

Körkérdés

a bérfelzárkóztatás hatáiról¹

Imponáló ígéretek. Így jellemezhetők Magyarország és regionális versenytársai növekedési programjai. Ha a következő esztendőkből valamiféle globális válságnak még csak a szele sem érződik, dinamikus és töretlen növekedést feltételeznek. A nemzeti konvergenciaprogramokban közölt prognózisok közös vonása, hogy a középtávon előre jelzett béremelések üteme szinte valamennyi országban meghaladja a termelékenység növekedését, és több százalékponttal felülmúlja a hazai össztermék bővülését is.

Mintha a regnáló kormányok engednének a sokat emlegetett bérfelzárkóztatási nyomásnak, és el is hinnék, hogy annak megvan a fedezete. A mértékek azonban nagyon is különbözőek. Bulgáriában a gazdasági növekedés 2020-ig kissé 4 százalék alatt maradhat, az élőmunka termelékenysége évi átlagban 3,5 százalékkal javul, az egy főre jutó béremelés azonban a 2017–2018-as időszakban meghaladja a 7, utána a 6 százalékot. Románia kissé visszafogottabb, mert bár a bérek emelkedése ott is felülmúlja a GDP-ét és a termelékenységét is, de látványosan nem szakad el tőlük. Szlovákiában nagyjából egy százalékpont a különbség a bérek javára a GDP-vel szemben, Csehország ennél jóval merészebben zárkóztatna fel. Csak Horvátország lóg ki a sorból a maga mértéktartó programjával, a mostani 2,8 százalékról kissé lassuló növekedéssel, a vele arányos béremeléssel és évente átlagosan 1 százalékkal javuló termelékenységgel.

Valamennyi térségi riválisánál gyorsabb tempót diktálna a magyar kormány, amely a stabilan 4 százalék fölötti növekedéshez a 2017-et követő 9,2 százalékos béremelés után az idén hasonló mértékűt, jövőre 7,9 százalékos, 2020-ban pedig 6,3 százalékos jelzett előre – miközben a termelékenység csak évi 2,6–3 százalékkal javul.

Ez a válságból történt kilábalás után valóban új helyzet. Ennek értékeléséhez kértük szerzőink válaszát a következő kérdésekre:

1. *Közgazdasági értelemben mit jelenthet a bérfelzárkóztatás?*
2. *Tartható-e a versenyszféra és a kormány állandó konzultációs fórumának a 2016 novemberében kötött hatéves megállapodása?*
3. *Magyarország esetében hol van a béremelések határa?*
4. *A régió egészében gyors béremelkedés tapasztalható. Vannak-e kockázatai ennek a bérversenynek?*
5. *Milyen hatása lehet a béremeléseknek a nyugdíjakra és a nyugdíjrendszer egészére?*

¹ A Külgazdaság köszönettel tartozik mind a 16 tanulmány szerzőinek.

Antalóczy Katalin

tanszékvezető főiskolai tanár, Budapesti Gazdasági Egyetem

E-mail: antaloczy.katalin@uni-bge.hu

Sass Magdolna

**tudományos főmunkatárs, MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi
Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet**

E-mail: sass.magdolna@krtk.mta.hu

A szerzők a Budapesti Gazdasági Egyetem Kibergazdasági Kutató Központjának munkatársai.

AZ IPAR 4.0 KÖZBESZÓL

A hazai munkaerőhelyzet alakulása és a bérek emelkedése az egyik legaktuálisabb és legérdekesebb téma – ezt kívánja körüljárni a *Külgazdaság* idei körkérdése. A mi kutatási területünk Magyarország nemzetközi beágyazottsága, külkereskedelmi kapcsolatai, helye a világgazdasági rendszerben. Így részben ebből az irányból, részben a körkérdésben fel nem tett, de a munkaerőpiacra s ezáltal a bérekre minden bizonnyal már a közeljövőben hatással levő ipar 4.0 felől közelítjük meg a témát.

A negyedik ipari forradalomról vagy ipar 4.0-ról, esetleg az Industrial Internet of Things néven is emlegetett jelenségről többféle definíció létezik. Abban azonban mindegyik megegyezik, hogy a digitalizáció, a robotika, az automatizáció, az úgynevezett Big Data és cloud computing a jelenség alapját képezi. Hatását tekintve nagy a bizonytalanság, sokféle prognózis létezik. Ennek egyik legfontosabb oka, hogy az előző ipari forradalmak tapasztalatai alapján a következményeket nem lehet megjósolni, hiszen a kiterjedése becslések szerint 10-szer gyorsabb és háromszázszor nagyobb lesz, mint az első ipari forradalomnak volt, tehát a hatása háromezerszeres lehet (*Petropoulos, 2017*). Abban azonban minden elemzés, tanulmány megegyezik, hogy a negyedik ipari forradalom következtében új lehetőségek jelennek meg, gyorsabbá, egyszerűbbé válik a döntéshozatal (OECD, 2016), a jelenlegi üzleti modellek, termelési hálózatok, globális értékláncok teljesen átalakulnak, és az új technológiák felforgatják a munkaerőpiacot is. Az utóbbi hatás elvileg kettős: egyfelől úgynevezett helyettesítési, másfelől hatékonysági, termelékenységi. Az új technológiák helyettesítik, kiszorítják a munkaerőpiacról a dolgozókat, ugyanakkor ugyanezek az új technológiák a termelékenységi hatáson keresztül növelhetik is a munkaerő iránti

keresletet. A két hatás mérlegét több kutatás próbálta megvonni, de egyelőre nagy a bizonytalanság. Azért is, mert eddig elsősorban a helyettesítési hatásra vannak különböző becslések, a hatékonysági hatás vizsgálata ma még meghaladja a kutatók lehetőségeit.

Ami a helyettesítési hatást illeti, a brüsszeli Bruegel gazdaságkutató szakértőinek robotizációra vonatkozó kutatása szerint ezer munkásra vetítve minden egyes plusz robot beállítása átlagosan 0,16-0,2 százalékponttal csökkenti a foglalkoztatási rátát. A hatás azonban a képzettség és a kor szerint, illetve regionálisan is nagyon eltérő lehet, és – bár kevésbé közismert – erős lesz a polarizáció. A negatív hatás leginkább azokat a középfokú végzettségűeket fogja sújtani, akik rutinszerű fizikai munkát végeznek. A magasan képzett, nem rutin feladatokat végző munkavállalók iránti kereslet növekedni fog, ugyanakkor az algoritmizálható, rutinjellegű, de közepes vagy magas szakképzettséget igénylő tevékenységeket egyre inkább képesek lehetnek elvégezni a robotok is (Bowles, 2014). Növekedhet a kereslet a kevésbé képzett és alacsonyan fizetett, de nem algoritmizálható feladatokat ellátó munkások (például fodrászok, ápolók) iránt is. Ezen felül Maier és Student [2014] eredményei azt mutatják, hogy új állások és foglalkozások jönnek létre, mert az új termelési folyamatok jelentős mennyiségű speciális képzettségű szakembert kívánnak majd meg. Maguk az állások is változnak, előtérbe kerülnek az atipikus foglalkoztatási formák, a részidős, ideiglenes állások, az önfoglalkoztatás. (Arról, hogy a legfontosabb feltörekvő országokat, Kínát és Indiát ez az átalakulás hogyan érintheti, még kevesebbet tudunk.)

Vagyis az ipar 4.0 a robotizáción jóval túlmutató, annál sokkal szélesebb körű hatásai gyakorlatilag a teljes munkaerőpiacot érintik. Megváltoztatják az állások alapjellemzőit (Kenney–Zysman, 2016, Szalavetz, 2018), átalakítják a bérszerkezetet, a munkaerő regionális elhelyezkedését. Ezeknek a hatásoknak a nagyságáról, intenzitásáról számos, esetenként egymásnak ellentmondó vélemény látott napvilágot, nagyon bizonytalanok az előrejelzések. Egyesek szerint jelentősen erősödhet a verseny az állásokért (Brynjolfsson–McAfee, 2014), mások szerint a folyamat sokkal lassúbb lesz annál, hogy jelentős és hirtelen munkaerőpiaci hatása legyen (Gordon, 2012). Néhányan kísérletet tettek a hatás számszerűsítésére regionálisan, illetve ágazati szemléletben. Arntz és társai [2016] szerint az OECD-országokban az állások 9 százaléka automatizálható, és 25 százalékuk jelentősen átalakulhat. A Frey–Osborne szerzőpáros [2013] becslése szerint az USA-ban az állások 47 százalékát érintheti negatívan a komputerizáció. Egy irányba mutat több vizsgálat eredménye is. Bowles [2014] becslése szerint Franciaország, Németország, Nagy-Britannia és

Svédország hasonló mértékű hatással számolhat, mint az USA, viszont a dél-európai országok esetében az állások 45–60 százaléka kerülhet veszélybe. Az OECD legfrissebb [2018] regionális becslése szerint az észak-európai, az észak-amerikai és az új-zélandi állások kevésbé veszélyeztetettek, a dél- és kelet-európai országoknak azonban súlyos hatással kell szembenézniük. Ennek oka a gazdaságok szerkezetében (is) rejlik. A kereskedelembe kerülő termékeket gyártó szektorokban – amelyek a termelékenység növekedésének hajtóerői – több a foglalkoztatott és több az automatizálható állás.

A robotizáció, az automatizáció leginkább azokat az ágazatokat érinti, amelyekben az összeszerelő tevékenység a jellemző (például gépgyártás, járműipar). Nemcsak a földrészek, hanem az egyes országok között is nagy különbségek lehetnek, de országokon belül szintén súlyos regionális feszültségek alakulhatnak ki. Az OECD [2018] számításai szerint egyre kevesebb régióban jönnek létre új munkahelyek, és azok területileg egyre inkább koncentrálódnak. A legszélsőségesebb példa ebből a szempontból Japán, ahol az új munkahelyek 90 százaléka a főváros körzetében keletkezett. Magyarország esetében ez az arány 40 százalék, ami közepes értéknek tekinthető, de a V4 országok között a legmagasabb. Ezekben a régiókban koncentrálódik a képzett munkaerő is, a regionális egyenlőtlenség ebből a szempontból szintén nő. Európában a demográfiai trendek, az elöregedés hatására lassan egész régiók néptelenednek el. Az automatizáció az egyes régiókat különbözőképpen érinti, a különbség kilencszeres is lehet. A regionális munkaerőpiaci trendeket az elmúlt évtizedekben a globalizáció nagyon jelentősen befolyásolta. A globális értékláncokba való beépülés hatására bizonyos szektorok (autóipar, elektronika) és régiók (ahol ezek a tevékenységek megfelelő helyszínre találtak) nyertek, gyors fejlődésnek indultak, míg mások veszítettek (textilipar). Ennek hatására is kiürülő, illetve gyorsan fejlődő régiók keletkeztek, az utóbbiakban napjainkban nagyon jelentős a munkaerőhiány.

A követendő gazdaság- és társadalompolitika szempontjából az OECD négy régiót különböztet meg. Az első régióban növekszik a munkahelyek száma és csökken a robotizáció, automatizáció miatti kockázat. A második régióban ugyancsak nő a munkahelyek száma és a foglalkoztatottság, de nő a kockázat is. A harmadik régióban csökken a foglalkoztatottság és a kockázat is, míg a negyedikben mindkettő nő. A különbséget a létrejövő munkahelyek jellemzői okozzák.

A csoportosításban a második régió helyzete a legérdekesebb. Ez az a térség, ahol a globalizációba, a nemzetközi termelési hálózatokba való bekapcsolódás az utóbbi években/évtizedekben sok munkahelyet teremtett, ezek a térségek általában súlyos munkaerőhiánnyal küzdenek. A negyedik ipari forradalom hatása azonban

éppen itt lesz a legélesebb, hiszen az új technológiák bevezetése a munkahelyek jelentős részét megszünteti. Az OECD tanulmánya szerint ebből a szempontból a legveszélyeztetettebbek Szlovákia autóiparra épülő régiói. Ezekben gyorsan növekedhet a munkanélküliség, a váltáshoz időre van szükség. Minél rugalmatlanabb a munkaerőpiac, minél nagyobbak a képzési problémák, annál tovább tart az átmenet, annál súlyosabb társadalmi problémák keletkeznek.

A munkaerőpiac ma még felmérhetetlenül átalakul. A nemzetközi kutatások eredményeinek bemutatását azért tartottuk fontosnak, mert a negyedik ipari forradalom hatásai nagyon gyorsan meg fognak jelenni a magyar munkaerőpiacon is, gyökeresen átalakítva a jelenlegi folyamatokat (számos régióban munkaerőhiány, erőteljes béremelkedés tapasztalható, míg máshol tömegeket foglalkoztatnak közmunkában). Ezek a hatások Magyarországon elsősorban külföldről, a globális értékláncokon keresztül jelennek meg. Az elmúlt 30 évben Magyarország mélyen, szinte minden ágazatban beágyazódott a nemzetközi termelési hálózatokba, a meghatározó tevékenységek a járműiparhoz és az elektronikai iparhoz kapcsolódnak. Ez a beágyazódás eleinte nagyon alacsony hozzáadott értékű, alapvetően összeszerelési tevékenységet jelentett. Kutatások jelzik, hogy később – részben a bérnövekedéssel párhuzamosan, részben magasabb hozzáadott értékű, alkalmazott, sőt néhány esetben alap kutatás idetelepítésével – történt feljebb lépés (lásd például *Sass–Szalavetz*, 2013). Ugyanakkor a magyar gazdaságban végzett tevékenységek ma is alapvetően a globális értékláncok alacsonyabb hozzáadott értéket tartalmazó termelési szakaszában helyezkednek el. Ezek adják a GDP növekedésének és az exportnak a meghatározó részét. A külföldi befektetések regionálisan erősen koncentrálnak. Jelenleg ezekben a térségekben a leggyorsabb a növekedés, itt a legmagasabb a foglalkoztatottság és a bérek színvonala – és itt van a legnagyobb munkaerőhiány. Ugyanakkor ezek a régiók – feltehetőleg Budapest kivételével – az OECD [2018] tipizálása alapján a második, tehát a negyedik ipari forradalom által erősen veszélyeztetett kategóriába tartoznak. Azokba tehát, ahol most munkaerőhiány van ugyan, emelkednek a bérek, de a robotizáció, automatizáció a munkahelyek jelentős részét negatívan fogja érinteni (az OECD már idézett becslése szerint Szlovákia hasonló régióiban a munkahelyek 40 százalékát).

Magyarországon a legnagyobb külföldi befektető Németország, amely az ipar 4.0 élharcosa (maga a kifejezés is onnan származik), így a hazai hatások is a német tulajdonban lévő vállalatoknál jelennek meg először. Már most vannak erre utaló jelek, néhány cég megkezdte a felkészülést, jelentős beruházásokat terveznek, illetve már el is kezdtek.

A magyar gazdaság azonban duális szerkezetű, a külföldi tulajdonban lévő nagyvállalatok és a hazai tulajdonúak teljesítménye között nagyon jelentős különbségek vannak. Ugyanakkor a magyar tulajdonú vállalati rétegnél szintén megfigyelhető egyfajta dualitás. Vállalati interjúink során azt tapasztaltuk, hogy ennek a rétegnek van egy nagyon dinamikus, méretében növekvő, általában innovatív, a nemzetközi gazdaságba beágyazott része – sajnos, ez a kisebb létszámú csapat. A magyar vállalati körnek a nagyobbik része viszont nagyon lassan nő, megragadt az alacsonyabb hozzáadott értéket termelő szinten, sokan közülük csak a túlélésre játszanak. Mások járadékvadászatból vagy adóelkerülésből élnek, megint mások – a legkisebbek, amelyekből EU-összehasonlításban aránytalanul sok is van (Szerb, 2015) – pedig nagyrészt alacsony termelékenyséű kényszervállalkozók. Jellemzőikből fakadóan a két vállalatcsoport hazai és nemzetközi versenyképessége és az ipar 4.0-hoz való hozzáállása is eltérő. A hazai kisvállalkozások tömege még fel sem fogta a negyedik ipari forradalom jelentőségét, ezért nem is készül a változásra.

A magyar kormány egyfelől, úgy tűnik, érzi a változtatások szükségességét, hiszen léteznek olyan programok, amelyek segítenék a kis- és középvállalkozások tájékoztatását, felkészülését. A tapasztalatok azonban azt mutatják, hogy ők alig érdeklődnek e lehetőségek iránt. Pedig az ipar 4.0 első hulláma valószínűleg a sokadik körös beszállítókat érinti, hiszen egy-egy ágazatban lerövidülhetnek az értékláncok, az egyszerűbb alkatrészeket és részegységeket a megrendelő vállalat is képes lesz előállítani például 3D-s nyomtatás segítségével. A kis cégek érdektelensége nemcsak a nem tudásból fakad. Feltehetően többek között azért sem foglalkoznak az ipar 4.0-hoz köthető változásokkal, mert a kormányzat az általa teremtett gazdasági környezettel pontosan azt sugallja: a siker szempontjából sokkal fontosabb a jó kapcsolati háló, az ügyeskedés, mint a megfelelés a gyorsan változó piaci feltételeknek. Ennél is fontosabb, hogy a változások irányát az oktatási rendszer átalakítása, súlypontjainak meghatározása során eddig csak nagyon kevésbé vették figyelembe.

Az ipar 4.0 hatásainak felmérésében és megjósolásában bizonytalan szakértők abban egyetértenek, hogy a felkészülés iránya egyértelmű: az oktatás átalakítása, javítása (a digitális készségek és a kreativitás fejlesztésével, az élethosszig tartó tanulásra való felkészítéssel, a problémamegoldó képesség javításával), a vállalkozói készségek fejlesztése, az akadémiai kutatás támogatása – beleértve az alapkutatót is –, az adórendszer módosítása. A németországi felmérések ezek mellett hangsúlyozzák a csoportmunkára való képesség fejlesztését, a szociális média kockázatainak kezelését, a rugalmasabb munkaidő kezelésének képességét (Engeser, 2015). A negyedik ipari forradalom által is generáltan, de attól függetlenül is folytatódik az egész

gazdaság, ezen belül magának a feldolgozóipari értékláncnak a terciálizálódása is, vagyis olyan magas hozzáadott értékű tevékenységek térnyerése, mint a marketing, a logisztika, a nem automatizálható pénzügyi szolgáltatások. Ezeknek a változásoknak társadalom- és gazdaságpolitikai figyelembevétele és ösztönzése mindeddig kevésbé valósult meg Magyarországon. Említhetjük az oktatás példáját: míg a felsőoktatásban igyekeznek a fiatalokat például az IT-hez köthető képzések irányába terelni (bár a vélhetően szintén növekvő fontosságú gazdasági képzések háttérbe szorultak), addig az alap- és középfokú oktatásban nem veszik figyelembe az ipar 4.0 által támasztott, újfajta követelményeket. Úgy gondoljuk, mivel több vizsgálat eredményei is bizonyítják, hogy a késlekedés jelentős munkahelyvesztéssel és alkalmazkodási költséggel jár, az érdemi felkészülés és alkalmazkodás megkezdése nem halogatható tovább.

Hivatkozások

- Arntz, M. – Gregory, T. – Zierahn, U. [2016]: The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis. OECD Social, Employment and Migration Working Paper, No. 189. OECD, Paris.
- Bonekamp, L. – Sure, M., [2015]: Consequences of Industry 4.0 on Human Labour and Work Organisation. *Journal of Business and Media Psychology*, Vol. 6., No. 1., 33–40. o.
- Bowles, J. [2014]: The Computerisation of European Jobs. Who Will Win and Who Will Lose from the Impact of New Technology onto Old Areas of Employment? Letölthető: <http://www.bruegel.org/nc/blog/detail/article/1394-the-computerisation-of-european-jobs/>
- Brynjolfsson, E. – McAfee, A. [2014]: The Second Machine Age. Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies. New York, W.W. Norton & Company.
- Chiacchio, F. – Petropoulos, G. – Pichler, D. [2018]: The Impact of Industrial Robots on EU Employment and Wages: A Local Labour Market Approach. Working Paper, Issue 02, 18. April. Bruegel, Brüsszel.
- Engeser, M. [2015]: Postheroisches Management. *Wirtschaftswoche*, 06/2015, 72–76. o.
- Frey, C. – Osborne, M. [2013]: The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation? Letölthető: https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf
- Gordon, R. [2012]: Why Innovation Won't Save Us. *The Wall Street Journal*, 12/2012, C3. o.
- Kenny, M.– Zysman, J. [2016]: The Rise of the Platform Economy. *Issues in Science and Technology*. Vol. 32., No. 3, Spring.
- Kiel, D. [2017]: What do we know about industry 4.0 so far? International Association for Management of Technology IAMOT 2017 Conference Proceedings.
- Maier, A. – Student, D. [2014]: M D in Germany. *Manager Magazin*, 12/2014, 92–98.o.
- OECD [2016]: Science, Technology and Innovation Outlook 2016. Paris, OECD.
- OECD [2017]: Going digital: The future of work for women. The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle. Paris, OECD, 269–282. o.
- OECD [2018]: Job Creation and Local Economic Development 2018: Preparing for the Future of Work.

Letölthető: https://read.oecd-ilibrary.org/employment/job-creation-and-local-economic-development-2018_9789264305342-en#page202

Petropoulos, G. [2017]: The growing presence of robots in EU industries. Bruegel Letölthető: <http://bruegel.org/2017/12/the-growing-presence-of-robots-in-eu-industries/>

Sass, M. – Szalavetz, A. [2013]: Crisis and upgrading: the case of the Hungarian automotive and electronics sectors. *Europe-ASia Studies*, Vol. 65., No. 3., 489–507. o.

Szalavetz, A. [2018]: Industry 4.0 and capability development in manufacturing subsidiaries. *Technological Forecasting & Social Change* (megjelenés alatt).

Szerb L. [2015]: A versenyképesség mérése és empirikus vizsgálata a magyar kisvállalati szektorban. *Prosperitas*, Vol. I., 2015/2., 14–18. o.

