

Bevezetés a munkaerőpiac makro- és mikroökonómiájába

Emberi erőforrás
menedzsment előadás

Kun András István

*DE-KTK Menedzsment és
Marketing Tanszék*

2007.03.01.

Az előadás célja

- Bemutatni a vállalati emberi erőforrás menedzsment legfontosabb külső meghatározó tényezőjének, a munkaerőpiacnak a belső működését.
- Összekapcsolni a közgazdasági és a menedzsment ismereteket.
- Bevezetést nyújtani a munkagazdaságtan alapjaiba.

Az előadás felépítése

- A munkagazdaságtan fogalma
- Munkaerőpiac elemei
- A munkaerőpiac egyensúlyzavarai
- Munkaerőpiaci elméletek
- Oktatás és munkaerőpiac

3

A munkagazdaságtan

A közgazdaságtan azon területe, mely a munkaerőpiac működését és kimeneteleit, valamint szereplőinek magatartását vizsgálja:

- A munkaerőpiaci szereplők viselkedése a bérek, az árak, a profit és a munkaviszony nem pénzügyi vonatkozásainak hatására.
- Személytelen és az emberek nagy csoportjaira (reprezentatív szereplőkre) érvényes jelenségekkel foglalkozik.
- A neoklasszikus paradigma alapfeltevései: szűkösség, racionalitás, maximalizálás.

4

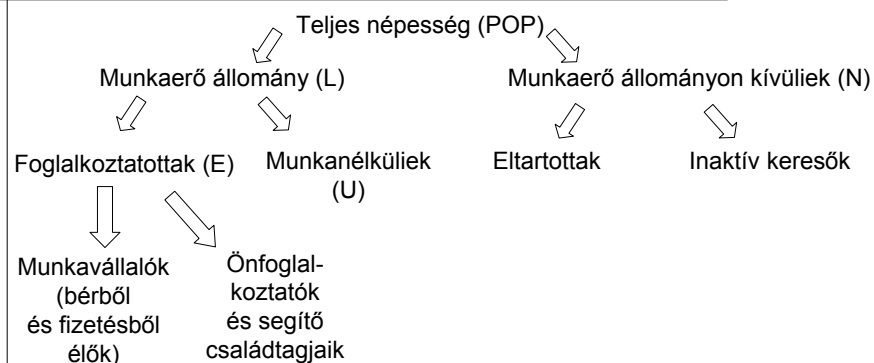
A munka(erő)piac fogalma

Az a piac, amely a munkavállalókat allokálja a munkahelyek között és összehangolja a foglalkoztatási döntéseket. A munkaadók és a munkavállalók összessége alkotja.

Lehet külső (vállalatok közötti) és belső (vállalaton belüli). A belső munkaerőpiacot gyakran adminisztratív szabályozók irányítják.

5

Népességkategóriák



6

A munkaerőpiaci mutatók

- Résztvételi hányad: L/POP
- Foglalkoztatási hányad: E/POP
- Munkanélküliségi ráta: U/L
- Állás-betöltetlenségi hányad: $V/(V+E)$ ahol V a be nem töltött álláshelyek száma

7

Legfrissebb adatok (KSH 2007.02.28)

Résztvételi hányad:

- Munkavállalási korúak: 65,3%
- 15-74 éves korosztály: 55,1%

Foglalkoztatottság (15-74 éves korosztály): 51,0%

Munkanélküliségi ráta: 7,5%

Az Eurostat munkanélküliségi mutatói 2006.dec.:

EU-15: 6,9%; EU-27: 7,5%; Mo.: 7,9%

8

A munkaerő kereslete 1.

Származékos kereslet: a vállalatok munkaerő kereslete attól függ, mekkora az árupiaci kereslet a termékük iránt (profitmaximalizálás).

A munkaerő ára (a munkaerő bérleti díja):

- bér: reálbér = (nominális bér / árindex)
- béren felüli költségek (a munkavállaló számára nem jelent bevételt)

9

A munkaerő kereslete 2.

