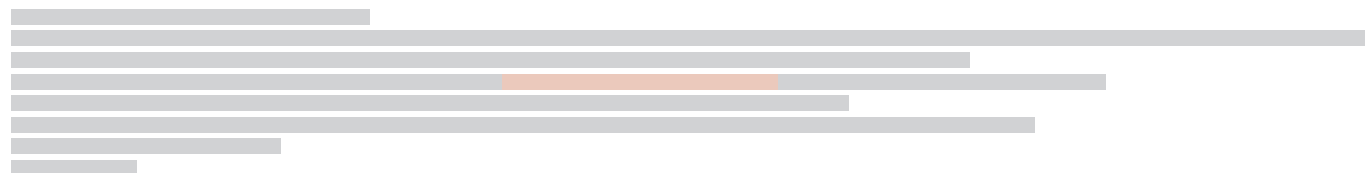


## 4. A BÉRALKALMAZKODÁS ELŐSEGÍTÉSE

### 4.3. MINIMÁLBÉR-SZABÁLYOZÁS

KÖLLŐ JÁNOS



#### A MINIMÁLBÉR FUNKCIÓI ÉS LEHETSÉGES HATÁSAI

A minimálbér mellett és ellen elhangzó érvek három kérdés köré rendezhetők: hogyan szolgálja a minimálbér a *méltányosságot*, milyen hatást gyakorol a társadalmi *egyenlőtlenségre*, és hogyan hat a *foglalkoztatásra*?

E három kérdés közül a középsőre könnyebb válaszolni, mint a másik kettőre. A minimálbér bevezetése vagy annak jelentős emelése az esetek nagy részében mérsékli a kereseti egyenlőtlenséget, de ez a fejlett piacgazdaságokban igen kevésbé hat a jövedelmi különbségekre, mint azt a későbbiekben tárgyalt magyar példa is megerősíti. Sokkal nehezebb és vitatottabb az első és a harmadik kérdés, melyek – bármilyen távolinak is tűnnek – egymással szorosan összefüggnek. A minimálbért méltányossági megfontolásból szorgalmazó érvelés (aminek elemeit megtaláljuk XIII. Leó 120 évvel ezelőtt kibocsátott *Rerum Novarum* enciklikájában csakúgy, mint a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek a „*decent work*” jelszavával fémjelzett mai dokumentumaiban) a munkáltató és a munkavállaló egyenlőtlen helyzetéből indul ki, a munkáltatói erőfölény mérséklését javasolja, és éppen ennek a kiindulópontnak – általánosabban a tiszta versenygazdaság modelljének – az érvényességétől függ a foglalkoztatási hatás iránya és ereje is.

Tiszta versenygazdaságban a minimálbér bevezetése munkanélküliséget generál. Az érintett – a verseny nyomásának kitett, piaci erő nélküli, árelfogadó – cégek csődbe mennek, létszámukat csökkentik, vagy képzetesebb munkát és több tőkét alkalmazó technológiákra térnek át. Ha ez történik, a méltányosság is sérül: a megsegíteni szándékozott munkásréteg rosszabb helyzetbe kerülhet, mint a minimálbér bevezetése előtt volt.

Más a helyzet, ha a vállalatnak monopszónhatalma van, vagy azért, mert egyetlen vásárló egy földrajzi és/vagy szakmai részpiacon (ami gyakran előfordul), vagy tagja egy együttműködő, összességében monopszóniumként viselkedő csoportnak. Ilyenkor, mint az a bevezető munkagazdaságtan tankönyvekből (például a magyarul is kiadott Ehrenberg–Smith 2002 kötetből) ismert, a vállalat a számára nulla profitot biztosító szintnél alacsonyabban határozhatja meg a bért. Ebben a helyzetben a minimálbér mérsékelt emelése akár *növelheti* is a foglalkoztatást, miközben a monopszónjáradék csökkenése révén a jövedelemelosztás is igazságosabbá válik. (Egy túlságosan ambiciózus minimálbér-emelés azonban a monopszóniumot is létszámcsökkentésre kényszeríti).<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Mindez a nem diszkrimináló monopszóniumra érvényes, ahol mindenki az utolsónak felvett munkás rezervációs bérét kapja. Diszkrimináló monopszónium esetén (amikor a vállalat mindenkit a saját rezervációs szintjén fizet meg), a minimálbér bevezetése a foglalkoztatást csökkenti vagy érintetlenül hagyja (Card–Krueger 1995).

A minimálbér bevezetésének vagy emelésének hatásai eltérnek a tiszta versenygazdaság modelljében várttól akkor is, ha annak a *munkavállalókra* vonatkozó feltevései bizonyulnak érvénytelenek: azaz, ha nem igaz, hogy a munkáltató semmiféle alkuerővel nem rendelkező, költségmentesen felvehető és elbocsátható munkásokkal áll szemben, akiket ráadásul könnyűszerrel helyettesíthet tőkével vagy képzettebb munkaerővel. Ha a létszám csökkentése költséges és konfliktusos, az erőforrás-helyettesítés pedig időigényes és drága, akkor egy alsó bérküszöb bevezetése a vállalatot arra ösztönözheti, hogy képzés útján emelje a dolgozók termelékenységét. Itt – ha igaz is, hogy a vállalatot olyan cselekvésre készítették, amire a minimálbér bevezetése nélkül nem vállalkozna – az egyensúly foglalkoztatási veszteség nélkül, a korábbinál magasabb bérszinten áll helyre, egyszerre szolgálva a gazdasági fejlődést és a közjót.

Eltérnek az ortodox előrejelzéstől azoknak a modelleknek a predikciói is, amelyek figyelembe veszik a piaci súrlódásokat, a munkaszerződés elkerülhetetlen tökéletlenségeit és a kollektív alkudozást. Mincer (1976) parciális egyensúlyi modellje, amely a kínálati hatásokat és a munkaerő-forgalmat is figyelembe veszi a minimálbér-emelések hatásának magyarázatában, megmutatja, hogy a keresleti és kínálati rugalmasság, valamint a fluktuációs (munkaerő-cserélődési) ráta egymáshoz való viszonyának függvényében a foglalkoztatás és a munkanélküliség csökkenhet, növekedhet, vagy változatlan maradhat. Mortensen (1988), Burdett–Mortensen (1989) és Ahn–Arcidiacono (2004) keresési modelljeiben a minimálbér-emelés a piaci súrlódás csökkenésén keresztül vezethet a foglalkoztatás bővítéséhez. Pettengill (1981) és Rebitzer–Taylor (1991) felhívja a figyelmet arra, hogy növelheti a foglalkoztatást, ha a minimálbér-emeléssel megnő az elbocsátással járó jövedelemveszteség, ami lehetővé teszi a teljesítménykövetelmények szigorítását. Cahuc és szerzőtársai (2001) modelljében a foglalkoztatási hatás függ a minimálbér-szabályozás által érintett és nem érintett (béralkut folytató) munkavállalók közötti helyettesíthetőségtől.

Hogy az egymásnak ellentmondó, egyenként logikailag kifogástalan absztrakt érvelések közül melyek írják le jobban a valóságot – empirikus kérdés, az empirikus eredmények pedig sokfélék.