Bod Péter Ákos (DSc)

egyetemi tanár, Budapesti Corvinus Egyetem

E-mail: petera.bod@uni-corvinus.hu

A BÉRSZINT EMELKEDÉSE ÖNMAGÁBAN NEM KÉNYSZERÍTI KI A MODERNIZÁCIÓT

A magyar gazdaság nagyfokú külső nyitottsága, valamint a politika rendkívül erős befolyása miatt a folyamatok igen változékonyak, alakulásuk a szokásos közgazdasági elemzéssel nehezen jelezhető előre. Ez azonban nem vonatkozik az utóbbi évek gyors bérnövekedésére. Mivel a magyar bérek szintje 2006 után – termelékenységi, munkaerőpiaci viszonyokkal kellően nem indokolt mértékben – kezdett lemaradni a térségben addig elért helyétől, majd a válság utáni években sokáig beragadt, így egy előbb-utóbb elkövetkező korrekciós időszakra számítani lehetett.

Igaz, a mély, de gyors lefutású krízist követően más gazdaságokban is éveken át a munkaerő iránti kereslet növekedése nélkül nőtt a gazdaság („jobless growth”). Az ilyen időszakok azonban nem tartanak örökké. Bár a 2009-es nagy visszaesést követő években a magyar gazdaság növekedési üteme nem volt annyira dinamikus, mint a térségi átlag, mégis a növekedés ténye és a munkaerő-kínálat korlátossága nyomán mind feszesebbé vált a munkaerőpiac, ez alapján pedig indokolt és várható volt a nominális bérek emelkedése. A jól prognosztizálható folyamatok közé tartozik a demográfia, ami a sajnálatosan alacsony termékenység okán a munkaerőpiacra belépők csökkenő számát vetítette és vetíti ma is előre. A nehezebben prognosztizáló demográfiai tényező a migrációs különbözet: a korábbi csekély többletből az elmúlt

évtizedben fordult át (társégi összevetésben még mindig mérsékeltnek számító arányú) deficitbe.

Mindebből tehát szabályozói beavatkozás nélkül is, pusztán a piaci logika alapján a bérek növekedésének szükségessége következik. A politikus azonban a piacgazdasági összefüggéseket gyakran negligálja, azokban nem bízik, nálunk pedig különösen hajlik a voluntarizmusra: most sem volt türelme kivárni a keresleti-kínálatti viszonyok érvényre jutását. Nem ez az egyetlen ilyen ügy, hasonló akarnoki megnyilvánulásnak tartom az „egymillió új munkahely” ígérését. Pontosabban annak számszerűségét, amely csupán egy politikai mondás volt ugyan, viszont az államapparátus számára teljesítendő feladattá vált, kerül, amibe kerül.

Bármi volt is a motívum, a hazai bérek kétségtelen tartós elmaradására hivatkozva (és talán a 2018. tavaszi választásokra is gondolva) 2016-ban erőteljes fordulat történt az állami bérlpolitikában, ennek részeként nagyarányú minimálbér-emelésről döntöttek. Ez nyilvánvaló prociklikus intézkedésként hatott. A gazdasági ciklus kielengéseire ráerősítő döntések egyébként sajnálatosan gyakoriak; a 2009-es válságkezelésnek is voltak prociklikus vonásai, csak akkor más előjellel. Hasonlót él át most az építőipar: az általános forgalmi adó csökkentése 2019 végén kifut, az emiatt bekövetkező, átmeneti rohamot könnyű lett volna prognosztizálni, és az EU-s pénzek gyorsított lehívását, valamint a nagy állami projektek elindítását máskorra lehetett volna időzíteni.

Ami viszont 2015 tájt nem volt annyira könnyen előrelátható, az a gyors defláció, ami jórészt a nyersolaj és egyéb termények 2014 utáni áresése, valamint a nyugat-európai defláció tovaterjedő hatásai nyomán következett be. Ennek következtében állt elő Magyarországon a 2016–2018 közötti időszak rendkívüli reáljövedelem-emelkedése: a nagy és gyorsuló ütemű nominális béremelkedéshez stagnáló, csökkenő fogyasztási árak társultak. Azóta a magyar defláció rövid epizódja elmúlt, az árszint növekedni kezdett, és átlépte a 3 százalékos szintet, ezzel egyben aktuálisá tette azt a kérdést, hogy lesz-e ár-bér spirál a továbbiakban.

Ezzel már át is törtünk a jövő folyamatainak latolgatására. Az előzmények felidézése mégis szükséges volt, mert némi kapaszkodót kapunk annak becsléséhez, hogy meddig tarthat és mit okozhat a béremelkedési trend. Piaci elemzők és cégvezetők joggal utalnak a termelékenység alakulásától elszakadó bérnövekedés tarthatatlanságára. A munkatermelékenység és az élő munka árazása közötti ismert összefüggés azonban csak hosszabb távra igaz. Ráadásul a választott adatbázisok különbözősége és az adatok megbízhatóságával kapcsolatos kérdőjelek (például a „kifehéredés” hatásának mérhetősége) okán még a mögöttünk hagyott időszak megítélése sem egy-

értelmű (*Dedák, 2018*). Hosszabb időtávot és más országok tapasztalatait figyelembe véve többféle jövőbeli szcenárió írható fel.

Bár nem szükséges a marxi diktumot elfogadnunk („Az iparilag fejlettebb ország a kevésbé fejlettnél csak saját jövője képét mutatja”), ám nem tehetjük félre azokat a tényeket és megfigyeléseket, amelyek a munkatermelékenység, a béralakulás, a bérek nemzetgazdasági hányada témaköreiben a nyugati gazdaságok életéből rendelkezésünkre állnak. Egy vonatkozást különösen érdemes idehozunk: számos szakmai forrás mutatja ki, hogy az automatizáció és a mesterséges intelligencia (AI) alkalmazásának további terjedése már most befolyásolja a munkaerő iránti keresletet és a bérköltségek alakulását, középtávon pedig radikális hatással jár, s nem csupán a legfejlettebb országokban. A McKinsey Global Institute e tárgyú elemzése Magyarországra ugyan nem terjed ki, de a német gazdaságra, illetve a fejlettségi szintet tekintve hozzánk közeli mexikói és indiai esetre vonatkozó előrejelzése szerint a folyamat gyors lesz, és ami lényeges üzenet: a legfejlettebbekétől elmaradó bérszint csak némileg késlelteti a keresletcsökkenést bizonyos munkafajták és munkakörök iránt (McKinsey, 2017). Ugyanakkor a magyar gazdaságról készített hasonló kutatás is igen komoly számot hozott ki arra, hogy mennyi állást érinthet az automatizálás (MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet, 2016). Akár a hazai, akár a mércéül szolgáló külföldi viszonyok analízisét vesszük: a most hirtelen fellépő munkaerőhiány – Magyarországon, a térségben és a számunkra releváns munkaerőpiacokon –, valamint a piaci feszességgel indokolható bérszintnövekedés a következő évekre egyáltalán nem vetíthető ki, tekintettel a már ma is gazdaságosan robotizálható és algoritmizálható munkafajták nagy hányadára.

Az új technológiák elterjedésének menete azonban sohasem automatikus, hiszen a konkrét viszonyok között a trendek igen eltérő módon és mértékben jutnak érvényre. Láthattuk, hogy az 1970-es évek világgazdasági változásai, az olajárrobbanás utáni műszaki és technikai imperatívuszok milyen késésekkel és torzulásokkal érvényesültek az akkori magyar gazdaságban. Ez legyen tanulság azoknak, akiknek az érvelése szerint a mostani bérdrágulás és a munkaerő mai szűkössége szükségszerűen kikényszeríti a további gépesítést, modernizációt.

Odáig a dolog rendben van, hogy az alacsonyan tartott bérszint nem nyújt valódi versenyképességi előnyt (és jó, hogy a kormánypolitika ezt egy ideje belátta), de a bértétel megnövekedéséből nem vezethető le minden további nélkül a beruházási hányad emelkedése, a jobb szervezethez, a meglévő munkahelyeken a hozzáadott érték megnövekedése. Attól, hogy új technológiák állnak rendelkezésre, a munkanélküliség pedig mára felszívódott, a termelékenység még a mienknél sokkal erőtel-

jesebb versenykörülmények között sem lép automatikusan magasabb szintre. Az elvárt munkavállalói készségekből ugyanis tartós hiány támadhat, és még dinamikus munkaerőpiacok mellett is lassú és keserves a technológiák által igényelt munkaerő fellelésének a folyamata (*Acemoglu–Restrepo*, 2018). A nálunk fejlettebb gazdaságokban feltárt folyamatok figyelemre méltó tanulsága, hogy az igényelt munkavállalói készségek és tudások hiányára a cégek túlzott automatizálással is reagálhatnak, noha a munkaerőnek tőkével való ilyen helyettesítése társadalmi értelemben, sőt üzletileg is költséges, és a munkatermelékenység növekedését is visszafogja (i. m., 14. o.).

Ezek az összefüggések a korábbi és a mai viszonyainkra nagyon is vonatkoztathatók: a betelepülő cégek gyakran tökeigényesebb technológiákat honosítottak meg, mint amilyenek a csekély magyar bérszint mellett indokoltak lettek volna, egyszerűen azért, mert a mennyiségileg bőséges munkaerő-kínálat mellett sem találtak kellő számban rátermelt, a szükséges készségeket birtokló munkavállalót. Ez figyelmeztessen minket arra, hogy mai adottságaink mellett a gépesítési, automatizálási, digitalizálási folyamat jövőbeli dinamikája önmagában nem vezethető le a munkaerő mennyiségének alakulásából: noha a térségben valóban nálunk látszik legszűkösebbnek a munkáskéz, a lényegi kérdés az, hogy ha lenne is munkavállaló, az rendelkezik-e a remélt készségekkel. A HR-es szakmának bőséges tudása van arról, hogy a munkaerőpiacra belépő, visszakerülő, sőt a tartósan ott lévő munkavállalók milyen nagy hányadánál van gond bizonyos kritikus készségekkel. A magasabb bérre és jobb munkafeltételekre vágyó, képzett fiatalok és a gyakorlottak külföldre távozásával még inkább súlyosbodik a helyzet.

Helye van tehát az óvatosságnak az olyan várakozást illetően, mely szerint a jelenlegi munkaerőhiány kikényszeríti a modernizációt, sőt az annak nyomán beálló termelékenység-növekedés fenntarthatóvá teszi a bérnövekedési folyamatot. A duális, sőt inkább töredezett magyar munkaerőpiaci szerkezetben a bérszint gyors emelkedése nagyon eltérő hatásokkal járhat. A magyar gazdasági szerkezet elemzéséből kiolvasható, hogy a tőkeerős és kis közvetlen bérhányaddal dolgozó, főként külföldi tulajdonban álló nagy és közepes cégek számára a további erőteljes bérnövekedés nem okozna különösebb gondot (*Pitti*, 2017). A magyarországi keresetnövekmény egyébként térségi összevetésben távolról sem példa nélküli. Ez az üzleti kör ugyanakkor valóban érzékeny a munkaerő rendelkezésre állására és az alkalmazottak tudás- és készségszintjére: ha a mai hazai kínálatban nem találja meg, amire szüksége van, első reflexként a külföldről bevonható humán tőkét igyekszik fellelni és itteni szervezetébe beépíteni. A sokféle szükséges készség okán főleg ebben a szektorban

okozhat gondot a gazdasági motívumú migrációt ellenző kormánypolitika, az idegekkel szemben ellenségesre hangolt közvélemény.

Ha a kvalifikált munkaerő nem lelhető fel kellő mennyiségben, és még mindig erős érvek szólnak az ittmaradás mellett, a tevékenységek egy része kiszervezéssel, egy másik része tőkével pótolható. A képzettségi és képességi hiányosságok csúcstechnikával („túlzott automatizálással”) való helyettesítésének nem lennének anyagi korlátai, hiszen e cégek eszköz- és árbevétel-arányos nyereségrátája meghaladja a magyar átlagot és növekvő trendet követ. Mindaddig tehát, amíg az adott cég a magyar gazdaságban akar maradni (és ez igen sok tényezőtől függő döntés), a bérszint akár jelentős további emelkedését is tolerálhatja. A nagy exporthányadú külföldi vállalatok nyereségességét amúgy is kedvezően érinti a magyar forint értékvesztése, okozza azt állami szándék vagy akaratlan külső hatás. Megjegyzendő: a forint eleve alulértékelt (a BigMac-index mínusz 44 százalékon áll), és ennek nemcsak az a következménye, hogy az exportra termelő nagyvállalatok a hazai átlagnál sokkal könnyebben elviselik a béremelkedést, hanem az is, hogy ösztönzi a külföldi munkavállalást. A potenciális munkavállalók ugyanis a külföldön elérhető bért jellemzően az aktuális árfolyamon vetik össze az ittenivel, nemigen fordítva figyelmet a megélhetési költségek eltérő szintjére („bérillúzió”).

A magyar tulajdonú kis cégek s különösen a kvázivállalkozások, törpecégek, kényszervállalkozók esetében a bérköltség aránya jóval nagyobb, így az elmúlt idők béremelkedése tényleges költségnyomást idézett elő. Árrésük viszont rendszerint jóval kisebb, mint a nagyobb cégeké, ezáltal nem sok terük marad további bérköltség-növekedés befogadására. Munkát helyettesítő modernizációs beruházásra pedig hasonló okokból kevésbé képesek. Ismerjük be: e széles gazdasági körben sok esetben a gazdálkodás piaci, politikai kockázatai és a vezetők, tulajdonosok hozzáállása miatt is gyér a beruházási szándék. Itt, valamint a munkaerőt szintén gyenge-közepes hatékonysággal foglalkoztató közszektorban mind nehezebb megtartani a kulcsfontosságú munkatársakat; a munkaerőpiaci cserélődés során a külföldre menők vagy a nagy magánvállalatokhoz átlépők egyre gyengébb képzettségű és készség szintű munkavállalókkal pótolhatók, vagy azokkal sem.

A magyar gazdaság kis- és középvállalkozói szektorában tehát az üzleti fejlődésnek, technológiai váltásnak a kilátásai már eleve nem rózsásak, a további érdemi béremelések (vagyis amelyeket nem lehet fizetési konstrukciók megváltoztatásával és ügyeskedésekkel ellensúlyozni) pedig sokaknál idézik fel az ellehetetlenülés veszélyét. Ekkor az értékesítési árszint növelése, a fogyasztóra való költségáthárítás maradna – legalább átmeneti – megoldásnak. A beszállító, bedolgozó helyzetű cégeknél

azonban a szerződéses árak emelésének csekély az esélye. A szolgáltató ágazatokban működő és a hazai keresletre termelő kkv-k esetében a bérköltség növekményének áthárítása, vagyis az áremelés elvileg lehetséges. Ezért érdemes röviden kitérni arra, hogy várható-e az infláció felgyorsulása, és ennek folyományaként mérséklődik-e a reálbér emelkedésének dinamikája.

A magyar gazdaság az összehasonlítható országok között eddig is hajlamos volt inflációra. Most a saját múltjához képest nem áll rosszul, de az EU-ban és a szűkebb térségében már a magas inflációjúak közé tartozik. A gazdaságpolitika az áremelkedés dolgában eléggé megengedő, ezt mutatja a mérceként tekinthető országok inflációs céljait felülmúló magyar toleranciahatár.

Ami az eddigi bérszintnövekedés monetáris következményeit illeti, az átgűrűzés ez idáig mérsékelt volt. A bérköltség növekedése azonban – érdemi adómérséklés nélkül, amire viszont nem mutat hajlamot a kormány – felfelé nyomja az árakat, különösen a szolgáltatások terén. Az európai konjunktúra várható lassulása és a technológiai változások dinamizálódása miatt viszont a nyugati gazdaságok munkaerőigényének, valamint az ottani bérszintnek az emelkedése mérséklődik, továbbá onnan nem várható importált infláció. Így viszont önmagában a hazai béremelkedések folytatódása sem indítaná be a bér-ár spirált. A további forintgyengülés, az esetleges cserearányromlás és a bérnövekedés együttes hatása viszont valóban visszahozhatja az inflációt, és véget vethet az árstabilitási várakozások állítólagos lehorgonyozottságának. Egy ilyen fordulat enyhíthet a túl meredeknek ítélt reálbér-emelkedésen – csak éppen egy másik gond súlyosbodása révén.

Hivatkozások

- Acemoglu, Daron – Restrepo, Pascual* [2018]: Artificial Intelligence, Automation and Work. NBER Working Paper 24196. Letölthető: <http://nber.org/papers/w24196>
- Dedák István* [2018]: A nagy magyar bérrobbanás: fele sem igaz? *Portfolio.hu*, szeptember 3. Letölthető: <https://www.portfolio.hu/gazdasag/munkaugy/a-nagy-magyar-berrobbanas-fele-sem-igaz.2.296068.html>
- McKinsey Global Institute [2017]: Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce in a Time of Automation. Letölthető: <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Future%20of%20Organizations/What%20the%20future%20of%20work%20will%20mean%20for%20jobs%20skills%20and%20wages/MGI-Jobs-Lost-Jobs-Gained-Report-December-6-2017.ashx>
- MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet [2016]: Az automatizáció munkaerő-piaci hatásai. 4. sz.
- Pitti Zoltán* [2017]: Gazdaságunk nemzetközi beágyazottsága és a hazai versenyszektor teljesítményeinek tulajdonosfüggő jellemzői. *Köz-Gazdaság*, Tudományos füzetek, XII. évf., 4. sz.

Csáki György

tanszékvezető egyetemi tanár, SZIE GTK

E-mail: gyorgy.csaki@gmail.com

A BÉRFELZÁRKÓZTATÁS FELTÉTELE: A TUDÁSALAPÚ GAZDASÁG

Az átalakuló gazdaságok között Magyarország 1988 és 1998 között mind a piacgazdaság intézményi és szabályozórendszerének kialakításában, mind a külföldi működőtőke vonzásában az élen járt. Természetesen az utóbbi részben az előbbi tényezők is alapult, de fontos motivációja volt a nemzetközi összehasonlításban igen kedvező munkabér/képzettség arány. A beáramló külföldi működőtőke jelentős részben úgynevezett barnamezős beruházásokat valósított meg, azaz a létező termelőkapacitásokat vagy/és ingatlanokat vette át, és a korábban ott alkalmazottakat (legalábbis azok egy részét) foglalkoztatta tovább. Ez történt Budapesten, Székesfehérvárott, Győrött és másutt is. Közismerten jelentős volt a külföldiek részeseése a privatizációban, ami a már létező kapacitások átvételét, a vevő (alapvetően transznacionális társaság) létező termelő/szolgáltató hálózatába való integrációt jelentette. Ez értelemszerűen magában foglalta a munkaerő integrálását is a globális hálózatba. Az 1990-es évek elején tehát a magyar munkaerő teljesítménye és bérezése nemzetközileg versenyképes volt.

Ezzel egyidejűleg a piacgazdasági átalakulás folyamatában 1,3 millió munkahely megszűnt, és a piaci szférában végzetesen meggyöngültek a szakszervezetek (pontosabban: a piaci szféra nagy részéből egyszerűen kiszorultak a szakszervezetek). A jelentős munkaerő-kínálat és a gyöngé dolgozói érdekképviselet nem kedvezett a béremeléseknek, s a későbbi restriktív hullámok is ebbe az irányba hatottak.

Aligha tévedünk, ha a kilencvenes évek magyarországi gazdaságpolitikájában – éppen úgy, mint a régió legtöbb országában – kimutathatónak érezzük a *washingtoni konszenzus* erős hatását: alacsonyan tartott bérekkel és gyöngített (legalábbis: nem erősödő) valutaárfolyamokkal vélték fenntarthatónak a nemzetközi versenyképességet.¹ Délkelet-Ázsia sikeres újonnan iparosodott országai ellenkező stratégiát követtek: a japán fejlesztő állami modellt és neomerkantilizmust követve erős ágazati preferenciákkal léptek túl a *közepes jövedelmi csapdán* – látványos növekedési dinamikával. A folyamatos reálfelértékelő árfolyam-politika következtében

¹ Magyarország 1990 és 1994 között kivételt jelentett a forint erősödő reálfelértékelő árfolyamával – amit azután a Bokros-csomag korrigált.

a nemzetközi versenyképességet csak erős szerkezeti rugalmassággal lehetett megőrizni.² Sajátos példáját szolgáltatta ennek a stratégiának a *Li Kuan Ju* vezette Szingapúr, ahol (1980-tól) öt egymást követő évben minden munkahelyen 10 százalékkal kellett növelni a béreket. A növekvő bérek miatt az addig nagyon jelentős textilipar elhagyta az országot, helyébe híradástechnikai tőke áramlott Szingapúrba.

2010 óta ugyanakkor jelentős béremelkedésre került sor: az OECD adatai szerint 2017-ben a magyar feldolgozóiparban a bérek 55,4 százalékkal voltak magasabbak, mint 2010-ben. Hasonló, 55 százalékos körüli bérnövekedés történt a három balti államban, 33 százalékos volt a feldolgozóipari bérnövekedés Szlovákiában, 20 százalékos körüli Szlovéniában és Ausztriában. Az EU-28 átlaga ugyanakkor 16,9, míg az eurózónáé 15,5 százalékos volt. A probléma az, hogy az Eurostat adatai szerint a munka termelékenységének reálnövekedése ugyanebben az időszakban Magyarországon csak 2,7 százalékos volt (szemben az EU-28 5,8 százalékos termelékenységnövekedésével), míg Lengyelországban, Lettországon és Litvániában 20 százalékos körüli volt a javulás, Csehországban és Horvátországban pedig közel 10 százalékos. A nominális bérek ugyanakkor jelentősen elmaradnak az EU átlagától: az Eurostat adatai szerint 2016-ban a tíz főnél többet foglalkoztató vállalatoknál a magyar dolgozók bruttó órabére 8,3 euró volt. A magyar bérszínvonal jelentősen elmarad az eurózóna és az EU átlagától (30, illetve 25 euró), a regionális versenytársak közül csupán Lettországon, Litvániában, Romániában és Bulgáriában alacsonyabbak a bérek. Lengyelországban csak kicsit jobb a helyzet, de a szlovák, cseh és horvát órabérek elérik, az érsz bérek pedig meghaladják a 10, a szlovén bérek pedig a 15 eurót.

A bérek persze önmagukban semmit sem jelentenek. A bruttó bérköltség 23,6 százalékát (azaz: a bérek 32 százalékát) kitevő bérterhek a közhiedelemmel ellentétben nem kirívóan magasak: alacsonyabbak az EU és az eurózóna átlagánál is. Vanak országok, ahol a közterhek sokkal kisebbek, de Magyarország számos regionális versenytársánál (s nem kizárólag a skandináv országokban és néhány fejlett jóléti államban) lényegében akkorák, mint nálunk, Szlovákiában, Litvániában, Csehországban pedig magasabbak.

