

5. A versenyszféra munkapiacának jellemzői

Egy normálisan működő piacgazdaságban a piac szereplőinek döntéseit jelentős mértékben befolyásolja a gazdaság hosszú távú egyensúlyi állapota. Persze senki sem ismeri ezt az egyensúlyi állapotot, de a piac önszabályozó mechanizmusai mégis folyamatosan olyan döntésekre ösztönzik és kényszerítik a döntéshozókat, hogy a gazdaság állapota ne kerülhessen túl távol az egyensúlytól. Ez az egyensúlyi állapot teszi lehetővé, hogy a gazdaság szereplői hosszabb távon stabil viselkedési, döntési szabályokat kövessenek. Persze elmozdulhat az egyensúly, megváltozhatnak a döntési mechanizmusok, de a mindenkori egyensúlytól való eltérés mégis lényegesen befolyásolja a gazdaság működését. Az egyensúly folyamatos megléte éppen a gazdaság működési mechanizmusainak alapvető stabilitásának köszönhető. Ezen alapvető stabilitás következtében (elvben) meghatározható, hogyan reagálnak a piaci szereplők a helyzet változására.

A szocialista gazdaság működését is alapvetően befolyásolta egy egyensúlyi pálya, ámbar az lényegesen különbözött a piacgazdasági egyensúlytól. Mégis, az egyensúly megléte biztosította a gazdasági szereplők viselkedésének szabályszerűsége, stabilitását. A rendszerváltással megszűnt ez a korábbi egyensúly, és ennek következtében megszűnt a gazdasági szereplők viselkedésének korábbi szabályszerűsége. Az átmenet Magyarországon abban az értelemben viszonylag nagyon gyorsan lezajlott, hogy megszűntek a szocialista gazdaság normái, a racionális gazdasági döntéshozatal alapvetően átalakult. Ahogy a gazdaságot drasztikusan kibillentették a korábbi egyensúlyából, nagyon gyorsan és jelentősen átalakult a gazdaság, és ezen belül a munkapiac működése. Nagyon gyorsan és – a vállalatok túlélését közvetlenül fenyegető kényszerek következtében jelentős részben – véletlenszerűen változtak a döntési szabályok, a működési mechanizmusok.

A gazdasági átmenet „célja”, hogy kialakuljon egy olyan stabil piacgazdasági egyensúly, ami lényegesen befolyásolja a gazdaság működési mechanizmusait, a szereplők döntéseit. Vizsgálataim alapján az az első fontos következtetés adódik, hogy a magyar gazdaságban 2002-re még nem alakultak ki stabil viselkedési normák, a gazdaság szereplői a folyamatosan változó helyzethez legalább részben a döntési folyamatok folyamatos változtatásával reagálnak. Miközben a magyar munkapiac működési mechanizmusai a kilencvenes évek közepétől vagy második felétől sok tekintetben hasonlítanak a fejlett piacgazdaságokéhoz, mégsem alakult ki a piac „normális” működése. Ez egyben azt is jelenti, hogy elvileg sem jelezhető előre megbízhatóan a piaci folyamatok alakulása.

A stabil egyensúly körüli alkalmazkodás hiányát jelzi az is, hogy a munkapiacra a vizsgált időszak túlnyomó részében csak rövid távú alkalmazkodási folyamatot találtunk, a hosszú táv csak nagyon korlátozottan befolyásolta a döntéseket. A foglal-

koztatásban egyáltalán nem találtam jelét annak, hogy a munkapiac hosszabb távú helyzete érdemben hatna a vállalatok munkaerő-keresletére: a vállalatok szinte azonnal és teljes mértékben alkalmazkodtak az új piaci helyzethez, legfeljebb tőke- és képzettségi (vagyis minőségi) tartalékokat képeztek a további gyors alkalmazkodás megkönnyítésére. A bérezési döntésekben a legnagyobb és – főleg – a legkiszámíthatatlabb sokkok idején megfigyelhető bizonyos inercia, a hosszabb táv szerepe a döntésekben. Az 1995 és 2000 közötti „kiszámíthatóbb” időszakban azonban a bérdöntésekben is különösebb késedelem nélkül alkalmazkodtak a vállalatok környezetük változásaihoz. Úgy tűnik, a vállalatok döntéseikben mindig az aktuális helyzethez alkalmazkodnak a lehető leggyorsabban, és nem is törekednek az előrelátásra; döntéseiket nem befolyásolja a gazdaság, ezen belül a munkapiac várható jövőbeli alakulása. Vagyis a döntések nem racionális várakozásokon alapulnak.⁴⁸