A foglalkoztatás minimálbér emelésének hatására bekövetkező *növekedésére* nagyon kevés példát találunk az irodalomban, a „minimálbér új közgazdaságtanát” alátámasztó érvek zömmel elméletiek vagy kísérletiek.<sup>2</sup> A leggyakrabban hivatkozott empirikus tanulmány Card–Krueger (1994), amely New Jersey és Pennsylvania határán működő gyorséttermekben mutatott ki pozitív foglalkoztatási hatást, az elemzést azonban az adataik megbízhatóságára és a mérési módszereikre vonatkozó bírálatok érték (Neumark–Wascher 1992, Michl 1999). Számos empirikus kutatás mutatott ki zérus közeli vagy nagyon gyenge negatív hatást: Card (1992a), (1992b), Katz–Krueger (1992) az Egyesült Államokban, Machin–Manning (1994) és Dolado és szerzőtársai (1996) Európában. A kilencvenes években becsült longitudinális modellek általában gyengébb negatív hatást jeleztek, mint a korábbiak (Brown, 1999). A brit országos minimálbér bevezetésére vonatkozó számos kutatás közül Stewart (2004) semmilyen foglalkoztatási hatást nem talált, Metcalf (2004) pedig csak az otthoni ápolás területén azonosított gyenge negatív hatást. Hasonló eredményre jutott Lemos (2008) Brazíliában. Doucouliagos–Stanley (2009) a publikációs torzítás elemzésével

<sup>2</sup> Ez utóbbira példaként lásd: Falk és szerzőtársai (2003).

(annak figyelembevételével, hogy a várakozásnak ellentmondó eredményeket a kutatók kevéssé hajlandók közölni, illetve a lektorok kevéssé hajlandók elfogadni) jut arra a következtetésre, hogy a minimálbér foglalkoztatási hatása elhanyagolható. Ugyanakkor a „minimálbér új gazdaságtanának” megszületése után is számtalan tanulmány mutatott ki esetenként igen erős negatív foglalkoztatási hatást.<sup>3</sup>

Acemoglu–Pischke (1999) modellje szerint a minimálbéren foglalkoztatottak esetében várhatóan nem kisebb a *képzés* valószínűsége, mint más alkalmazottaknál; *Neumark–Wascher* (2008) áttekintése szerint azonban az empirikus eredmények inkább az emberitőke-beruházás csökkenésére utalnak: a minimálbér emelése az iskolázottságot egyértelműen – egyes kutatások szerint a továbbképzést is – csökkenti.

Sem az elméleti modellek, sem a nemzetközi empirikus irodalom nem segít sokat annak előzetes megállapításában, hogy a magyar minimálbér-szabályozás milyen mértékben szolgálja a méltányosságot, hogyan hat az egyenlőségre és hogyan befolyásolja a foglalkoztatást. Ennek megítélésében csak a hazai kutatásokra hagyatkozhatunk, és arra a kutatók számára szerencsés körülményre, hogy az elmúlt húsz évben a magyar kormányok merész minimálbér-szabályozási kísérleteket folytattak.

## MINIMÁLBÉR-SZABÁLYOZÁS MAGYARORSZÁGON

A mindenkire nézve kötelező, országosan egységes minimálbért Magyarországon közvetlenül a rendszerváltást megelőzően, 1989-ben vezették be.<sup>4</sup> A szabályozás a túlóra-, műszak- és egyéb pótlékoktól, valamint jutalmaktól és prémiumoktól megtisztított bruttó havi keresetre vonatkozott, és jogilag kötelező érvényű volt, valamennyi munkaadóra és teljes munkaidőben alkalmazott foglalkoztatottra kiterjedt. Ezek az alapelvek 2007-ig nem változtak. Ekkor minimális heti, napi és órakeresetet vezettek be, valamint a munka képzettségigényétől és a munkában eltöltött időtől függő, differenciált minimálbért. A szakképzett pályakezdekők külön bérminimuma 2009-ben megszűnt. 1998 előtt és 2002 után a minimálbérben az Országos Érdekegyeztető Tanács oldalai állapodtak meg, és az ennek nyomán, a kormány javaslatára került be a költségvetésbe. 1998–2002-ben a minimálbért egyoldalúan a kormány állapította meg, és úgy tűnik, ehhez a gyakorlathoz tér vissza a jelenleg kormányon lévő Fidesz–KDNP pártszövetség is.

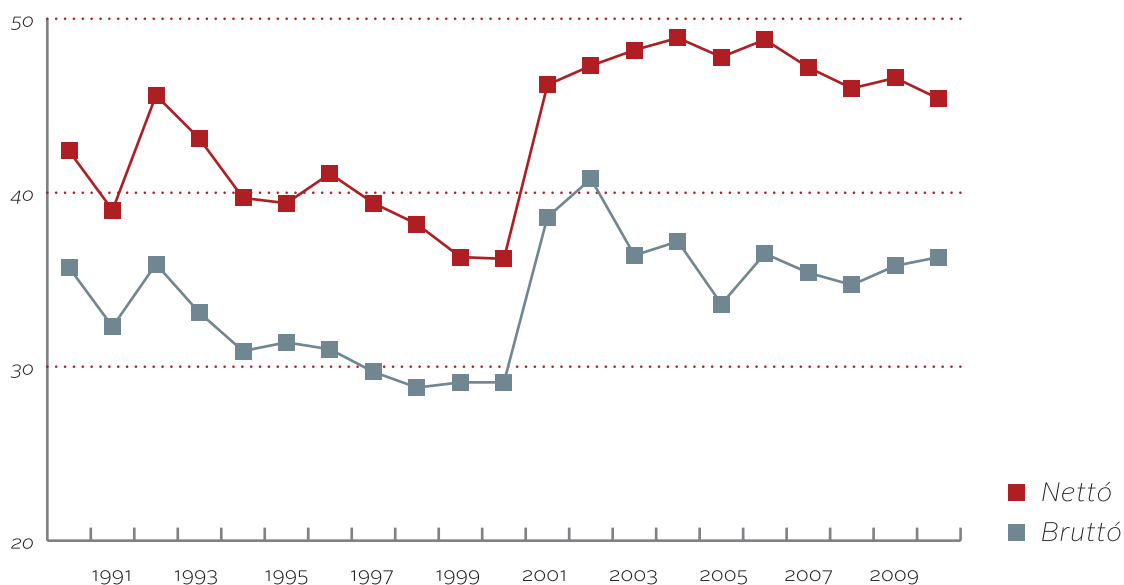
Bevezetésének első évében a minimálbér az országos átlagbér 34,6 százalékát tette ki. Ez az érték jóval az Európai Unióhoz tartozó országok kilencvenes évek közepi átlaga alatt – de az EU-országok sávján belül, hajszálnyival Spanyolország adata fölött – helyezkedett el (vö. Dolado és szerzőtársai 1996). Az átmenet idején a minimálbér relatív szintje csaknem folyamatosan csökkent, és 2000-ben az országos átlagbért már csak 29,1 százalékára rúgott (1. ábra).

Ha a magyar minimálbér-szabályozásról esik szó, természetesen elsősorban a 2001–2002. évi rendkívüli emelés indítékai és hatásai érdemelnek figyelmet – egyrészt, mert a minimálbér megduplázására nem volt példa a fejlett világban (nagyságrendileg hasonló emelésekre a szerző tudomása szerint csak Indonéziában és Puerto Ricóban került sor), másrészt mert ennek az emelésnek a hatását több tanulmány, különböző módszerekkel vizsgálta.