A hosszú bevezető után következzenek a *Külgazdaság* körkérdéseire adandó rövidebb válaszok.

² Ehhez természetesen elengedhetetlen volt a magas megtakarítási rátákon alapuló bőséges felhalmozási forrás; a bőségben rendelkezésre álló, ugyanakkor jól képezhető és könnyen átképezhető munkaerő, valamint a megfelelő forrásallokációra képes pénzügyi közvetítő rendszer. A három alapfeltétel közül az első Magyarországon soha nem állt rendelkezésre, ezért volt szükség folyamatos külső forrásbevonásra – az ország kiemelkedő működőtőke-vonzó képessége ezért is játszott kulcsszerepet a gazdasági növekedésben.

Közgazdasági értelemben a *bérfelzárkóztatás* azt jelentheti, hogy Magyarországon létrejön egy olyan *fejlett, tudásalapú gazdaság*, amelynek globális versenyképessége lehetővé teszi a többi fejlett, tudásalapú gazdaság bérszínvonalának folyamatos közelítését. Ez csak a megfelelő szerkezeti átalakulások révén alakulhat ki, amelyek előfeltétele az oktatás és a képzés, valamint a kutatás-fejlesztés *felzárkóztatása* a globálisan élenjáró országok színvonalához. Lényegében a *közepes jövedelmi csapda* elkerülése a cél és a feladat. Bebizonyosodott, hogy a megfelelő – vagy megfelelőnek tartott – intézményi rendszer és az európai uniós tagság erre nem jelent automatikusan garanciát. *Megfelelő társadalom- és gazdaságpolitika* nélkül ez még egy EU-tagországban is lehetetlen. Vagyis olyan *tartós és fenntartható gazdasági növekedésre van szükség*, amely folyamatosan képes megvalósítani a *világgazdasági változások által igényelt szerkezeti átalakulásokat* is. Azaz: nem elegendő a növekedés. Bár az EU-15 (vagy immár, a brexit következtében, EU-14) növekedési trendjénél tartósan két százalékponttal magasabb növekedési ütem szükséges, de ez nem elégséges követelmény; valóságos *gazdasági fejlődésre van szükség*. Ezzel voltaképpen megválasztuk azt is, *hol van a béremelések határa?* A béremelések korlátja a *termelékenység emelkedése*, amivel el is jutottunk a *termékegységre jutó munkaerőköltség (ULC)* kategóriájához.³ A béremelések korlátja a rendelkezésre álló munkaerő által létrehozni képes új érték, hozzáadott érték: az ULC növekedése ugyanis rontja a nemzetközi versenyképességet, így korlátozza a dinamikus növekedés fenntarthatóságát.

A régió országaiban az elmúlt néhány évben közel azonos mértékben, igen dinamikusan növekedtek a bérek. E furcsa, mondhatni, *fordított béerverseny* nyilvánvalóan mindenütt a korábbi elmaradások okozta feszültségek és a felgyorsult növekedés együttesének következménye. Ugyanakkor komoly versenyképességi hátrányokat okozhat. Ennek az a kockázata, hogy valószínűleg nem mindenütt lesz fenntartható, s ahol ez a béremelkedés nem szerkezeti modernizáción, növekvő termelékenységen (növekvő teljes tényezőhatékonyságon) alapul, ott romlik a nemzetközi versenyképesség, közép- és hosszú távon végül is csökken a növekedés dinamikája. Az mindenesetre bizonyosnak látszik, hogy a versenyképességet, a kívánatos tőkevonást immár nem lehet kizárólag az olcsó munkaerőre alapozni, a béremelkedés szükségszerű. A világgazdaság ugyanakkor nagyon jelentős, de részleteiben ne-

³ A Unit Labour Cost megszokott magyar fordítása ma már némileg megtévesztő, hiszen nyilvánvalóan ki kell terjesztenünk a szolgáltatásokra is. Ez azonban nem jelent problémát, hiszen a szolgáltatások is teremtenek új értéket, hozzáadott értéket – így a kategória nemzetgazdasági szinten nyilvánvalóan az összes (bruttó) munkaerőköltséget viszonyítja a nemzetgazdaság által létrehozott új értékhez (a GDP-hez).

hezen előre jelezhető változásokon megy át: az ipar 4.0, a mesterséges intelligencia, a robotizáció gyors terjedése jelentős szerkezeti átalakulásokat fog okozni, és alighanem alapvető változásokat eredményez a tőkeáramlás földrajzi szerkezetében is. Az ezekhez való sikeres alkalmazkodás nélkül régióinkban is nehezen lesz fenntartható a dinamikus bérnövekedés.

A *nyugdíjak* és a *nyugdíjrendszer* egészének alakulása alapvetően politikai kérdés, a kormányzat hosszú távú társadalom- és gazdaságstratégiájának (ha egyáltalán van ilyen) a függvénye. A bérek dinamikus növekedése nyilvánvalóan elégedetlenséget szül a nyugdíjasok körében, amennyiben járandóságuk nem követi azt, ami *egyszeri nyugdíjemelésekkel* könnyen orvosolható (miután a svájci indexáláshoz való visszatérés valószínűtlen). Kérdés persze, hogy milyen mértékben maradhatnak el a régebbi nyugdíjak az újonnan nyugdíjba menők nyugdíjaitól? Ez ismét csak politikai egyensúlyozás kérdése.

A vállalkozók szervezetei és a kormány között 2016 novemberében létrejött *hat-éves megállapodás* 2017-re és 2018-ra vonatkozó előírásai megvalósultak. A nyitott kérdés 2019-től a szociális hozzájárulási adó csökkentése, amelynek mértéke – a megállapodás szerint – évente 2 százalék lehet, ha 6 százalékos reálkereset-növekedés valósul meg. Ad absurdum, hosszú távon a jelenleg 19,5 százalékos szociális hozzájárulási adó akár nullára is csökkenhet – ami persze kevésbé valószínű, de a kérdés így is releváns: akkor miből finanszírozza a költségvetés mindazt, amit ma ebből finanszíroz?

Összegzésképpen: a bérfelzárkóztatás természetes igény, és a mai munkaerőhiányos helyzetben szükségszerűnek is tekinthető. Ugyanakkor új munkahelyek tömegére lenne szükség, ha haza akarjuk vonzani a ma külföldön dolgozó százezreket. *Bérfelzárkóztatás és több százezer új munkahely egyidejűleg?*

Csillag István

Óbudai Egyetem

E-mail: csillag.istvan@kgk.uni-obuda.hu

Mihályi Péter

tanszékvezető, Budapesti Corvinus Egyetem, Makroökonómiai Tanszék

E-mail: peter@mihalyi.com

A TÚLTOLT BICIKLI MINŐSÍTETT ESETE

Vegyük sorra a feltett kérdéseket.

1. A „bérfelzárkóztatás” nem munkapiaci leíró fogalom, hanem a munkavállalói érdekképviselések és a politikai nyilvánosság (pártok, civil mozgalmak, média) szótárából származó olyan *politikai jelszó*, amely legalább négy értelemben is megtevést. (i) Azt a látszatot kelti, hogy az államilag elrendelt béremelés a normális piacgazdaságok létező, bevett gazdaságpolitikai eszköze; (ii) hogy nem csupán a bérből és fizetésből élők, de minden piaci szereplő és a mindenkori kormány közös érdeke a bérfelzárkózás. (iii) A forintban látványos, 82 százalékos nemzetgazdasági átlagkereset-növekedés – tekintsük például a 2006 és 2018 közötti időszakot – rögtön másképpen mutat, ha euróban vagy dollárban számolunk. Az utóbbi a rosszabb: dollárban számolva mindössze 27 százalékos volt a növekedés (2 százalék/év). (iv) Nem világos, hogy a bruttó vagy a nettó bérek felzárkózásáról van-e szó, és így a közvélemény számára nem érzékelhető, hogy valójában a nettó bérek azért alacsonyak, mert az állam – az ország fejlettségi szintjéhez képest – túlzottan sokat von el adó (lánykori nevén: társadalombiztosítás járulék) formájában. Ez az a mechanizmus, amit évtizedekkel ezelőtt *Kornai János* koraszülött jóléti államnak keresztelt el.

A számok önmagukban nem hazudnak: az európai uniós szintekhez képest van valamelyes bérfelzárkózás, ám elsősorban annak következtében, hogy *a kormány prociklikus módon túltolta a biciklit*. Miközben a munkatermelékenység emelkedése – elsősorban az elmaradt pótlások és a külföldi működőtőke-beruházások stagnálása miatt – 2012 és 2017 között nem érte el átlagosan az évi 1 százalékot (kumuláltan pedig 2,8 százalékot), a munkaköltségek ugyanebben az időszakban több mint 33 százalékkal nőttek. Így az egységnyi kibocsátásra jutó munkaköltség- (ULC-) emelkedés is kimagaslóan magas volt, 2012 vége óta átlagosan évente 4-4,5 százalék körüli. Ennek következtében az egy foglalkoztatottra jutó kibocsátás (GDP) lényegé-

ben stagnált, és csak a legutóbbi másfél évben látható némi emelkedés, ami megfelel annak a ténynek is, hogy a munkatermelékenység emelkedése éppen 2017-ben volt 3,1 százalék (OECD). Ezt a 2008 óta tartó, most már trendszerűnek mondható stagnálást jól mutatja az *1. ábra*.

1. ábra



Nyilvánvaló, hogy a termelékenység és a munkaköltségek közti olló elnyílása nem sokáig tartható fenn. Az elnyílás elsősorban a kormányoknak a magas növekedési ütem fenntartásáért tett, sorozatos beavatkozásai következménye. E folyóirat olvasói számára nem szükséges, hogy pontokba szedve, oldalakon keresztül soroljuk, mi mindent tett 2010 óta a magyar kormány a gazdaság élénkítése érdekében. Ennek nyomán sikerült is megemelni a növekedés ütemét, minimumra csökkenteni a hivatalosan regisztrált munkanélküliséget. Csakhogy ezeket a konjunktúraélénkítő fiskális és monetáris programokat épp akkor vetette be – eltérve, sőt ösztönözve a forint fokozatos leértékelődését az euróval és még inkább a dollárral szemben –, amikor a magyar gazdaság magától is kilábalóban volt a válságból.

A *prociklikus kormányzati viselkedés* nyomán pontosan az történt, aminek a tankönyvek szerint történnie kellett: előbb gyorsuló ütemben nőtt a munkaerőhiány (nagyjából 2010-től), majd pedig megkezdődött az árszínvonal lassú, de tartósnak

ígérkező emelkedése (2017–2018 fordulójától). A bér-ár spirál – mint nagy esők után az élősködő gyomnövények ezernyi ága-boga – éppen a mostani, tavaszi-nyári hónapokban indult el felfelé, és szívja el a gazdaság legegészségesebb (értsd: legtermelékenyebb) részeiből az erőforrásokat. Ma már gyakorlatilag a gazdaság valamennyi ágazata munkaerőhiánnyal küzd, s ha nincs remény a munkaerőforrás bővülésére, akkor üzleti beruházásokat sem érdemes kezdeményezni. Mindenütt egyformán rossz a helyzet. Hiány van taxisból és szemetesből Budapesten, nincs elég szakács és pincér a Balatonon, és nincs, aki almát szedjen a szabolcsi falvakban.

2. A kormány lépései által meghatározott változások együttes hatását tovább fokozta egy új jelenség, amire 10-15 évvel ezelőtt a magyar gazdaság irányítói nem gondoltak (tegyük hozzá, az elemzők se nagyon): éppen a 2008-as válság után nyíltak meg minden korlátozás nélkül az Európai Unió munkapiacai. Ennek a regulációs gátnak az átszakadásával a Magyarországról nyelvi és földrajzi okokból könnyen be-cserkészhető munkaerőpiacok még vonzóbbá váltak. A magyar gazdaság 2008 végén – lényegében önhibáján kívül – recesszióba zuhant, s ennek nyomán megindult a jó minőségű (a hazai átlagnál jobb minőségű) magyar munkaerő külföldre vándorlása. Elvileg az EU-s forrásokat is bevonó, évről évre növekvő, brutális költségvetési stimulus alkalmas lehetett volna arra, hogy a munkaerő kiáramlását fékezze, esetleg a kiáramlott munkaerőt visszaszívja, de az általános nemzetközi tapasztalatok szerint ez a folyamat sehol nem szimmetrikus. Aki a magasabb bér miatt kimegy, nem könnyen jön vissza még akkor sem, ha időközben a hazai bérek is jelentősen megnőnek. A „túltolt bicikli”-hatás nyomán 2015 körül Budapesten elszabadultak az ingatlanárak és a lakásbérleti díjak is, emiatt sok pályakezdő fiatal számára a nominális bérek gyors emelkedése szubjektíve nem tűnik elegendő visszatartó erőnek. Ez is egyik oka a kivándorlásnak.

A gyorsan emelkedő bérek és az intenzív munkaerőhiány a munkatermelékenységen kívül a munka minőségére is negatívan hat – ez akkor is igaz, ha ezt közvetlenül, nemzetgazdasági makroadatokkal nehéz bizonyítani. Itt segítenek a történelmi analógiák. Magyarországon 1989 előtt valamennyi szektorban jelentős volt a munkaerőhiány, ami minden ágazatban, ahol a munkásokat nehéz közvetlenül és folyamatosan ellenőrizni, egyértelműen a selejtes termékek volumenének növekedésével, a szolgáltatások minőségének romlásával járt együtt. Ugyanez történik mostanában is. A kapkodva, tapasztalatlan és megbízhatatlan munkavállalókkal épített stadionok, utak, közműcsatornák esetében nemcsak a végleges költségek haladják meg

sokszorososan a tervezettet, de már az átadást követő hónapokon belül kiütköznek a minőségi hibák. A közismert példára utalva, nevezzük ezt *Várkertbazar-hatásnak*.⁴

A régióban, közelebről a visegrádi országokban is hasonlóan alakulnak a gazdasági folyamatok, vagyis az egységre jutó munkaköltség emelkedik. De ez önmagában semmit sem „igazol”, legfeljebb magyaráz. A többi ország is szenved a kivándorlástól, s ezért a szűkülő munkakínálat miatt tudomásul kell venniük a bérek emelkedését. Ám ezzel együtt is igaz, hogy a többi országban a *munkaerőpiaci statisztikákban* megjelenő béremelkedés nem szakadt el olyan drámai mértékben a termelékenység alakulásától, mint nálunk. Igaz, Magyarországon az olló szétnyílásának a valódi oka a termelékenység stagnálása.

Ha a tényleges jövedelemnövekedést, a felhasználható munkajövedelem és vásárlóképeség nemzeti számlákban kimutatott alakulását⁵ is figyelembe vesszük, akkor már korántsem tűnik oly robusztusnak a magyarországi béremelkedés. Az azonban fordulat, hogy az előttünk álló időszakban a béremelkedést már nem a kormánynek a választásokhoz igazított kiköltekezése diktálja, hanem a munkaerőhiány. Erre a multinacionális vállalatok hazai leányai reagálhatnak könnyebben, mert: 1. az ő termelékenységük három-négyszerese a magyar átlagnak, és folyamatosan emelkedik; 2. a bérhányad a legutóbbi öt évben náluk inkább csökkent, mintsem emelkedett; 3. a kormány és a jegybank – be nem vallott – árfolyam-politikájával kiváltott forintgyengülése számukra a megfelelő forrást is biztosítja.

Ez a multiknál várható további béremelkedés azonban az amúgy is szegmentált magyarországi munkapiacra viszonylag kicsiny hatással lehet, hiszen alig egy-két százezer főt érinthet. Az ő bérük emelkedése vagy a foglalkoztatott létszámban mérhető bővülése alig változtathat az általános tendencián. Ennek a következménye az lehet, hogy elindul – egy gyenge – átáramlás az alacsony termelékenységű, saját adótitkokra alapozó kis- és középvállalati szektorból a multik felé.

3. Az Orbán-kormány kizárólag azokat a fórumokat intézményesíti, amelyek a kiválasztott résztvevők és a megjelölt témák okán alkalmasak a kormány javaslatainak elfogadtatására. Ennek megfelelően a két évtizeden át működő Országos Érdekegyeztető Tanács 2011-es megszűntetésével az érdekek és álláspontok közvetlen ütköztetésére alkalmas fórumrendszer intézményesült formája is megszűnt. A konzultációs joggal felruházott Gazdasági és Társadalmi Tanács legfeljebb protokolláris

⁴ Lásd: <https://atlatso.hu/2016/08/29/tobbszori-atadas-megduplazodo-koltsegek-igy-ujult-meg-a-varkert-bazar-az-unio-penzebol/>

⁵ Lásd: *Dedák I.*: <https://www.portfolio.hu/gazdasag/munkaugy/a-nagy-magyar-berrobbanas-fele-sem-igaz.296068.html>

jelleggel, a valóságos érdekcsoportokat „felhívítva”, a kormánypropaganda alkalmi (nem rendszeres) csatornájaként működik. Ráadásul a bérmegeállapodás megkötésének a Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége, a VOSZ akkori elnöke (az azóta elhunyt), *Demján Sándor* volt a fő kezdeményezője, és a kormány ezzel a neki tett gesztussal kívánta a versenyszféra egyéb törekvéseinek vitorlájából kifogni a szelet.

4. A magyar nyugdíjrendszer már az alaptörvény hatálybalépése előtt is, de annak hatálybalépése után deklaráltan felmondta a biztosítási elvet, aminek az a következménye, hogy megszűnt a törvény alapján számon kérhető kapcsolat a befizetett járulékok és a járadékok között. Ennek hatását tovább torzította a nyugdíjplafon és a járuléklafon eltörlése. Az is fontos, ami a Nők 40-kampány nyomán történt. Miután a kétharmad birtokában az Orbán-kormány rászokott arra a logikára, hogy minden jogszabályt mindig meg tud változtatni, úgy csökkentette a 2010-ben még jelentős politikai feszültséget okozó munkanélküliséget, hogy sok tízezer asszonyt beengedett a munkaerőpiacról a nyugdíjasok táborába. Persze – éppen úgy, mint a kivándorlás esetében – ezt a folyamatot sem lehetett ripsz-ropsz visszafordítani, amikor 2014 táján már világos volt, hogy mennyire súlyos a munkaerőhiány, és fontos lenne a 40 év munkatapasztalattal rendelkező törzsgárdát a munkahelyén megtartani.

A bekövetkezett béremelkedés jelentős mértékben változtatja meg a régi és az új nyugdíjasok között a bérjellegű jövedelem és a járadékjellegű nyugdíjjövedelmek közti helyettesítési arányt. A béremelkedés végképp megtöri az állami nyugdíjrendszerben a korosztályok közötti szolidaritást, tervezhetetlenné teszi az időskori jövedelem pótlást. Az átláthatóság és az előreláthatóság hiányát a nyugdíjrendszerben nem a béremelkedés páratlanul gyors üteme okozza, de tény, hogy ennek a hiánynak a kiáltó voltát jobban láthatóvá teszi. Ez pedig tovább gyengíti a munkavállalók érdekelttségét abban, hogy olyan munkát keressenek, ahol a rendezett járulékfizetés feltételei garantáltak.

Dedák István

főiskolai tanár, Eszterházy Károly Egyetem, Üzleti Tudományok Intézete

E-mail: dedak.istvan@uni-eszterhazy.hu

HOL ITT A BÉRROBBANÁS?

Válaszok a körkérdés egyes elemeire:

1. A bérfelzárkózás csak az ország gazdasági felzárkózásával együttesen értelmezhető, s ez utóbbi az egy főre jutó hazai GDP-nek a fokozatos közeledését jelenti az EU átlagos – vagy jobb esetben a fejlettebb országok – szintjéhez. A bérfelzárkózás és a gazdasági felzárkózás szoros kapcsolatának háttérében az az általánosan elfogadott makrogazdasági összefüggés áll, hogy a reálbérek növekedését hosszabb távon kizárólag a termelékenység emelkedése határozza meg, amit például az egy foglalkoztatottra vagy az egy munkóra jutó GDP növekedése fejezhet ki. A bérfelzárkózás szempontjából ezért a GDP alakulását, a gazdasági növekedés ütemét – vagyis a gazdasági felzárkózást – mindig kiemelt figyelem övezi, hiszen az egyúttal – változatlan foglalkoztatási ráta és zéró népességnövekedés mellett – a termelékenység és az egy munkavállalóra jutó jövedelmek változását is tükrözi. A bérfelzárkózás és a gazdasági felzárkózás ezért nem szakítható el egymástól, ez a két megközelítés egymást feltételezi, az egyik nem létezhet a másik nélkül.

Igaz, rövid távon a bérek alakulását számos tényező eltérítheti a termelékenység változásától. Ezt akár a gazdaság ciklikus ingadozása – amely a dolgozók alkupozícióját befolyásolja –, akár bizonyos kormányzati lépések is kiválthatják. Ám hosszabb távon a béreknek mindenképpen igazodniuk kell a termelékenység változásához. Mert ha például a bérek gyorsabban nőnek a termelékenységnél, akkor ez egyúttal azt is jelenti, hogy a munkavállalók részesedése a nemzeti jövedelemből nő, más gazdasági szereplők (tőketulajdonosok) részesedése pedig csökken. Az ilyen arányváltozásnak nyilván korlátai vannak, nem lehetnek akármekkoraik.

Az utóbbi három-négy évtizedben azonban mind a fejlett, mind a közepesen fejlett országokban nem a bérek termelékenységet meghaladó növekedése, hanem annak éppen az ellenkezője, vagyis a bérhányad csökkenése figyelhető meg, s ezt a jelenséget mások mellett *Thomas Piketty* 2013-ban megjelent sikerkönyve (*A tőke a 21. században*) állította a közgazdasági kutatások fókuszába. A fejlett és közepesen fejlett országok többségében a bérhányad 1980-as évek óta bekövetkezett 10 százalékos csökkenése nem jelentéktelen, ám hatása hosszabb távon – különösen egy gazdaságilag felzárkózó országban – eltörpül ahhoz a hatáshoz képest, amit a terme-

lékenység változása gyakorol a bérek alakulására. Példának okáért a bérhányadban harminc év alatt bekövetkező 10 százalékos csökkenés mindössze évi 0,3 százalékkal téríti el e bérek változását a termelékenység változásától.

