmunkásképzésre visszautalva, a gyakorlati képzésben növekvő súllyú „nem csoportos és egyéb” formák nagy része mögött vagy technikailag elavult, vagy korszerű, de szűken specializált profilú kisvállalkozói műhelyek állnak, amelyek már ezért is alkalmatlanok az adott foglalkozáshoz tartozó munkafogások elsajátítására.

A visszaesés folytán lelassult beruházási tevékenység nem tette lehetővé a termelési kapacitások technikai megújításával a munkahely-specifikus tudás jelentőségének s ezáltal a létszámcserélődés tranzakciós költségének csökkenését. A munkavállalói érdekképviselések inkább munkahelyi, mint szakmai alapon szerveződnek. Miközben a munkanélküliek derékhadának várakozásaira a korábbi belső munkaerő-piaci múltjuk tapasztalatai nyomják rá a bélyegüket, a frissen szakképzettséget szerzők jó része a képzettségüket tanúsító bizonyítványok iránti munkáltatói bizalmatlanság folytán csalódik a várakozásaiban.³¹

A fejlett piacgazdaságok tapasztalatainak tükrében tehát a foglalkozási munkaerőpiac magyarországi térhódítása felemás folyamat. Az átalakulási visszaesés éveiben anélkül iktatódtak ki (mégpedig a piacgazdaságokban megszokott mértéken messze túl) a foglalkoztatáscsökkenés belső munkaerő-piaci fékjei, hogy közben kialakultak volna a foglalkoztatottak és a munkanélküliek foglalkozási munkaerő-piaci versenyén – a munkahely-változtatás és létszámcserélődés alacsony tranzakciós költségén – alapuló bérinfláció-csökkenésnek s az újrainduló gazdasági növekedéstől várt foglalkoztatásbővülésnek a feltételei. Ilyen körülmények között a munkaügyi kormányzat aktív munkaerő-politikai lépései – átképzési és bértámogatási programjai – is csak alacsony hatékonyságúak lehetnek.³²

Feltételezve, hogy a foglalkozási munkaerőpiac marad a munkaerőpiac domináns típusa, a munkaerőpiac rugalmassága és az aktív munkaerő-politikák eredményessége szempontjából kulcskérdés az ennek megfelelő intézményi infrastruktúra mielőbbi kialakulása. Ezt a kormányzat leginkább azzal segítheti elő, ha a foglalkozások szaktudásigényének körültekintő meghatározásával egységesíti a különböző foglalkozások gyakorlására felkészítő szakképzés tartalmát, bevonva ebbe a felhasználókat – munkáltatókat és munkavállalókat – képviselő érdekszervezeteket. Amilyen mértékben sikerül egységes vizsgakövetelmények előírásával és betartatásával visszaállítani a különböző foglalkozások gyakorlására való alkalmasságot igazoló bizonyítványok megrendült munkaerő-piaci hitelét, abban a mértékben igazodhat a dolgozók és a munkáltatók magatartása fokozatosan hozzá a foglalkozási munkaerőpiac működési szabályaihoz és nyerhet a várakozások igazolódásán keresztül megerősítést.

A munkaerőpiac-típusok színe és visszája – összegzés és tanulságok

Eszmefuttatásomban a mai magyar munkaerőpiac szembetűnő zártságának, rugalmatlanságának magyarázatát keresve, a belső *kontra* foglalkozási munkaerőpiac vizsgálati dimenzióját helyeztem a középpontba. Az így felállított diagnózis lényege, hogy a nyolcvanas évek magyar munkaerőpiacán domináns, sajátos belső munkaerőpiacok felbomlása-visszaszorulása s velük szemben a foglalkozási munkaerőpiacok térnyerése nem járt együtt a munkaerő-piaci háttérintézmények ehhez igazodó átalakulásával. Alapvetően ennek

³¹ A szakképzés és a munkaerő-piaci igények közötti kapcsolat meggyengülésének látszólag ellentmond a szakmunkás végzettségű pályakezdők viszonylag kedvező elhelyezkedési esélye. Ez azonban részben annak lehet a következménye, hogy e pályakezdők a szakképzettségüket nem igénylő, korábban szakképzetlen dolgozókkal betöltött munkahelyeket foglalnak el. (Erre az eshetőségre utal *ILO* [1997] 5.3. fejezete.) Általában véve is feltételezhető, hogy a ténylegesen megszerzett tudást megbízhatatlanul jelző bizonyítványok a munkáltatókat a munkaköri követelményekhez képest túlképzett dolgozók alkalmazására készítik.