<sup>3</sup> Például *Deere és szerzőtársai* (1996), *Neumark–Wascher* (2002), *Singell–Terborg* (2007) és *Aaronson–French* (2007) az Egyesült Államokban, *Yuen* (2003) Kanadában a hosszabb távon is alacsony bérű munkavállalók esetében, *Abowd és szerzőtársai* (1999) amerikai–francia összehasonlításban, *Bell* (1997) és *Maloney–Nuñez-Mendez* (2004) Kolumbiában, *Castillo-Freeman–Freeman* (1991) Puerto Ricóban, *El Hamidi–Terrell* (1997) és *Gindling–Terrell* (2007) Costa Ricában a magas foglalkozási minimálbérek tartományában, *Pereira* (2003) Portugáliában a tizenévesek körében, valamint *Rama* (2000) és *Alatas–Cameron* (2003) Indonéziában a kisvállalatok esetében. A már említett brit esetben *Dickens–Draca* (2005) a munkahely megtartásának csökkenő esélyéről, *Stewart–Swaffield* (2008) pedig a munkaidőre gyakorolt erőteljes negatív hatásról számol be.

<sup>4</sup> Burkoltan a bértarifa-szabályozás keretében korábban is létezett legkisebb megengedett bér. A minimálbér 1990 és 2010 közötti alakulását lásd az [Adattárban](#).

1. ábra: A minimálbér az átlagbér arányában 1990–2010-ben, százalék



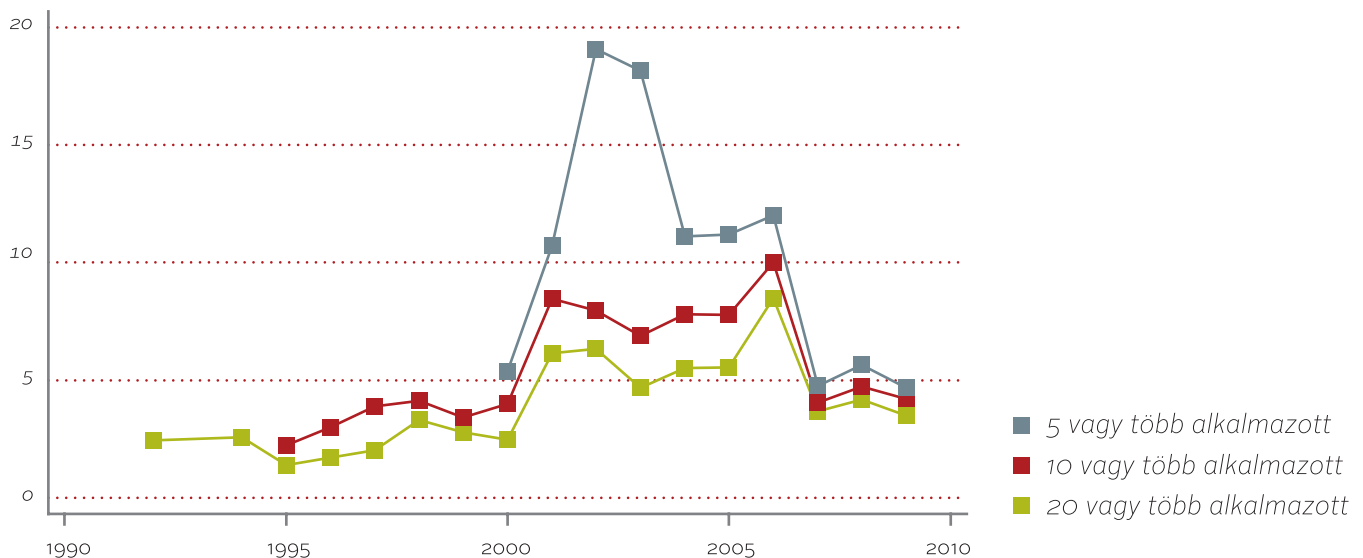
Forrás: KSH Intézményi Munkaügyi Statisztika.

Nem valószínű, hogy a magyar kormányt a „minimálbér új közgazdaságtana” bátorította volna a példátlan mértékű emelésre, de kétségtelen, hogy az elhangzott érvek közgazdasági lényegükre csupaszítva nem álltak távol az új iskola szellemiségétől. Mint az ország akkori miniszterelnöke és vezető tisztségviselői kifejtették, a magasabb minimálbér fokozza a munkateljesítményeket, növeli a termelékenységet, a vállalkozók számára megkönnyíti új alkalmazottak felvételét, a csökkenő segély/bér arány pedig intenzívebb álláskeresésre ösztönzi a munkanélkülieket. Az érvek többnyire nem közgazdasági terminusokban fogalmazódtak meg (a megemelt minimálbér „helyreállítja a munka becsületét”, „segít leküzdeni a segélyekkel való visszaélést” és a többi), de nem nehéz észrevenni bennük a rokonságot a minimálbér új közgazdaságtanának fontosabb állításaival. Ezek mellett más érvek is elhangzottak: gazdaságfilozófiai váltásról van szó, egy új középosztály megteremtésének kísérletéről, a versenyképesség megőrzéséről egy új – a minimálbér-emelés hatására általánosan növekvő – bérszinten, a bérkülönbségek mérsékléséről és a gazdaság kifehérítéséről (lásd Cserpes–Papp 2008). Az a körülmény, hogy a minimálbér radikális megemelésének gondolata közvetlenül a munkanélküli-támogatások rendszerének átalakítása után fogalmazódott meg (2000 januárjában szigorították a biztosítási segélyt, és májusban vezették be a közmunka-kötelezettséggel kombinált rendszeres szociális segélyt, ami a tartós munkanélküliek támogatásának fő formáját jelenti napjainkig) arra utal, hogy a kormányzat elképzeléseinek tengelyében a „segélyek és bérek közötti távolság megnövelése” állhatott.

A szakszervezetek ekkor még óvatosan reagáltak: a foglalkoztatás csökkenésével és a bérskála összenyomódásával kapcsolatos aggodalmaiknak adtak hangot, az előbbit az érintett vállalatok kompenzálásával, az utóbbit a minimálbér iskolázottság szerinti differenciálásával javasolták enyhíteni (vö. Cserpes–Papp 2008).

A minimálbér/átlagbér arány a 2001–2002-es nagy emelésekkel 29 százalékról 39 százalékra, majd 41 százalékra szökkent. Még a 2002. évi ráta is alatta maradt az OECD-országok átlagának, de már meghaladta az angol, amerikai, portugál és spanyol szintet. Ugyanakkor a minimálbér közelében foglalkoztatottak részaránya már a 2001. évi emeléssel kiugrott az OECD-országok adatainak sávjából, amikor a 2000. év 5 százalék körüli értékéről 2001-re 10 százalék fölé, 2002-re pedig 17 százalékra, az OECD-ben példa nélkül álló szintre emelkedett (2. ábra).