Rövidre fogva: A bérfelzárkózás szempontjából a termelékenység alakulásának, az egy foglalkoztatottra jutó GDP növekedésének (a gazdasági felzárkózásnak) perdöntő jelentősége van. Ehhez képest minden más tényező csak sokadrangú hatást képes gyakorolni a reálbérek változására.

2. A 2016-os bérmegállapodás hét fő pontjából az elmúlt években öt megvalósult, ezért a megállapodás ebben az értelemben sikeresnek és előremutatónak tekinthető. A megvalósult pontok a minimálbér és a garantált bérminimum kétlépcsős emelését, illetve a bérek után fizetett szociális hozzájárulási adó (szochó) fokozatos csökkentését ölelik fel. A jövőt illetően így már csak a hatodik pont megvalósulását övezik kérdőjelek – amely szerint 2019-től négy alkalommal, minden évben 2 százalékponttal tovább csökkenhet a szochó, ha 6 százalékos reálbér-emelkedés következik be. (A hetedik pont semmi konkrétumot nem takar, mindössze abban állapodtak meg a felek, hogy a jövőben folyamatosan egyeztetnek.) Mielőtt azonban a hatodik ponttal összefüggő további járuléksökkentés kilátásait elemeznénk, célszerű megvizsgálni a már megvalósult intézkedések néhány közgazdasági következményét is.

Először is, az elmúlt két évben a bérek utáni munkáltatói terhek 27 százalékról 19,5 százalékra estek. A szochónak ez a csökkenése önmagában 6 százalékos bérnövekedést tett lehetővé anélkül, hogy a vállalkozások számára költségoldali nyomást okozna, azaz a profitrés összehúzóásával fenyegetne. Persze a reálbérek ilyen forrásból táplálkozó növekedésének mindig ára van, a piacgazdaságban nincs ingyen ebéd. A szochó csökkentésével egyidejűleg mérséklődnek a közösségi feladatok ellátására (egészségügy, oktatás, nyugdíjak) rendelkezésre álló források. Így az állami juttatásokból vagy kevesebbet, vagy rosszabb minőséget kapunk, illetve számos szolgáltatás igénybevétele (egészségügy) a korábbi állami finanszírozás helyett a piaci szférába terelődik át.

Továbbá, a hatéves bérmegállapodás következtében a minimálbér és a garantált bérminimum 2016 óta 31 százalékkal, illetve 48 százalékkal növekedett. Látni kell ugyanakkor, hogy miközben ez az emelés egyfelől kívánatos volt, ám megvannak a maga korlátai is: a minimálbérek átlagbérhez viszonyított nagysága ugyanis nem lehet akármekkora, hiszen bérfeszültséget idéz elő, leértékeli a munkavállalói kvalifikáltságot és a felhalmozott humán tőke értékét, aminek a XXI. század tudásalapú gazdaságaiban különösen kedvezőtlen következményei vannak. Mivel a minimálbérek átlagbérekhez viszonyított aránya immár megfelel a régiós átlagnak, ezért a

jövőben ezen a téren aligha számíthatunk az elmúlt két évihez hasonló mértékű változásra.

S végezetül, a bérmegállapodás még előttünk álló hatodik pontját illetően az a véleményem, hogy megvalósulásának nincsenek meg a feltételei, ezért a további járuléksökkentés közgazdasági szempontból nem is kívánatos. A feltételül szabott évi 6 százalékos reálbér-növekedéshez ugyanis a termelékenységnek is közel évi 6 százalékkal kellene nőnie, miközben az elmúlt hét évben a termelékenység növekedése nálunk kirívóan alacsony volt, s – horribile dictu – nem érte el az évi 1 százalékot.

3. Ha tisztázni akarjuk, hogy Magyarország esetében hol van a béremelések határa, először is azt kell megállapítani, hogy pontosan mekkora béremelések történtek a közelmúltban. Ez első ránézésre furcsának tűnhet – hiszen a bérnövekedés ismeretéhez elegendőnek látszik a KSH megfelelő statisztikáit felütni, vagy a gazdasági híradások „headline” adatait átfutni, amelyek a munkaerőpiaci statisztikákon alapulnak –, ám a helyzet véleményem szerint korántsem ilyen egyszerű.

A reálbérek alakulását első lépésben indokoltnak látszik a KSH nemzeti számláiban, illetve a munkaerőpiaci statisztikáiban meglévő adatainak segítségével egyaránt szemügyre venni. Jó okunk van arra, hogy határozott különbséget tegyünk a 2010 előtti, illetve a 2010 utáni időszak között, ezért először fókuszáljunk az ezredfordulót követő évtizedre.

A 2000–2010 közötti időszakot tekintve azt láthatjuk, hogy a munkaerőpiaci statisztikák adatai és a nemzeti számlákból származó bér adatok meglehetősen szorosan együtt mozognak. Ez az együttmozgás persze nem tökéletes, amit módszertani eltérések magyaráznak. A döntő különbség az, hogy míg a munkaerőpiaci statisztikák a (legalább öt főt foglalkoztató vállalkozásoknál, költségvetési intézményeknél) teljes munkaidőben alkalmazásban állók béralakulását veszik alapul, addig a nemzeti számlás adatokon alapuló számítások a GDP jövedelmi oldalán megjelenő bértömegeből és a keresők számából (wage and salary earners) vezetik le az egy munkavállalóra jutó bér alakulását, emellett persze más módszertani eltérések is léteznek.

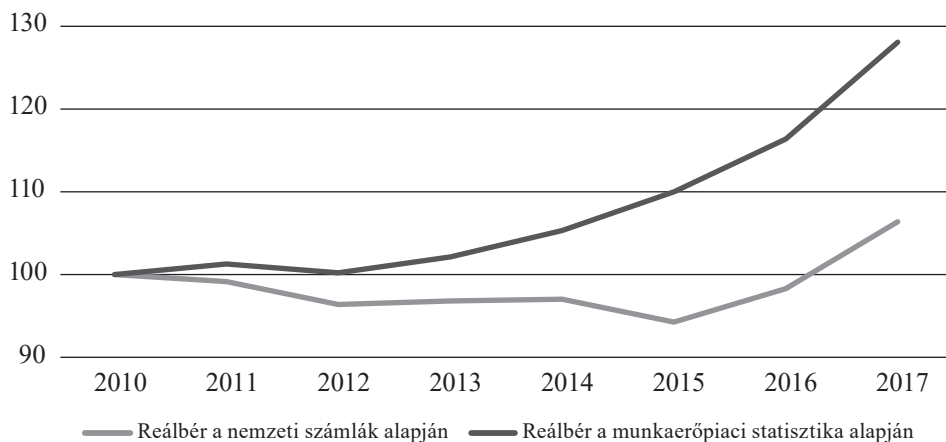
Az elmúlt évtized bérfolyamatait tekintve számunkra most nagyon fontos, hogy a bérek alakulását eltérő módszertannal származtató adatok még rövid távon sem térnek el jelentősen egymástól, hosszabb távon pedig az illeszkedés rendkívül szoros. Példának okáért a 2000–2010 közötti tízéves időszak egészét tekintve a munkaerőpiaci statisztikák mindössze 2,9 százalékkal jeleznek nagyobb bérnövekedést a nemzeti számlákon alapuló adatokhoz képest.

A béralakulás adatainak tekintetében azonban 2010 után az események markáns fordulatot vesznek. Ezt szemlélteti az *1. ábra*.

1. ábra

A reálbérek alakulása 2010–2017 között

(CPI, 2010 = 100)

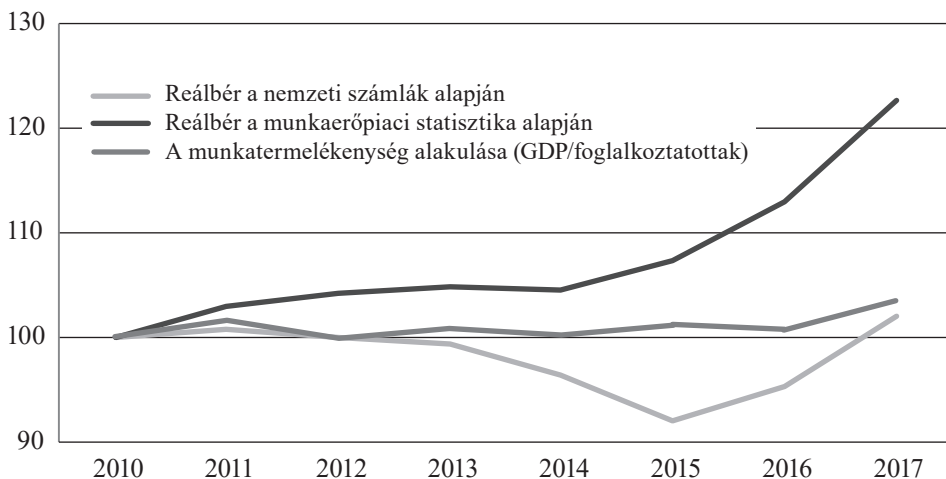


Forrás: KSH, Ameco.

2. ábra

A reálbérek és a munkatermelékenység alakulása 2010–2017 között

(GDP-deflátor, 2010 = 100)



Forrás: KSH, Ameco.

Az országos bérhelyzet alakulását bemutató statisztikák közötti korábbi szoros összhang az elmúlt években tulajdonképpen összeomlott. Az olló elképesztően tágra nyílt, s immár ott járunk, hogy az elmúlt hét év vonatkozásában a munkaerőpiaci statisztikák több mint 20 százalékkal nagyobb bérnövekedést mutatnak, mint a nemzeti számlákon alapuló adatok. *Kicsit markánsabban fogalmazva: az eltérés 2017-re olyan mértékűre duzzadt, hogy a munkaerőpiaci és a nemzeti számlás bér adatok ma már köszönőviszonyban sincsenek egymással.*

Ami pedig konkrétan az elmúlt három év „nagy bérrobbanását” illeti, nos természetesen a nemzeti számlák is számottevő bérnövekedést jeleznek, ám lényegesen kisebbet annál – kicsit kevesebb mint a felét –, mint amit a munkaerőpiaci statisztikák mutatnak. *A nemzeti számlákban meglévő bér adatok így lényegében véve azt üzenik, hogy az ország egészét tekintve a gazdasági híradásokban megjelenő bérdinamikának a fele sem igaz.*

Minderre tekintettel érdemes egy pillantást vetni a (GDP-deflátorral számított) reálbérek és a termelékenység (egy foglalkoztatottra jutó GDP) alakulására. (Lásd a 2. ábrát.)

A nemzeti számlákon alapuló bér adatokat tekintve azt láthatjuk, hogy miközben az egyes években a reálbérek és a termelékenység alakulása olykor számottevően is eltért egymástól, ám az elmúlt hét év egészét tekintve a reálbérek átlagos növekedése mégis rendkívül szorosan illeszkedett a termelékenység változásához. Pontosan úgy, ahogyan azt egyébként a közgazdasági elmélet alapján várhatnánk. A reálbérek 2017-ben gyakorlatilag annyival voltak nagyobbak 2010-hez képest, mint amennyivel a termelékenység ezen időszak alatt növekedett. Igaz, ez a (GDP-deflátorral számított) reálbérnövekedés nem volt túl magas, ám azt a közgazdasági racionalitást tükrözi vissza, hogy alacsony hatékonyságot felmutató gazdaság alacsony reálbérnövekedésre számíthat.

A munkaerőpiaci statisztikák ezzel szemben jelentős reálbér-növekedést jeleznek, így a munkaerőpiaci bér adatok most már nemcsak a nemzeti számlás bér adatoktól szakadnak el jelentősen, hanem a gazdaság fundamentumaitól (a termelékenység változásától), s ezen keresztül magától a közgazdasági elmélettől is.

Végezetül említést érdemel, hogy a nemzetközi – egyébként nyilván magasan jegyzett és a tudományos munkák alapjául szolgáló – statisztikai adatbázisokban (például Ameco, OECD database) „a nagy magyar bérrobbanásnak” nyomát sem láthatjuk. Ennek az a magyarázata, hogy ezek az adatbázisok a bérdinamika alakulásának tekintetében a nemzeti számlákra s nem a munkaerőpiaci statisztikákra támaszkodnak. *Ebből eredően a nemzetközi statisztikák az elmúlt hét év magyaror-*

szági bérfolyamatait összességében éppen olyan szerénynek mutatják, mint amilyen szerények az azok alapjául szolgáló makrogazdasági fundamentumok.

Minderre tekintettel az a határozott véleményem, hogy az elmúlt évek viszonylag gyors reálbér-növekedése véget ért. A nemzeti számlákon megjelenő reálbérek a mögöttünk lévő két-három évben felzárkóztak a termelékenység szintjéhez (lásd a 2. ábrát), ezért a közeljövőben lényegesen kisebb, a termelékenység változásához igazodó bérnövekedésre lehet csak számítanunk.

4. Való igaz, a bérek a kelet-közép-európai régió egészében gyorsan növekednek, lényegesen gyorsabban, mint a fejlett EU-s tagállamokban. Ez a gyors bérnövekedés a régió gazdasági felzárkózásával, a termelékenység számottevő növekedésével együtt járó természetes folyamat. A környező országok gyors gazdasági fejlődését önmagában még nem tartom aggasztónak, hiszen a közgazdaságtan elmélete semmi olyat nem állít, hogy az egyes országok csak mások rovására gyarapodhatnak, akár a bérek, akár a GDP tekintetében. Az viszont komoly negatív kockázatokat jelenthet, ha a régió belüli fejlődés rendkívül egyenlőtlen, vagyis a régió országai között a reálbér-növekedés számottevő különbséget mutat, és ez huzamosabb ideig fennáll. Ebben az esetben ugyanis a szakképzett munkaerő kiáramlása nemcsak a fejlett uniós országok és a kelet-közép-európai országok között jöhet létre, hanem akár a kelet-közép-európai régiós övezetben is. Ez pedig a lemaradó országokat még nehezebb helyzetbe hozza, hiszen a szakképzett munkaerő kivándorlása mind a bérfelzárkózásra, mind gazdasági növekedésre rendkívül kedvezőtlen hatást gyakorol.

Gyórfy Dóra

**egyetemi tanár, Pázmány Péter Katolikus Egyetem, Budapesti Corvinus
Egyetem**

E-mail: gyorffy.dora@btk.ppke.hu

A BÉRKONVERGENCIA DÉLIBÁBJA

Amióta a kormány 2016-ban meghirdette, hogy a következő hat évben 40 százalékos reálbér-növekedést akar elérni, jelentős vita bontakozott ki a folyamat fenntarthatóságáról. Az elmúlt két évben egyaránt 10 százalék feletti béremelkedés történt, ami a kormányzathoz közeli elemzések szerint kívánatos, fenntartható és újfajta gaz-

daságpolitikát képvisel (MNB, 2018, *György–Oláh*, 2017). A bérek emelésére független elemzők (*Galgóczy*, 2017, *Myant*, 2018) szerint is szükség van, hogy Magyarország elkerülje a közepes jövedelem csapdáját, és ne rendezkedjen be az alacsony hozzáadott értékű szektorokra, azaz ne essen az alacsony jövedelem csapdájába. Ellenérvek szerint (*Palócz*, 2016) a bérek növelésének elsősorban a multinacionális vállalatoknál van tere, a kis- és középvállalati szektorban a lehetőségek az alacsony termelékenység miatt korlátozottak. *Virovác* [2018] arra mutat rá, hogy az elmúlt évek bérnövekedése a munkaerőhiány kialakulásával jól magyarázható, de 2018-ra elérte ennek a folyamatnak a korlátait, és innentől a bérnövekedés már veszélyes lenne. *Dedák* [2018a, b] szerint pedig igazából nincs is valódi bérnövekedés – és stagnáló termelékenység mellett nem is nagyon lehet.

A fenti vita látszólag kibékíthetetlen ellentéteket hordoz – pedig mindegyik álláspontban van igazság, és a vita elsősorban abból adódik, hogy a kormányzat és a független elemzők nem ugyanarról a mutatóról beszélnek. Ennek alátámasztásához először a bérkonvergencia és a béremelkedés közötti különbséget mutatom be, és amellett érvelek, hogy Magyarországon az elmúlt 10 évben a jelentős béremelkedés ellenére nem történt bérkonvergencia. A második részben a fenntarthatóság kérdéséről lesz szó, és amellett érvelek, hogy az adatok alapján az egységnyi munkaerőköltség a versenytársakhoz viszonyítva továbbra is versenyképes, azaz a béremelkedés mértékével még nincs probléma, különösen a magasabb képzettséget igénylő szektorokban. A termelékenységtől elszakadó béremelkedésnek hosszabb távon valóban versenyképességi korlátai vannak, ám a lebegő árfolyam kiigazítási lehetőséget biztosít. Zárásként a valóságos bérkonvergencia lehetőségeiről és követelményeiről lesz szó.

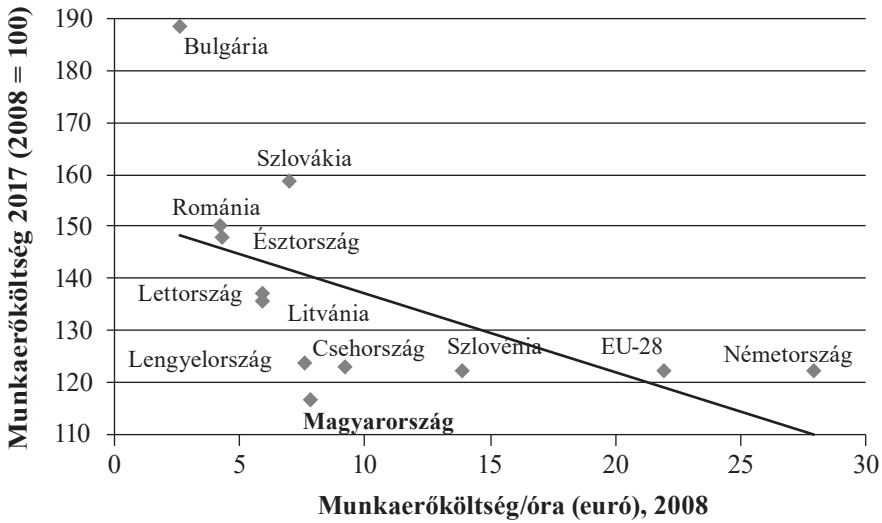
Mi a bérkonvergencia, van-e bérkonvergencia Magyarországon?

A bérkonvergencia fogalma a szabadpiacon érvényesülő egy ár törvényéhez kapcsolódik, és azt jelenti, hogy a tényezők (tőke, munkaerő) akadálytalan mobilitása esetén az árak kiegyenlítődését figyelhetjük meg. A konvergenciát létrehozó mechanizmus a tőke és a munkaerő ellentétes mozgása: míg a tőke az alacsony bérű régiók felé áramlik, a munkaerő a magas bérű régiók felé, így létrejön a bérek közötti kiegyenlítődés (*Naz–Ahmad–Naveed*, 2017, 35–36. o.). Ebből a mechanizmusból az következik, hogy a bérek az alacsony bérű régiókban gyorsabban nőnek, mint a magas bérszinttel rendelkező régiókban (β -konvergencia), illetve hogy a régiók közötti különbségek folyamatosan eltűnnek (σ -konvergencia). A konvergencia elméleti

keretének megfelelően a közép-európai régióban a bérek emelkedésének két legfontosabb indoka a külföldi működőtőke (FDI) beáramlása, illetve az elvándorlás (Galgóczy, 2017, 12–13. o.).

1. ábra

Bérkonvergencia az EU keleti tagállamaiban, 2008–2017



Forrás: Eurostat.

Az 1. ábra 2008 és 2017 között mutatja be, hogyan változtak az euróban kifejezett órabérek 10 kelet-közép-európai országban, Németországban és az EU-28 átlagában. Az ábra vízszintes tengelye az euróban kifejezett átlagos órabért mutatja 2008-ban, míg a függőleges tengely azt mutatja, hogy ehhez képest hogyan változtak az órabérek 2017-re.⁶ A konvergencia elmélete szerint a két adat között fordított összefüggés várható, azaz minél alacsonyabbak voltak a bérek 2008-ban, annál gyorsabban növekedtek 2017-re.

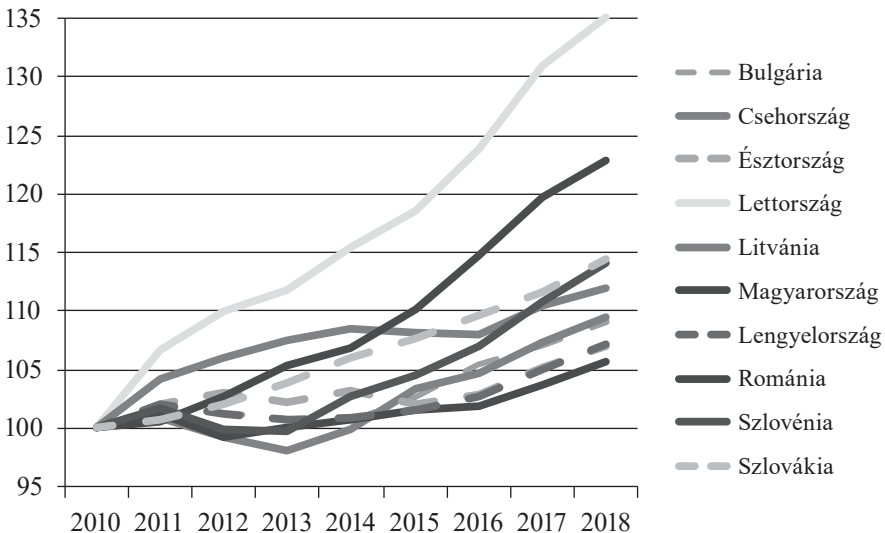
Az 1. ábra alátámasztja a konvergencia-hipotézist, azaz a kiinduló bérek és a bérek növekedési üteme között látható a fordított összefüggés. Azonban ha a konvergenciát csak Magyarország esetében szeretnénk vizsgálni, akkor azt állapíthatjuk

⁶ Az összehasonlíthatóságot biztosító Eurostat-adatok csak 2017-ig vannak meg, így a 2018-as bérnövekedés az elemzésből kimarad. Mivel azonban hosszabb trendeket vizsgálunk, ez a mondandó lényegileg nem befolyásolja.

meg, hogy a 2008–2017-es évtizedben semmilyen konvergencia nem történt Németországhoz, a régióhoz vagy az EU átlagához viszonyítva, inkább lemaradást figyelhetünk meg. Ez nem azt jelenti, hogy nem történt bérnövekedés, hanem azt, hogy a minta összes többi országában a bérnövekedés üteme nagyobb volt, mint Magyarországon.