A munkapiac stabil döntési szabályokon alapuló normális működése ugyan nem alakult ki, de az 1990-es évek közepétől mind a munkakeresletet, mind a vállalati bérstratégiát meghatározó összefüggések a fejlett piacgazdaságokban megfigyeltékhez viszonylag hasonlóan alakultak. Ennyiben a magyar munkapiacra mégis kialakultak bizonyos normák, szabályok, még ha ezek egyes jellemzői folyamatosan csúszkáltak is.

A vállalatok munkaerő-keresletét alapvetően a termékük iránti kereslet és a bérek alakulása határozta meg, az egyéb tényezők hatása általában akkor is nagyságrendileg kisebb volt, ha szignifikánsnak bizonyult. Eleinte a vállalatok elsősorban is a bérsokkokra reagáltak: a munkaköltség emelkedésére drasztikus létszámcsökkentéssel válaszoltak. De a kilencvenes évek közepére a munkakereslet lényegesen rugalmatlánabbul reagált a bérváltozásokra; a termelés létszámigénye viszonylag fontosabbá vált, és a termelésrugalmasság meglepő stabilitást mutatott. Az 1997–2000-es nagy fennedülés idején a bér a legtöbb ágazatban „nem számított”, vagyis a munkakereslet lényegében érzéketlenné vált a bérekre. A vállalati működés hatékonyságát alapvetően nem a munka, hanem a tőkepiac korlátozta: az alacsony likviditású vállalatok a fejletlen tőkepiac korlátaiba ütköztek.⁴⁹ A vállalatok megpróbálták kihasználni a kiemelkedően jó konjunktúra nyújtotta lehetőségeket, kerül, amibe kerül. Ez összhangban van a vállalatoktól származó többi információval: számos hír tudósított arról, hogy a vállalatok (főleg a Dunántúl egy részén, Győr és Székesfehérvár környékén) nem találtak szabad alkalmazható munkaerőt, és külföldről (elsősorban Szlovákiából) kellett munkásokat hozatni. Munkaerőhiány mellett a bér másodlagossá vált.

Ennek a helyzetnek a 2001-ben kezdődött világgpiaci recesszió és a politikai beavatkozás következtében váratlanul felgyorsuló bérnövekedés vetett véget: 2000 után újra érzékenyebbé vált a foglalkoztatás a bérekre, de nem jobban, mint bárhol Nyugat-Európában.

⁴⁸ *Tóth-Vincze* [1999] és *Tóth* [2002] a vállalati döntéshozók várakozásait, illetve az ezek feltárására végzett felméréseket elemzik. Ugyan nem ez a vizsgálat fő iránya, de elég egyértelmű a következtetés, hogy a konjunktúrajelentések nem előre-, hanem visszatekintők, vagyis a vállalati döntések meghozatalakor egyszerűen a (közel)múltbeli folyamatokra reagálnak.

⁴⁹ Nagyon sok magyar vállalat egyáltalán nem vett fel hitelt, kizárólag saját forrásból finanszírozta a termelés esetleges bővülését.

A vállalatok bérstratégiájának empirikus elemzése is azt mutatja, hogy a vállalatok viszonylag rugalmasan alkalmazkodtak, és készek voltak megosztani dolgozóikkal a termelékenység (esetenként kiemelkedően) gyors növekedéséből származó hozam jelentős részét; sokkal nagyobb részét, mint egy tipikus nyugat-európai vállalat. Erős szakszervezetek fejlett piacgazdaságokban is ki tudják kényszeríteni, hogy a vállalat adjon dolgozóinak komoly részesedést a vállalati gazdálkodás eredményének javulásából. A magyar a versenyszférában azonban a szakszervezetek általában gyengék. A háromoldalú bértárgyalások ugyan, amíg még voltak, valószínűleg ebbe az irányba befolyásolták a vállalatok döntéseit, de az ottani megállapodások csak irányelvek voltak, nem kötelezték a vállalatot. Sokkal erősebb piaci sokkok érték a vállalatokat, semhogy pusztá óhajok lényegesen befolyásolják döntéseiket, hacsak nem állt az érdekében a vállalatnak is. Minden jel arra mutat, hogy a vállalatok azért ajánlottak ekkora részesedést a vállalati hatékonyságnövekedés hozamából, mert erre rákényszerültek. Legalábbis a vállalatoknak az a része, amely növelni tudta a termelését, és ehhez növelni kellett a foglalkoztatást is.