2. ábra: A minimálbér 5 százalékos környezetében fizettek százalékaránya, 1992–2009

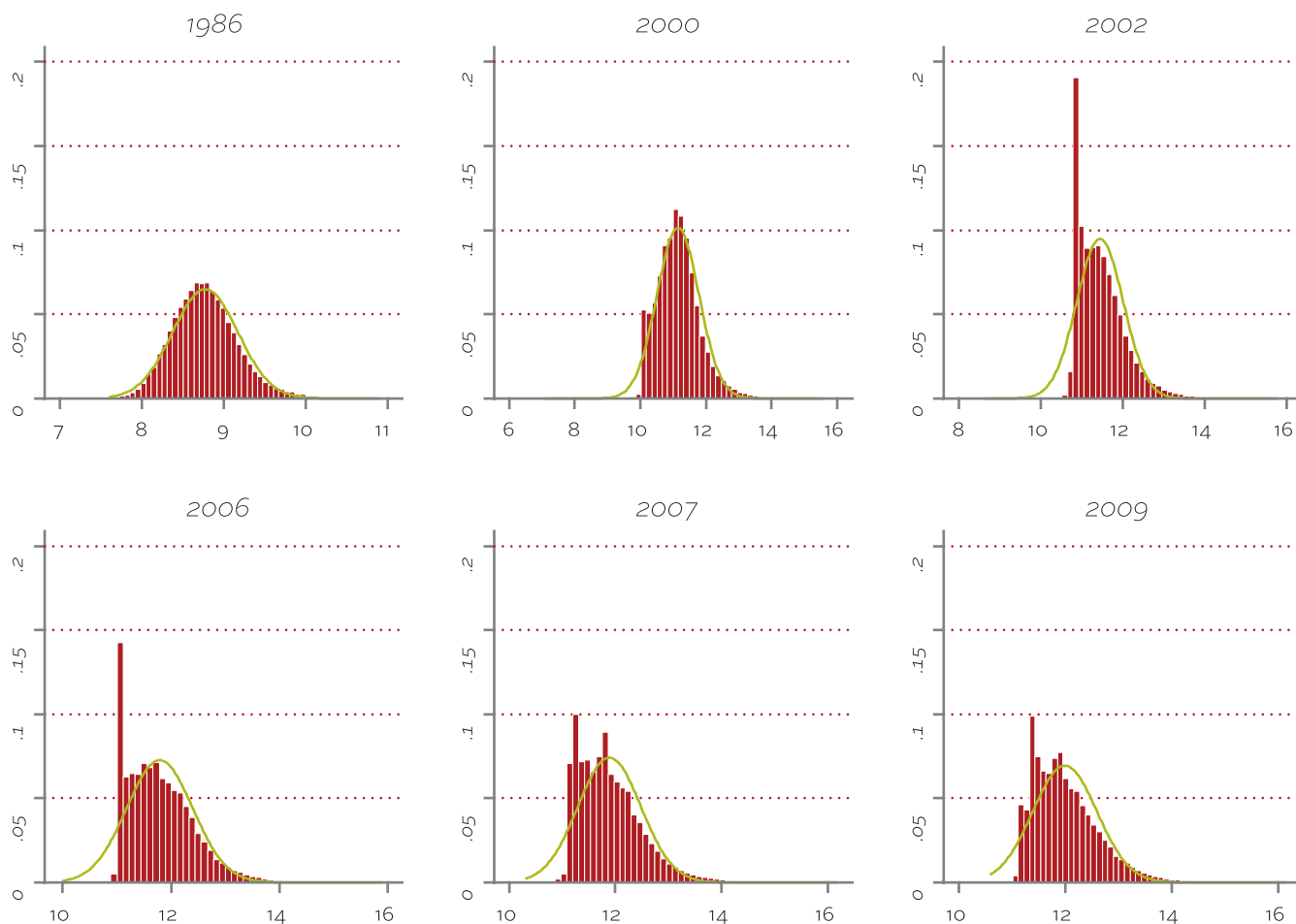


Forrás: A szerző számítása a Foglalkoztatási Hivatal Bértarifa felvételei alapján.

A tovagyrúzó hatás rövid távon nem volt erős. A történeteket legpontosabban egy olyan forgatókönyv írja le, amely szerint az 1–10. percentilisben az új minimálbért fizették, a 11.–40. percentilisben fokozatosan csökkenő ütemű átgyűrűző hatás érvényesült, e felett pedig a nominális GDP növekedési ütemének megfelelően nőttek a bérek (Kertesi–Köllő 2004). Ennek hatására példátlan mértékben deformálódott a kereseteloszlás, ami a rendszerváltást megelőző években a lognormálshoz közel álló volt, és 2000-ben is csak enyhe torlódást mutatott a minimálbér környezetében (3. ábra).

A kereseti egyenlőtlenség csökkent 2001–2002-ben: a Bértarifa-felvétel adatai szerint a bruttó keresetek decilisrátája (legfelső tized és legalsó tized) a 2000. évi 4,9 értékről 4,2-re, majd 4,1-re csökkent. A hatás azonban átmeneti volt, 2005-re a decilisráta 4,8-ra, a minimálbér-emelések előtti szint közelébe emelkedett. Hasonlóképpen, a bruttó keresetek Gini-mutatója az emelés előtti 0,39-ről 0,36-ra csökkent, de már 2003-ban ismét növekedésnek indult, és 2005-re 0,38-as szintre kúszott vissza. A jövedelmi egyenlőtlenségre gyakorolt hatás még ennél is gyengébb volt, amit az magyaráz, hogy a minimálbéren fizettek jellemzően nem első keresők a háztartásban, és a nagy emelések idején kevesebb mint 20 százalékuk tartozott az alsó jövedelmi kvartilisbe (Benedek és szerzőtársai 2006, Szabó 2007).

3. ábra: A havi bruttó kereset eloszlása, 1986–2009



Forrás: A szerző számítása a Foglalkoztatási Hivatal Bértarifa felvételei alapján.

Az emelések *foglalkoztatási hatását* a sajtóban megnyilatkozó politikusok és szakértők egy része azon az alapon minősítette jelentéktelennek, hogy a foglalkoztatási szint 2001–2002-ben nem csökkent. Ez nyilvánvalóan hibás érvelés, hiszen a feladat nem abban áll, hogy megállapítsuk, nőtt-e, vagy csökkent a foglalkoztatás az emelések előtti időszakhoz viszonyítva (ehhez semmilyen kutatást nem kell végezni), hanem hogy milyen irányban változott a minimálbér-emelések elmaradása esetén várható szinthez képest.

Egy kisvállalati panel 2000–2001. évi adatait használva, Kertesi–Köllő (2004) úgy becsülte, hogy az 5–20 fős cégekben egy éven belül mintegy 12 000 állás szűnt meg az első emelés hatására. Az azonnali aggregált foglalkoztatási veszteséget 1,1 százalékra becsülték. Elek és szerzőtársai (2011) hosszabb távon, 2003-ig terjedően vizsgálta, milyen hatást gyakorolt a foglalkoztatásra a minimálbér-emelések által indukált átlagbér-emelkedés azokra a vállalatokra, amelyek becsléseik szerint valódi minimálbéreseket foglalkoztattak 2003-ban, tehát a nagy emelések hatására nem kezdtek szürkebérezésbe. A tanulmány szerint az első vagy mindkét emelésben erősebben érintett vállalatok esetében az átlagbér lényegesen gyorsabban nőtt, a foglalkoztatás szignifikánsan lassabban emelkedett (vagy gyorsabban csökkent), a 0–8 osztályt végzettek foglalkoztatása pedig különösen nagy mértékben esett vissza.