2. ábra

A teljes tényezőtermelékenység (TFP) alakulása, 2010–2018



Forrás: Ameco.

Dedák [2018], illetve Virovác [2018] egyaránt kiemeli, hogy a béreknek a termelékenység növekedésével összhangban kell lenniük – és mivel Magyarországon az elmúlt évtizedben szinte alig volt termelékenységnövekedés, a bérek sem növekedhettek olyan nagyon. A 2. ábra megerősíti ezt a megállapítást, bemutatva a kelet-közép-európai régió teljes tényezőtermelékenységének (TFP) alakulását 2010 és 2018 között. Az ábrából adódó legfontosabb megállapítás, hogy a termelékenység-növekedés az elmúlt évtizedben Magyarországon volt a legalacsonyabb a régióban – 2010 és 2016 között stagnálás látható, majd 2016 után némi emelkedés, de a régiótól így is le van maradva.

Jelent-e versenyképességi problémát az elmúlt időszak béremelkedése?

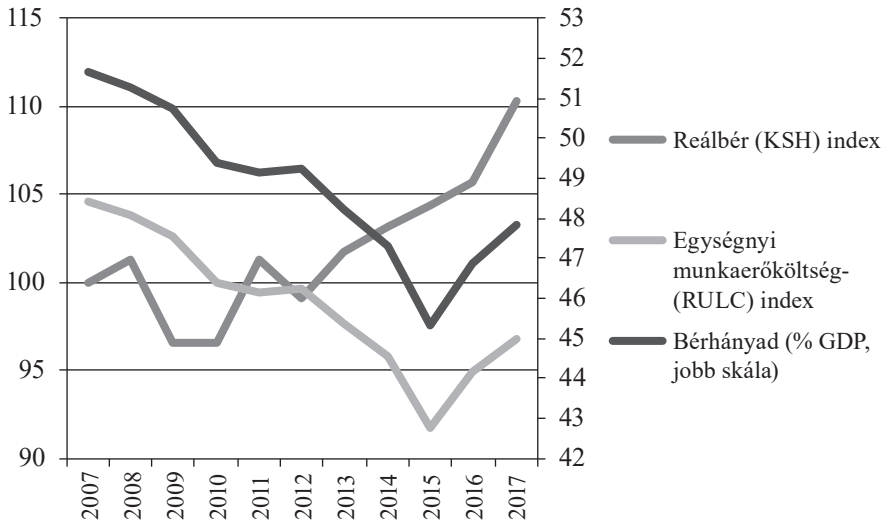
Az elmúlt évek bérnövekedésének egyik legfontosabb kérdése az, hogy a folyamat mennyire fenntartható. *Virovác* [2018] amellett érvel, hogy miután a válság éveiben kinyílt olló a termelékenység-növekedés és a reálbérek között bezárult, a további emelések már a versenyképesség csökkenésével járnak. Ezzel a nézetrel szemben *György–Oláh* [2017] arra mutat rá, hogy az adócsökkentés és a reálbérek emelése növeli a nettó bérhányadot, azaz átcsoportosítás történik a tőkétől a munkaerőhöz. A bérnövekedésből eredő nagyobb kereslet hozzájárul a GDP növekedéséhez, és így a további béremelés is reálissá válik. *Myant* [2016] és *Galgóczy* [2017] a termelékenység és a béremelés kapcsán ennél mélyebb problémára mutat rá: melyik az ok és melyik az okozat? Az alacsony bérszínvonal önmagában is oka lehet az alacsony termelékenységnek egyrészt a munkaerő mérsékelt erőfeszítései, másrészt a termelékenység-növelő beruházások elmaradása okán. A bérszínvonal további növelése e szerint javítaná a termelékenységet és nem okozna fenntarthatósági problémát.

A 3. ábra a reálbérek, a bérhányad és az egységnyi munkaerőköltség alakulását mutatja be Magyarországon 2007 és 2017 között. Az ábráról leolvasható, hogy a KSH reálbérindexe és az Ameco egységnyi munkaerőköltsége (RULC) közötti összefüggés nem túl erős – míg a reálbér 2012 óta növekszik, a RULC egészen 2015-ig csökkent. Az eltérés magyarázata, hogy míg a reálbér számítása során a munkaerőpiaci statisztikákat veszik figyelembe, az egységnyi munkaerőköltség számítása az egy főre jutó jövedelem és az egy főre jutó GDP hányadosa az euró árfolyamával súlyozva.⁷ A versenyképesség szempontjából nem a reálbér, hanem a RULC a meghatározó, mivel az utóbbiban az árfolyam változásának a hatása is megjelenik. A 3. ábra alapján jól látható, hogy 2007 és 2015 között meredek RULC-csökkenés ment végbe, majd utána némi emelkedés történt – ám ez messze nem akkora, mint a reálbér változása, és még 2017-ben is bőven a válság előtti szint alatt volt. Ugyanez igaz a bérhányadra, ami a RULC mutatóval párhuzamosan változik.

⁷ A bérek számításának különféle módszereiből eredő statisztikai eltérésekre *Dedák* [2018a] is felhívja a figyelmet, és rámutat arra, hogy a munkaerőpiaci statisztikákból és a nemzeti számlák rendszeréből adódó adatok közötti összhang 2010 után teljesen megbomlott. Ennek magyarázatát egy másik cikkében *Dedák* [2018b] adja meg, három okot felsorolva: 1. a minimálbér emelésével párhuzamos vállalati adócsökkentés azt jelenti, hogy a vállalatok költségei összességében nem növekedtek; 2. a minimálbér emelésének fehéritő hatása volt, azaz korábban nem bevallott jövedelmeket is bevallanak a cégek; 3. a vállalati profitrés csökkent.

A reálbér, RULC és a bérhányad változása Magyarországon

(2007–2017)



Forrás: Ameco, KSH.

Az egységnyi munkaerőköltség meredek esése a válság után és mérsékelt emelkedése 2015 és 2017 között azt jelzi, hogy a bérek további emelkedésének lehet még tere. Ez természetesen nem jelenti azt, hogy a termelékenység kérdése megkerülhető, de azt igen, hogy mindaddig, amíg az árfolyam-leértékelés lehetősége fennáll, a reálbérek emelkedése korrigálható. Ennek a stratégiának a korlátját az árfolyam és az infláció közötti kapcsolat újbóli megerősödése jelentheti.

A bérek emelkedése kapcsán további kérdés, hogy hol lehet tere az emelésnek. *Palócz* [2016] már idézett tanulmánya arra mutat rá, hogy erre a multinacionális vállalatoknál van erre lehetőség, ám ott már eleve magasabbak a bérek, így az alacsony bérekbe való beavatkozások elsősorban a hazai kis- és középvállalati szektort érintik – ahol viszont harmadannyi a termelékenység. Ez azt jelenti, hogy a béremelkedés hatására sok közülük tönkremegy. Munkaerőhiány esetén ez a megfontolás nem feltétlen szól a béremelés ellen, hisz a felszabaduló munkaerőt a magasabb ter-

melékenységű vállalatok fel tudják szívni, különösen egy olyan időszakban, amikor általános munkaerőhiány van.⁸

A béremelések fenntarthatósága kapcsán a fontos kérdés az, hogy mely szektorokban van a legnagyobb elmaradás a nyugati bérekhez képest. *Drahokoupil–Piasna* [2018] tanulmánya arra mutat rá, hogy a visegrádi országokban az alacsony bérű szektorokban (szállítás, vendéglátás, kereskedelem, adminisztráció) jóval kisebb a bérkülönbség, mint a magas képzettséget igénylő szektorokban (pénzügyek, egészségügy, oktatás, közigazgatás). Mindez azt jelenti, hogy a minimálbér további emelése már versenyképesség-rontó hatású lenne, és hogy jelenleg a probléma a bérskála összenyomódása és a magas képzettség alacsony hozama. Ez a helyzet ugyanis hozzájárul a képzettek elvándorlásához, és ezzel az ország az alacsony bérű tevékenységekre specializálódik. *Galgóczi* [2017, 23. o.] ezt nevezi az alacsony jövedelem csapdájának.

Zárásként – hogyan valósulhat meg a bérkonvergencia?

Az elmúlt három évben jelentős reálbér-növekedés történt, ám a bérhányad még messze van a válság előtti szinttől. A bérnövekedés versenyképességi hatásait a gyenge forintárfolyam és a versenytársaknál végbemenő még gyorsabb béremelkedés ellensúlyozta – olyannyira, hogy bérkonvergenciáról nem is nagyon beszélhetünk. Mindez azt jelenti, hogy lehet még tere a további béremelésnek, különösen a magasabb képzettséget igénylő szektorokban. Ez hozzájárulhatna a képzettek elvándorlásának lassításához és az alacsony jövedelmek csapdájának elkerüléséhez.

Hosszabb távon azonban nem szakadhat el a termelékenység és a bérek növekedése. Valódi bérkonvergenciáról akkor lehet szó, ha az ország a magasabb képzettséget igénylő tevékenységekben versenyképessé válik. Ebben a vita szinte minden résztvevője egyetért (*Dedák, 2018a, Galgóczi, 2017, MNB, 2018, Palócz, 2016, Virovác, 2018*). Az MNB megfogalmazásában „a versenyképesség emeléséhez elengedhetetlen a megfelelő minőségű humán tőke, a belföldi innováció ösztönzése, a magas vállalkozási hajlandóság és vállalkozói képességek, a hatékonyan működő intézmények, illetve a fejlett fizikai és digitális infrastruktúra” (MNB, 2018, 43. o.). A feladatokról való széles körű egyetértés tükrében különösen sajnálatos, hogy az elmúlt időszak tudomány- és oktatáspolitikai bejelentései nem éppen ebbe az irányba mutatnak.

⁸ Erre utalt *Parragh László* is a 2018-as Közgazdász Vándorgyűlésen. Lásd: <https://www.portfolio.hu/gazdasag/parragh-a-beremeles-hazacsabithat-magyarokat-de-sokan-tonkre-fognak-menni.4.297030.html>. Letöltve: 2018. szeptember 10.

Irodalom

- Dedák István* [2018a]: A nagy magyar bérrobbanás: fele sem igaz? *Portfolio.hu*, szeptember 3. Letölthető: <https://www.portfolio.hu/gazdasag/munkaugy/a-nagy-magyar-berrobbanas-fele-sem-igaz.1.296068.html>. Letöltve: 2018. szeptember 10.
- Dedák István* [2018b]: Bérfelzárkózás: illúziók és realitások. *Portfolio.hu*, március 26. Letölthető: <https://www.portfolio.hu/prof/berfelzarkozas-illuziok-es-realitasok.280436.html>. Letöltve: 2018. szeptember 10.
- Drahokoupil, Jan – Piasna, Agnieszka* [2018]: What is behind low wages in central and eastern Europe? *Post-Communist Economies*, Vol. 30., No. 4., 421–439. o.
- Galgóczy Béla* [2017]: Why Central and Eastern Europe needs a pay rise. ETUI Working Paper, 2017. 1. European Trade Union Institute, Brüsszel.
- György László – Oláh Dániel* [2017]: A nettó bérhányad növelésének gazdaságpolitikai eszközei válság idején. A bérvézérelt növekedési modellel való áttérés Magyarországon. *Pénzügyi Szemle*, 62. évf., 2. sz., 152–172. o.
- MNB [2018]: Inflációs jelentés, 2018. június. MNB.
- Myant, Martin* [2016]: Unit labour costs: no argument for low wages in eastern and central Europe. ETUI Working Paper, No. 2016. 8. European Trade Union Institute, Brüsszel.
- Myant, Martin* [2018]: Why are wages still low in Eastern and Central Europe? ETUI Working Paper, No. 2018. 1. European Trade Union Institute, Brüsszel.
- Naz, Amber – Ahmad, Nisar – Naveed, Amjad* [2017]: Wage Convergence across European Regions: Do International Borders Matter? *Journal of Economic Integration*, Vol. 32., No. 1., 35–64. o.
- Palócz Éva* [2016]: A magyarországi bérfelzárkózás tartalékai és korlátai. Társadalmi Riport, 13–32. o. Letölthető: <http://old.tarki.hu/hu/publications/SR/2016/01palocz.pdf>. Letöltve: 2018. szeptember 10.
- Virovác Péter* [2018]: Vége az áloméveknek! Nem szaguldhatnak úgy a magyar bérek, ahogy eddig. *Portfolio.hu*, február 1. Letölthető: <https://www.portfolio.hu/gazdasag/munkaugy/vege-az-alomeveknek-nem-szaguldhatnak-ugy-a-magyar-berek-ahogy-eddig.274137.html>. Letöltve: 2018. szeptember 10.

Hárs Ágnes

vezető kutató, Kopint-Tárki Konjunktúrakutató Zrt.

E-mail: harsagnes@gmail.com

ELVÁNDORLÁS, MUNKAERŐHIÁNY, BÉREK

A béremelkedés egyik sajátos metszetét, az elvándorlás és a bérek kapcsolatát vizsgálom az alábbiakban. Az elvándorlás gyors növekedése és az aggasztóan szaporodó hiányjelenségek kérdése a szakmai és a közbeszédben is mind gyakrabban merül fel. „Aki tud, külföldre megy, vagy már régen ott van”, hangzik rendszerint a magyarázat, s követi a kézenfekvőnek tűnő megoldás: a bérek emelkedése fékezheti és akár meg is fordíthatja a folyamatot. Meddig emelkedhetnek a bérek, hogyan függ ez össze a vándorlással, mindezek hatása érzékelhető-e a munkapiacra?

A bérek növekedése számos tényező eredőjeként alakul. A keresleti oldalon hozzájárul a gazdaság általános növekedése – a hazai és külföldi beruházások (s itt a külföldi tőke és az EU-források jelentős beáramlására is gondolnunk kell), a kereskedelem élénkülése és a munkaerőköltségek növekedése egyaránt –, míg a kínálati oldalon az adott bérek mellett rendelkezésre álló munkaerő szűkössége fűti azt. A bérek növekedésében demográfiai tényezők, a munkaerőpiac számára megfelelően képzett, minőségi munkaerő kínálatának a szűkössége és az elvándorlás szintén közrejátszik. Ha csökken a keresett munkaerő kínálata, akkor emelkedik az ára, és magasabb bérek mellett jöhet létre új egyensúly a munkapiacra. Az elvándorlás a kínálat szűkösségéhez, a hiányhoz és ennek nyomán az emelkedő bérekhez vezető tényezők egyike. De nem az egyetlen, bár jelentősége az elvándorlás növekedésével erősödik.

A vándorlás lehetősége és az egységes európai munkapiac

Az elvándorlás munkapiacra és bérekre gyakorolt hatását Magyarországon és a kelet-európai régió egészében vizsgálva a történet a munkaerő szabad áramlásával kezdődött. Az egységes európai munkapiac létrejötte soha nem látott gazdasági kísérletnek bizonyult, a folyamatot kísérő politikai viták ellenére az Európai Unió fontos gazdasági lehetősége és sikere. A határok nélküli európai munkapiacra a munkaerő szabad áramlása mögött az a közgazdasági feltételezés rejlik, hogy ily módon lehetővé válik a munkaerő-felesleggel rendelkező és a munkaerő-hiányos régiók közötti kiegyenlítés, így a munkaerő hatékonyabb allokációja, a mobil és a munkaerőpiaci igényekhez alkalmazkodó, migráns munkaerő révén, ami az unió gazdasági és szociális jólétének növekedését eredményezi. A szabad munkaerő-vándorlás előtti korlátokat 2004 után fokozatosan oldották fel, ami 2011 májusára vált teljessé, s a vártnál intenzívebb, soha nem látott mértékű kelet–nyugati vándorlást eredményezett.

A jelentős gazdasági fejlettségbeli és a vele szorosan összefüggő bérkülönbségek, valamint a magas munkanélküliség mellett az unió új tagországainak többségéből 2004 után hirtelen sokszerező kiáramlás indult el a fejlettebb EU-országok, mindenekelőtt a munkapiacát először megnyitó Egyesült Királyság és Írország felé. Az elvándorlást ösztönző folyamatok Magyarországon 2010 után erősödtek fel, ekkor gyorsult a kivándorlás, ami egybeesett a magyarok számára hagyományosan fontos célt jelentő német és osztrák munkapiac megnyílásával (Hárs, 2018).

A mobilitást a fogadóországokban a gazdasági növekedés és a konjunktúra időszakában a munkaerő iránti pótlólagos kereslet, a migráns munkaerő hiányt pótló, a hazai munkavállalókat kiegészítő (komplementer) sajátosságai ösztönzik, ez vonzza a külföldi munkaerőt. Ezeket szokás húzó (pull) hatásnak nevezni. A kibocsátó régiókban a jelentős bérkülönbségek, a magas hazai munkanélküliség és a jövőre vonatkozó várakozások ösztönzik az elvándorlást, ezek összességét tekintik rendszerint toló (push) hatásnak. A munkapiaci döntéseket fontos nem gazdasági tényezők is befolyásolják, így az Egyesült Királyságot választó kelet-európai munkavállalókat vizsgálva az ösztönző tényezők között az otthoni étellel és az ország helyzetével való elégedetlenséget a bérekhez hasonló jelentőségűnek azonosították (*Blanchflower–Shadforth, 2009*).

Az elvándorlás hatása az otthoni munkapiacon

A vándorlás kedvező gazdasági hatását, hozzájárulását a növekedéshez az unió fejlettebb fogadóországaiban számos kutatás igazolta, a kibocsátó kelet-európai országokban azonban bizonytalanok és ellentmondásosak az eredmények. A kibocsátó országokban rövid távon csökken a magas munkanélküliség, hosszabb távon azonban minden országban jelentősebb a képzett és fiatal népesség elvándorlása, aminek nyomán gyorsan kialakul a munkaerőhiány (*Hazans, 2013, Kazmarczyk és szerzőtársai, 2016*). Szimulációs modellszámítások alapján a folyamat a részleges visszaáramlás mellett is várhatóan tartós és jelentős marad, mindaddig, míg a jelentős gazdasági különbségek fokozatosan mérséklődnek (*Fic és szerzőtársai, 2016*).

Az elvándorlás következtében az otthoni munkaerő kínálata csökken, hiányok alakulnak ki, ami növeli az otthonmaradottak béreit. A bérek növekedését azonban sokféle hatás befolyásolja, és fűtheti az aktuális gazdasági konjunktúra is. Az elvándorláshoz köthető bérnövekedést kevés olyan vizsgálat azonosított, amelyet mikrodaton véggeztek el. *Elsner [2011]* a magas elvándorlást és keresetnövekedést mutató Litvániában – ahol különösen jelentős volt a csatlakozást követően a fiatalok és képzetlenek elvándorlása – az otthon maradt népességben belül a fiatalok béreinek az emelkedését mutatta ki, míg az elvándorlás iskolai végzettség szerinti átrendeződést nem okozott. A csökkenő kínálat a keresetek szerkezetét alakította át, az érintett csoport, a fiatalok béreit tolta felfelé. Vélhetően más összetételű elvándorlás más módon hat a bérek eloszlására. A kínálat szerkezetének az átrendeződése azonban az általános kínálatcsökkenés következtében a vizsgálat időszakában nem indukált kimutatható általános bérnövekedést.

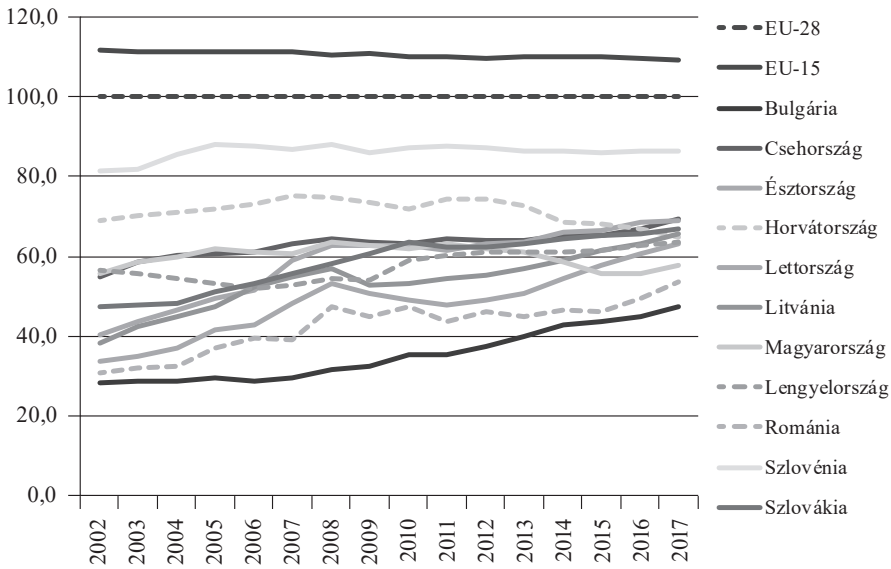
Bérfelzárkózás vagy lassú közeledés

A vándorlás nyomán (is) megvalósuló kiegyenlítődés az unió régiói között elméletileg a bérfelzárkózást segítő és támogató folyamat. A keresetek alakulását aggregált statisztikai adatok segítségével vizsgálva azt látjuk, hogy a nominális jövedelmek (vásárlóerő-paritáson) az EU-28 átlagához viszonyítva, az EU-csatlakozást megelőzően, 2002-ben az országok többségében nagyon jelentős elmaradást mutattak, alig érték el az EU-28 átlagának a 30-40 százalékát. A jelentős különbségek 2018-ra lecsökkentek, az új kelet-európai tagországok többségében a jövedelmek meghaladták az EU-28 átlagának a 60 százalékát (lásd az *1. ábrát*). A legjelentősebb közeledés azokban az országokban történt, ahol a csatlakozáskor a keresetek nagyon alacsonyak voltak, és ahonnan nagyon jelentős volt az elvándorlás is, mindenképp a balti országokban, Romániában, Bulgáriában. A statisztikai adatokból természetesen nem tudjuk, hogy a teljes növekedés mekkora részét magyarázza az elvándorlás és mennyit más hatások, de figyelemre méltó az egybeesés.

