

Giday András

Életciklus-szemlélet és a társadalombiztosítás bevételei

Life Cycle Approach and Social Security Contributions



Összefoglalás

Magyarország alacsony foglalkoztatottsági rátájának egyik oka az, hogy a 25 év alattiak, illetve az 55 felettiak és kisgyerekes anyák körében alacsony a foglalkoztatottság. Ezeknek a rétegeknek hátrányos a munkaerő-piaci pozíciója. Egyrészt még be kell tanítani őket az adott munkakörbe, de a másik oldalon a munkaadójuk kevesebb ideig tudja őket foglalkoztatni (nyugdíjazás, kisgyerekekkel való otthon maradás vagy a fiatalok átlagosan magasabb fluktuációja miatt). Azaz a munkaerőpiacra való belépés (bennmaradás) externális jellegű költségei magasabbak. Ezek részbeni átvállalása emelheti a foglalkoztatást. Ennek eszköze, hogy 2013-tól Magyarországon – egyszerű rendszer mellett – alacsonyabb társadalombiztosítási elvonásokkal terhelik az érintettek foglalkoztatását. A cikk bemutatja a 25 év alattiak, illetve az 55 év felettiak alkalmazására ösztönző tb-járulékbeli kedvezményeket az európai OECD-országokban.

GIDAY ANDRÁS, a közgazdaság-tudományok kandidátusa, MKIK szakértője
(andras.giday@gmail.com).

Summary

In Hungarian employment rate is kept low by the low levels employment among young adults, the elderly and mothers with little children. These groups have a weak position in the labour market. On the one hand, they need to be trained for the given jobs, and on the other, they can only be employed for shorter periods. They may retire, stay at home with their children, or, in the case of young adults, change jobs. In other words, the external costs of entering and/or remaining in employment are higher for these groups. In order to increase the employment rate, a part of these costs might be financed. To this end social security contribution has been reduced for these people in Hungary from 2013. The article presents the social security contribution cuts applied in the European OECD countries to encourage the employment of people below 25 and over 55.

Cikkem fő kérdése, célravezető-e, hogy a társadalombiztosítás minden korosztályra azonos, egységes elvonási mértéket alkalmazzon. A foglalkoztatottság adatainak elemzése során a kérdésem az, hogy más országokhoz viszonyítva nálunk mekkora gond az alacsony foglalkoztatottság a 2 elemzett korcsoportban. Ezt követően elemzem azokat a tényezőket, amelyek miatt 4 népes réteg munkaerő-piaci helyzete hátrányos. Európai példák felsorolásával kívánom bemutatni, hogy a tb elvonási oldalán alkalmaznak-e jelentős kedvezményeket két korosztály esetében foglalkoztatási szint javítása végett. Ezt követően bemutatom a 2013-tól bevezetésre tervezett kedvezményeket¹.

A társadalombiztosítás feladata, hogy az egyének munkaképes kora alatt keresetük után akkora összeget gyűjtsön be, amelyből finanszírozni lehet az állami egészségügyi és nyugdíjellátást. Cikkemben át kívánom tekinteni, hogy az egyéni életkor szakaszaiban miként alakulnak a társadalombiztosítás bevételei. Nézetem szerint ugyanis segítheti a bevételek növekedését az, ha a tb-kassza az életciklus sajátosságainak a figyelembevételével optimalizálja a bevételeit. Az alacsony foglalkoztatási szint széles kérdésköréből cikkemben az életkorral kapcsolatos problémák pénzügyi vetületeit tekintem át, a bevételi oldalról megközelítve a kérdéskört.

A fejlettebb nyugat-európai országokban ilyen kérdésekkel kevésbé kell törődni a társadalombiztosításnak. Az 5–6 évtizedes gyakorlattal rendelkező munkaügyi apparátus és a GDP-nek (évtizedek óta) legalább az 1%-át elérő aktív munkaerő-piaci eszközök mellett ugyanis minden jelentősebb réteg foglalkoztatási gondjaira oda tudnak figyelni. Így már kellő időben bevált eszközöket tudnak alkalmazni a foglalkoztatottsági szint emelése érdekében.² Indirekten ezt jelzi, hogy az egyik legfontosabb szakmai és politikai kérdésként kezelik azt, hogy az utóbbi 10-15 évben makacsul 20–25% körüli szintre „állt be” a fiatalok munkanélküliségi szintje. A közép-kelet-európai új tagállamokban ezzel szemben széles rétegek körében hosszú évek óta alacsony a foglalkoztatás. Emellett a foglalkoztatáspolitikai aktív eszköztára is általában relatíve kisebb keretből gazdálkodhat, mint Nyugat-Európában. A mutatók szerint a legrosszabb hazánk helyzete.

FOGLALKOZTATÁSI RÁTA EGYES KORCSOPORTOKBAN

Az alábbi táblázatok mutatják a foglalkoztatási rátát hazánkban és a környező országokban, 3 életkor szerinti csoportban 2011 utolsó negyedében.