A Kertesi–Köllő (2004) tanulmány egyéni és munkaügyi kirendeltségi adatokkal is vizsgálta az emelések hatását. A KSH munkaerő-felméréseinek felhasználásával készült becslés szerint az első emelés után 4–6 hónappal egy 25 éves, munkahelyén öt éve dolgozó férfi állásvesztési esélye minimálbér esetén (más változók átlagértéke mellett) éves szinten 0,972 százalékos, kicsivel magasabb bér esetén pedig csak 0,476 százalékos volt.<sup>5</sup> A tanulmány megvizsgálta az alacsony bérű munkanélküliek elhelyezkedési esélyének alakulását is, a Foglalkoztatási Hivatal munkanélküliség-regiszterének adataira támaszkodva. Az adatok 172 munkaügyi kirendeltségben 54 hónapon keresztül (1998. január–2002. június) mutatták a hó eleji állományban levők és az elhelyezkedés miatt kilépők számát iskolai végzettség és bérszint szerint. A tanulmány azt vizsgálta, hogyan alakult az *alacsony bérű* munkanélküliek kilépési esélye az *alacsony iskolázottságú* (érettségivel nem rendelkező) munkanélküliek kilépési esélyéhez képest. Míg 1999–2000-ben az alacsony bérűek relatív elhelyezkedési esélye azonos volt a referenciaként szolgáló 1998. évivel, addig 2001-ben 7–8 százalékos, 2002 első félévében pedig újabb 2–3 százalékos romlás következett be. Az alacsony bérűek relatív elhelyezkedési esélye ráadásul valamivel nagyobb mértékben romlott azokban a régiókban, ahol magas volt a munkanélküliség.

A kormányzatnak a minimálbér-emelés *gazdaságfehérítő hatására* vonatkozó várakozásai sem igazolódtak. Elek és szerzőtársai (2011) többféle képpen is ellenőrzött becslése szerint 2003-ban az 5–20 fős vállalati körben az alkalmazottak 5–8 százalékát foglalkoztatták minimálbérré bejelentve úgy, hogy valójában ennél többet kerestek. 2000-ben az alkalmazottaknak összesen is alig több mint 5 százaléka keresett az akkori minimálbér szintjén, tehát a szürkebérezés *csökkenéséről* még akkor sem beszélhetnénk, ha ezt a 2003-ra vonatkozó becslés alsó határát fogadnánk el érvényesnek, és azt feltételeznénk, hogy 2000-ben kivétel nélkül minden minimálbéren bejelentett személy álminimálbéres volt.

Végezetül, nem igazolódtott az a várakozás sem, hogy a segélyek és bérek közötti távolság megnövelése *munkára ösztönzi* a képzetlen munkanélkülieket. E réteg elhelyezkedési esélye a kereslet csökkenése miatt eleve nem javulhatott. Ám, ha emelkedik az elérhető bér, miközben a foglalkoztatás csökken, akkor az álláskeresési intenzitás (a teljes nem foglalkoztatott állományon belül a munkanélküliség) növekedésére számíthatunk, legalábbis akkor, ha a munkaalkalmak számának fogyatkozását az állással nem rendelkezők nem, vagy csak késedelmesen ismerik fel. Ilyen fordulat azonban sem a nagy minimálbér-emelések idején, sem pedig 2003 után nem következett be, amikor a minimálbér szja-mentessé válásával még tovább növekedett a nettó minimálbér/nettó átlagbér arány, amint azt az 1. ábra mutatja.<sup>6</sup>

A minimálbér-szabályozásban végrehajtott kísérletek sorát (egyelőre) a minimálbér kétszerese után fizetendő minimális járulék 2007. évi bevezetése zárta.<sup>7</sup> A néhány évvel korábban Horvátországban és Bulgáriában is kipróbált megoldás célja a szürkebérezés visszaszorítása volt. A minimálbér duplájánál kevesebbet fizető vállalatoknak nem feltétlenül kellett befizetniük a megemelt járulékot, de bizonyítaniuk kellett, hogy az alacsony keresetű dolgozóikat a mérvadó piaci bér szintjén fizetik.<sup>8</sup> Ha az adóellenőrzés kockázatát csökkenteni akarták, az álminimálbért fizető cégeknek érdemes a minimálbér kétszeresére emelniük a képzett dolgozók fizetését. Reizer (2011) valamint Elek és szerzőtársai (2011) becslései alátámasztják ezt a várakozást: azoknál

5 Ezek kis számoknak tűnnek, de nagy különbséget takarnak: a példában szereplő két férfi esélye arra, hogy nyugdíjig sikerül elkerülnie a munkanélkülivé válást ilyen kilépési ráta mellett, 67,5, illetve 82,6 százalékra tehető, konstans kilépési valószínűség feltételezésével.

6 A keresési intenzitás alakulásáról lásd Köllő (2009) 8. fejezetét.

7 A „dupla járulékalapot” 2011-ben eltörölték.

8 Ezzel a lehetőséggel az érintettek tömegesen éltek: „Összességében 307 958 adózó, 1 572 334 magán-személyt és 1 610 608 járulékalapot képező jogviszonyt érintően tett bejelentést a 125 000 forintnál alacsonyabb járulékalapról. (...) Az egyéni vállalkozóknak több mint az egyharmada élt a bejelentési lehetőséggel, részben mint foglalkoztató, illetve kifizető, nagyjából azonban saját jogán, vállalkozói kivétje után. Ennél is nagyobb arány mutatkozik a kft.-knél.” A *Pénzügyminisztérium válasza* Szatmáry Kristóf országgyűlési képviselő kérdésére (2010. november 19.)

a vállalatoknál, amelyekről – az először az *Elek és szerzőtársai* (2009) tanulmányban kipróbált kettős korlát (*double hurdle*) becslés alapján – feltételezhető, hogy álmínimálbért fizetnek, a megfigyelt bérek 2007-ben az átlagosnál gyorsabban nőttek, és gyakrabban fordult elő, hogy a bér a minimálbér szintjéről annak kétszeresére nőtt. A megnövekvő munkaköltség miatt ezekben a cégekben visszaesett az árbevétel, és csökkent a foglalkoztatás.

## A MINIMÁLBÉR-SZABÁLYOZÁSRA HATÓ ERŐK

A magas minimálbérhez mint *munkára ösztönző, a foglalkoztatás bővülését biztosító* eszközhöz fűzött illúziók hamar szertefoszlottak: ma nincs a porondon olyan számottevő politikai erő vagy szakmai csoport, amelyik ezt az érvrendszert képviselné. A korábbi évek e szellemben hozott intézkedései azonban máig ható következményekkel jártak (torz béreloszlás, a minimálbér szja-mentessége, 2011-ig a dupla járulékteher). Továbbá, a minimálbér szinten tartására vagy emelésére irányuló törekvés is jelen van és – minden bizonnyal – lesz a jövőben is.