A közeledés ellenére az új EU-országok keresetei a fejlett unióbeli országoktól, az EU-15-ök átlagától messze elmaradnak, s még az EU-28 átlagától is jelentős az elmaradás. A legalacsonyabb keresetszintű EU-15-országokhoz, mindenképp Portugáliához, s a korábban magas keresetekkel jellemezhető, de jelentős csökkenést elszenvedett Görögországhoz azonban már közelítenek, ami a bérfelzárkózást vizsgálva reálisabb rövid távú célnak tűnik. Kor vagy képzettség szerinti csoportokat vizsgálva még árnyaltabb a kép. Az uniós átlaghoz képest eltérőek az arányok, a fiatalabbak, képzettesebbek keresetei közelebb vannak hozzá. Az ágazati sajátosságok sem elhanyagolhatók, bizonyos ágazatokban, például az építőiparban vagy a költségvetésben jelentősebb az elmaradás, mint az üzleti szektorban. Összességében azonban minden kategóriában számottevő mértékű a távolság. Ezt mutatják az EU négyévenkénti bérszerkezet-adatfelvételének legutóbbi, 2014. évi adatai alapján végzett számítások.

Az egy foglalkoztatottra jutó nominális jövedelmek aránya az EU-28 átlagához képest

(EU-28 = 100, teljes gazdaság vásárlóerő-paritáson)



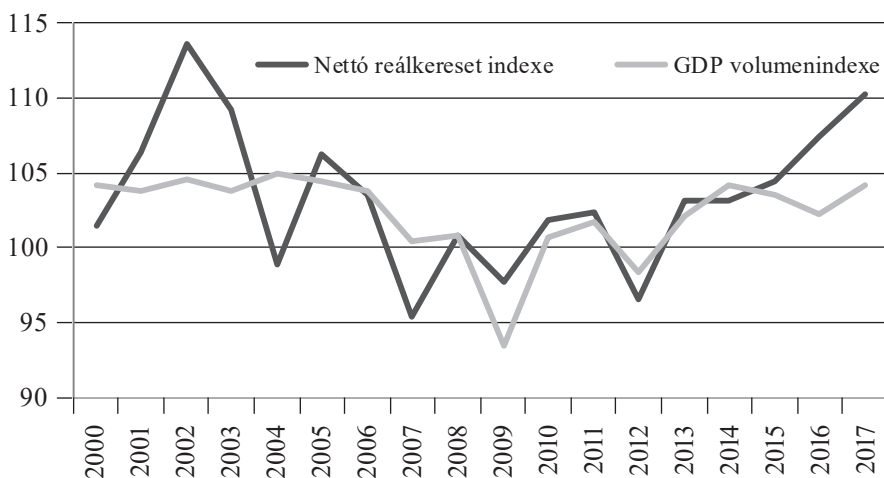
Forrás: EU Ameco adatbázis (Nominal compensation per employee: total economy/HWCDWR/).

Magyarország atipikus béralakulása

Magyarország helyzete az új EU-országok között kirívóan kedvezőtlenül alakult, ezt az 1. ábra mutatja. A csatlakozást megelőzően az EU-28 átlagának 56 százalékát elérő, viszonylag kedvező keresetszint az új csatlakozók között élenjáró volt, és ez a válság évéig sem változott. 2008-ban már az EU-28 átlagának 63 százalékos szintje fölé emelkedett, majd a válságot követően stagnált. 2012 és 2016 között azonban a magyar átlagos keresetszint folyamatosan távolodott az EU-28 átlagától, és visszazuhan a csatlakozást megelőző szintre. 2016-tól lassan megindult a közeledés, de a korábban az EU-országok átlagához képest az új tagországok között viszonylag magas keresetszint az időszak végére így is az egyik legalacsonyabb maradt.

A GDP éves változása és a nettó reálkereset indexének együttes alakulása

(Előző év = 100)



Forrás: KSH.

A magyar keresetek folyamatosan növekvő elmaradása az EU-28 átlagától számos gazdaságpolitikai döntés eredménye volt, melyek elemzésére hely és idő hiányában nem térhetünk ki. A hazai adatokat vizsgálva a keresetek hosszabb stagnálást követően 2012-től kezdenek növekedni (lásd a 2. ábrát). Fontos látni, hogy a lassan beinduló keresetnövekedés az EU-országok átlagához képest folyamatosan növekvő lemaradással egy időben történt. A hazai nettó reálkeresetek alakulása 2012–2016 között a lassú hazai gazdasági növekedést, a GDP alakulását követte, a lemaradás mérséklésére volt elegendő.

A hazai béreknek az uniós átlaghoz képest tapasztalt relatív csökkenése egybeesett az elvándorlás gyors növekedésével és a munkaerőhiány gyors terjedésével, ami Magyarországon 2012 óta minden hiánymutató szerint erősödött, meghaladva a régió többi országának mutatóit (Köllő és szerzőtársai, 2017). Hárs–Simon [2017] becslése alapján 2011–2016 között évente átlagosan tekintélyes mértékben, nettó egy százalékkal csökkentette az elvándorlás a foglalkoztatottak létszámát (az el- és a visszavándorlást is figyelembe véve). Különösen a vendéglátóipari, az építőipari és a feldolgozóipari foglalkozásokban, valamint az egészségügyben volt jelentős mértékű az elvándorlás, miközben akut munkaerőhiány alakult ki.

A szakirodalom alapján azt várjuk, hogy az érintett ágazatokban, szakmákban a kialakult súlyos hiányt gazdasági alkalmazkodás és a hazai bérek növekedése követi és ellensúlyozza, hiszen a hiány az adott bérek mellett értelmezhető. A hiányhelyzet erősödése azonban sokáig a legakutabb esetekben sem hatott a bérek alkalmazkodására olyan ágazatokban sem, ahol az elvándorlás különösen erőteljes volt. Az egyszerű leíró statisztika alapján nem tudhatjuk, hogy ezekben az ágazatokban a hiány mekkora részét okozta az elvándorlás s mekkorát más tényezők, például az adott bérek mellett a megfelelően képzett munkaerő hiánya vagy a demográfiai cserélődés. A jelentős mértékű elvándorlás fényében azonban az adott ágazatokban a hiányra érzékeny választ jelentő béralkalmazkodást várhatunk. A várakozásoktól eltérően az elvándorlás és a hiánymutatók gyors növekedése ellenére a béralkalmazkodás tartósan elmaradt, a reálkeresetek alakulása a hiánymutató alakulásától függetlenül bizonyult a feldolgozóiparban, az építőiparban és a vendéglátásban is. Az egészségügyben a különösen tartós és nagyfokú munkaerőhiány mellett a nettó reálkeresetek növekedése szintén hosszan elmaradt, a stagnálást és a tartós hiányt csupán 2013-tól követte bérrendezés, rosszul célzottan, részlegesen emelkedtek a reálkeresetek (Hárs, 2018).

A tartósan elmaradt bérnövekedést korrigálandó 2017–2018-ban több lépésben jelentős mértékű, kötelező minimálbér-emelés történt. Ennek hatása általános és uniformizált módon tolta felfelé a kereseteket, miközben az érzékelhető és a gazdaság működését, növekedését korlátozó hiányhelyzetekben késlekedett a célzott válasz. Az intézkedés nyomán gyorsan növekedni kezdtek a reálkeresetek, elszakadva a gazdasági növekedés ütemétől, ami az előzetes várakozások szerint a következő években is folytatódik. Hasonlóan radikális, a gazdasági növekedéstől elszakadó minimálbér-emelésre a kétezres évek elején is sor került, amit gyors visszarendeződés követett (lásd a 2. ábrát). Visszatérve a jelenbe, már érzékelhető az infláció növekedése, a nettó reálkeresetek növekedésének a gazdasági növekedés üteme minden szándék ellenére korlátot szab.

Hogyan hat mindez az elvándorlásra? Magyarország relatíve romló helyzete az EU-28 átlagos kereseteihez képest nem változott, a migrációt fenntartó és ösztönző tényezők sem módosultak. Az elvándorlás folytatódását a gazdasági, közéleti várakozások és nem gazdasági tényezők (így a felsőoktatásban és az iskolarendszer egészében várható reformok) szintén ösztönözhetik. A folyamatot – a régió többi országához hasonlóan – a gazdasági növekedés, a felzárkózás és ezt követő bérnövekedés képes megállítani, önmagában a bérek mesterségesen magasra emelése tartósan semmiképpen.

Hivatkozások

- Blanchflower, D. G. – Shadforth, C.* [2009]: Fear, unemployment and migration. *The Economic Journal*, Vol. 119., No. 535., F136–F182.
- Elsner, B.* [2011]: Emigration and Wages: The EU Enlargement Experiment. IZA DP No. 6111.
- Fic, T. – Holland, D. – Paluchowski, P. – Pertes, J.* [2016]: The Redistributive Impact of Migration After the EU's EAstern Enlargement. In: *Kahanec – Zimmermann* (szerk.) [2016]: Labor migration, EU enlargement, and the great recession. Springer, Berlin–Heidelberg, 35–58. o.
- Hárs Ágnes* [2018]: Növekvő elvándorlás – lehetőségek, remények, munkaerőpiaci hatások. In: *Kolosi Tamás – Tóth István György* (szerk.): Társadalmi Riport 2018. Megjelenés alatt.
- Hárs Ágnes – Simon Dávid* [2017]: A külföldi munkavállalás és a munkaerőhiány. In: *Fazekas–Köllő* (szerk.) [2017]: Munkaerőpiaci tükör 2016. MTA KRTK, 94–108. o.
- Hazans, M.* [2013]: Emigration from Latvia: Recent trends and economic impact. In: OECD [2013]: Coping with Emigration in Baltic and East European Countries, OECD Publishing, 65–108. o.
- Kaczmarczyk, P. – Anacka, M. – Fihel, A.* [2016]: Migration as an Asset? Polish Returnees at the time of the Crisis. In: *Kahanec – Zimmermann* (szerk.) [2016]: Labor migration, EU enlargement, and the great recession. Springer, Berlin–Heidelberg, 219–246. o.
- Köllő János – Nyíró Zsanna – Tóth István János* [2017]: Az alapvető hiányindikátorok alakulása. In: *Fazekas–Köllő* (szerk.) [2017]: Munkaerőpiaci tükör 2016. MTA KRTK, 63–72. o.

Herczog László

Pénzügykutató Zrt., szociális és munkaügyi miniszter (2009–2010)

E-mail: herczog.laszlo@t-online.hu

A BÉRFELZÁRKÓZTATÁS NEM MÁS, MINT A MUNKERŐHIÁNYRA ADOTT LOGIKUS VÁLASZ

Válaszok a körkérdés egyes elemeire.

1. Mielőtt a bérfelzárkóztatásra vonatkozó kérdésre érdemben válaszolnék, meg kell osztanom az olvasóval egy személyes aspektust. 2001. január 1-jétől az első Orbán-kormány regnálásának végéig – Matolcsy György minisztersége idején – a Gazdasági Minisztériumban az európai uniós bérfelzárkóztatásért felelős miniszteri megbízottként dolgoztam, egyéb feladataim megtartása mellett. Úgy emlékszem, készítettünk egy elvi anyagot a bérfelzárkóztatás lehetőségeiről, ám gyakorlati lépésre nem került sor.

A bérfelzárkóztatás szinte minden egyes bértárgyaláson felmerült, döntően a szakszervezetek részéről, amennyiben kifogásolták a magyarországi bérek elmaradását – pontosabban a GDP, illetve a termelékenység által indokolt mértéktől való elmaradást – az EU-ban elérhető bérektől. A bérek kiegyenlítése, a felzárkózás nem-

csak a szakszervezetek, hanem a közvélemény elvárásával is találkozott, hiszen a rendszerváltozástól legtöbben az életszínvonal, az életmód nyugat-európai színvonalának elérését, legalábbis folyamatos közelítését várták. Ahhoz, hogy a kérdésre érdemben válaszolhassunk, szólni kell a béralakító tényezőkről.

A közgazdaságtan elsősorban arra hívja fel a figyelmet, hogy *a bérek növekedési üteme feleljen meg a termelékenység javulásának*. Ezt mind nemzetgazdasági, mind vállalkozási szinten hangsúlyozzák. Vita inkább azon van, hogy az aktuális bérszínvonal megfelel-e a GDP színvonalának, illetve a vállalkozás jövedelemtermelő képessége, termelékenysége alakulásának. A szakszervezetek és néhány, elmélettel is foglalkozó közgazdász az elmaradás mellett érvelnek, mások szerint viszont a magyarországi bérek megfelelnek a termelékenységi adatoknak. A vitában nem kívánok állást foglalni: elsősorban azért, mert a gyakorlatban a gazdaság szereplői – a munkáltatók és a munkavállalók – nem vizsgálják ezt az összefüggést, nem ez alapján fogalmazzák meg bérkövetelésüket, illetve béremelési ajánlatukat, legfeljebb a vitában ezzel is próbálnak érvelni.

Piacgazdaságban a bérek a munkáltató és a munkavállaló alkuján és megálapodásán alapulnak. Ami a munkáltatónak költség, az a munkavállalónak (és az állami költségvetésnek) jövedelem. Első megközelítésben egyértelmű érdekellentét mutatható ki közöttük: minél több bért fizet a munkáltató, annál nagyobb lesz a költsége, ennek megfelelően annál kisebb a nyeresége. Vagy megfordítva: minél alacsonyabbak a bérek, annál kisebbek a munkáltató költségei, vagyis nő a nyeresége, vagy lehetősége nyílik az árai csökkentésére, és ezáltal a versenyképessége növelésére. Másfelől azonban a munkáltató és a munkavállaló egymásra utalt. A munkavállalónak szüksége van munkahelyre és ezért munkáltatóra, és a munkáltató sem tudja vállalkozását munkavállalók nélkül megvalósítani. Ráadásul csak jól megfizetett, a bérével és a munkakörülményekkel elégedett munkavállalótól remélhető jó minőségű munkavégzés. Valójában *a függőség kölcsönös*.

Lényeges körülmény az is, hogy a munkavégzés nem másoktól elszigetelten történik. Épp ellenkezőleg: a normális piacgazdaságot az állandó *verseny* jellemzi. A munkáltató versenyben áll a többi – hasonló terméket vagy szolgáltatást előállító – munkáltatóval az árak vagy a szolgáltatások piacán, de versenyeznie kell a többi munkáltatóval is a munkaerő megszerzéséért és megtartásáért. A verseny alól a munkavállaló sem vonhatja ki magát. Egyrészt érdekelt munkáltatója eredményességében, hiszen ez közvetlen összefüggésben áll a keresetével és munkahelyének biztonságával. Másrészt verseny van a munkavállalók között is a jobb munkahelyért, a magasabb fizetésért, gyakran egy állás megszerzéséért.

A bérek alakulása szempontjából a munkaerőpiac állapotának van kiemelt jelentősége. A munkáltató és a munkavállaló között az erőviszonyokat ugyanis alapvetően meghatározza, hogy a munkavállaló által betöltött munkakörben – a szakmájában – hogyan alakul *a kereslet és a kínálat viszonya*. Ha a munkaerőpiacon hiány van egy adott szakma iránt – ahogyan ma egyre inkább tapasztaljuk –, ez a tény növeli a munkavállalók alkupozióját. Ha viszont túlkínálat mutatkozik, a munkavállalók érdekérvényesítő képessége nyilvánvalóan meggyengül, másképpen fogalmazva, kiszolgáltatottabbá válnak. Ebben az esetben ugyanis nincs módjuk másik munkahe-lyet keresni, sőt a munkahely megtartása is könnyen veszélybe kerülhet.

Az optimális bér nemcsak közgazdasági kategória. Optimális bérekről, béarányokról akkor beszélhetünk, ha ezek mellett a versenyképesség javul, a foglalkoztatási szint növekszik – legalábbis nem csökken –, illetve a munkavállalók olyan területeken dolgoznak, ahol a lehető legnagyobb hozzáadott értéket állítják elő, és ebből oly módon részesednek, hogy maguk és családjuk életvitelét megfelelő módon meg-
alapozhassák. A bérezésnek azonban *pszichológiai motívumai* is vannak, amelyek a munkáltató és a munkavállaló elvárásaiban, törekvéseiben fejeződnek ki. Ebből a szempontból akkor tekintjük a béarányokat optimálisnak, amikor arról egyéni vagy kollektív tárgyalások alapján a munkáltatónak és a munkavállalóknak vagy az őket képviselő szakszervezeteknek sikerül megállapodniuk, aminek következtében a munkáltató olyan bért fizet, a munkavállaló pedig olyan bért kap, amellyel mind a két fél elégedett, azaz elfogadhatónak tart.

Az általunk megfogalmazott „közgazdasági optimum” és a „pszichológiai optimum” értéke a gyakorlatban nem feltétlenül esik egybe. Úgy is fogalmazhatunk: a legkörültekintőbb bértárgyalás sem garantálja, hogy ne tévesen mérjük fel egy béremelés következményeit. A tárgyalás, az őszinte párbeszéd azonban a legjobb esélyt nyújtja az optimális döntéshez. Másfelől a kétféle optimum arra is rámutat, hogy a közgazdasági összefüggéseket és körülményeket figyelmen kívül hagyó bérpolitika előbb-utóbb megbosszulja magát. *A közgazdasági törvények nem sérthetők meg büntetlenül.*

Azt kell tehát mondanunk, hogy *a bérfelzárkóztatás nem közgazdasági, hanem politikai kategória.* Minél inkább politikavezérelt az állami gazdaságirányítás, annál szívesebben avatkozik be a kormány a bérnövelés gyorsítása érdekében. Mindezzel nem állítjuk azt, hogy az államnak mint munkáltatónak ne lenne felelőssége az állam által fenntartott intézményeknél, illetve a minimálbér, a bérterhek, végső soron a béralakulást befolyásoló gazdasági feltételek alakulásáért. Más kérdés, hogy a jelenlegi munkaerőhiányos helyzetben a jelentős béremeléseket a piac is kikényszeríti.

A jelenleg folyó „bérfelzárkóztatás” tehát nem más, mint a munkaerőhiányra adott logikus válasz. Ugyanakkor a reálbérek emelkedése a fogyasztói kereslet növekedésén keresztül pozitívan hathat a gazdasági növekedésre.

2. A hatéves bérmegállapodás – amely a minimálbér és a bérminimum lényeges emelésének ellentételezésére jelentős járulékcsoökkentést tartalmaz – megfelel a munkáltatók és a munkavállalók régi követelésének, és az úgynevezett adóék magyar mértékének európai összehasonlítása alapján is helyeselhető. Nyilván segíti a megállapodás betartását a gazdaság gyors növekedése, a fő kérdés azonban az, hogy a járulékcsokkenés miatt csökken-e az egészségügyre és a nyugdíjakra rendelkezésre álló összeg, vagy sem. Egyrészt ellentételezi-e a bérnövekedésből adódó járuléknövekmény a járulékcsokkenésből adódó bevételkiesést, másrészt a megnövekedett bérköltséget mennyire viseli el a gazdaság, a vállalkozási szféra. Úgy vélem, amennyiben a járulékbévételek reálértéke csökkenne, ezt megfelelő adó- és költségvetési politikával (reformokkal) lehet kezelni. Sőt elvileg is helyeselhető, hogy ha csökkennek az élőmunka terhei, akkor ezzel párhuzamosan a központi költségvetés vállal egyre nagyobb szerepet az egészségügy és a nyugdíjak finanszírozásában. A hatéves megállapodást tehát fenntarthatónak vélem, ami azonban nem kell, hogy az egészségügyi és a nyugdíjkiadások reálértékének a csökkenéséhez vezessen. Nem volna szabad ahhoz vezetnie.

3. Arra nem mondok számot, hogy hol van a béremelések határa. A közgazdasági összefüggések Magyarországon is érvényesek. A pillanatnyi termelékenység alakulást meghaladó béremelés a vállalkozások egy része számára valószínűleg megoldhatatlan kihívást jelenthet, azaz szerkezetátalakítással, elbocsátásokkal, ár-emeléssel és más módszerekkel sem tudják vállalkozásukat életben tartani. Más kérdés, hogy egy munkaerő-hiányos állapotban az elhelyezkedés, az újrakezdés esélyei jobbak – bár a meggyengített állami intézményrendszer, a munkaerőpiaci szolgálat sajnos kevés segítséget tud ehhez nyújtani. Ugyanakkor makroszinten az alacsonyabb termelékenységű vállalkozások megszűnése javíthatja a nemzetgazdasági szintű termelékenységet.

4. Azt már 1990 előtt tapasztaltuk, hogy a béremelés elérésének sikeres módja a fluktuáció: a gyakori munkahely-változtatás egy kissé magasabb fizetésért. Munkaerő-hiányos helyzetben fokozódik a bérverseny, amit a munkavállalók kihasználhatnak. Ugyanez elmondható régiós, sőt EU-s szinten is: egyre több munkavállaló próbál szerencsét külföldön, végzi ugyanazt a munkát – vagy éppen mást – lényegesen magasabb jövedelemért, mint amit hazájában kereshetne. Ma már nem nemzeti keretek, azaz a hazai vállalkozások között, hanem európai szinten folyik a verseny a

munkavállalókért. A magasabb bért fizető országok, régiók nyilvánvalóan előnyben vannak, azonban hozzá kell tenni: nem a bér az egyetlen tényező, ami motiválja a munkavállalókat. Számos más tényező – így a magasabb megélhetési, különösen lakhatási költségek, a nyelvtudás megléte vagy hiánya, a családtól való elszakadás, a hazai körülmények sora – szintén befolyásolja a munkavállalók döntését. Egyedüli megoldás a versenyképesség, a termelékenység növelése. Ahol ez nem megy, ott jelentős munkaerőhiánnyal kell szembenézni, ami a gazdasági növekedést is visszafoghatja.