³² Széles körű nyugati szakirodalomra támaszkodva *Falusné* [1991] már az átalakulás kezdeti szakaszában felhívta a figyelmet az ún. aktív munkaerő-politikákra váró fontos szerepre, s mozgásterüknek az átalakulás sajátosságaiból fakadó korlátaival is számot vetve, kísérletet tett főbb lehetséges „csapásirányaik” körvonalazására. A későbbi fejlemények tükrében a tanulmány akkoriban óvatossággal számító várakozásai is túlzottan derűlátóknak bizonyultak.

tudtam be, hogy a gazdasági visszaesést kísérő drámai foglalkoztatás-visszaesést követően, amely elképzelhetetlen lett volna a foglalkozási típusú munkaerőpiac dominánssá válása nélkül, a munkaerőpiac ma, paradox módon, kifejezetten belső munkaerőpiacokra jellemző bér- és foglalkoztatásalakulással reagál a gazdasági növekedés beindulására, s rámutattam e paradox reagálás tartós gazdasági növekedést és kisvállalkozói modernizációt fenyegető veszélyére.

A foglalkozási munkaerőpiac térnyeréséről szólva jeleztem, hogy valamely munkaerőpiac-típus dominanciája nem jelenti annak kizárólagosságát. Hasonlóan fogom fel, mint ahogyan Kornai az állami *kontra* magántulajdon dominanciájáról mint a bürokratikus *kontra* piaci koordináció domináns módjának fő meghatározójáról vélekedik.³³ Ahogyan nem lehet pontosan megmondani, hogy az állami tulajdon mekkora részaránya az, amely már kizárja a piaci koordináció dominanciáját – e kritikus arány nyilván attól is függ, hogy a gazdasági tevékenységek mely körére milyen arányban terjed ki az állami tulajdon –, nem határozható meg pontosan az sem, hogy a munkakörök mekkora hányadának kell belső, illetőleg foglalkozási munkaerő-piaci jellegűnek lennie ahhoz, hogy e munkaerőpiac-típus dominanciájáról beszélhessünk.³⁴ Csak annyit mondhatunk, hogy mindenestre eléggé nagy hányadának ahhoz, hogy a munkaerő-piaci háttérintézményeknek alapvetően e munkaerőpiac-típus működési logikájához kelljen igazodniuk, s hogy a piaci szektor szaktudást igénylő, nem irányítói munkaköreinek – gyakorlatilag a közvetlen áru- és szolgáltatástermelés szakmunkás munkaköreinek – munkaerőpiac-típus szerinti megoszlása az, amelynek e dominancia tekintetében elsősorban jelentősége van.³⁵

Elfogadva, hogy a munkaerőpiac háttérintézményeinek (szakképzés, szakszervezet, munkajogi szabályozás, a munkáltatók és munkavállalók várakozásai, aktív munkaerőpolitikák stb.) alapvetően a domináns munkaerőpiac-típus működési logikájához kell illeszkedniük, felmerül a kérdés: nem vezet-e ez idővel a munkaerőpiac másik típusának ellehetetlenüléséhez. Nem eredményez-e a munkaerőpiacon a rövid távú hatékonyság szempontjából ugyan kedvező, azonban a gazdaság hosszú távú alkalmazkodóképességét veszélyeztető, túlzott szervezeti egysíkúságot?³⁶

A választ célszerű aszerint két részre bontva megadni, mennyire élesen válnak el egymástól a dolgozók egyik és másik munkaerőpiac-típus munkaköreit betöltő csoportjai, vagyis mennyire szegmentált e tekintetben a munkaerőpiac,³⁷ mennyire tagolódik szét

³³ Lásd erről elsősorban Kornai [1983].