A motívumok mindenek előtt *politikaiak*. Annak ellenére, hogy a medián szavazót a minimálbér-szabályozás nem érinti (a medián foglalkoztatott az elmúlt években többet keresett a minimálbér kétszeresénél), a népszerűség nagy része támogatja azt (Gábos 2000). Ebben valószínűleg a méltányossággal, a munka megbecsülésével kapcsolatos elvárások nyilvánulnak meg, amelyekre nem gyakorolnak erős hatást a minimálbér-szabályozás kudarcai, egyrészt mert ezek kevésbé ismertek, a tudományos eredmények nehezen kommunikálhatók, másrészt mert a vesztesek köre nehezen azonosítható, sőt maga a veszteség is leginkább elmaradt előnyök – elmaradt létszámbővítés, nem csökkenő egyenlőtlenség – formáját ölti (Scharle–Váradai 2010). Továbbá, mint arra Falk és szerzőtársai (2006) laboratóriumi kísérlete rávilágít, a minimálbér maga is befolyásolja a méltányos bérről alkotott elképzelésünket – a kísérleti alanyok rezervációs bére a minimálbér bevezetésekor nő, de a megszüntetése után nem csökken –, ami arra ösztönözheti a döntéshozókat, hogy az egyszer már bevezetett minimálbér újabb és újabb emelésével bizonyítsák a „munka megbecsülése” iránti elkötelezettségüket.

Ezek a megfontolások természetesen befolyásolják a *szakszervezetek* viselkedését is, de abban sokkal gyakorlatiasabb megfontolások is szerepet játszanak. Mint emlékeztető, a szakszervezetek már a 2001. és a 2002. évi emelések idején is iskolázottság szerint differenciált bérminimumok bevezetése mellett szálltak síkra, ami érthető, hiszen míg az alsó kereseti decilisben a szakszervezeti szervezettség csak 20 százalék körüli, a mediánnál 30 százalékos, a legfelső percentilisekben pedig 40 százalékos.<sup>9</sup> A tarifális szabályozásra irányuló törekvést 2006-ban siker koronázta, és a minimálbér emelésének követelése ettől kezdve a teljes bérszála feljebb tornázásának eszközévé vált. A felerősödött szakszervezeti aktivitás különösen látványos jeleit tapasztalhattuk a 2008. évi minimálbér-tárgyalásokon, ahol a munkavállalói oldal szeptemberben a alpmínimálbér 11,2 százalékos, a pályakezdő bérminimum 10 százalékos és a szakmunkás bérminimum 6,3 százalékos növelésére tett javaslatot reálértékben (4,2 százalékos inflációt feltételezve), és még novemberben – a válság második hónapjában – is 10,9 százalékos minimálbér-emelés mellett tört lándzsát, fenntartva a bérminimumokra tett első ajánlását.<sup>10</sup>

9 A Foglalkoztatási Hivatal 2009. évi Bértarifa-felvételből származó adatok. A szervezettséget a kollektív szerződéssel való lefedettséggel mérjük. Az adatok a teljes munkaidősökre vonatkoznak.

10 Forrás: Népszabadság és hrportal.hu. Lásd még a [2. rész 2. fejezetét](#).



Magyarországon az elmúlt évtizedben a minimálbér-szabályozást *költségvetési megfontolások* is erősen befolyásolták. Kétségkívül elterjedt a szürkebérezés, ami 2007-ig elsősorban a minimálbéren történő bejelentés gyakorlatában öltött testet, hasonlóan például Törökországhoz (Erdogdu 2008), a balti országokhoz (Kriz és szerzőtársai 2007, Masso–Krillo 2009, Meriküll–Staehr 2008) vagy Bulgáriához (Madzharova 2010). Az álminimálbérek létezésére közvetett bizonyítékokkal szolgáltak Benedek és szerzőtársai (2006) és Tonin (2007) tanulmányai, továbbá a mértékére is becslést adtak Elek és szerzőtársai (2009), Reizer (2011), valamint Elek és szerzőtársai (2011). A gazdaság minimálbér-emelés útján történő „kifehérítésének” gondolata már a 2001–2002. évi emelések idején is megfogalmazódott, azon egyszerű gondolatmenet mentén, hogy a megemelt bérkülcszöb magasabb költségvetési bevételt biztosít. Mint Halpern és szerzőtársai (2004) általános egyensúlyi modelljében megmutatta, ez a várakozás a munkakeresleti és egyéb közvetett hatásokat figyelembe véve alaptalan volt. A dupla járulékteher bevezetése már kifejezetten ezt a célt szolgálta, és valóban elérte, hogy a csaló vállalkozásoknál a teljes bér nagyobb része vált láthatóvá és adózottá.

A minimálbér fiskális eszközként való felhasználása azonban költségekkel jár és még ha ezektől eltekintünk is, szerény hozammal kecsegtet. A minimálbér-emelések, mint a korábban már hivatkozott tanulmányok rámutattak, általában és a nem csaló vállalatoknál különösen csökkentették a munkaerő-keresletet és hasonló hatással járt a szürkebért fizető vállalkozásokra nézve a dupla járulékteher bevezetése is. Köllő (2008) számításai szerint a gazdaság teljes kifehérítésétől várható nyereség még akkor sem haladná meg a GDP 1,3 százalékát, ha azt feltételeznénk, hogy kivétel nélkül minden minimálbéres csaló, valódi keresete azonos a hasonló megfigyelhető jegyekkel rendelkező munkavállalókéval, a valódi bér bevallása költségmentesen kikényszeríthető, és a munkaköltség emelésének nincs hatása a munkaerő-keresletre. A tényleges fiskális nyereség ennél nyilvánvalóan *sokkal* kisebb.

A dupla járulékteher eltörlése, a minimálbér kérdésének hangsúlytalan kezelése és a méltányosság szempontjának nyílt félretétele (a közmunkás-minimálbér bevezetésével) arra utaló jelek, hogy a jelenlegi kormányzat – az előző kormányzati ciklusától eltérően – nem állítja politikája tengelyébe a minimálbért, sem ösztönző, sem társadalompolitikai, sem fiskális eszközként. Utóbbira már lehetősége sem nagyon van, mert az iskolázottság szerint differenciált bérminimumok megjelenésével az emelések költségnövelő hatása sokkal nagyobb, mint korábban volt.

A minimálbér-politikának *külső korlátokkal* lényegében nem kell számolnia. Az EU-nak, bár Brüsszelben 2008 táján felmerült valamiféle egységes európai minimálbér bevezetésének részletesen meg nem formált gondolata, a tárgyban nincsenek sem ajánlásai, sem kötelező irányelvei. A szakszervezetek gyakran hivatkoznak ugyan arra, hogy Magyarország kötelezettséget vállalt a 60 százalékos (egyések szerint 68 százalékos) minimálbér/átlagbér arány elérésére, de itt sincs szó számonkérhető felelősségvállalásról. Magyarország valóban aláírta az 1961. évi, 1996-ban megújított Európai Szociális Chartát, amelynek értelmében (II. rész 4. cikkely, első bekezdés) a kormány elismeri a munkavállalók jogát a maguk és családjaik tisztas megélhetéséhez szükséges bérekhez, itt azonban szó sem esik a minimálbér/átlagbér arány kívánatos szintjéről. A 68 százalékos

arányra tett 1977. évi ajánlás egy, a Charta alkalmazásának felügyeletére létrehozott, kilenc tagú független szakértői testülettől (*Committee of Independent Experts*) származik, amit az a későbbiekben 60 százalékra módosított. A szakértői testület ajánlását azonban az Európai Unió egyetlen tagországa sem követi: a minimálbér/átlagbér arányok 30 és 50 százalék között mozognak.