A fejlődő vállalatok 2002-ig minden évben átlagban évente több mint negyedével tudták növelni termelésüket (vö. *F2. és F3. táblázat*). Az átlag mögött jelentős szóródás van: voltak olyan cégek, ahol éppen csak nőtt a termelés, de voltak olyanok is, amelyek egyik évről a másikra megtöbbszörözték termelésüket. Egyáltalán nem volt kivételes az olyan vállalat, amelyik minimum megduplázta termelését: 1998–1999-ben közel 5 százalékuk képes volt erre. Bár általában a munka termelékenysége is lenyűgöző ütemben nőtt ezeknél a vállalatoknál, de sok új munkahelyet teremtettek. A magyar gazdaságban ebben az időszakban évente több mint 250 ezer új munkahely teremtődött a versenyszférában;⁵⁰ ezeket az új munkahelyeket be is kellett tölteni, és ahhoz magasabb bért kellett ígérni, hogy odavonzzák a korábbinál termelékenyebb technológiát megbízhatóan használni képes munkásokat. Ilyen munkás pedig annak ellenére sem volt sok, hogy a versenyszférában körülbelül ugyanennyi munkahelyet leromboltak a leépülő vállalatok, vagyis folyamatosan szabadult fel munkaerő. És alig néhány évvel korábban másfél millió ember vesztette el állását, akiknek túlnyomó többsége azóta sem talált munkát.

Magyarországon máig él az a mítosz, hogy a magyar munkaerő kiválóan képzett. Ez a fejlődő országok egy részével összehasonlítva persze igaz is. De távolról sem igaz a modern technikát használó fejlett országokkal összehasonlítva. Volt ugyan egy valóban jól képzett (ámbar önhibáján kívül részben már akkor elavult tudású), de szűk elit. A rendszerváltás előtt a vállalatokban dolgozók közel fele azonban legfeljebb az általános iskola nyolc osztályát végezte el. 2002-ben ez az arány 18 százalék volt. Ez alatt a jó évtized alatt a viszonylag rosszabbul képzett

⁵⁰ 2002-ben a politika egyszerre volt túl szerény és túl ambiciózus, amikor 400 ezer új munkahelyet ígért a négyéves parlamenti ciklus idejére. A szükséges adatok ugyan még természetesen nem állnak, nem állhatnak rendelkezésemre, de bruttó 400 ezer új munkahely alighanem két év alatt összejött. A politika azonban valószínűleg nettó munkahely-teremtésre gondolt; ez a korábbi folyamatok ismeretében már akkor is valószínűtlen volt, és nem tett semmit a gazdaságpolitika azért, hogy csökkentse azt a küszöböt, amit át kell lépnie a munkanélkülieknek ahhoz, hogy egyáltalán visszatérjenek a munkapiacra.

1. táblázat
A 25–62 éves népesség foglalkoztatási aránya képzettség szerint (százalék)

Ország	ISCED 0/1 és 2 aránya	Férfi			Nő		
		teljes	ISCED 0/1 és 2	különbség	teljes	ISCED 0/1 és 2	különbség
Magyarország	33	69,1	37,1	32	53,9	31,6	22,3
Lengyelország	24	75,9	57,4	18,5	60,5	40,7	19,9
Viszonyítási alap							
Ausztria	28	80,7	65,3	15,4	60,3	45,1	15,2
Finnország	28	76,2	61,6	10,9	69,8	57,8	12
Csehország	16	82,9	57,6	25,3	63,4	41,8	21,6
Viszonyítási alap							
Dánia	20	84	69	15	73,2	55,7	17,5
Németország	19	76,9	62,5	14,4	59,7	40,4	19,3

Forrás: Education at a glance, OECD, Párizs, 2000, A2.1b és E1.1–E1.2. táblázatok

idősek kiöregedése következtében változott ugyan az aktív korú népesség iskolázottsága is, de távolról sem ilyen mértékben. Az 1. táblázat bemutatja három átmeneti gazdaságra, és néhány velük összemérhető fejlett piacgazdaságra az iskoláztatás utáni aktív népesség foglalkoztatási viszonyait képzettség szerint bontva.⁵¹