1. táblázat: Foglalkoztatási ráta

Foglalkoztatási ráta %-ban	2011. utolsó negyedév			
	15–64 évesek	15–24 évesek	25–54 évesek	55–64 évesek
EU-27	64,3	33,3	77,5	47,8
Bulgária	58,7	20,1	74,4	43,8
Cseh Köztársaság	66,1	24,5	83,3	47,3
Németország	73,3	49,3	83,4	60,8
Magyarország	56,5	18,4	74,0	36,2
Ausztria	72,3	54,2	85,5	41,4
Lengyelország	59,9	24,7	77,4	37,6
Románia	57,9	23,1	73,7	39,0
Szlovénia	64,4	31,9	82,8	31,7
Szlovákia	59,5	19,9	76,4	41,9
Visegrádi országok – átlag	60,9	23,5	78,5	39,7

Forrás: Eurostat honlap alapján saját szerkesztés, illetve számítás.

A 15–24 évesek és az 55–64 évesek két korcsoportjában hazánk 15, illetve 12 százalékponttal is elmarad az EU-országok átlagának értékétől. Ezzel szemben a 25 és 54 év közöttieknél az elmaradás csupán 3,5 százalékpont. Az EU átlagához képest hazánk lemaradásának több mint a fele abból származik, hogy a 25 év alattiak, illetve az 55 felettiak esetében igen alacsony a foglalkoztatottság.

**... a nettó kereset
elköltsége mintegy 3%-kal
emelhetné a lakosság
fogyasztási kiadásait ...**

Nézzük meg, hogy mindez milyen pénzügyi hatásokkal jár. Amennyiben elérnénk azt, hogy a fiatalok és az idősebbek esetében is „csupán” 3,5 százalékponttal maradjon el a magyar foglalkoztatottsági ráta, akkor 140 ezerrel több fiatal és 145 ezerrel több 55–64 éves dolgozna nálunk. 200–250 ezer olyan anya

van Magyarországon, akinek a legkisebb gyereke 3–6 éves.³ Becsülhetően mintegy 90 ezer dolgozik ma közülük. Ha számukra kellő foglalkoztatási lehetőség kínálkozna, becsülhetően akár 70 ezerrel is nőhetne a dolgozók száma (mivel az új munkahelyek egy része a ma teljes munkaidőben ellátott feladatok megkettőzésével keletkezne, teljes munkaidős alkalmazásra átszámítva a többlet ennél kevesebb, becsülhetően 40–50 ezer körüli lehetne).

Ha a fent leírt mértékben javítani tudnánk a 3 említett réteg foglalkoztatását, akkor a (főállásúakra vetítve) 310–330 ezerrel több munkahely és 650–700 Mrd Ft-tal magasabb keresettömeg lenne az eredmény.⁴ Ez csak a tb-kassza számára becsülhetően 250–300 Mrd Ft körüli bevételi többletet hozna. Nem is beszélve arról, hogy a nettó kereset elköltsége mintegy 3%-kal emelhetné a lakosság fogyasztási kiadásait, amelynél már a hatodik éve a csökkenés és a stagnálás időszakai váltakoznak csak egymással.

A BEVÉTELEK ÉLETCIKLUSA

Érdemes szemügyre venni a tb-kassza életkor szerinti bevételeit két országban.

A 2. táblázatból látható, hogy az átlagos dolgozó az életciklusa egyes szakaszaiban mekkora hányadban járul hozzá a tb-kassza bevé-

2. táblázat: A beszedett tb-járulékok korcsoportonkénti eloszlása

Magyarország			2011	Csehország			2011
kor	összes	férfi	nő	összes	férfi	nő	
15–19	0,2%	0,2%	0,1%	0,3%	0,3%	0,3%	
20–24	3,9%	3,9%	3,8%	4,4%	4,3%	4,5%	
25–29	10,6%	10,5%	10,7%	10,2%	9,9%	10,6%	
30–34	16,0%	17,6%	14,1%	15,3%	16,4%	13,2%	
35–39	14,9%	16,0%	13,6%	16,1%	16,7%	14,8%	
40–44	14,3%	14,0%	14,7%	13,5%	13,4%	13,8%	
45–49	12,8%	12,0%	13,9%	13,0%	12,4%	14,3%	
50–54	14,3%	12,7%	16,3%	11,6%	10,6%	13,4%	
55–59	10,4%	10,1%	10,7%	10,1%	9,9%	10,6%	
60–	2,5%	2,9%	2,1%	5,7%	6,2%	4,4%	
Összes	100%	100%	100%	100,0%	100,0%	100,0%	

Forrás: Eurostat- és KSH-honlap alapján saját számítás.

teleihez. Látható, hogy a férfiaknál a 30 és 45 év között van a csúcs, magas értékekkel, míg a nőknél az 50 és 54 év között (ez utóbbi valamelyest haladja meg a 30–49 évesek értékeit). A kiemelések mutatják azt, ahol jelentősebb az eltérés a 2 ország között. A 60 feletiek befizetéseinek az aránya a cseheknél a magyarországinak duplája, és nőknél a 20–25 éves korban több náluk a bevétel. Mindkettőnek az oka, hogy náluk magasabb a foglalkoztatottság a fiatalok és az idősebbek körében. Ennek a másik oldala, hogy 25 és 55 év között a magyar adatok (szükség szerint) magasabbak, mert ez alatt a 30 év alatt kényszerül beszedni a bevételeinek a zömét a magyar tb, csupán ebben az életkorban kielégítő mértékű ugyanis a foglalkoztatottság nálunk.