Húsz évvel a rendszerváltás után a minimálbér-szabályozással kapcsolatos radikális elképzelések eltűnni látszanak, a minimálbér költségvetési eszközként való felhasználására a korábnál szűkebbé vált a tér, a „munka megbecsülésének” más formái kapnak hangsúlyt (például a jól keresőket kedvezményező adórendszer vagy az „erőszakos integrációt” elutasító oktatáspolitikai), és a kérdés sokkal kisebb szerepet játszik a közbeszédben, mint a korábbi években. Ugyanakkor nem beszélhetünk nyílt szakpolitikai irányváltásról sem. Nyilvánvaló, hogy egy olyan országban, ahol a képzetlen munkaerő foglalkoztatása kirívóan alacsony szintű, mint Magyarországon, a minimálbért nagyon körültekintően kell szabályozni. Ennek legkézenfekvőbb eszköze az alapminimálbér területi és/vagy életkor szerinti differenciálása lehetne. Scharle–Váradi (2009) szerint a kistérségi minimálbér/átlagbér arány a legfejlettebb térségekben a 30 százalékot sem éri el, a legelmaradottabb kistérségekben viszont a 70 százalékot is meghaladja. Ez indokoltá teszi a minimálbér területi differenciálását, amit már az *OECD* (2005) országjelentése is megfontolásra javasolt, az idézett tanulmány pedig részletesen okadatolt. Ugyancsak kívánatos lenne egy, az angliai alacsony bérű dolgozókkal foglalkozó bizottsághoz (*Low Wage Commission, LPC*) hasonló státusú olyan független testület felállítása, amely a minimálbér-szabályozást (más kérdésekkel együtt) a képzetlen foglalkoztatásra gyakorolt hatás szempontjából véleményezné. Egyelőre nem mutatkoznak jelei az ilyen típusú reformoknak és intézményépítésnek, miként annak sem, hogy komoly vita folyna a lépésről lépésre a tarifális szabályozás felé haladó bérmeghatározási rendszer előnyeiről és hátrányairól.<sup>11</sup>

## HIVATKOZÁSOK

AARONSON, D.–FRENCH, E. B. (2007): Product market evidence on the employment effects of the minimum wage. *Journal of Labor Economics*. Vol. 25. 167–200. o.

ABOWD, J. M.–KRAMARZ, F.–MARGOLIS, D. N. (1999): High wage workers and high wage firms. *Econometrica*, Vol. 67. No. 2. 251–333. o.

ACEMOGLU, D.–PISCHKE, J.-S. (1999): **Minimum wages and on-the-job training**. NBER Working Paper Series, Working Paper, No. 7184.

AHN, T.–ARCIDIACONO, P. (2004): **Minimum wages and positive employment effects in general equilibrium**. Duke University, Department of Economics.

ALATAS, V.–CAMERON, L. (2003): **The impact of minimum wages on employment in a low income country: an evaluation using the difference-in-difference approach**. Policy Research Working Paper Series 2985. The World Bank,

BELL, L. (1997): The impact of minimum wages in Mexico and Columbia. *Journal of Labor Economics*, Vol. 15. No. 3. 103–105. o.

BENEDEK DÓRA–RIGÓ MARIANN–SCHARLE ÁGOTA–SZABÓ PÉTER (2006): **Minimálbér-emelések Magyarországon 2001–2006**. Közpénzügyi Füzetek, 16. január, ELTE TÁTK, Budapest.

<sup>11</sup> Kátay (2009) a szakképzettekkel kapcsolatos bérminimumok megszüntetését javasolja, tekintettel arra, hogy a monoposztonikus hatás esetükben nem releváns, a bérek rugalmas alkalmazkodását és ezen keresztül a versenyképességet azonban csökkenthetik.

- BROWN, CH. (1999): Minimum wages, employment, and the distribution of income. Megjelent: *Ashenfelter, O.–Card, D.* (szerk.): *Handbook of Labor Economics*. Vol. 3. Elsevier Science B.V.
- BURDETT, K.–MORTENSEN, D. T. (1989): Wage differentials, employer size, and unemployment. *International Economic Review*, 39. 257–273. o.
- CAHUC, P.–SAINT-MARTIN A.–ZYLBERBERG, A. (2001): The consequences of the minimum wage when other wages are bargained over. *European Economic Review*, Vol. 45. No. 2. 337–352. o.
- CARD, D. (1992a): **Using regional variation in wages to measure the effects of the federal minimum wage**. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 46. No. 1. 22–37. o.
- CARD, D. (1992b): **Do minimum wages reduce employment? A case study of California, 1987-89**. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 46. No. 1. 38–54. o.
- CARD, D.–KRUEGER, A. B. (1994): Minimum wages and employment: a case study of the fast food industry. *American Economic Review*, Vol. 84. No. 4. 772–793. o.
- CARD, D.–KRUEGER, A. B. (1995): *Myth and measurement: The New Economics of the minimum wage*. Princeton University Press, Princeton, NJ.
- CASTILLO-FREEMAN, A. J.–FREEMAN, R. (1992): When the minimum wage really bites: the effect of the US-level minimum on Puerto Rico. Megjelent: *Borjas, G.–Freeman, R.* (szerk.): *Immigration and the Work Force*. The University of Chicago Press, Chicago, Illinois, 179–211. o.
- CSERPES TÜNDE–PAPP GERGŐ (2008): **A 2001. és 2002. évi minimálbér-emelés szándékolt és tényleges hatásai, Kormányzati kudarcok Magyarországon**. MKIK GVI Kutatási Füzetek, 2008/3.
- DEERE, D.–MURPHY, K.–WELCH, F. (1995): Employment and the 1990-1991 minimum wage hike. *American Economic Review, Papers and Proceedings*, Vol. 85. No. 2. 232–237. o.
- DICKENS, R.–DRACA, M. (2005): **The employment effects of the October 2003 increase in the national minimum wage**. CEP Discussion Paper, No. 693. CEP–LSE,
- DOLADO, J.–KARAMARZ, F.–MACHIN, S.–MANNING, A.–MARGOLIS, D.–TEULINGS, C. (1996): **The economic impact of minimum wages in Europe**. *Economic Policy*, Vol. 11. No. 23. 319–372. o.
- DOUCOULIAGOS, H.–STANLEY, T. D. (2009): Publication selection bias in minimum-wage research? A meta-regression analysis. *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 47. No. 2. 406–428. o.
- EHRENBERG, R.–SMITH, R. (2003): *Korszerű munkagazdaságtan*. Panem, Budapest.
- EL HAMIDI, F.–TERRELL, K. (1997): **The impact of minimum wages on wage inequality and employment in the formal and informal sector in Costa Rica**. William Davidson Working Paper, No. 479. The William Davidson Institute, Ann Arbor, MI.
- ELEK PÉTER–KÖLLŐ JÁNOS–REIZER BALÁZS–SZABÓ PÉTER ANDRÁS (2011): **Detecting wage under-reporting using a double hurdle model**, IZA DP No. 6224, 2011 december