A munkakeresletet meghatározó tényezők:

- $\max \pi = pQ - (wL + rK)$ ahol

π = nyereség,

p = termék ára,

w = munka ára (bér),

r = tőke ára,

Q = volumen,

L = munkaerő mennyisége,

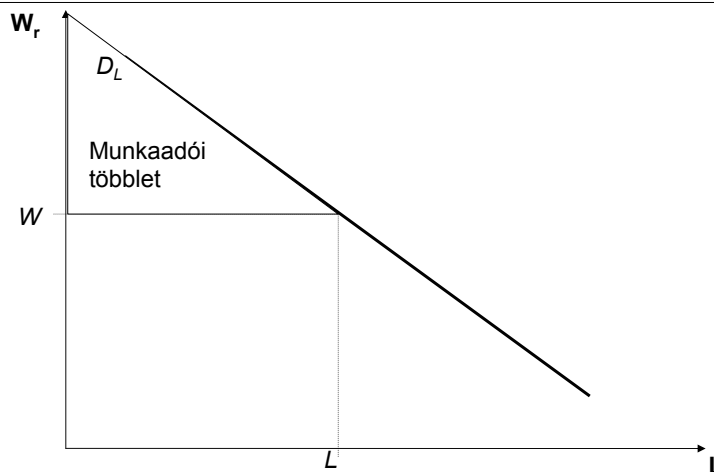
K = tőke mennyisége

- és az alkalmazott technológia (termelési fgv.), azaz a tőke (humán és fizikai) és a munka közti átváltás.

- ⇒ volumenhatás
- ⇒ helyettesítési hatás

10

A munkaerő-keresleti görbe



11

A munkaerő kínálata 1.

A háztartások azért bocsátják áruba munkájukat, hogy az ellenértékként kapott béren javakat vásároljanak (kritika: motiváció).

A népesség aktív tagjai alkotják:
munkaerőállomány =
foglalkoztatottak + munkanélküliek

12

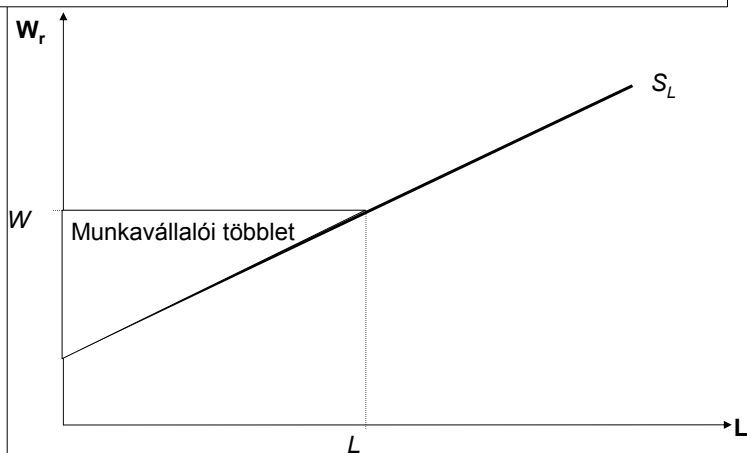
A munkaerő kínálata 2.

Befolyásolja:

- A népesség száma (POP)
- Szakmastruktúrája
- Rezervációs bér
- Az idő felhasználásának alternatívái:
 - Piaci munka
 - Háztartási munka
 - Szabadidő
 - Egyéb jövedelem
- Háztaráson belül határozódik meg

13

A munkaerő-kínálati görbe



14

Munkaerőpiaci egyensúly feltételei

- A munkaerő-kínálati görbe pozitív, a munkaerő-keresleti negatív meredekségű (\leftrightarrow szocializmus)
- A bérek mindkét irányba rugalmasak
- A munkavállalóknak utalványozott bér a munkáltató számára a foglalkoztatás egyedüli költsége, a munkavállalók számára pedig az egyetlen nettó bevétel
- A szerződések teljesek és betartásra kerülnek
- A munkaszerződés felmondásából egyik félre sem hárul veszteség

15

Az egyensúlyhiány típusai 1.

Munkanélküliség

- Adott részpiacon (szituációban) adott reálbérszint mellett $D_L < S_L$
- A kialakult bérszinten elhelyezkedni kívánók egy része nem, vagy csak rövidebb-hosszabb idő elteltével talál elfogadható munkát.

16

Az egyensúlyhiány típusai 2.

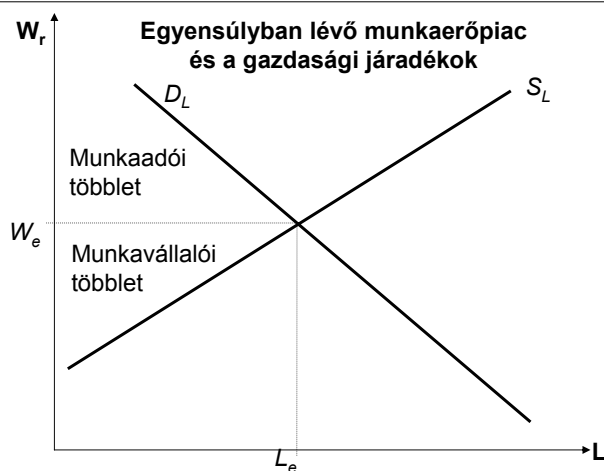
Munkaerőhiány

- Adott részpiacon (szituációban) adott reálbérszint mellett $S_L < D_L$

- A kialakult bérszinten a munkáltatók egy része nem vagy csak rövidebb-hosszabb idő elteltével talál megfelelő munkavállalót.