5. Miután a bér- és a nyugdíjmelés között egyre nyílik az olló – mivel a nyugdíjmelés csak az inflációt követi –, az újonnan és a régen megállapított nyugdíjak közötti olló is egyre tágabb lesz. Igazságtalan különbség alakul ki a nyugdíjak között attól függően, hogy mikor ment valaki nyugdíjba. Ezt vagy a nyugdíjmelések és a béremelések közötti valamilyen kapcsolat megteremtésével lehet mérsékelni – ami persze finanszírozási problémákat vethet fel –, vagy az induló nyugdíjak összegének megállapítását kell szigorítani. Utóbbi viszont azzal a hátránnyal jár, hogy a nyugdíjba lépők jövedelme és így az életszínvonala a mainál jobban csökken.

Karsai Gábor

vezérigazgató-helyettes, GKI Gazdaságkutató Zrt.

E-mail: karsai.gabor@gki.hu

ÖTVENÉVES IGAZSÁGOK

„A gazdasági fejlődés extenzív forrásai kezdenek kimerülni” – hallhatjuk még napjainkban is fontos kormányzati szereplőktől. A megállapítás meglehetősen *anakronisztikus*, hiszen a magyar tervgazdaság reformjaként fél évszázaddal ezelőtt bevezetett „új gazdasági mechanizmus” mellett is a munkába bevonható, nagyrészt képzetlen emberek elfogyása, a termelékenység emelésének, az „intenzív fejlődés”-re való áttérésnek a szükségessége volt az egyik fontos érv. A 2008. évi gazdasági világválság után megugrott munkanélküliség körülményei között szükségképpen előtérbe kerültek a foglalkoztatási célok, azonban a választott *módszerek* nem különböztek.

Ez tükröződik a magyar kormányzat ugyancsak gyakran hallható megfogalmazásában, mely szerint a nem kellő versenyképesség okát az *olcsó munkaerőre épülő termelési szerkezet kifulladásában* kell keresni. Ez igaz, csak hogy egyáltalán nem

független az elmúlt nyolc évben alkalmazott magyar gazdaságpolitikától, az egy centrumú, az állam iránti lojalitáson, nem pedig a piacon alapuló magyar modelltől. Ezt egyebek mellett az oktatás fokozódó elhanyagolása és annak kifejezetten modernizációellenes átalakítása jellemzi. Ebben a modellben a vállalkozások – a jogbiztonság hiányából is következően – szerény beruházási hajlandóságot mutatnak, gazdasági döntéseiket az állami források megszerezhetőségéhez igazítják, nem a piaci kereslethez. További jellemzője a perspektívátlan közmunka irracionális kiterjesztése, valamint az, hogy az export versenyképességét és a belföldi piac védelmét a monetáris politika a gyenge árfolyamtól várja. Mindez valóban romló versenyképességben, megújulásra való képtelenségben, ezen belül a hazai munkaerő színvonalának nemzetközi leértékelődésében mutatkozik meg. A kivételek elsősorban néhány multinacionális céghez kapcsolódnak.

Más oldalról a kormányzatot nyilvánvalóan *meglepetésként* érte a magyar munkavállalóknak a 2010-es évek elejétől robbanásszerűen megugró mobilitása. Ebben szerepe volt annak, hogy a rendszerváltás után Magyarország jó ideig a nemzetközi munkaerő-áramlás haszonélvezője volt – főleg a szomszédos országok itt munkát vállaló magyar nemzetiségű lakossága révén –, miközben a magyar állampolgárok külföldi munkavállalása a régióban kifejezetten alacsonynak számított. Csakhogy 2011-től Ausztria és Németország is teljesen akadálymentessé tette az ottani munkavállalást, ami ráadásul az aktuális magyar gazdasági-társadalmi helyzet és a perspektíva romlása, a növekvő belső differenciálódás idején következett be. A külföldi munkavállalás számos ágazatban hozzájárult a munkaerőhiány kialakulásához. Ha a külföldi munkavállalás nemcsak elvileg kínál sokkal magasabb bért és jobb életkörülményeket, hanem szélesebb körben indul be, akkor már nagyon nehéz megállítani. Azonban a kormányzat nem vette, és ma sem igazán veszi komolyan egyes állami területek – ilyen mindenekelőtt az egészségügy – régóta romló bérezését, és azt, hogy emiatt, valamint a rossz szervezeti-működési rendszer következtében a munkakörülmények egyre elviselhetlenebbek. Így alakult ki a kivándorlás *öngerjesztő spirálja*.

A külföldi munkavállalásnak a nyilvánvaló bérkülönbségeken túlmutató gazdaságpolitikai okai voltak és vannak is. Szemléletesen mutatja ezt az építőipar helyzete. Ebben az ágazatban Magyarországon kiugróan erőteljes a ciklikusság. Ez részben az EU-támogatások kifizetésének ingadozásából adódik, amit azonban felerősít, hogy a magyar gazdasági teljesítmény a régióban különösen erőteljesen *függ az EU-támogatásoktól*. Ráadásul az EU-transzferektől független magyar gazdasági döntések is politikavezéreltek – és *nem anticiklikusak*. Ennek a gyakorlatnak minő-

sített esete, hogy az amúgy is meglódult lakásépítést a választások előtt a kormány az általános forgalmi adó csökkentésével és a családi otthonteremtési kedvezményrel is ösztönözte, miközben az építőipar a 2016. évi nagy visszaesést követően már fellendülőben volt. A visszaesés idején sok építőipari szakmunkás vállalt külföldön munkát, a hazai konjunktúra hatására csak egy részük tért haza. A helyzetet jól jellemzi, hogy a GKI felmérése szerint 2015 júliusában az építőipari cégeknek még az egyötöde sem tekintette termelését akadályozó tényezőnek a munkaerőhiányt, ám egy évvel később már csaknem a fele, 2018 júliusában pedig több mint kétharmada (ugyanakkor az ipari cégek felét akadályozta a szakképzett, s több mint egyharmadát az általános munkaerőhiány).

A munkaerőhiány hatására a kormányzat a közfoglalkoztatás visszaszorításával, a nyugdíjasok foglalkoztatásának erősítésével, az állami szektorban dolgozók egy részének versenyszektorba irányításával, a külföldre távozottak visszacsábításával és a béremelések ösztönzésével igyekszik javítani a helyzeten. Ezek önmagukban értelmes célok, de mivel *nem rendszerszemléletben*, hanem ad hoc politikai döntésként születnek, hatásuk csak korlátozott lehet, illetve kedvezőtlen mellékhatásokkal jár.

A külföldön dolgozók *hazacsábítása* csak részeredményeket hozhat. Egyes számítások szerint 2011 és 2016 között a külföldön szerencsét próbálók közel fele hazajött. Ez az arány növelhető, azonban a reális cél elsősorban a kiáramlás fékezése lehet. Ehhez a keresetek emelése mellett az általános közérzet és perspektíva javítására is szükség lenne – a működő egészségügytől a fenntartható nyugdíjrendszeren át a munkahelyi előmeneteli lehetőségekig, az önálló vállalkozásoknak kedvező üzleti környezet kialakításáig.

A *közfoglalkoztatás* széles körű alkalmazása eleve zsákutca volt, a korábban segélyezettek karanténba zárását jelentette, mivel ebben a formában GDP-t alig termelő munkákat jelentett, miközben az érintettek számára megnehezítette az alkalmi piaci munkavállalást. Emellett számos esetben a piaci munkahelyek olcsóbb betöltését szolgálta (főleg az állami szférában). Ugyanakkor alig adott módot piac-kepes képzésekre. Az ebből való visszavonulás helyes döntés, a versenyszektorban való munkavállalás képessé, a közlekedés megszervezésével és megkönnyítésével, munkásszállók létrehozásával való *segítése* feltétlenül indokolt. (A magyarországi munkanélküliség egyébként 2018 nyarán a harmadik legkisebb volt az EU-ban, a közmunkásokkal együtt azonban átlag feletti.) Számolni kell azonban azzal, hogy képzetlenségük és gyenge munkakultúrájuk miatt valóban vannak olyan rétegek, amelyek piaci viszonyok között alig foglalkoztathatók. Esetükben mindenekelőtt

„újratermelődésüket” – magyarán gyermekeik hasonló sorsát – kell az *oktatással* minél inkább megakadályozni. Az ambiciózusabb közmunkások nagy része az elsődleges munkaerőpiacon már elhelyezkedett.

A *nyugdíjasok* foglalkoztatása kapcsán az elmúlt években indokolatlan, bornírt különbség keletkezett a köz- és a versenyszférában alkalmazottak között, mivel az előbbieknél a nyugdíjkorhatár betöltésekor azonnal – például a tanároknak akár tanév közben – kötelező nyugdíjba menniük, s csak egyedi kormányengedéllyel folytathatják működésüket. Ez a súlyos munkaerőhiánnyal küszködő egészségügyben különösen *anakronisztikus*, de más területeken is teljesen indokolatlan. A nyugdíjas munkavállalók után 2019-től már csak személyi jövedelemadó kell fizetni, ami jelentős könnyebbség (s egyben feleslegessé teszi az amúgy is mesterkéltnyugdíjas-szövetkezeteket). A GKI 2018 nyári felmérése szerint a nyugdíjasok munkavállalási hajlandósága az életkor növekedésével természetes módon csökken, s összességében csak mintegy ötödük szeretne valamilyen formában elhelyezkedni. Ugyanakkor körülből több százezer fővel – igaz, teljes munkaidőben csak körülbelül 50 ezer fővel – lenne növelhető a foglalkoztatás, ha a munkaadóknak sikerül a többségük által elvárt, rugalmas foglalkoztatási formákat (rész- és kötetlen munkaidő, távmunka) is megteremteni.

Különösen egyes vállalkozói érdekképviseletek képviselik markánsan a 100 ezer közalkalmazott *versenyszektorba való átirányításának* követelményét. Az állami „bürokrácia” egészségüggyel és oktatással való összemosása nyilvánvaló szakmai hiba, hiszen a közalkalmazottak döntő többsége nem az állami irányításban dolgozik. Azonban nemcsak erről van szó. Az állam modernizálásán manapság leginkább létszámcökkentést és technikai fejlesztéseket – például digitális közigazgatást – értenek. Holott először az állam funkcióit kellene újragondolni, az államközpontú magyar modellt valódi versenygazdasággá alakítani, s az állam funkcióit ehhez igazítani. Ezt példázza, hogy az állami bürokrácia elleni küzdelem évek óta napirenden van ugyan, mivel azonban a létszám leépítésére koncentrálnak, nem pedig az állam – a magyar modell lényegéből következő – túlterjeszkedésére, s további centralizációval és átszervezésekkel igyekeznek úrrá lenni a problémán, csak növeli a gondokat. A létszám nélkül maradt funkciók szakmai megalapozatlansághoz, a folytatódó államosítás és centralizáció napi működési zavarokhoz vezet, amit gyakran újabb átszervezésekkel igyekeznek orvosolni.

A *reálkeresetek* alakulásának előbb-utóbb követnie kell a gazdasági konjunktúrát. A versenyszektorban legutóbb 2012-ben, több évi növekedés után történt visszaesés. A költségvetési szektorban azonban a csökkenés ekkor már hat éve szinte

folyamatos volt. (Igaz, ezt megelőzően, 2002–2006-ban itt sokkal gyorsabb volt az emelkedés, amit persze részben a korábbi alacsony dinamika indokolt.) A reálkeresetek 2013-tól mindkét ágazatban emelkednek, de a közsféra kereseti dinamikája csak 2015-től lett gyorsabb annál, mint ami a versenyszektorban kialakult. A közsféra fizetései esetében a keresetek „*húzd meg – ereszd meg*” okozta kilengései jelentős részben a választási ciklusokhoz igazodnak, és hagyományosan sokkal nagyobbak.

A kormányzat részben a munkaerőhiányra reagálva, de elsősorban a 2018. évi országgyűlési választásokra tekintettel a közsféra egyes területein *életpálya-*, illetve *bérfelzárkóztatási programokat* indított be, és 2016 végén *bérmegállapodást* kötött a versenyszférával a minimálbérek látványos emeléséről. A választási megfontolások elsődlegességét mutatja, hogy például az egészségügy drámai bér- és munkaerőhelyzetét, az ezzel kapcsolatos tiltakozásokat figyelmen kívül hagyva, az ott foglalkoztatottak bérét csak *késlekedve* és nagyon *kis mértékben*, sokszor csak végső kényszerhelyzetben emelték. Ennek következtében az orvos- és nővérhiány miatt az egészségügy működőképessége számos területen *megrogyant*. A versenyszektorral kötött bérmegállapodás pedig a lakossági jövedelmek emelésének terhét a vállalatokra hárította, ami a választások előtt a kormánypártokat politikai haszonnal kecsegtette. (A vállalatok a megugrott bérek után a szociális hozzájárulási adó mérséklése ellenére nagyobb összeget fizettek be a költségvetésbe, miközben bérköltségük jelentősen emelkedett.) E változások igazi nyertesei azokban az ágazatokban működő cégek voltak, amelyeknél nem volt jellemző a minimálbéres foglalkoztatás, így a minimálbér-emeléssel járó tehernövekedés sem érezte hatását. Másrészt az exportorientált multinacionális cégek – amelyek euróban számított bérköltsége az előző években gyengülő forint miatt kedvezően alakult – ugyancsak el tudták viselni a béremelkedést, bár a megugrott minimálbér esetenként bértorlódást okozott. A minimálbér szintjén a járuléksökkentés a vállalatok minimálbér-emelés okozta pluszterhének csak a 38 százalékát fedezte 2017-ben.

A GKI 2017. és 2018. eleji felmérése szerint a költségnövekedés minimalizálása érdekében a cégek *számos praktikát* bevetettek. Ezek közé tartozott a munkaerő kölcsönzése, a normák emelése, az elbocsátás, a cafeteria csökkentése, a más munkakörbe való sorolás és a munkaidő csökkentése. 2018-ra az egyes lehetőségeket választó cégek aránya érezhetően csökkent, aminek hátterében feltehetőleg az egyes módszerek véges kihasználhatósága, valamint a munkaerőhiány következtében *erősödő munkavállalói pozíció* állt.

A GKI-ban végzett számítások szerint a minimálbér-emelés meglehetősen *eltérően* érintette a fejlett és elmaradottabb *régiókat*. A fejlett, alacsony munkanélküliséggel és közmunkával jellemezhető régiókban a munkaerőhiány jellemzően eleve kikényszerítette a béremelést, a fejletlenebbekben viszont hangsúlyosabban jelentkeztek az alacsony termelékenységtől elszakadó bérszínvonal kedvezőtlen, cégbezáráshoz, a szabályok kijátszásához vezető hatásai.

A minimálbér-emeléssel gerjesztett bérnövekedés mindinkább rontja a vállalkozások versenyképességét, amivel a kormány is tisztában van. Kommunikációja szerint 2019-re egy ezt nem veszélyeztető minimálbér-emelésről szeretne megállapodni a munkaadók és a munkavállalók szervezeteivel.

A magyar közélet ma a munkavállalók alacsony bérré, a munkaadók munkaerőhiányra vonatkozó *panaszaitól* hangos. A megoldáshoz a kormány segítségére is számítanak, például adócsökkentés, a béremelés elviselésére képtelen területek támogatása formájában. Az állam esetenként hajlandó is ilyen kedvezményekre. Csak hogy például az építőipari cégeknek a központilag túlhajtott konjunktúra csúcspontján adott fejlesztési támogatás meglehetősen irracionális. További adócsökkentésre Magyarországon az adott jövedelemtermelő képesség és a költségvetési struktúra – ezen belül a közszolgáltatások leromlott színvonala –, valamint a magyar modell sajátosságai mellett korlátozottak a lehetőségek. Az sem lenne helyes, ha az állam a munkaerőhiány közepette a gyenge versenyképességű cégeket segítené. Ugyanakkor a magyar gazdaság jelentős részére jellemző alacsony termelékenység és gyenge versenyképesség mögött az üzleti szektor óvatossága, szerény befektetési hajlandósága, a piaci verseny erre kényszerítő és ösztönző hatásának a gyengesége húzódik meg. Ha a cégek sikere jobban függ a lojalitástól, mint a piaci alkalmazkodástól, az elkerülhetetlenül gyenge versenyképességhez vezet. Még hozzá nemcsak a háttérbe szorított, hanem az állam által kedvezményezett cégek esetében is. Ezen kellene mindenekelőtt változtatni. A túlterjeszkedett és túlcentralizált állam működési módjának megváltoztatása, a verseny szabályozó – visszafejlesztéseket is kikényszerítő – szerepének parancsnoki funkciókba való visszaállítása az előfeltétele a fenntartható béremelkedésnek. A közszolgáltatások egy részében viszont a működőképesség fenntartásához elengedhetetlen a radikális béremelés, hogy a dolgozók szakmából való kiáramlását meg lehessen fékezni. Emellett e területeken is racionalizálásra, vagyis átfogó, a magyar modell alapjait érintő modernizációra lenne szükség.

Losoncz Miklós (DSc)

egyetemi tanár, Budapesti Gazdasági Egyetem, Pénzügyi és Számviteli Kar,
Pénzügy Tanszék

E-mail: losoncz.miklos@uni-bge.hu

A BÉRFELZÁRKÓZTATÁS NÉHÁNY EURÓPAI UNIÓS ÉS KÖZGAZDASÁGI SZEMPONTJA⁹

A bérfelzárkózás mint cél közgazdasági szempontból nincs alátámasztva, és az európai uniós szabályozásban sem szerepel. Önmagában a bérfelzárkózás a gazdasági folyamatoknak és a racionális gazdaságpolitikának nem a célja, hanem legfeljebb a reálkonvergencia eredményeként annak a következménye lehet.

A bérfelzárkózás felvetésének három hulláma

A közép- és kelet-európai országok munkabéreinek a fejlett gazdaságokéhoz történő felzárkóztatása az utóbbi két évtizedben három hullámban került napirendre. Az *első hullám* az Európai Unió keleti kibővítése előtt volt, amikor elsősorban az EU-tagállamok politikusai, szakszervezeti vezetői és más munkavállalói érdekképviseletei vetették fel az úgynevezett bérkonvergencia kérdését. Eredeti formájában ez a javaslat úgy hangzott, hogy a csatlakozni kívánó országoknak a belépés előtt közelíteniük kell bérszínvonalukat az EU-átlaghoz. Ezzel lehet elejét venni annak, hogy a kibővült integrációban az alacsonyabb bérszínvonalú tagjelöltek megzavarják a munkaerőpiacot. Később ez a nézet annyiban finomodott, hogy képviselői már az EU kibővülése után is elegendőnek tartották a bérkonvergenciát, azaz az akkori tagjelölt országok bérfelzárkózását nem tekintették a csatlakozás feltételének.

Az Európai Unió, illetve jogelődei korábbi bővülései idején nem vizsgálták a munkabérek és bérszínvonalak közti összefüggéseket. Ezt az álláspontot talán az a körülmény is magyarázza, hogy az integrációelmélet önálló célként nem foglalkozik a bérkonvergenciával, a béreknek, illetve a bérszínvonalaknak a regionális gazdasági társulások alapítása előtt vagy annak következtében történő felzárkózásával, illetve felzárkóztatásával (Gács et al., 2001, 58. o). A közös piacra vonatkozó elméletek ki-

⁹ A tanulmány az MTA–BGE Makrogazdasági fenntarthatósági kutatócsoport keretében, a Magyar Tudományos Akadémia Támogatott Kutatócsoportok Irodájának támogatásával készült. A szerző a kutatócsoport vezetője.

térnek ugyanakkor a munkabérszínvonal tagállamok közti kiegyenlítődése, vagy kevésbé szigorú megközelítésben egymáshoz való közeledésére. Ez azonban nem ex ante, hanem ex post megközelítés a közös piac megvalósítása hatásának a vizsgálatára. Némi leegyszerűsítéssel: adott feltételek mellett a tagállamok bére, illetve a bérszínvonala akkor egyenlítődik ki, ha a termelékenységi színvonalak is kiegyenlítődnek (Palánkai, 2003, 80–81. o.). A termelékenység kiegyenlítődése egyelőre nem látható, így a gyors bérfelzárkózás valószínűsége igen csekély, sőt kizárható.

A *második hullám* az EU 2004. évi keleti irányú bővülése után jelentkezett, amikor a régi tagállamok munkaerőpiacának az új tagállamok előtti fokozatos megnyitása irányította a figyelmet a bérfelzárkóztatásra. A munkaerőmozgás liberalizálása hétéves átmeneti időszak után, 2011-ben fejeződött be. Ebben az időszakban jelent meg a *bérdömping* fogalma egyes régi tagállamokban, elsősorban Németországban és Ausztriában. Ezt abban az értelemben használták, hogy a régi tagállamokban az új munkavállalói az egyes ágazatokban, alágazatokban kialakult bérszínvonal alatt is hajlandók munkát vállalni, ezáltal lenyomják azt. Ám ebben az összefüggésben a bérdömping sem értelmezhető fogalom. A dömping ugyanis azt jelenti, hogy az áru értékesítése annak önköltsége alatt történik. Márpedig az új tagállamokból érkezett munkavállalók nem a saját országuk bérszínvonalánál alacsonyabb keresetért helyezkednek el a régi tagállamokban.

A *harmadik hullám* nemrégiben kezdődött, és jelenleg is tart. Most azonban, az előző hullámoktól eltérően, a bérfelzárkózás/bérfelzárkóztatás vagy bérkonvergencia a közép- és kelet-európai tagállamokban került napirendre, így Magyarországon is. Ezt támogatta az Európai Szakszervezetek Szövetségének a kezdeményezése (Európának a kereslet élénkítése, a gazdasági növekedés ösztönzése és az egyenlőtlenségek mérséklése érdekében fizetésemelésre van szüksége). A közép- és kelet-európai régióban a bérfelzárkóztatás követelését elsősorban a szakképzett munkaerő egyre jelentősebb hiánya váltotta ki, amiben a kedvező konjunkturális helyzet mellett a tömeges külföldi munkavállalás játszott a döntő szerepet. Ennek súlyát érzékelteti, hogy becslések szerint Románia 20–64 év közötti lakosságának 20 százaléka, Horvátországnak és Litvániáénak a 15 százaléka, Bulgáriáénak a 12 százaléka, Lettországnak a 11 százaléka, Magyarország esetében pedig a 6 százaléka dolgozik az EU régi tagországaiban. Az ennek nyomán kialakult munkaerőhiány miatt a hazai munkabérek megugrottak. Erős a nyomás a további emelésre is, ami szélsőséges esetben a közép- és kelet-európai országok közti bérv versenybe is torkollhat. A munkabérek további felzárkóztatásától mindenekelőtt a külföldi munkavállalás vonzerejének mérséklődését és a hazai munkaerőhiány enyhülését várják. Fontos szempont még,

hogy a felzárkóztatás mozdítsa elő az alacsony munkabéreken alapuló gazdasági modell csapdájából való kilépést.