AZ OKOKRÓL

A munkaerő alkalmazásakor a kereset mellett más tényezőkre is kell költenie a munkaadóknak. Ezeket szeretik minimalizálni a munkaadók. Tekintettel arra, hogy átlagosan 6-7 évet tölt egy munkahelyen egy dolgozó, a munkaadó számára olcsóbb a dolgozó, ha

- gyorsan az adott konkrét munkára betanítható;
- viszonylag hosszú ideig (pl. több évre) hajlandó (képes) munkát

vállalni (és így nem kell költeni az ő helyére lépő másik dolgozó betanítására);

- kellő közelmúltbeli gyakorlati tapasztalata van;
- lehetőleg rendelkezésre áll a munka frontján, amikor a munkaadója azt kéri.

E szempontok alapján a potenciálisan dolgozni kívánók közül széles rétegeknek hátrányos a pozíciója. Ilyenek a pályakezdők, a kisgyerekes anyák, az idősebbek, a tartós munkanélküliek. A fiatalok esetében a fő gond az, hogy a gyakorlat elsajátítása a munkaadó részéről egyfajta befektetés. Ennek a megtérülése nem biztosított akkor, ha a dolgozó rövid idő után odébbáll. De gond az is, ha a szakma csínját-bínját elsajátító fiatal ezen apró trükkök és netán az ügyfélkör ismeretében új vállalkozást nyitva a korábbi cégtől veszi el az ügyfeleket. Az idősebbek esetében részben hasonló a helyzet. Egy konkrét munkakörbe való beleszokás akár fél-egy évet is igénybe vehet. Ha egy 58 éves dolgozó 4 év múlva nyugdíjba megy, vagy az egészségi gondjai miatt csökkenne a munkaintenzitása, vagy ne adj isten rokkantnyugdíjba menne, akkor új embert kell helyette keresni, előlről kezdve a betanítást. A kismamák esetében még a korábbi munkahelyen való dolgozás esetében is felmerülhet az új helyre való beszokás gondja (pl. a korábban ellátott feladatot másra kellett bízni), de hosszabb időszak (pl. 2 gyermek nevelése miatt 4–6 év) kiesése mellett a gyakorlatba való visszakerülés sem mindig zökkenőmentes. Ezt tetézi, hogy a kisgyermekes gyakori megbetegedése miatt a munkaadónak kell olyan „tartalék-munkaerő”, aki az iskolai szünet idején vagy a gyermek betegsége esetén otthon maradó kismama helyett el tudja látni az adott feladatot.⁵ A tartós munkanélküliek alkalmazásának a gondja, hogy ők nem képesek rövid időn belül az elvárt munkatempó felvételére, mert több éve elszoktak a munkától.

A betanítás időszakában egy dolgozó alkalmazása akár a másfélszereisébe is kerülhet egy olyan dolgozóhoz képest, aki kellő, naprakész gyakorlattal rendelkezik. Ezt nem hajlandó minden munkaadó megfizetni.

A magyar élőmunka terhelése köztudottan igen magas nálunk, „dobogós” helyezést érünk el Európában. Ha az átlagnál kisebb hatékonysággal alkalmazható munkaerőre is alkalmazzák a (környező országnál jóval magasabb) magyarországi elvonásokat, akkor a potenciális munkaerőtömeg jelentős része egyszerűen „kihullik”. A 30–45 éves, ereje,

szakmai tudása teljében lévő dolgozókat alkalmazó magyarországi cég – pl. erős munkatempót elvárva – versenyképes tud lenni a magas elvonások megfizetése esetén is. Ugyanakkor a munkaerejének nagy hányadát még csak 1–2 éves szakmai gyakorlattal rendelkező fiatalokból vagy kis-mamákból verbuváló cég könnyen alulmarad nyugat-európai vetélytársaival szemben (amelyek eleve nagyobb tőkeerővel, hitellehetőségekkel, hálózati kapcsolatokkal bírnak).

A multinacionális cégek itthoni leányvállalatai közül sok élen jár abban, hogy a 28–45 éves korúak alkalmazását preferálják. A példájuk pedig ragadós: a magyar vállalkozók nagy hányada is előszeretettel csak a már kellő munkatapasztalattal és már (vagy még) nagy munkabírással rendelkező rétegekből válogatja a munkavállalóit. Ez együttesen azt eredményezi, hogy nehezen tudnak elhelyezkedni a legfiatalabbak, a kisgyerekes anyák és az 50–55 éves kor felettiak. Ez nemzetgazdasági szinten jelentős veszteségekkel jár – láttuk, hogy durva becslésként csak a keresettömeg évi 600–700 Mrd Ft-tal magasabb lehetne.