17

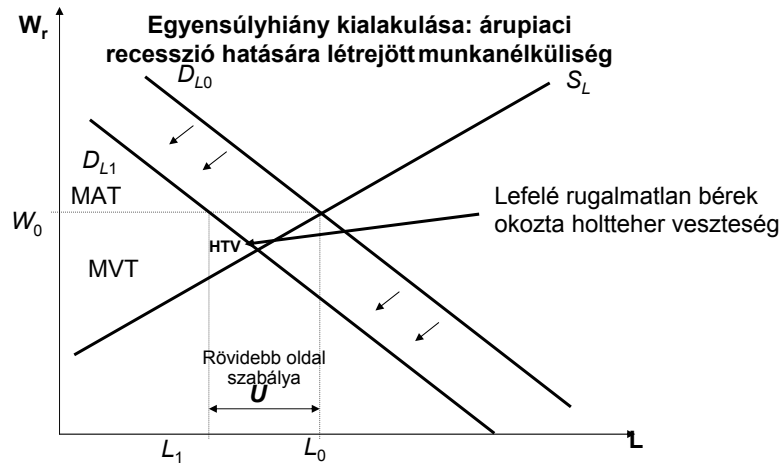
Az egyensúlyhiány létrejöttének és megszűnésének modellezése 1.



18

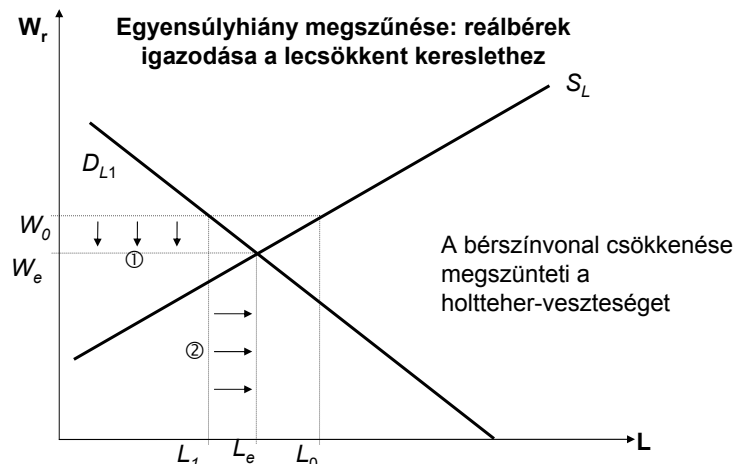
Az egyensúlyhiány létrejöttének és megszűnésének modellezése 2.

19

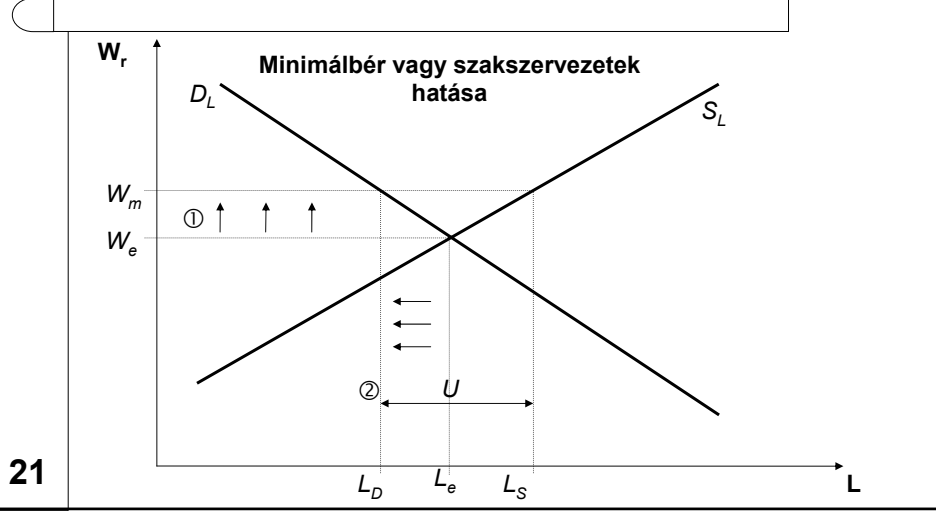


Az egyensúlyhiány létrejöttének és megszűnésének modellezése 3.