³⁴ A párhuzam mellelleg annyiban is fennáll, hogy belső munkaerőpiacokon a munkavállaló és a munkáltató viszonyában – bár a munkaerő magántulajdonánál fogva alapvetően piaci (megbízási jellegű) viszony, amelyben a dolgozó meghatározott javadalmasítás fejében meghatározott munkafeladatok elvégzését vállalja – erősebben vannak jelen a bürokratikus alá-fölérendeltségi viszony elemei: a dolgozó bizonyos korlátok között a munkáltatójának engedi át a munkaerejével való rendelkezés jogát. (A belső munkaerő-piaci viszony bürokratikus alá-fölérendeltségi jellegének a tranzakciós költségek elméletén alapuló magyarázatáról lásd Williamson–Wachter–Harris [1975] klasszikus tanulmányát; más magyarázatok a hangsúlyt a munkáltató–munkavállalói viszonyban mint sajátos megbízó–üggyvivő viszonyban rejlő erkölcsi kockázatra helyezik, míg például Freeman [1980], Hirshman [1995] nyomán, a kivonulással mint jellemzően kompetitív – foglalkozási munkaerő-piaci – mechanizmussal szemben a tiltakozás mint intézményi-politikai kiigazító mechanizmus belső munkaerő-piaci jelentőségére mutat rá.) Ebben a viszonylagos értelemben a Kornai-féle jellegzetes tulajdonforma-koordinációs mechanizmus együttállások közül a belső munkaerőpiac inkább a nem magántulajdon-bürokratikus koordináció, a foglalkozási munkaerőpiac a magántulajdon-piaci koordináció együttállásnak feleltethető meg.

³⁵ Hivatkozott munkájukban Eyraud–Marsden–Silvestre [1990] is nagyjában-egészében effajta munkakörökre korlátozódva vizsgálják a franciaországi és az angliai munkaerőpiac között a belső *kontra* foglalkozási munkaerőpiacok viszonylagos jelentőségében és ennek megfelelően a munkaerőpiacuk háttérintézményeiben fellelhető különbségeket.

³⁶ Gazdag szakirodalmi forrásanyagra támaszkodva, meggyőzően taglalja a szervezeti sokféleség jelentőségét a gazdasági intézményrendszer evolúciós képességében általában s a posztiszocialista átalakulásban különösen Grabher–Stark [1996].

³⁷ A munkaerő-piaci szegmentáció újabb irodalmáról lásd McNabb–Ryan [1989].

szakmák-foglalkozási ágak szerint eltérő logikák szerint működő s egymással nem versengő részpiacokra.

1. Olyan szakmák-foglalkozások rész-munkaerőpiacainak az esetében, ahol e szegmentáltság éles – meghatározott szakmák-foglalkozások munkakörei meghatározott munkaerőpiac-típushoz rendelődnek hozzá –, e rész-munkaerőpiacok eltérő működési logikája egy az egyben leképeződhet a munkaerő-piaci háttérintézmények heterogenitásában. Magyarán, a rész-munkaerőpiacoknak ebben a körében fel sem merül a domináns munkaerőpiac-típushoz illeszkedő munkaerő-piaci háttérintézmények követelménye, s így a szervezeti egysíkúság veszélye sem áll fenn.

2. A szakmai-foglalkozási részmunkaerőpiacok ilyen fokú szegmentáltsága azonban – legalábbis a szakmák-foglalkozások minket elsősorban érdeklő körében – inkább kivétel, mint szabály. Az iskolarendszerből adott szakképzettséggel kikerülő dolgozók egy része, némelyek véglegesen, mások csak időlegesen, inkább belső, más részük inkább foglalkozási típusú munkaerőpiacra helyezkedik el. Nem vezetnek-e a részmunkaerőpiacoknak ebben a körében a domináns munkaerőpiac-típushoz illeszkedő munkaerő-piaci háttérintézmények a nem domináns típus ellehetetlenüléséhez s azáltal e munkaerőpiacok túlzott szervezeti egyöntetőségéhez?