Az idősebbek esetében azért indokolt a megkülönböztetett figyelem, mivel (statisztikailag) esetükben az átlagos dolgozóhoz viszonyítva mintegy negyedakkora a valószínűsége, hogy egy új állásban el tudnak helyezkedni.⁶ A 20 év körüliek gondja, hogy a lehetőségeik nagymértékben a konjunktúra alakulásától függnének.⁷ Az OECD szójátékkal a LIFO fogalmával jellemzi ezt: Last In–First Out, azaz magyarul: Elsők a kirúgáskor, és utolsók a felvételkor.⁸

A KORREKCIÓ ALTERNATÍVÁI

A közösségnek meg kellene finanszíroznia a munkaerőpiacra való belépés (bennmaradás) externális jellegű költségeit. Azaz gondoskodnia kell a képzés és a gyakorlatszerzés megszervezéséről, megfinanszírozásáról, és csak alacsonyabb elvonásokkal célszerű terhelnie az érintett körbeli munkavállalók foglalkoztatását.

Az egyik alternatíva az aktív munkaerő-piaci eszközök bevetése. Ebben nyilvánvalóan nagy tartalékok rejlenek, hiszen elegendő pl. Ausztria vagy Dánia, Finnország válság idején is alacsony, 4–6%-os munkanélküliségi rátáját figyelembe venni. Ugyanakkor tény, hogy még nincs minden területen kifinomult gyakorlata a magyar foglalkoztatáspolitikának. Márpedig igencsak ambiciózus programokat kellene szervezni

ahhoz, hogy 300–400 ezer személyt átképezzenek, illetve segítsék őket kellő gyakorlat megszerzésében.

A másik (az előzőt egyáltalán nem kizáró) lehetőség az, hogy célzottan csökkentik az elvonásokat, abban bízva, hogy a munkaadói szféra „kapva kap az alkalmon”, és bevonja az érintetteket a foglalkoztatásba. Az említett 3 réteg esetében valószínűleg hajlandó lenne a munkaadói kör felvállalni az egyének munkaerőpiacra való bevezetését (illetve visszavezetését), ha valaki fedezi annak externális költségeit. Eddig nem volt olyan szereplő, aki felvállalta volna ezt – a partnerek inkább csak egymásra mutogattak. Ezért helyes most az állam „belépése” általánosan ható ösztönzőkkel.

A magyar munkaügyi kormányzat már tett ebben az irányban lépéseket.

Bevezette a Start kártyák rendszerét. A meghirdetett lehetőséggel viszonylag kevesen éltek (2010-ben átlagosan 39 ezren⁹). Ez több tényező hatásának lehet az eredménye. Az egyik az, hogy az alkalmazás viszonylag jelentős adminisztrációt igényelt. Ettől hagyományosan tartanak a magyar munkaadók. A másik az, hogy mögötte a foglalkoztatáspolitikai állt „csak” – ilyenkor a kívülállók (jelen esetben a munkaadók) aktivitása gyengébb, mivel esetenként úgy értékelik, hogy később egy ilyen program elhalványulhat, esetleg leállhat, hiszen a szakmapolitika programjait keresztezhetik a politika felsőbb szintjének az akciói.

Mit kívánnak a vállalkozók? Tekintettel arra, hogy átlagosan 6–7 évig dolgozik egy helyen a munkaerő, azt kívánnák, hogy ne csak 1–2–3 évre, hanem 4–6 évre is kiszámítható legyen számukra, hogy mivel jár a felvett dolgozó foglalkoztatása.

Elvileg elképzelhető, hogy a vállalkozók egymás között olyan rendszert működtetnek, hogy az egyik munkaadó a másiknak valamiféle térítést fizet azért, mert az gyakorlatot adott az adott személy számára. Ilyen rendszert azonban még nemigen találtak ki, amennyiben ezt mégis valaki megtenné, akkor rögtön adódik a kérdés, hogy nem sérti-e az önálló munkaválasztás jogát, hogy az addigi munkaadója csak akkor engedje máshol dolgozni, ha az új munkaadó megtéríti számára bizonyos összeget. Ezért jogos lehet az elvárás, hogy egy harmadik fél, az állam segítse a fenti helyzet megoldását.

Az állam csak „behemót bürokrata” módjára tudna fellépni olyan rendszerben, amelyik az egyes konkrét személyeket, illetve munkáltató-

kat értékelné, közöttük közvetítene stb. Ezért olyasmit kell kitalálni, ami viszonylag egyszerű, és ugyanakkor abba az irányba visz, hogy megoldódjanak a jelenlegi gondok. Nos, e tekintetben számításba jöhet az állami elvonások célzott korrekciója. Ezzel ugyanis (részben) korrigálható az érintett rétegek mai hátrányosabb pozíciója.

EGYSÉGES VAGY EGYES RÉTEGEKNÉL CSÖKKENTETT ELVONÁS?

A társadalombiztosítási elvonásokban 2013-tól nálunk tervezett kedvezmények egy új szemlélet megjelenését sejtetik. Azt, hogy tekintettel lesznek arra, az egyes életkori szakaszokban, élethelyzetekben mekkora munkaadói elvonás mellett lehet még bevonni a foglalkoztatásba az egyéneket. Ezt a célt szolgálja, hogy munkavédelmi akcióterv egyik elemeként a szociális hozzájárulási adó (korábbi nevén: a munkáltatói tb-járulék) egésze vagy a fele elengedésre kerülne széles rétegek számára.