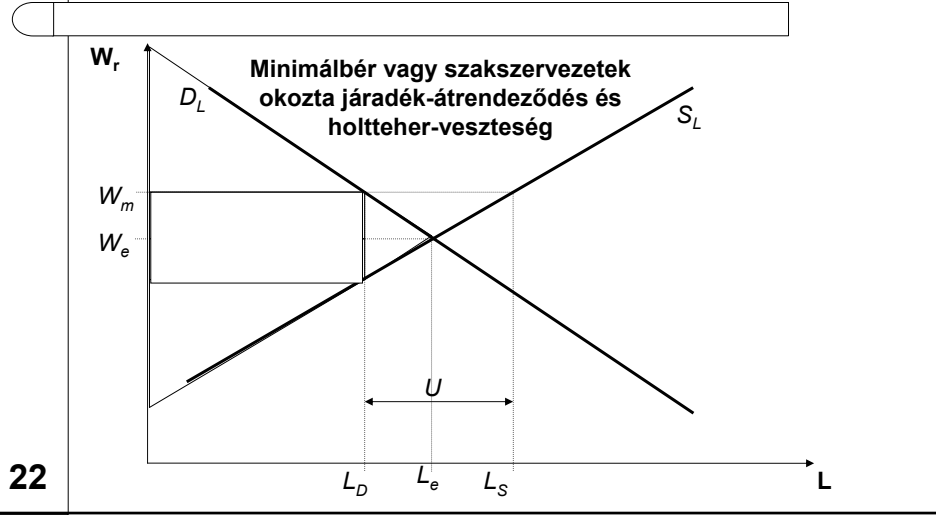
20



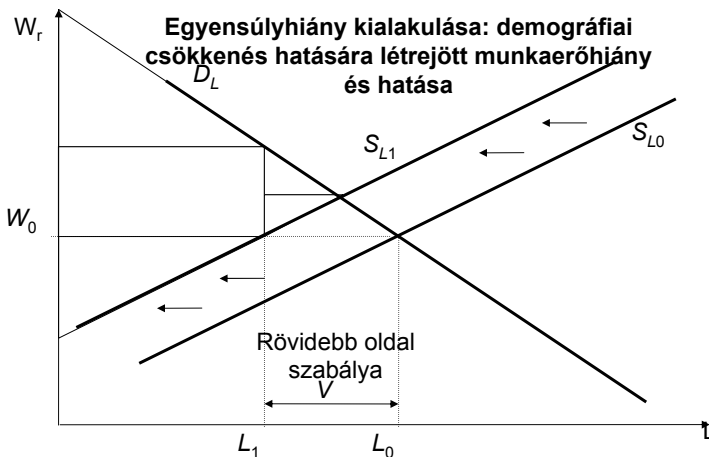
Az egyensúlyhiány létrejöttének és megszűnésének modellezése 4.



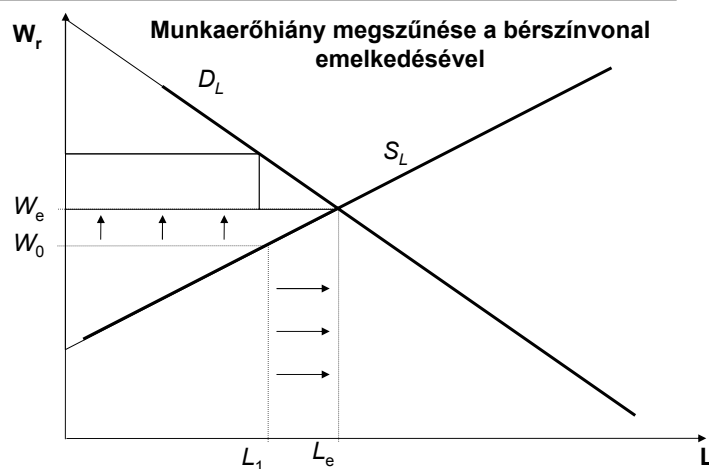
Az egyensúlyhiány létrejöttének és megszűnésének modellezése 5.



Az egyensúlyhiány létrejöttének és megszűnésének modellezése 6.



Az egyensúlyhiány létrejöttének és megszűnésének modellezése 7.