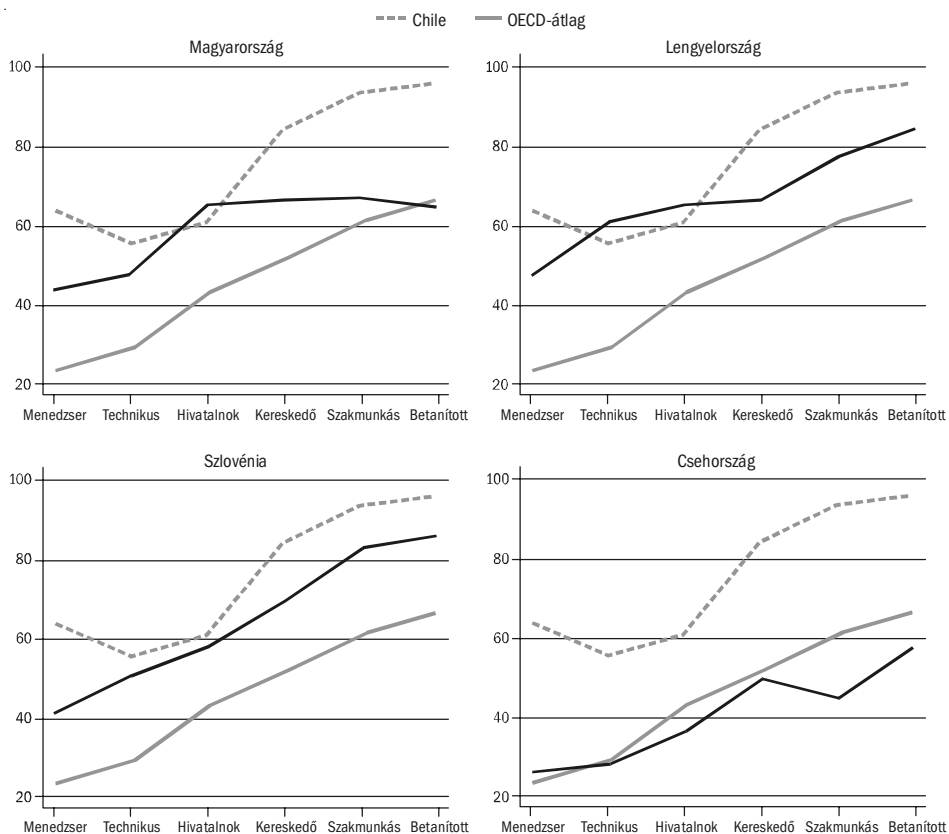
Az 1. táblázat első oszlopában az alacsony képzettségűek (ISCED 0/1 és 2) népességen belüli aránya szerepel. Látható, hogy Magyarországon nemcsak a nyugat-európai országokhoz képest kiemelkedően magas ezek aránya, hanem Cseh- és Lengyelországhoz képest is. A táblázat második fele férfiakra és nőkre külön bemutatja a foglalkoztatási rátákat a teljes és az alacsony képzettségű aktív népességre: az átalakuló gazdaságokban általában is sokkal rosszabb a foglalkoztatási esélye az alacsonyan képzetteknek, mint Nyugat-Európában, de ezen belül Magyarországon különösen nagy a foglalkoztatási rés. Magyarországon azért alacsonyabb a foglalkoztatási ráta, mert a képzetlenek foglalkoztatási esélye messze elmarad bármely más országtól. A népesség harmada szakképzetlen, és a szakképzetleneknek alig több, mint harmada talál munkát.

És az eleve erősen szelektált munkaerő gyakorlatban hasznosítható tudása is meglehetősen alacsony. A 21. ábra azt mutatja meg, hogy négy átalakuló ország egyes munkavállalói csoportjaiban mekkora az olvasás-értési nehézségekkel küzdők aránya. Összehasonlításként az ábrán szerepel két viszonyítási alap: az alsó folytonos vonal az OECD-országok átlagát, míg a felső Chilét jelzi. Míg a cseh dolgozók képességei majdnem minden kategóriában jobbak a fejlett országok átlagánál, a másik három ország közelebb áll Chiléhez. Egyes magyar és lengyel foglalkoztatási csoportok olvasásértési átlaga még rosszabb is a chilei megfelelőnél. A magyar ábra ugyanakkor azt is jelzi, hogy – Lengyelországgal és Szlovéniával szemben – Magyarországon bizonyos szint alatt már nem lehet munkát találni.