2013-tól a „kormány elengedi az 55 év feletti és a 25 év alatti fiatalok esetében a szociális hozzájárulási adót – a munkáltatói tb-járulék – 50 százalékat havi százezer forintos bruttó bérig. A gyesről/gyedről visszatérők után két évig egyáltalán nem kell szociális hozzájárulási adót fizetni, a harmadik évtől pedig 50 százalékos adókedvezményt kapnak. A tartós munkanélküliek után két évig egyáltalán nem kell szociális hozzájárulási adót fizetni, a harmadik évtől pedig 50 százalékos adókedvezményt kapnak.”

Az intézkedéscsomag része a fentiekén túl, hogy „a felére csökkentik a 25–54 éves kor között, képzettséget nem igénylő munkakörben dolgozók után fizetett szociális hozzájárulási adót”.¹⁰

A társadalombiztosítási elvonásokat a kontinensen 120–140 éve vezették be. Ekkor az egyetlen járulékkulcs alkalmazását nem kísérték jelentős feszültségek, mert

– kezdetben a tb-járulékok kulcsa alacsony, 4–8%-os volt, amely nem gátolta erősen a munkaerő alkalmazását.

– A tanoncképzésnek bejáratott rendszere volt – nemcsak a fizikai,

**A tartós munkanélküliek
után két évig egyáltalán
nem kell szociális hozzá-
járulási adót fizetni ...**

hanem a szellemi szakmákban is a felvett pályakezdő nagy valószínűséggel még hosszú évekig a munkaadónál dolgozott. Így megérte investálni abba, hogy az első időszakban még alacsonyabb volt a teljesítménye.

– Az egykeresős modell miatt a kisgyereket nevelő anyák a 3–6 éves gyerekekkel akkor is otthon voltak, ha a kicsi délelőtt óvodába vagy iskolába járt. És emellett, ha a közelben volt az egyik nagymama, akkor rá lehetett bízni az oviból hazajövő vagy a betegsége miatt otthon maradó kisgyereket.

Mára a helyzet megváltozott. A munkaerőpiac mobilitása sokkal nagyobb. A hedonista magatartásra ösztönző társadalmi közeg (filmek, reklámok stb.) miatt (is) a fiatalok a megszerzett gyakorlat birtokában már kisebb kereseti többlet ígérete esetén is sokszor munkahelyet váltanak. A nagy és sokszor bőkezű nyugdíjrendszerek fenntartása magas elvonásokat, befizetéseket (és ezért magas járulékokat) indokol. A kétkeresős modell terjedésével a nők számára a gyereknevelés mellett szemponttá vált a szakmai karrierépítés is. A kisgyereket nehéz a nagymamákra bízni, ha ők is dolgoznak, vagy távolabb élnek.

El lehet gondolkodni azon, hogy célszerű-e ugyanakkora mértékű (kulcsú) állami elvonást alkalmazni minden foglalkoztatottra. Ha a munkaadók zöme ma a 30–45 évesek felvételét preferálja, akkor valószínűleg hajlandóak lennének az ő alkalmazásuk esetén magasabb járulékot is megfizetni. Ez fordítva is igaz, ha alacsonyabb lenne az elvonás mértéke bizonyos korosztályok esetében, akkor az ő foglalkoztatásuk (a mainál) vonzóbb lenne a munkaadók számára.

A pályakezdők, illetve néha a tartós munkanélküliek munkába állását segítő járulékcsökkentések, állami járulékátvállalások hatására sokszor megmozdulnak nálunk is a munkaadók egyes csoportjai. A gond abban van, hogy ezek a rendszerek sokszor csak egy-két évre adnak kedvezményt. Ráadásul a rendszer maga is általában csak 2–4 évig él – később kellő forrás hiányában, vagy más, a szakapparátus által még jobbnak ítélt új rendszer bevezetése miatt ezeket visszavonják. A foglalkoztatáspolitikai (esetenként változó) üzenete sokszor nem (vagy csak részben) jut el a munkaadók széles tömegeihez akkor, amikor egyes rétegek alkalmazására kíván ösztönözni. A meghirdetett kedvezmény ugyanis sok esetben nem jelentős ahhoz képest, hogy ez esetben a munkaadónak fel kell vállalnia a többletadminisztrációt, a foglalkoztatott távozása esetére meghirdetett szankciókat stb. Ugyanakkor nálunk kiter-

melődött egy olyan munkaadói kör, amelyik partnere a kísérletező foglalkoztatáspolitikának, és alkalmazza azokat a dolgozókat, akik esetében jelentős képzési, foglalkoztatási stb. támogatást lehet kapni. De csak a meghirdetett rövidebb időszakra, utána viszont máshol kell elhelyezkedniük, ami persze nem mindig sikeres.

A munkaadók zöme számára fontos szempont a járulékfizetés rendszerének a stabilitása. De az egyének számára is fontos, hogy olyan munkahelyre is legyen esélyük bekerülni, ahol akár 5–10 évig is dolgozhatnak (ha a munkaadójuk és ők is kölcsönösen meg lesznek elégedve egymással). A munkaadók számára ennek a másik oldala, hogy ha egyszer a kedvezmények is nyomtak a latban az adott személy felvételekor, akkor az adott kedvezmény néhány évig működjön. A cégek zöme a betanításra mozgósítható energiáit általában olyan személyekre kívánja összpontosítani, akik akár 5–6 évig is náluk dolgozhatnak majd.