A munkaerőpiac domináns típusa és a hozzá illeszkedő háttérintézmények egymást erősítő kölcsönhatásai a dolog természeténél fogva kedvezőtlenül hatnak ugyan a nem domináns típusú munkaerőpiacok működtetési költségeire (a keresési-kiválasztási és betanulási-betanítási költségekre, a kollektív érdekegyeztetés költségeire stb.) s ezáltal az életterükre, megakadályozva a dominánssá válásukat. Ettől azonban, ha a domináns típusnál szűkebb körben is, fennmaradhatnak – s ezáltal megőrződhet a munkaerőpiacok szervezeti heterogenitása –, amennyiben e többletköltségeket meghaladó komparatív előnnyel járnak. (Például foglalkozási munkaerőpiachoz illeszkedő munkaerő-piaci háttérintézmények közepette is életképes maradhat a belső munkaerőpiac ott, ahol különös jelentősége van a dolgozók hosszabb szolgálati idő alatt kiismerhető egyéni jellemzőinek és/vagy alacsony kilépési rátájának.)

Két okból szükségesnek érzem utólag külön is hangsúlyozni, hogy a munkaerőpiac-típust *leíró*, nem pedig normatív fogalomként használtam. 1. Tartok tőle, hogy a munkaerő-piaci szegmentáció szakirodalma (részben annak pontatlan olvasata) nyomán akadáhatnak, akiknek a gondolkodásában a belső munkaerőpiachoz a megszelídült kapitalizmusnak, illetőleg a munkaerőpiac felső szegmentumának pozitív, míg a foglalkozási munkaerőpiachoz a nyers (vad)kapitalizmusnak, illetőleg a munkaerőpiac alsó szegmentumának negatív értékképzete társul, s ennek megfelelően a belső munkaerőpiac túlsúlyát vélnék kívánatosnak. 2. Elejét szeretném venni annak az esetleges félreértésnek, hogy magam a foglalkozási munkaerőpiac iránti elkötelezettségből minősítettem célszerűnek az e munkaerőpiac-típushoz illeszkedő intézményi háttér megteremtésében keresni a munkaerőpiac rugalmasabbá tételének lehetőségét.

1. A munkaerő-piaci szegmentáció irodalmának abból a megfigyeléséből, hogy kedvezőtlen körülmények között, karrieresélyek nélkül rosszul fizetett munkákat végzőkkel elsősorban a belső munkaerőpiacokon kívül, az ún. külső – foglalkozási – munkaerőpiacokon találkozhatunk, nem következik, hogy e dolgozók hátrányos munkaerő-piaci helyzetéért magának a foglalkozási munkaerőpiacnak a működési logikája volna a felelős. Hiszen némely nagy társadalmi presztízsű és munkaerő-piaci értékű diplomák birtokosai számára is jellemzően foglalkozási munkaerőpiacok jelentik az érvényesülés intézményi keretét. Valójában, mint részben már a korábbi fejtegetésekből is kitűnt, mindkét munkaerőpiac-típusnak megvannak a maga viszonylagos előnyei és hátrányai.

A foglalkozási munkaerőpiac előnye, hogy a foglalkoztatás rugalmasabban igazodik a kibocsátás konjunkturális hullámszámaihoz. Így gazdasági visszaeséskor kevésbé kell ter-