Ljunqvist–Sargent [1998] és [2002] annak okait elemzi, hogy míg az 1960-as években Nyugat-Európában az amerikaiaknál lényegesen alacsonyabb volt a munkanél-

⁵¹ Köszönettel tartozom Köllő Jánosnak, amiért felhívta figyelmem erre a felmérésre, és arra, aminek tartalmát a 21. ábra szemlélteti.

21. ábra
A rossz olvasási készségű dolgozók részaránya foglalkozási csoportonként



Forrás: Literacy in the information age. Statistics Canada, 2000, Annex D, 169–171. o.

küliség, az 1970-es években megnőtt, és azóta is ezen a lényegesen magasabb szinten stabilizálódott. Több olyan mechanizmust is felvázolnak, ami elvezethet ehhez a folyamathoz, de a legfontosabb annak magyarázata, miért alakul ki és marad fenn olyan tartós strukturális munkanélküliség, aminek jelentős része meg sem jelenik a munkanélküli-statisztikában.

Nyugat-Európa jelentős részében a szakképzés alapvetően az iskolarendszerben történik, itt készítik fel a fiatalokat a munkapiacra való szereplésre. A gazdaság szerkezetének változása értelmetlené teszi ennek a tudásnak egy részét. A vállalatokban az erős szakszervezetek kiharcolják, hogy az ott dolgozók (benn lévők) bére a termelékenységnövekedéssel arányosan emelkedjen. A munkapiacról kiszorultak humán tőkéje ugyanekkor folyamatosan leértékelődik annak következtében, hogy nem gyakorolják a megszerzett készségeket. Így egyre nehezebb a visszatérés a munkapiacra: míg a munkanélküliek a humán tőkéje – és ezzel a reálisan megsze-

rezhető bére – folyamatosan csökken, a vállalatok által fizetett bérral arányosan egyre nő a megkívánt emberi tőke. Így egyre nagyobbra tágul a szakadék aközött, amit a munkanélküliek fel tudnak ajánlani, és aközött, amit a vállalatok megkövetelnek a dolgozóiktól. Így a munkapiacra bennmaradtak érdekeit kiszolgáló szakszervezetek tevékenységének következtében az onnan kikerültek tartósan ki-szorulnak a munkapiacról.

A magyar példa azt mutatja, hogy nagyon hasonló mechanizmus működhet szakszervezetek nélkül is. Egyszerűen, mert kevés a megfelelően képzett munkavállaló, a fejlődésre képes vállalatok – amelyek képesek a modern munkaszervezési módszerek bevezetésére és a technikába való beruházásra, a gyors technológiai fejlesztésre – készek jól megfizetni a képzett munkaerőt, és így óriási piaci lehetőségek nyílnak meg előttük. Ezt tükrözi a képzettség hozamának az átmenet kezdetétől szinte folyamatos növekedése (vö. *Kertesi–Köllő* [2001b], *Galasi* [2003]). A sikeres vállalatok a gyors termelékenységnövekedés hozamából ki tudják fizetni a modern technika működtetésére is képes, még rugalmas, jól képzett fiatalok bérét. Mivel kevés ilyen jól képzett munkás van, folyamatosan emelni kell a bérüket, hogy oda áramoljanak, ahol a leginkább szükség van rájuk. Ennek következménye a kiemelkedő hozamosztozkodási rugalmasság a vállalatok bérezési stratégiájában. Ez viszont reménytelen helyzetbe hozta azokat, akik nem rendelkeznek sem azzal a szaktudással, sem azzal a munkakultúrával, ami a modern vállalat működtetésénél szükséges. Aki egyszer kiesett a munkapiacról, annak nehéz visszatérnie, mert folyamatosan szinten kell tartani a készségeket, hiszen a dinamikus vállalatokban, elsősorban is a magyar piacra benyomuló multinacionális cégekben lezajló gyors technikai fejlődés egyre magasabb követelményeket támaszt. És ezt a helyzetet rontotta tovább az a kormányzati jó szándék, ami érthető morális felháborodásban tovább emelte azt a már amúgy is sajnos túl sokak számára túl magas küszöböt, amit át kell lépni ahhoz, hogy visszatérjenek a munkapiacra. A minimálbér-emelés következménye nem a foglalkoztatás csökkenése volt,⁵² hanem a legalacsonyabb béreken foglalkoztatottak megnövekedett állásvesztési kockázata, és a munkanélküliek jelentősen csökkenő állásszerzési valószínűsége (vö. *Kertesi–Köllő* [2004]).