A változtatás két irányban lehetséges: emelni a 30 és 50 közöttiek elvonási kulcsait, illetve csökkenteni a fiatalok, az 55 felettiak járulékaiknak a kulcsát. Az OECD európai tagországai közül sokban könnyítettek a fiatalok, illetve az idősebbek tb-elvonásaiban – ezt mutatja be a 3. és a 4. táblázat.

LEHETSÉGES HATÁSOK

Mi történne, ha a munkaadók nagyobb számban vennének fel az érintett rétegek közül embereket? Többen lennének benn a munkaerőpiacon. Nagyobb lenne a munkaerő-kínálat, a munkaadók több ember közül tudnának válogatni.

Olyan helyeken, ahol már ma is egyes szakmákban nehezen találunk megfelelő munkaerőt (a főváros környékén, Nyugat-Dunántúlon stb.), ott a többletet fel is szívna a munkaerőpiac – bizonyosan több tízezerrel növekedne a foglalkoztatottak száma. Ahol nagyobb a munkanélküliség, ott a felvett fiatalok, idősebbek miatt lehet, hogy átmenetileg nőne a munkanélküliség a 30–50 évesek között. Viszont ők aktívan keresnének állást, és valószínűleg jó eséllyel, hiszen nemrég még állásban voltak, tapasztalatuk van stb. Az ilyen körzetekben a megnövekvő munkaerő-kínálat miatt a vállalkozók a mainál jobban elgondolkodnának azon, hogy nem érdemes-e bővíteni a tevékenységüket, új embereket felvenniük. Az eredmény egy-két év múltán remélhetően itt is a foglal-

koztatottság szintjének az általános emelkedése lenne. A foglalkoztatottságra helyi szinten hatnak a multiplikátor jellegű hatások. Ha többen dolgoznak, magasabb a jövedelem, többet költenek az emberek. Ez pedig újabb és újabb munkahelyeket teremt.

A vállalkozások egészének is érdeke az ilyen változtatás, hiszen ha mondjuk 250–300 ezer fővel bővül a munkaerőpiac, akkor ők is jobban

... a munkaerőpiac maga diszkriminál, az érintett rétegek járulékainak a mérséklése csak ezt tenné (részben) helyre.

megtalálják a számításukat. Több ember közül válogathatnak. És ha végül a foglalkoztatottság szintje is nő, akkor az elköltött jövedelem emelkedésével a hazai piacra termelők értékesítése is növekedhet.

Potenciális ellenérvek:

1. A rendszer bonyolítja a munkaadók adminisztrációs gondjait.

Ez az ellenérv ma már nem jogos a következők miatt. Az ügyvitel elektronikus rendszere mellett a születési évnek a (járulékfizetés új szempontjaként való) beprogramozása nem jelenthet gondot a munkaügyi szoftver szállítója számára. A táppénzjogosultság miatt pedig nyilván van tartva az anya gyerekeinek születési éve is. Az egyszerűség az ellenőrzés számára is adott. Mivel a munkaadónak havonta minden dolgozójáról egyébként is vagy 160 adatot kell megadnia az NAV felé, azt bármikor – kiszállás nélkül – ellenőrizni tudja, hogy jogosult volt-e a megadott számú személy esetében a kedvezmény igénybevétele.

2. Az eltérő járulékkulcsokkal való operálás beavatkozik a munkaerőpiac megszokott folyamataiba.

A válasz erre: A munkaerőpiac ma magasabbra értékeli a már kellő gyakorlattal, naprakész munkavállalási kedvvel bíró egyéneket, viszont a másik oldalon túlzottan leértékeli az említett 4 rétegbelieket. Azaz a munkaerőpiac maga diszkriminál, az érintett rétegek járulékainak a mérséklése csak ezt tenné (részben) helyre.

3. Feleslegesen egy túl széles kör kap kedvezményt. Olyanok foglalkoztatása után is járna kedvezmény, akiket (ma) ezek nélkül is alkalmaznak a munkaadók. A fiatalok legalább fele el tud helyezkedni a képzés megszerzése után, az 55 év felettiek több mint fele, még az 50%-a nem rokkantossította magát.

A válasz épp az arányszámokban van: ezek az értékek elmaradnak a kívánatosnak tekinthető 80–90%-os szinttől. Másrészt az érintett körből a magasabb keresetűek esetében a 90 ezer Ft feletti kereseti hányadra már nem érvényesül a kedvezmény.

4. A javaslat diszkriminál a 30–49 éves korosztály kárára, ők emiatt nehezebben kapnak majd munkát.

Tény, hogy ha javítják a hátrányosabb helyzetűek esélyeit, azt követően már nem lesz olyan kiemelkedően jó a többiek pozíciója. De ők is voltak kezdők, lesznek idősek is majd, és ha nők, akkor pedig még szülhetnek gyereket... Ezen ellenvélemény mögött az a nézet tapintható ki, hogy a mindenkori gazdasági helyzet determinálja a munkaerőigény nagyságát. A foglalkoztatáspolitikai politika pedig csak arra képes, hogy ezt az igényt elossza a különböző rétegek között. Szerintem a szakképzésnek és a foglalkoztatáspolitikának az együttese ennél jóval többre képes: ha kellő szaktudással lép be a fiatalok zöme, akkor az átjárható európai határok mellett a munkaerő-igényesebb tevékenységek fellendítéséhez jelentős tőke kopogtat majd, amelynek a bejövetele jelentősen növeli a munkahelyek számát.