A munkanélküliség típusai 1.

Önkéntes munkanélküliség:

- Akik a kialakult bérszint mellett keresnek aktívan munkát (pl. magasabb bérré várnak vagy a szabadidőt részesítik előnyben). Közgazdasági értelemben nem tekinthető munkanélküliségnek.

Kényszerű munkanélküliség:

- A kialakult bérszint mellett aktívan munkát keresnek, de nem találnak.

25

A munkanélküliség típusai 2.

Kialakulásának okai szerint:

- Kereslethiányos (ciklikus): gazd-i ciklusok
- Szerkezeti
 - Szakmai vagy ágazati (foglalkozási)
 - Földrajzi
- Súrlódásos (információs)
- Szezonális (éves ciklusok)

26

A munkanélküliség típusai 3.

Természetes munkanélküliség:

- Teljes foglalkoztatás és
- Maximális kibocsátás mellett áll fenn
- Tartósan fennmaradó egyensúlyi állapot
- Csak súrlódásos és szerkezeti ($D_L = S_L$)
- Rátája pontosan nem meghatározható (mobilitási, kulturális, etnikai stb. hatótényezők folytonos változást okoznak), csak becsülhető.

27

A munkanélküliség típusai 4.

A kép árnyalása:

- Foglalkoztatási és részvételi hányad, állásbetöltetlenség
- Munkanélküliség átlagos hossza (17,2 hónap), tartós munkanélküliek aránya
- Állásvesztők és elhagyók
- Pályakezdők és visszatérők aránya

28

A munkaerőpiaci elméletek 1.

Ortodox neoklasszikus elmélet

- Az árupiachoz hasonlóként fogja fel
- Eltekint az emberi, társadalmi és intézményi sajátosságoktól (mechanikus modell)
- Szabad verseny:
 - Aktív kapcsolat eladók és vevők között
 - Sok eladó és vevő
 - Piacra be- és kilépés könnyű
 - Tökéletes és teljes informáltság
 - A tőke és munkaerő korlátlanul helyettesíthetők egymással
- Kritikája: munkanélküliség és bérkülönbségek

29

A munkaerőpiaci elméletek 2.

Javított neoklasszikus modellek:

- Választás elmélet (idő allokációs elmélet)
- Marginalista magyarázat
- Tökéletlen verseny elméletei
- A munkaerőpiac „felszeletelése”
- Emberi tőke elmélet
- Diszkriminációs elméletek

30

Az emberi tőke (szűkebb felfogás)

- Theodore W. Schultz, Gary S. Becker
- Az emberi tőke nem más mint a munkás képességeinek és készségeinek összessége, melyek termelékenységét növelik.

31

Az emberi tőke növelése

Beruházás révén valósul meg:

- egészségügyi beruházások
- munka közbeni képzés
- formális oktatás
- felnőttképzés
- migráció

32

Az emberi tőke sajátosságai

- Elválaszthatatlan az embertől
- Emberekbe történő befektetéssel jön létre
- Öröklött és megszerzett részből áll
- Nem „látható”, csak hatása észlelhető
- Tőkepiaci finanszírozás nehézsége
- Kiterjesztése: kapcsolati tőke, fogyasztói tőke stb.

33

Diszkriminációs elméletek

Fogalma: azonos termelékenységért eltérő bér

Fajtái:

- Munkaerőpiac előtti diszkrimináció:
 - Családi és társadalmi háttér
 - Iskolázási lehetőségek
 - Szerep-diszkrimináció (pl. nemek közt)
- Munkaerőpiaci diszkrimináció

34

A munkaerőpiaci diszkrimináció elméletei

- Politikai diszkrimináció
- A munkaadó „ízlésén” alapuló diszkrimináció (Gary S. Becker)
- Statisztikai diszkrimináció (Kenneth J. Arrow)

35

Az ízlésen alapuló diszkrimináció

- Gary S. Becker
- A munkaadó hasznosságát a profiton kívül az alkalmazott munkavállalók termelékenységétől független jegyei is befolyásolják:

$$U=f(\pi,L_1,\dots,L_n)$$

36

pl.: Fehérek és feketék

$$\max U = (pQ - w_b L_b - w_w L_w - rK) + (s_b L_b + s_w L_w)$$

ahol:

p = árupiaci ár; Q = termelt termék mennyisége ($Q=f(L,K)$)

$w_{b,w}$ = fizetett bér; $L_{b,w}$ = fekete és fehér munkások száma

r = tőke ára; K = tőke mennyisége

$s_{b,w}$ = a fekete és a fehér munkások okozta hasznosság

Ekkor a többi tényezőt változatlanul hagyva $w_{b,w}$ úgy határozódik meg, hogy ha $s_b < s_w$ és a termelékenységük egyenlő, akkor $w_b < w_w$. Mert $L_{b,w} = f(w_b, w_w)$.