Az amerikai munkapiac normális működése, hogy a vállalat a munkanélküliek közül vesz fel új munkásokat, amikor a termelés bővülése azt szükségessé teszi. A frissen alkalmazottak durván 80 százaléka a munkanélküliek közül kerül ki. A munkanélküliek megfelelő általános képzettséggel rendelkeznek ahhoz, hogy gyorsan elsajátítsák a vállalatspecifikus ismereteket, és a vállalat fel is van arra készülve, hogy betanítsa újonnan felvett dolgozóit. A magyar munkapiac ennek szinte tükörképe: a frissen felvettek durván háromnegyede gyakorlatilag állásból megy új állásba, anélkül, hogy regisztrálná magát munkanélküliként. A munkapiac a vállalatok gyors differenciálódása – a volt szocialista vállalatok leépülése és az új, vagy újjá alakult, többnyire külföldi tulajdonú cégek expanziója – következtében

⁵²*Halpern és szerzőtársai* [2004] megmutatja, hogy csak egészen minimális mértékben csökken a foglalkoztatottság a minimálbér-emelés következtében, és ez a csökkenés is szétterül; leginkább csak a kisvállalatokban került sor elbocsátásokra.

hihetetlen sebességgel pörög: évente megszűnik a meglevő munkahelyek 10-15 százaléka, és teremődik nagyjából ennyi új, vagyis évente a munkahelyek több mint negyede átáramlik. A munka reallokációjának nagyobbik fele ágazaton belül megy végbe, még akkor is, ha a 4 számjegy mélységű szakágazat szintjén nézzük, vagyis a munkaerő alapvetően ágazaton (és régión) belül mozog, részben, mert kimegy alóla a régi munkahely, részben mert az új, termelékenyebb munkahely magához vonzza a magasabb bérekkel. Ez a folyamat a magyarázata annak a kettősségnek, hogy míg a munkahelyáramlás példátlan intenzitással átalakítja a gazdaság szerkezetét, az aggregált foglalkoztatás alig változik. A reallokáció azokat mozgatja, akiket a vállalatok hatékonyan tudnak alkalmazni, és nem érinti azokat, akiknek nincsenek meg azok a készségeik, amelyekre a dinamikus és magas termelékenységű vállalatoknál szükség van.

Azt gondolom, az átalakulás utáni magyar munkapiac kiemelkedően legfontosabb pozitív fejleménye a közép- és felsőfokú oktatás végbement expanziója.⁵³ Ennek ugyan jelentős költsége volt, részben pénzben, részben pedig az oktatás minőségében, mégis, ez nyújt esélyt arra, hogy a most és a jövőben munkapiacra lépő fiatalok között a jelenleginél lényegesen magasabb lehessen a foglalkoztatás. Ehhez azonban idő, nagyon sok idő kell, amíg ez a változás a makrogazdasági aggregátumokban is látható lesz.

Az inaktívak körében kiemelkedően sok olyan ember van, aki 1990–1991-ben veszítette el a munkahelyét, és azóta sem volt állásban. Tegyük fel, hogy valaki megszületett 1965-ben. 1980-ban boldogan kezébe vette az általános iskola elvégzését tanúsító bizonyítványt. Tanárai mondták ugyan, hogy jó lenne legalább egy szakmát megtanulni, de elege volt az iskolából, örült, hogy hátra fordíthat neki. Hamarosan elment segédmunkásként dolgozni. A gyárban nem kellett nagyon megerőltetnie magát, néhány év múlva mégis többet keresett volt tanárainál. Idősebb kollégái mondták, így volt ez már akkor is, amikor megszületett, és kitart majd nyugdíjig. De nem tartott ki. Amikor 1990-ben elbocsátották, megrántotta a vállát, hogy talál majd munkát máshol, mindig szükség lesz két erős kézre. De nem volt szükség rá. Azóta alkalmi munkákból él. Néha kap közhasznú munkát, amikor együtt tisztítják a vizes árkot azzal a volt osztálytársával (szintén 1965-ban született), aki az általános után megfogadta tanárai intelmeit, és elment vajúrtanulónak. Akkor azt mondták neki, bányászra mindig szükség lesz, és meg is fizetik rendesen. Valóban, amikor 1983-ban munkába állt, egyből többet keresett, mint a tanácselnök. De 1992-ben váratlanul bezárták a bányát, és azóta senkinek sincs szüksége bányászra.