melékenységtől s ezen keresztül a nemzetközi versenyképesség csökkenésétől tartani. Továbbá a munkanélküliség kevésbé vezet tartós munkanélküliséghez, s ennek is köszönhetően fellendüléskor kevésbé fenyeget a bérinfláció felgyorsulása. Belső munkaerőpiacon a kibocsátás átmeneti visszaesése rendszerint a belső munkaerő-tartalékok megnövekedésével, ezáltal termelékenységromlással s a nemzetközi versenyképesség csökkenésével jár. Ráadásul az állásukat elveszítő jelentős része tartós munkanélkülivé válik, s fellendüléskor már csak emiatt is túlságosan felgyorsulhat a bérinfláció. A foglalkozási munkaerőpiac hátránya ugyanakkor a gyengébb munkamorál és a nagyobb ellenállás a foglalkozások tudásigényét jelentősen módosító műszaki fejlesztésekkel szemben. Belső munkaerőpiacon mindez könnyebben vihető véghez a dolgozók belső át- és továbbképzésével, előléptetésével s munkakörök közötti átcsoportosításával. Foglalkozási munkaerőpiacon a dolgozó kedvezőbb állásajánlat esetén különösebb veszteség nélkül munkahelyet változtathat, viszont a munkáltató is könnyebben megszabadulhat tőle. Belső munkaerőpiacon a dolgozók nagyobb állásbiztonságra és kalkulálhatóbb karrierkilátásokra, elbocsátás esetén viszont tetemes veszteségre számíthatnak.

Viszonylagos előnyei és hátrányai továbbbsorolásánál témánk szempontjából fontosabb annak hangsúlyozása, hogy – egyrészt – az egyes típusok előnyei csak a nekik megfelelő intézményi környezetben bontakozhatnak ki. Ellenkező esetben az előnyeik potenciálisak maradnak, s csak a hátrányai valóságosak. Másrészt elvileg sem képzelhető el olyan munkaerőpiac, amelyet e viszonylagos előnyök és hátrányok közül csak az előnyök jellemeznének, s nincs mód az egyes típusok előnyeinek kombinálására sem. Ez ugyanakkor nem jelenti azt, hogy ne lenne mód a hátrányai enyhítésére. Erre szolgálnak az ún. aktív munkaerő-politikák, amelyeknek azonban, sajátos munkaerő-piaci háttérintézményekként, maguknak is igazodniuk kell a munkaerőpiac típusához.

2. Ha álláspontom szerint nem állítható fel a két munkaerőpiac-típus között értéksorrend, mivel indokolható mégis, hogy a foglalkozási munkaerőpiachoz illeszkedő intézményi környezet kialakításában jelöltem meg a munkaerőpiac rugalmasabbá tételének célszerű irányát? Miért nem indulok ki inkább abból a feltételezésből, hogy a foglalkozási munkaerőpiac működési logikájához illeszkedő intézményi infrastruktúra kialakulatlanságára a méretüknél, technológiai és szervezeti adottságaiknál stb. fogva erre képes gazdálkodószervezetek belső munkaerőpiacok kiépítésével reagálnak, s ezáltal oldódnak majd fel, mintegy automatikusan, a munkaerőpiac megromlott intézményi egyensúlyának feszültségei?

A követendő stratégiai cselekvési irány kérdésében elfoglalt álláspontomat nem ez utóbbi feltételezés valószerűségének megkérdőjelezése s nem is a foglalkozási munkaerőpiac iránti elfogultság diktálja. Álláspontom alapja a munkaerőpiac-típusok imént vázolt viszonylagos előnyeinek és hátrányainak s az egyensúlyi munkanélküliség olajárrobbanásokat követő tartós megemelkedéséből – elsősorban az ún. hiszterézisjelenségből – a nyugati elemzők által leszűrt tanulságoknak a mai magyar munkaerőpiac rugalmatlanságáról adott diagnózissal való szembesítése. E szembesítés alapján gondolom úgy, s egész eszmefuttatásomban ezt igyekeztem nyilvánvalóvá tenni, hogy *itt és most* a foglalkozási munkaerőpiac az, amelynek dominanciája inkább ígér viszonylag zökkenőmentes – mert alacsonyabb egyensúlyi munkanélküliséget, kisebb arányú tartós munkanélküliséget és a munkaviszonyoszerű foglalkoztatás gyorsabb bővülését eredményező, ezáltal egyszersmind a kisvállalkozói szektor modernizációs fejlődési pályára állását előmozdító – gazdasági kibontakozást.