- ELEK PÉTER–SCHARLE ÁGOTA–SZABÓ BÁLINT–SZABÓ PÉTER ANDRÁS (2009): A bérekhez kapcsolódó adóeltitkolás Magyarországon. Közpénzügyi füzetek, 23. sz. ELTE TÁTK, Budapest.
- ERDOGDU, S. (2009): Turkey – Minimum wage in tension between economic and social concerns, Megjelent: *Vaughan-Whitehead, D.* (szerk.): *The Minimum Wage in the Enlarged EU*. Edward Elgar.
- FALK, A.–FEHR, E.–ZEHNDER, C. (2003): The behavioral economics of the minimum wage, IZA, Bonn, kézirat.
- FALK, A.–FEHR, E.–ZEHNDER, C. (2006): **Fairness perceptions and reservation wages. The behavioral effects of minimum wage laws.** Quarterly Journal of Economics, Vol. 121. No. 4. 1347–1381. o.
- GÁBOS ANDRÁS (2000): **Elemzések a gazdasági és társadalompolitikai döntések előkészítéséhez. 13.** Társki, Budapest,
- GINDLING, T. H.–TERRELL, K. (2007): **The effects of multiple minimum wages throughout the labor market: The case of Costa Rica,** Labour Economics, Vol. 14. No. 3. 485–511. o.
- HALPERN LÁSZLÓ–KOREN MIKLÓS–KŐRÖSI GÁBOR–VINCZE JÁNOS (2004): **A minimálbér költségvetési hatásai.** Közgazdasági Szemle, 51. évf. 4. sz. 325–345. o.
- KÁTAY GÁBOR (szerk.) (2009): **Az alacsony aktivitás és foglalkoztatottság okai és következményei Magyarországon.** MNB-tanulmányok, 79.
- KATZ, L. F.–KRUEGER, A. B. (1992): The effect of the minimum wage on the fast-food industry. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 46. No. 1. 6–21. o.
- KERTESI GÁBOR–KÖLLŐ JÁNOS (2004): **A 2001. évi minimálbér-emelés foglalkoztatási következményei.** Közgazdasági Szemle, 51. évf. 4. sz. 293–324. o.
- KÖLLŐ JÁNOS (2008): Two notes on unreported employment and wages. World Bank Project: Hungary Undeclared Employment, kézirat.
- KÖLLŐ JÁNOS (2009): A pálya szélén. Iskolázatlan munkanélküliek a poszt-szocialista gazdaságban, Osiris, Budapest.
- KRIZ K. A.–MERIKÜLL J.–PAULUS, A.–STAEHR, K. (2007): Why do individuals evade payroll and income taxation in Estonia? University of Tartu Economics and Business Administration Working Paper, No. 49-2007.
- LEMONS, S. (2008): Minimum wage effects in a developing country. *Labour Economics*, Vol. 16. No. 2. 224–237. o.
- MACHIN, S.–MANNING, A. (1994): **The effects of minimum wages on wage dispersion and employment: Evidence from the UK Wages Councils.** *Industrial and Labor Relations Review*, 47. 319–329. o.
- MADZHAROVA, B. (2010): **The effect of low corporate income tax on social security evasion.** Cerge-EI Prague, EPRN Seminars, University of Copenhagen,
- MALONEY, W. F.–NUÑEZ-MENDEZ, J. (2004): Measuring the Impact of Minimum Wages Evidence from Latin America. Megjelent: *Heckman, J. J.–Pagés, C.* (szerk.): *Law and Employment: Lessons from Latin American and the Caribbean*, University of Chicago Press.
- MASSO, J.–KRILLO, K. (2009): Estonia, Latvia and Lithuania: Minimum wages in a context of migration and labour shortages. Megjelent: *Vaughan-Whitehead, D.* (szerk.): *The Minimum Wage in the Enlarged EU*. Edward Elgar.
- MERIKÜLL, J.–STAEHR, K. (2010): Unreported employment and envelope wages in mid-transition: comparing developments and causes in the Baltic countries. *Comparative Economic Studies*, 52. 637–670. o.

- METCALF, D. (2004): The impact of the national minimum wage on the pay distribution, employment and training, *The Economic Journal*, Vol. 114. No. 494. 84–86. o.
- MICHL, T. R. (1999): Can rescheduling explain the New Jersey minimum wage studies? *Levy Economics Institute Working Paper*, No. 271.
- MINCER, J. (1976): Unemployment effect of minimum wages. *Journal of Political Economy* 84. 87–104. o.
- MORTENSEN, D. T. (1986): Job search and labor market analysis. *Ashenfelter, O.–Layard, R. (szerk.): Handbook of Labor Economics*. North Holland, Amszterdam.
- NEUMARK, D.–WASCHER, W. (1994): Employment effects of minimum and subminimum wages: Reply to Card, Katz and Krueger. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 47. No. 3. 497–512. o.
- NEUMARK, D.–WASCHER, W. (2002): **State-level estimates of minimum wage effects**. *The Journal of Human Resources*, Vol. 37. No. 1. 35–62. o.
- NEUMARK, D.–WASCHER, W. (2008): *Minimum Wages*. MIT Press Cambridge, MA.
- OECD (2005): *Economic survey of Hungary*, OECD, Párizs.
- PEREIRA, S. C. (2003): The impact of minimum wages on youth employment in Portugal, *European Economic Review*, Vol. 47. No. 2. 229–244. o.
- PETTENGILL, J. S. (1981): The long run impact of a minimum wage on employment and the wage structure. Report of the Minimum Wage Study Commission, US Government Printing Office, Washington, DC. Vol. 6. 63–104. o.
- RAMA, M. (2000): The consequences of doubling the minimum wage: the case of Indonesia. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 54. No. 4. 864–881. o.
- REBITZER, J.–TAYLOR, L. (1995): The consequences of minimum wage laws: Some new theoretical ideas. *Journal of Public Economics*, Vol. 56. No. 2. 245–255. o.
- REIZER BALÁZS (2011): **A 2006-os „kétszeres minimálbér szabály” hatása a szűrkegazdaságra**. MTA KTI–BCE, BWP, 2011/4.
- SCHARLE ÁGOTA–VÁRADI BALÁZS (2009): **A területileg differenciált minimálbér indokoltságának vizsgálata**. Budapest Intézet, Budapest.
- SINGELL, L. D. JR.–TERBORG J. R. (2007): Employment effects of two Northwest minimum wage initiatives. *Economic Inquiry*, Vol. 45. No. 1. 40–55. o.
- STEWART, M. B. (2004): The employment effects of the national minimum wage. *The Economic Journal*, Vol. 114. No. 494. 110–116. o.
- STEWART, M. B.–SWAFFIELD, J. K. (2008): The other margin: Do minimum wages cause working hours adjustments for low-wage workers? *Economica*, Vol. 75. No. 297. 148–167. o.
- SZABÓ PÉTER ANDRÁS (2007): A 2000–2001. évi minimálbér-emelés hatása a jövedelemeloszlásra, *Közgazdasági Szemle*, 54. évf. 5. sz. 397–414.o.
- TONIN, M. (2006): **The effects of the minimum wage in an economy with tax evasion**, IIES, Stockholm University.
- TONIN, M. (2007): **Minimum wage and tax evasion: theory and evidence**. Institute of Economics, Budapest, DP 2007/1.
- YUEN, T. (2003): The effect of minimum wages on youth employment in Canada. A Panel Study. *Journal of Human Resources*, Vol. 38. No. 3. 647–672. o.