37

A statisztikai diszkrimináció 1.

- Kenneth J. Arrow
- A munkaadó számára közömbös a munkaerő minden termelékenységen kívüli tulajdonsága (hagyományos értelemben nem diszkriminál)!
- A munkaerőpiacon információs aszimmetria van: a munkavállaló termelékenysége előre nem ismert, de utólagosan jól becsülhető.

38

A statisztikai diszkrimináció 2.

- A munkaadó az átlagosnál jobb várható termelékenységű munkavállalónak az átlagosnál magasabb, a rosszabbnak alacsonyabb bért fizet.
- A múltbéli tapasztalatok alapján bizonyos nem tökéletes előrejelzőkre támaszkodik a termelékenység becsléséhez: faj, nem, bőrszín, végzettség stb.

39

A statisztikai diszkrimináció 3.

Megszűnése:

Mindkét munkavállalói csoport
termelékenysége azonos, de bérezésük eltér

A diszkriminálók bérköltsége nagyobb, mint a
nem diszkriminálóké, de outputjuk egyforma

A diszkrimináló vállalatok profitja csökken, a
nem diszkriminálóké nő

A diszkrimináló vállalatok kiszorulnak a piacról

40

„Új” munkaerőpiaci elméletek

- Neomarxista-radikális munkaerőpiaci elméletek
- Institucionalista szegmentált munkaerőpiaci elméletek
- Duális szegmentált munkaerőpiaci elméletek
 - Job-competition elmélet

41

Az oktatás gazdasági szerepe

- Emberi tőke felfogás
- Szűrő elméletek
- Az oktatás fogyasztása
- Szociológiai elméletek:
 - Státuszverseny: oktatási spirálhoz vezet
 - Társadalmi rétegek újratermelése
- Munkaerőpiaci szükségleten alapuló oktatástervezés (Jánossy Ferenc)

42

Emberi tőke

- Az oktatás növeli az egyéni termelékenységet,
- így a magasabb végzettségűek több bért kapnak,
- és nő a társadalmi össztermék is.



Az oktatás egyénileg és társadalmilag is hasznos!

43

A szűrő elméletek 1.

- Michael A. Spence, Joseph E. Stiglitz, Kenneth J. Arrow
- Az oktatás funkciója tisztán információs (információs aszimmetria a munkaerőpiacon),
- Nem növeli az egyéni termelékenységet, de
- A magasabb termelékenység kompetitív előnyt jelent az oktatási rendszerben, így
- A magasabb végzettség magasabb bérhez vezet.

44

A szűrő elméletek 2.

Egyéni szint:

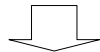
- Az oktatás költséges, de minél termelékenyebb valaki, annál kevésbé
- Így a termelékenyebbek végzettsége magasabb lesz, amennyiben
- A munkaadók ezt felismerve magasabb bért fizetnek a magasabb végzettségűeknek (szűrés nélkül mindenki átlagbért kap)

45

A szűrő elméletek 3.

Társadalmi szint:

- Az oktatás költséges (az input nő)
- És nem is növeli a társadalmi szintű kibocsátást, mert nem növeli az egyéni termelékenységet (az output változatlan)



Az oktatási beruházás tehát társadalmilag káros!

46

Munkaerőpiaci szükségleten alapuló oktatástervezés (Jánossy Ferenc)

- Munkahelystruktúra (rövid távon adott): a meglévő fizikai tőke és gazdasági szerkezet
- Foglalkozási struktúra: milyen tevékenységeket igényel a munkahelystruktúra
- Szakmastruktúra: mihez értenek az emberek

Az oktatási rendszer rövid távon meg kell feleljen a munkahelystruktúrának, hosszú távon pedig lehetővé kell tegye annak fejlesztését

47

Köszönöm a figyelmet!

Ajánlott irodalom

- Ehrenberg, R. G. – Smith, R. S. (2003): Korszerű munkagazdaságtan. Panem, Budapest.
- Polónyi István (2001): Az oktatás gazdaságtana. Osiris, Budapest.
- Galasi Péter (1994): A munkaerőpiac gazdaságtana. Aula Kiadó, Budapest.