Hivatkozások

- BENEDEK ANDRÁS (szerk.) [1994]: Szakképzés Magyarországon. Munkaügyi Minisztérium, Budapest.
- BLANCHARD, O. J. [1986]: The wage-price spiral. *Quarterly Journal of Economics*, 543–565. o.
- BLANCHARD, O. J. – SUMMERS, L. [1986]: Hysteresis and the European unemployment problem. *NBER Macroeconomics Annual*, 15–77. o.
- BLANCHARD, O. SUMMERS, J.-L. [1988]: Beyond the natural rate hypothesis. *American Economic Review*, 182–187. o.
- BÓDIS LAJOS [1995]: A privatizáció munkaszervezeti hatásai egy hazai textilipari vállalat két üzemében. Kézirat.
- BÓDIS LAJOS [1996]: Foglyok és dilemmák. Egy egyedi gépgyár munkaszervezetének és vezetésének néhány jellemzője a privatizáció után. Kézirat.
- CALMFORS, L. – DRIFFILL, J. [1988]: Centralization of wage bargaining. *Economic Policy*, április.
- CSONTOS LÁSZLÓ [1994]: Szempontok a privatizáció és a hierarchikus gazdasági szervezetek belső szerkezetének változásai közti összefüggések tanulmányozásához. *Szociológiai Szemle*, 4. sz.
- EYRAUD, F. – MARSDEN, D. – SILVESTRE, J.-J. [1990]: Occupational and internal labour markets in Britain and France. *International Labour Review*, 4. sz.
- FALUSNÉ SZIKRA KATALIN [1991]: A foglalkoztatáspolitikai fő irányai. *Közgazdasági Szemle*, 1. sz.
- FAZEKAS KÁROLY – KALÁSZ ISTVÁN – KÖLLŐ JÁNOS – POLGÁR MIKLÓS – RÉVÉSZ GÁBOR – SZIRÁCSKI GYÖRGY [1983]: Kereseti és bérvizonyaink. MTA Közgazdaságtudományi Intézetének Közleményei, új sorozat, 28. sz.
- FAZEKAS KÁROLY – KÖLLŐ JÁNOS [1990]: Munkaerőpiac tőkepiac nélkül. *Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó*, Budapest.
- FREEMAN, R. B. [1980]: The exit-voice tradeoff in the labor market: unionism, job tenure, quits, and separations. *Quarterly Journal of Economics*, április.
- GALASI PÉTER (szerk.) [1982]: A munkaerőpiac szerkezete és működése Magyarországon. *Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó*, Budapest.
- GALASI PÉTER – KERTESI GÁBOR (szerk.) [1996]: Labour market and economic transition. Hungary, 1986–1995. ILO Japán Project, Budapest, február. Sokszorosítás.
- GRABHER, G. – D. STARK [1996]: A szervezett sokféleség – evolúcióelmélet, hálózatelemzés és poszt szocialista átalakulás. *Közgazdasági Szemle*, 12. sz.
- HASHIMOTO, M. – RAISIAN, J. [1988]: The structure and adaptability of short run labor markets in Japan and the United States. Megjelent: *R. A. Hart* (szerk.): *Employment, unemployment and labor utilization*. Unwin-Hyman, Boston-London.
- HIRSHMAN, A. O. [1995]: Kivonulás, tiltakozás, hűség. Osiris Kiadó, Budapest.
- ILO [1997]: Országfelmérés a foglalkoztatásról és a fenntartható életmódról. Nemzetközi Munkaügyi Szervezet, Budapest, január.
- JANKY BÉLA [1996]: Övé a gyár – magadnak építed! Munkaszervezet és privatizáció. *Szociológiai Szemle*, 3–4. sz.
- KORNAI JÁNOS [1980]: A hiány. *Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó*, Budapest.
- KORNAI JÁNOS [1983]: Bürokratikus *versus* piaci koordináció. *Közgazdasági Szemle*, 9. sz.
- KORNAI JÁNOS [1993a]: Transzformációs visszaesés. *Közgazdasági Szemle*, 7–8. sz.
- KORNAI JÁNOS [1993b]: A szocialista rendszer. Kritikai politikai gazdaságtan. Heti Világgazdaság Kiadói Rt., Budapest.
- KORNAI JÁNOS [1995]: A magyar gazdaságpolitika dilemmái. *Közgazdasági Szemle*, 7–8. sz.
- KORNAI JÁNOS [1996]: Kiigazítás recesszió nélkül. Esettanulmány a magyar stabilizációról. *Közgazdasági Szemle*, 7–8. sz.
- KÖLLŐ JÁNOS – NAGY GYULA [1995]: Bérek a munkanélküliség előtt és után. *Közgazdasági Szemle*, 4. sz.
- LADÓ MÁRIA – TÓTH FERENC (szerk.) [1996]: Helyzetkép az érdekegyeztetésről (1990–1994). Érdekegyeztető Tanács Titkársága – PHARE Társadalmi Párbeszéd Project
- LAKI MIHÁLY [1997]: Kisvállalkozás a szocializmus után. MTA Közgazdaság-tudományi Intézet, február. Sokszorosítás.