2005-ben mindketten negyvenévesek. A szocializmus iskolarendszerében megkapták azt a tudást, azokat a készségeket, amikre a szocialista gazdaság igényt támasztott akkor, amikor iskolások voltak. Nem kapták meg viszont azt az általános képzést, ami ahhoz kellene, hogy önerejükől elsajátítsák mindazt, amire szükségük lenne ahhoz, hogy munkát találjanak. Van még jó húsz évük a nyug-

⁵³A magyar munkagazdaságtanban általában csak az érettségit tekintjük középfokú végzettségnek, a szakmunkásbizonyítványt nem.

díjig. Addig majd csak elvegetálnak alkalmi munkákból. Aztán végre kapják majd a minimumnyugdíjt, hiszen kis szerencsével majdcsak összejön addigra az ahhoz elengedhetetlenül szükséges szolgálati idő. De még jó húsz évig munka nélkül lesznek, ámbár többnyire nem számítanak majd munkanélkülinek. Már rég elveszítették azt a képességet, hogy rendszeres munkát végezzenek, és reménytelen, hogy megszerezzék azt a szaktudást, ami ahhoz kell, hogy eredményesen dolgozzanak egy korszerű munkahelyen. Így ők meg sem jelennek a formális munkapiacon. Már rég megtanulták, hogy ott csak megaláztatás vár rájuk.

A volt szocialista vállalatok romjait lassan eltakarítják, fokozatosan felszámolják azokat a tőkefelélő vállalatokat, amelyek még munkát adtak azoknak, akiket a nemzetközi nagyvállalatok nem képesek hatékonyan foglalkoztatni. A humán tőkájükhöz képest magas bérszínvonal nagyon nehezé teszi, hogy új állást találjanak. Az egyetemek ontják a rugalmas, jól képzett fiatalokat, nem tudnak velük versenyezni. És mivel a magyar fogyasztó szegény, keveset vásárol azokból a szolgáltatásokból, amelyekhez nem kellene különösebben magas szakképzettség. Így a vállalatok differenciálódásával együtt a munkapiac is differenciálódott: a jól képzettek viszonylag magas és gyorsan növekvő béreket kapnak a dinamikus, magas termelékenységu vállalatoknál. A kevésbé jól képzettek bére alapvetően a minimálbér környékén stagnál, és állandóan nyomaszt a kockázat, hogy ha elvesz az állás, lehet-e találni helyette újat. Őket folyamatosan fenyegeti a munkanélküliség kockázata, de kis szerencsével benn tudnak maradni a munkapiacon. És ott van az az egymillió már távolról sem új inaktív, akiknek nagy része csak alkalmi munkát, időnként közmunkát végezhet.

Ugyanakkor a munkapiacnak az elmúlt évtizedben kialakult sajátos struktúrája meglehetősen instabil. A változás mozgatója a dinamikus vállalatok gyors termelékenységnövekedése, és az ezt lehetővé tevő látványos termékpiaçi expanzió. Ez azonban egyrészt erősen függ a világpiaçi konjunktúrától, másrészt nem tart örökké: miután a nemzetközi vállalatok idehozták legmodernebb technológiájukat, már nincs mód a termelékenység korábbi ütemü növelésére. 2000 után lelassult a termelékenység növekedési üteme. Kérdés, hogy csak a recesszió miatti átmeneti jelenségként vagy 2001-ben elkezdődött a gazdaság fejlődésének új, lassúbb termelékenységnövekedéssel jellemzett szakasza. A kisebb termelékenységnövekmény hozamán a vállalatok kevésbé lesznek hajlandók osztózni, így lelassul az a bérmechanizmus, ami elősegítette a munka gyors reallokációjának folyamatát. És ha megszűnik a vállalatok piacának gyors bővülése, akkor lényegesen lassul a munkahelyteremtés üteme. Ráadásul az alacsony termelékenységu vállalatok leépülése felgyorsulhat a termékpiaçi kereslet szűkülésének hatására. E kettő együtt viszont nehezebbé teszi a munkából munkába áramlást. Így reális esély van arra, hogy a súrlódásos munkanélküliség a jelenlegi néhány százalékos szint többszörösére nőjön, és tartósan a jelenleginél lényegesen magasabb regisztrált munkanélküliség alakuljon ki.