Ugyanakkor tény az, hogy igazán akkor éri el a hatását egy ilyen intézkedéscsomag, ha közben a munkaerő iránti kereslet is összességében emelkedik. Bővülés a kompetitív ágazatokban¹¹ lenne kívánatos. Ha a hazai termelők külső piaca nő, vagy a mainál sikeresebbek a versenyben, akkor nőhet a munkaerőigényük. És számítani lehet a multiplikátor-hatásra is – egy-egy itteni új munkahely az általa generált kereslet miatt 1,5–2 másik munkahelyet is teremt. Bár ez a hatás mérsékeltebb a csak egy munkafázist hazánkba hozó cégeknél, de helyi szinten már ennek is erős hatása lehet.

A versenyszféra 3 milliányi dolgozója közül 2 millió a belső piac által igényelt szolgáltatások igényeit elégíti ki, azaz csak a fogyasztás, a beruházások érezhető megpezdülése esetén fog felvenni több munkaerőt. Az állam által nyújtott szolgáltatásoknál pár évig nem lehet számítani foglalkoztatásbővülésre, mert az igényeket itt nagyrészt a népesség száma határozza meg (oktatás, egészségügy, adminisztráció), ami nem fog emelkedni a jövőben.

Összességében bizonyos, hogy ha a kompetitív ágazatokban 60–70 ezerrel nő a munkahelyek száma, akkor a többi ágazatban is vagy 130–150 ezres többlet adódik – azaz a versenyszféra egészében mintegy 200 ezerrel nőhet a foglalkoztatottak száma.

3. táblázat: Munkaadói tb-járulék-kedvezmények az idősebbek foglalkoztatásához

	A kedvezmény (éves érték)	A kedvezmény időtartama	Ki jogosult rá	Életkor
Ausztria	4,4 százalékponttal kisebb tb-járulék		mindenki	58 felett 3 százalékpont 60 felett 4,4 százalékpont
Belgium	max. 400 euró/év		mindenki	50 felett
Belgium	1600–4000 euró/év	5, 25 évig	újonnan felvett dolgozó	45 felettiék
Finnország	bér 44%-a (900– 1600 euró/hó kereset), vagy 1600 euró/hó fe- letti kereset esetén az sija 55%-ának a visszatérítése		mindenki	55 felettiék
Hollandia	6500 euró/év		újonnan felvett, korábban segélyezett	50 felettiék
Lengyelország	2,6 százalékponttal kisebb tb-járulék		mindenki	60 felett mindenki, 50 feletti nők
Lengyelország	2,6 százalékponttal kisebb tb-járulék		újonnan felvett dolgozó	50 felettiék
Németország	munkaadói tb-járulék fele	3 év	újonnan munká- ba lépő, tartós munkanélküli	50 felettiék
Spanyolország	1200 euró/év		újonnan felvett, korábban munka- nélküli	45 felettiék
Spanyolország	4100 euró/év	a munkaszerző- dés ideje alatt	ideiglenes szerző- déssel felvett	45 felettiék
Spanyolország	A tb-járulék 50%-á- nak az elengedése, ennek mértéke évente 10 százalé- kponttal emelkedik (max. 100%-ig)		a szakmában legalább 5 éve dolgozók	60 felettiék
Szlovénia	tb-járulék- mentesség	1 évig	újonnan felvett, 1 évi munkanél- küliség után vagy túlkínálattal jelle- mezhető szakma- beli	55 felettiék

Forrás: *Taxation and Employment (Adózás és foglalkoztatás). OECD Tax Policy Studies, No. 21., OECD, Párizs, 2011, 119 o.*

Megjegyzés: a 60–65 év alattiak körében érvényesített kedvezmények.

NEMZETKÖZI KITEKINTÉS

A tb-kassza bevételi oldalán számos országban alkalmaznak már olyan kedvezményeket, amelyek fiatalok vagy az idősebb generációkhoz tartozók alkalmazására ösztönzik a munkaadókat. A 3. és 4. táblázat az euró-

4. táblázat: *Fiatalabbak körében érvényesülő tb-kedvezmények*

	<i>Munkaadói tb-járulék-kedvezmény (éves érték)</i>	<i>A kedvezmény időtartama</i>	<i>Ki jogosult rá</i>	<i>Életkor</i>
Belgium	8200 euró/év	5 év	első munkahely esetén	
Belgium	1000 euró/negyedév (7 negyedévig), 400 euró/negyedév később	max. 8 év	középfokú végzettség nélküliek	18–26 éves
Görögország	tb-járulék-mentesség		aki kisvállalkozásnál vállal munkát, meghatározott területeken	fiatal munkanélküli
Portugália	tb-járulék-mentesség 3 éven át	3 év	fiatal vagy tartós munkanélküli	
Portugália	150%-os visszatérítés a személyi jövedelemadó-jából	5 év	fiatal vagy tartós munkanélküli	
Spanyolország	800 euró/év	4 év	fiatal munkanélküli	16–30 év
Svédország	16 százalékponttal kisebb tb-járulék			fiatalok (26 év alattiak)
Szlovénia	tb-járulék-mentesség 1 éven át		a) még nem dolgozott, és túlkínálattal jellemezhető szakmája van b) 2 éve munkanélküli	a) max. 26 év b) max. 28 év

Forrás: *Taxation and Employment (Adózás és foglalkoztatás). OECD Tax Policy Studies, No. 21., OECD, Párizs, 2011, 87. o.*

pai OECD-országokban alkalmazott módszerekről ad áttekintést.¹² A fiataloknak és idősebbeknek adott kedvezmények egy része munkanélküliségi státushoz kötött.