- LAKY TERÉZ [1996]: A magángazdaság kialakulásának hatásai a foglalkoztatottságra 1995-ben. *Közgazdasági Szemle*, 7–8. sz.
- LAYARD, R.–S. NICKELL [1985]: The causes of British unemployment. *National Institute Economic Review*, 62–85. o.
- LAYARD, R.–NICKELL, S. [1986]: Unemployment in the UK. *Economica*, 121–166. o.
- LENGyel GyÖRGY (szerk.) [1996]: Megszűnt és működő vállalkozások, 1993–1996. Kézirat
- LEVER, M. H. C. [1995]: Insider-outsider effects in wage formation: an empirical survey. *Bulletin of Economic Research*, 4. sz.
- LINDBECK, A.–SNOWER, D. [1986]: Wage setting, unemployment and insider-outsider relations. *American Economic Review*, 235–239. o.
- McNABB, R.–RYAN, P. [1989]: Segmented labour markets. Megjelent: *Z. Tzannatos–D. Sapsford* (szerk.): *Current issues in labour economics*. Macmillan, London.
- MTA KTI [1971] (Az MTA Közgazdaságtudományi Intézet KISZ-szervezetének munkaközössége): A munkaerő-vándorlás indítékai és hatásai az új mechanizmusban. A fiatalok munkaerő-vándorlásának sajátosságai. *Közgazdasági Szemle*, 7–8. sz.
- NEUMANN LÁSZLÓ [1988]: Piaci viszonyok az üzemi béralkuban? *Gazdaság*, 4. sz.
- OI, W. [1983]: The fixed employment costs of specialized labor. Megjelent: *J. Triplett* (szerk.): *The measurement of labor cost*. University of Chicago Press, Chicago.
- SAINT-PAUL, G. [1995]: The high unemployment trap. *The Quarterly Journal of Economics*, május.
- SMITH, R. [1988]: Comparable worth: limited coverage and the exacerbation of inequality. *Industrial and Labor Relations Review*, 227–239. o.
- SOSKICE, D.–CARLIN, W. [1989]: Medium-run Keynesianism: hysteresis and capital scrapping. Megjelent: *P. Davidson–J. Kregel* (szerk.): *Macroeconomic problems and policies of income distribution*. Edward Elgar, Aldershot, 1989.
- STARK, D. [1988a]: Osztályozás és szelektív béralku a belső munkaerőpiacokon. *Gazdaság*, 4. sz.
- STARK, D. [1988b]: Vegyesgazdaság a szocialista vállalaton belül. *Közgazdasági Szemle*, 5. sz.
- TIMÁR JÁNOS [1994]: A foglalkoztatás és a munkanélküliség sajátosságai a poszt szocialista országokban. *Közgazdasági Szemle*, 8. és 9. sz.
- WEISS, A. [1990]: Efficiency wages. Models of unemployment, layoffs and wage dispersion. Princeton University Press, Princeton.
- WILLIAMSON, O. E.–WACHTER, M. L.–HARRIS, J. E. [1975]: Understanding the employment relation: the analysis of idiosyncratic exchange. *Bell Journal of Economics*, 250–280. o.