A kormány 2013. évre tervezett intézkedéseinek megközelítése hasonló, eltérés abban van, hogy nálunk 4+1 széles réteg esetében jelentős mértékű (a keresetnek átlagosan is a 15–20%-át elérő) kedvezményt vezet be a kormány. Az okok szintjén általam részletesebben elemzett 4 réteg esetében, az indulás évében¹³ 550–600 ezren részesülnek majd kedvezményben, az alacsony képzettségűeknél közel 300 ezer főre takarítható ez a létszám. Amennyiben a program hatásos, a fenti számok akár 100–150 ezer fővel is emelkedhetnek néhány év alatt.

Az alacsony magyar foglalkoztatás ezt – mint láttuk – indokolja is. Emellett meg kell említeni, hogy a 2012. év januári minimálbér-emelés és „elvárt béremelés” ez évi kompenzálásának megszűnése (2013) után félő volt, hogy épp ebben a körben bocsátanak el tömegesen dolgozókat. Az érintett 1 millió fő esetében elmondható, hogy a 2012. év és 2013. évi lépések együttes hatása nem emeli meg a munkaadók számára a teljes bérköltséget, azaz ha elbocsátásokra sor kerül, annak nem a bérköltség emelkedése az oka (hanem a cég értékesítésének a csökkenése, a hitelek elérhetetlensége vagy felmondása stb.).

JEGYZETEK

¹ Cikkemben csak az életkor, családi státus és a foglalkoztatottság kapcsolatát vizsgálom, és nem térek ki az alacsonyabb képzettségűek foglalkoztatásának a kérdéseire, bár őket is érintik a kedvezmények.

² A munkaerő-keresletet nagyon lecsökkentő válság esetén persze ennek a politikának is leromlik a határfoka.

³ Átlagosan 4,7 évet van távol (a szülési szabadsággal együtt) a munkától egy gyereket szülő anya, két gyereket szülő nők esetében 6 év ez az időtartam. Derjanovszky Zsófia: *Kis-mamák munkában*. Munkaügyi Szemle, 2010/2., 12. o.

⁴ Feltételezve, hogy a mai átlagkeresetnek csak a 80%-át tudnák elérni az említett körben.

⁵ Szlovákiában, a versenyszektorban a munkaadók azért tartózkodnak a fiatal nők felvételétől, mert a helyükre mást kell betanítani, ha elmennek szülni. Ez kevésbé nyomasztja az állami munkaadókat, így a 20–24 éves nőknek a harmada állami alkalmazásban áll. Derjanovszky, i. m. 50 o.

⁶ *Ageing and Employment Policy*. OECD, Párizs, 2006, Ireland, X. old.

⁷ Az OECD-országokban átlagosan a GDP a trend értékéhez képest minden 1%-os csök-

kenés a 25 év alattiak foglalkoztatottsági rátáját 1,36%-kal csökkentette (átlagosan, 2005–2007-es években). Ugyanennek az értéke a középkorúaknál csak 0,66%, az 55–64 éveseknél pedig 0,45% volt. *Jobs for Youth Poland*. OECD, Párizs, 2004, 82. o.

⁸ Uo. 84. o.

⁹ *Munkaerő-piaci Évkönyv 2010*. NFSZ, Budapest, 2012, 89. o.

¹⁰ *Itt az Orbán-bejelentés: adó- és járulékcsoökkentési program jön!* Napi Gazdaság online, 2012. július 2. www.napi.hu/ado/itt_az_orban-bejelentes_ado-es_jarulek-csokkentesi_program_jon.524149.html

¹¹ Ide sorolható az ipar és mezőgazdaság mellett a turisztika, a nemzetközi fuvarozás, szoftverkészítés, de akár a call centerek szolgáltatása is.

¹² A magyarhoz hasonló vagy nagyobb mértékű (azaz a keresethez viszonyítva 20–25%-os vagy azt meghaladó kedvezmény) a következő országokban érvényesül többéves időtartammal, széles körben: Portugáliában (fiatalok), Svédországban (fiatalok) és Finnországban (idősebbek).

¹³ Ezt a 2. és 3. évben emeli, hogy a gyes/gyedről visszatérő, munkát vállalók száma fokozatosan fut fel (3 év alatt).

TOVÁBBI FELHASZNÁLT IRODALOM

Jobs for Youth Slovakia. OECD, Párizs, 2007.

Mihályi Ildikó: *A hosszú élet gondjai*. Munkaügyi Szemle, 2007/2., 2007. március.