A bérfelzárkóztatás sajátos formája a 2017 tavaszán indított polgári kezdeményezés az *európai bérunióra*, amely azt kívánja elérni, hogy az Európai Unióban egyenlő munkáért egyenlő bér járjon. A javaslat közgazdasági tartalmától függetlenül e követelmény érvényesítéséhez valamilyen nemzetek feletti szervezetre lenne szükség, amelynek létrehozása gazdasági szempontból irracionális, politikai szempontból irreális.

Az Európai Unió szabályozása tiszteletben tartja a nemzeti hatásköröket

A bérfelzárkóztatás nem támaszkodhat közösségi jogszabályokra, az integrációban a bérek szabályozása ugyanis az egyes nemzetállamok hatáskörébe tartozik. Nincsenek a tagországok bérszínvonalára és bérmeghatározási rendszereire vonatkozó kötelező közösségi jogszabályok. Így nincs minden tagállamban minimálbér, másrészt pedig, ahol ezt megállapítják, a mértékében országonként jelentős különbségek mutatkoznak. Ugyanakkor a gazdaságpolitikai koordináció keretében a gazdaságpolitika nemzeti keretekben maradó elemeit is figyelemmel kísérik, főleg azokat, amelyek az euróövezet inflációs kilátásait is befolyásolják, mert azok az infláción keresztül az euróövezet monetáris feltételeire is hatnak. Ilyen elem a bér- és a jövedelempolitika. Ez a körülmény elvileg önmagában is korlátozhatja az egyes EU-tagállamok bérpolitikájának mozgásterét, a bérek túlzottan gyors, a termelékenység-növekedés ütemétől elrugaszkodó emelését.

A bérezés a szociális jogokkal és az áruk, szolgáltatások, termelési tényezők (tőke és munkaerő) szabad áramlásával összefüggésben tehet szert külön jelentőségre.¹⁰ Az *Európai Szociális Charta* 4. cikke például megállapítja: „*A tisztességes díjazáshoz való jog* tényleges gyakorlása biztosítására a Szerződő Felek vállalják, hogy elismerik a dolgozók azon jogát, hogy olyan díjazásban részesüljenek, amely mind a dolgozóknak, mind pedig családjuknak tisztességes életszínvonalat biztosít. Ezeket a jogokat a szabadon létrehozott kollektív szerződések, a törvényes bérrögzítő mechanizmusok vagy a nemzeti feltételeknek megfelelő egyéb eszközök révén kell gyakorolni.” Hasonló megfogalmazással él a Munkavállalók Alapvető Szociális Jogairól szóló Közösségi Charta is.

¹⁰ Ezt és a következő három bekezdést Losoncz [2007, 103–104. o.] írásából vettem át kisebb stilisztikai változtatásokkal.

A „*tisztes bér*” definiálására 1976–1977-ben két tanulmány született. Az OECD tanulmánya értelmében a tisztességes bér a szegénységi küszöbvel egyenértékű. Az Európai Községekben készült tanulmány szerint a tisztességes bér az országos átlagkereset 68 százaléka körüli szint. Később egy jogilag nem kötelező ajánlásban a 68 százalékos értéket 60 százalékra mérsékeltek. Annak a követelménynek az elemzése messzire vezetne, hogy az Európai Szociális Charta szerinti tisztességes bérnek csak *a tisztességes életszínvonalat biztosító bér* tekinthető. Ebből ugyanis az következik, hogy a tisztességes bér nem lehet kevesebb a létminimum összegénél. Ugyancsak messzire vezetne annak az elemzése, hogy a Charta szerint a tisztességes bérnek a munkavállaló családja megélhetésére is fedezetet kellene nyújtania.

Az Európai Szociális Charta azt is kimondja, hogy érvényesíteni kell az *egyenlő elbánás elvét a férfiak és a nők között*. A nők és a férfiak közötti esélyegyenlőséget, egyenjogúságot különösen a munkához jutás, a bérezés, a munkafeltételek, a szociális védelem, az oktatásügy, a szakképzés és a szakmai előrelépés terén kell érvényre juttatni. Magyarország az Európai Szociális Charta 4. cikkét nem ratifikálta, ezért ezeket az ajánlásokat sem kell figyelembe vennie.

A bérek és a közgazdaságtan

A bérfelzárkóztatási követelmények jórészt negligáltak, vagy nem kellő súllyal vették figyelembe a szélesebb makrogazdasági feltételeket, így a gazdasági növekedés, a termelékenység, az infláció, a munkahelyteremtés és a nemzetközi költségvetés-egyensúly közötti összefüggéseket. Ezeket a külföldi és a hazai szakirodalom már 15–20 évvel ezelőtt feltárta. A hazai irodalomban *Gács et al.* [2001] Írországra, Spanyolországra, Portugáliára és Görögországra vonatkozó számításai szerint az egy főre jutó GDP tekintetében a felzárkózás a fejlett országokhoz együtt járt a bérek emelkedésével, azaz a gazdasági felzárkózás előbb-utóbb a bérek felzárkózását is eredményezte. A bérkonvergencia a reálkonvergenciával, azaz a fejlettségi különbségek kiegyenlítésével összefüggésben, a reálkonvergencia részeként értelmezhető. Olyan szerves fejlődésről van tehát szó, amelynek nem célja, hanem következménye, illetve eredménye a bérfelzárkózás. Ugyancsak a bérfelzárkózás gazdasági összetevőit hangsúlyozta *Ferenczi* [2000]. Egyik következtetése szerint a gazdaság autonóm folyamatai közvetlen állami beavatkozás nélkül is biztosítják a magyar bérek és keresetek felzárkózását a fejlett országokhoz. Ezt befolyásolhatják a kormány és a többi gazdasági szereplő munkabérekkel kapcsolatos döntései, de a szerves fejlődéstől csak jelentős társadalmi költségek vállalásával lehet eltérni.

Az erőltetett bérkonvergencia súlyos következményeire példa az egykori Német Demokratikus Köztársaság, ahol a „szociális dömpingtől” való túlzott félelem miatt a keletnémet bérszínvonalnak a nyugatnémethez viszonyított aránya az egyesülés előtti 7 százalékról 30 százalékra emelkedett, miközben a két országrész között a termelékenységi szint alig változott. Mindezt súlyosbította, hogy a keletnémet márkát felülértékelt árfolyamon, 1:1 arányban (a hivatalos 4,3:1-hez képest) váltották át nyugatnémet márkára. Ennek nyomán a keleti országrészben a munkanélküliségi ráta 20 százalék közelébe emelkedett.

A gazdaságot nemzetközi összefüggéseiben elemző Balassa–Samuelson-elmélet szerint (*Balassa, 1964, Samuelson, 1964*) piacgazdasági feltételek között a munkabérek növekedési ütemét a nemzetközi kereskedelemben kerülő termékeket, döntően iparcikkeket előállító tradeable szektor termelékenységi trendjei határozzák meg különféle, itt nem részletezendő áttételeken és mechanizmusokon keresztül. Magyarországon a tradeable szektor gyakorlatilag a feldolgozóipar, azon belül kiemelkedő a külföldi tulajdonosi részesedésű vállalati szegmentum jelentősége.

Ebből következik, hogy ha az egységnyi munkaerőköltség (egy foglalkoztatottra jutó munkaerőköltség/GDP/foglalkoztatottak száma) a termelékenység¹¹ javulásával megegyező ütemben nő, akkor az adott ország relatív nemzetközi költség-versenyképessége nem változik, nincs inflációs nyomás, nem nő a munkanélküliség. Az egységnyi munkaerőköltség termelékenységnövekedéstől elmaradó dinamikája a nemzetközi költség-versenyképesség növelésének egyik lényeges forrása. Ennek kiaknázása lehet gazdaságpolitikai prioritás. Az volt a 2000-es években Németországban, az úgynevezett belső leértékelés (restriktív bér-, jövedelem- és fiskális politika) formájában.

Ennek megfeleltethető – kissé leegyszerűsítve – az a magyarországi gyakorlatban is alkalmazható követelmény, hogy nemzetgazdasági szinten a reálbérek lassabban vagy legfeljebb ugyanolyan mértékben nőjenek, mint a termelékenység. A képet árnyalják a munkaadók által fizetett, bérekhez kapcsolódó különféle járulékok. A jövőbeli bérnövekedés mértékének meghatározásához elengedhetetlenek a termelékenységi prognózisok. Ugyanakkor a magyarországi bértárgyalásokon nehéz, vagy egyáltalán nem lehet figyelembe venni a termelékenységben fennálló regionális különbségeket.

¹¹ A termelékenység legpontosabb mérőszáma az egy ledolgozott munkaóraóra jutó hozzáadott érték. Nemzetközi összehasonlítást lehetővé tevő konzisztens adatok hiányában második legjobb megoldásként az egy foglalkoztatottra jutó bruttó kibocsátás vagy hozzáadottérték-mutatót használják. Ezt torzíthatja, hogy a foglalkoztatottak ledolgozott munkaidéje az egyes országokban eltér, például a rész-munkaidősök eltérő aránya, a heti munkaidő és a fizetett szabadság hosszának különbözősége miatt.

A képet még tovább árnyalja, hogy Magyarország relatív nemzetközi költségversenyképessége az Európai Unióban a közép- és kelet-európai versenytársak ugyanezen mutatószámainak, valamint a forint, illetve a szóban forgó országok devizájának euróval szembeni árfolyama alakulásától is függ. Ez utóbbi átvezet a munkaerőköltség alapú nominális és reál árfolyamindexek vizsgálatához, ami viszont szétfeszítené ennek az írásnak a kereteit. Annyit azonban célszerű megjegyezni, hogy Magyarország fő versenytársai nominális és reál árfolyamindexeinek alakulását csak nagy bizonytalanság mellett lehet előrejelezni.

A teljesség kedvéért érdemes megjegyezni, hogy a bérek és a termelékenység közötti kapcsolatra más magyarázat is van. Az úgynevezett hatékonyságibérek-megközelítés szerint a két változó közötti kapcsolat még rövid távon sem egyértelmű. E koncepció szerint a piacinál magasabb munkabér fizetése egy vállalat szempontjából racionális választás lehet, például akkor, ha azzal munkavállalói erőfeszítéseit kívánja növelni (*Shapiro–Stiglitz*, 1984, idézi: *Galgóczi*, 2017, 7. o.). E gondolatmenet mögött fordított oksági feltételezés húzódik meg, amely szerint a béreket nem a termelékenységhez kell igazítani, hanem a termelékenység bizonyos szintjét kell kikényszeríteni (*Shapiro–Stiglitz*, 1984, idézi: *Galgóczi*, 2017, 7–8. o.). A magam részéről nem ezt, hanem az előző gondolatmenetet tartom érvényesnek.

A téma lényeges része a bérfelzárkózás vagy bérfelzárkóztatás és a foglalkoztatás közötti összefüggések vizsgálata. Egy lehetséges elméleti megközelítésben a piaczgazdaság a következő három feltétellel jellemezhető, amelyből azonban egyszerre csak kettő érvényesíthető (*Buchanan*, 1999, 169. o.):

1. a munkaerő teljes foglalkoztatása;
2. a monetáris egység értékének a stabilitása;
3. nem kompetitív munkaerőpiac.

Az első és a második feltétel akkor érvényesül, ha a munkaerőpiac kompetitív. Ha nem kompetitív, akkor vagy a teljes foglalkoztatásról vagy az árstabilitásról kell lemondani.

A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy nem kompetitív munkaerőpiac esetén a béremelés – ha úgy tetszik, a bérfelzárkózás – a foglalkoztatás vagy az árstabilitás rovására érvényesíthető. *Szabó* (2002, 128. o.) szerint a foglalkoztatást is növelő bérpolitika Írország, Spanyolország és Portugália példája alapján hatékony beruházási politikával társítva volt eredményes, mert nagyobb gazdasági többletet eredményezett, mint önmagában a bérfelzárkóztatás. Kérdés, lehetséges-e olyan ösztönzőrendszer, amely eredményesen befolyásolja a béremelésekre és a foglalkoztatás növelésére vonatkozó vállalati döntéseket, pontosabban azokat, amelyek azt ha-

tározzák meg, hogy a vállalatok a rendelkezésükre álló források mekkora hányadát fordítsák a meglévő munkaerő bérének az emelésére, és mekkora hányadát a létszám bővítésére. Az ilyen típusú döntések sok más tényezőtől (üzleti kilátások, makrogazdasági konjunktúra stb.) is függnék (Szabó, 2002, 128. o.).

Összefoglalás

A bérfelzárkóztatás vagy a hasonló tartalmú bérkonvergencia mint cél közgazdasági és integrációelméleti megalapozottsága megkérdőjelezhető, kötelező és ajánlás formáját öltő uniós és más jogszabályokkal nem támasztható alá. A kérdés mindazonáltal legitim és aktuális, a rá adandó válasz annak fényében nem kerülhető meg, hogy a 2008–2009. évi nemzetközi pénzügyi és gazdasági válságból való kilábalás egyik leglényegesebb eszköze a legtöbb érintett országban a bérek csökkentése, illetve visszafogott emelése volt. Az alacsony munkabéren alapuló növekedési modell csapdájából való kilépés előmozdítása is megfontolandó. Nem elhanyagolható politikai szempont, hogy a magyar munkabérek közösségi átlagtól való elmaradásának a csökkenése a lakosság körében az EU-tagság legitimációját is erősítheti.

A mérvadó nemzetközi és hazai szakirodalomból az következik, hogy egyrészt a célszerű állami szerepvállalás súlypontja azoknak a tényezőknek a kedvező irányú alakítása lehet – elsősorban közvetett ösztönzők segítségével –, amelyek a reálkonvergenciát befolyásolják. Ezek közül kiemelkedő jelentősége van azoknak a faktoroknak, amelyekről a termelékenység javulása függ. Másrészt a vázlatosan bemutatott tényezők és összefüggések (különösen a reálbérek, tágabb értelemben a reál munkaerőköltségek és a termelékenység alakulása közötti kapcsolatok) kijelölik a bérfelzárkóztatás makro- és mikrogazdasági kereteit, lehetőségeit és korlátait. Ezek nem absztrakt módon érvényesülnek, azaz nem hagyhatók figyelmen kívül a konkrét nemzetközi és hazai feltételek, amelyek adott esetben tágíthatják vagy szűkíthetik a béremelési tárgyalások, illetve tágabb értelemben a bérfelzárkóztatás mozgásterét. Ráadásul jelentősek az egyes összetevők (például az árfolyam) előrejelzéséhez kapcsolódó bizonytalanságok és kockázatok. Ennek ellenére a bértárgyalásokhoz kielégítő támpontokat adhatnak a gazdasági szereplőknek. Nekik azt is célszerű mérlegelniük, hogy a munkabérek emelése hogyan befolyásolja az árstabilitást és a foglalkoztatottságot, továbbá Magyarország relatív nemzetközi költségversenyképességét.

Felhasznált irodalom

- Balassa, B.* [1964]: The Purchasing Power Parity Doctrine: A Reappraisal. *Journal of Political Economy*, Vol. 72., No. 6., 584–596. o., doi:10.1086/258965.
- Buchanan, J. M.* [1999]: The Logical Foundations of Constitutional Liberty. *Liberty Fund Indianapolis*, 511 o.
- Ferenczi Barnabás* [2000]: Felzárkóznak-e a bérek is Európához? Megjelent: *Fazekas Károly* (szerk.): Munkaerőpiaci tükör. MTA KTK, Budapest.
- Gács János – Hárs Ágnes – Hüttl Antónia* [2001]: Bérkonvergencia EU-csatlakozás előtt és után: gazdasági összefüggések, tapasztalatok és lehetséges fejlődési pályák. *Külgazdaság*, XLV. évf., 7–8. sz., 22–60. o..
- Galgóczi Béla* [2017]: Why central and eastern Europe needs a pay rise. European Trade Union Institute, Working Paper 01, 26 o.
- Losoncz Miklós* [2007]: A magyar EU-tagság gazdaságpolitikai kihívásai. TRI-Mester, Tatabánya.
- Palánkai Tibor* [2003]: Az európai integráció gazdaságtana. Aula Kiadó, Budapest.
- Samuelson, P. A.* [1964]: Theoretical Notes on Trade Problems. *Review of Economics and Statistics*, Vol. 46., No. 2., 145–154. o., doi:10.2307/1928178.
- Sapiro C. – Stiglitz, J. E.* [1984]: Equilibrium unemployment as a worker discipline device. *American Economic Review*, Vol. 74., No. 3., 433–444. o.
- Szabó László* [2002]: Uniós tagság és versenyképesség. Egy soktényezős statisztikai elemzés gazdaságpolitikai tanulságai. Kézirat. ECOSTAT Gazdaságelemző és Informatikai Intézet, Budapest.

Oblath Gábor

**tudományos főmunkatárs, MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi
Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézete**

E-mail: oblath.gabor@krtk.mta.hu

ELLENTMONDÓ BÉRADATOK, PROCIKLIKUS BÉRFELZÁRKÓZTATÁS

Az első és a negyedik kérdésre viszonylag egyszerűen tudok válaszolni. A második és harmadik kérdésre nehezebb felelni, ezért a kapcsolódó nehézségek érzékeltetésére két táblázatot készítettem. Már itt jelzem: nem tudom, hogy mi lehet az alternatív forrásokból származó bérstatisztikák közötti jelentős feszültség megfejtése. A béremelések és a nyugdíjrendszer kapcsolatára vonatkozó kérdést pedig a nyugdíjszakértőkre hárítom.

1. „A bérfelzárkóztatás” jelentése és a régió belüli „bérverseny” kérdése

Noha a „*bérfelzárkóztatás*” alapvetően politikai ügy (lásd például a német egyesítést követően előírt kelet-németországi béremelési ütemtervet), előállhatnak olyan körülmények, amelyek között a fogalomnak akár világos közgazdasági jelentése is lehetne. Az euróövezet egyik legsúlyosabb problémája, hogy a deficitese országokban erős kényszer van a valutaleértékelődés imitálására („belső leértékelés”, vagyis nominális bércsökkenés formájában), miközben „belső felértékelésre” (vagyis a valutafelértékelődés imitálására) semmiféle kényszer sincs a hatalmas külső többletet felmutató Németországban. Holott egy németországi bérfelzárkóztatási program megvalósítása egyértelműen hozzájárulna az euróövezet egésze stabilizálásához, egyben deflációs hajlamának csökkentéséhez.

Ami a kérdés hazai vonatkozását illeti, a magyar kormány akkor látott neki a bérfelzárkóztatásnak (minimálbér-emelések és bérmegállapodások formájában), amikor a ma rendelkezésre álló statisztikák szerint valóban mutatkozott némi bérelemaradás (lásd az 1. és 2. táblázat 2015-re vonatkozó adatait), ám a munkapiaci folyamatok (a növekvő külföldi munkavállalás és hazai munkaerőhiány) a béreket önmagukban is felfelé tolták. Vagyis a kormány – a hazai hagyományokat követve – prociklikus módon avatkozott be a gazdaság folyamataiba: nem tompította, hanem felerősítette a piaci mozgások hatását.

Van-e bérverseny? A régió belül valóban gyors béremelkedés mutatkozott az elmúlt években, de ezt két okból sem nevezném „bérversenynek”. Egyrészt az országok általában nem egymás béreivel versenyeznek, hanem abban, hogy milyen módon (mekkora béremelésekkel) lassíthatnák a magasabb nyugati bérek okozta munkaerő-kiáramlást. (Bár elismerem, hogy ilyesfajta verseny kialakulhat például Románia és Magyarország között.) Másrészt a „bérverseny” a fajlagos bérköltség (unit labour cost, ULC) változása alapján mért „bér-versenyképesség” fogalmára rímel, ami a most tapasztalható folyamatoknak pontosan az ellenkezőjét jelenti: a versenytársakétól elmaradó béremeléssel (és/vagy gyorsabb termelékenységnöveléssel, illetve ahol az árfolyam rendelkezésre áll: leértékelődéssel) nagyobb külső piaci részesedést szerezni. Korábban kétségkívül volt ilyen igyekezet, de az elmúlt években a régió egyes országaiban változás történt (különösen a három balti országban, ahol 2010 és 2017 között az euróban mért ULC 30 százalék körül emelkedett, miközben az EU egészében 6 százalék körüli növekedés mutatkozott). A termelékenységet tartósan meghaladó béremelkedés idővel aláássa a külgazdasági stabilitást és/vagy az infláció gyorsulásával jár. Amint visszatérek rá, Magyarországon az idei évtől kezdve nőhetnek az ilyen természetű kockázatok.

2. Hazai bérdinamika: széttartó mutatók

Fontos leszögezni: nem tudjuk, hogy 2010 és 2017 között mennyivel nőttek a bruttó keresetek Magyarországon. Bár a bruttó kereset (nettó bér plusz a munkavállalót terhelő, a keresethez kötődő adók) makrogazdasági szempontból alkalmatlan indikátor (sem az elkölthető nettó munkajövedelmet, sem a munkáltatót terhelő bruttó bérköltséget¹² nem mutatja), ez az a kategória, amelyre nézve kétféle forrásból származó, összehasonlítható adatok állnak rendelkezésre. Az egyik az intézményi munkaügyi statisztika (IMS), a másik a nemzeti számlák (NSZ). Az előbbi a teljes munkaidőben foglalkoztatottakra és az öt főnél több dolgozót alkalmazó gazdasági egységekre vonatkozik, az utóbbi pedig a gazdaság egészére (a szürkegazdaságban keresett munkajövedelmek becslésére is) kiterjedő adatokat tartalmaz.

Úgy vélem, hogy ezek a – módszertanból eredő – eltérések nem adhatnak kielégítő magyarázatot arra, hogy 2010 és 2017 között az IMS szerinti bruttó bérek az NSZ által jelzettnek több mint a kétszeresével emelkedtek (46,7 százalék versus 22,3 százalék – lásd az *1. táblázat* III.a és IV.g sorát). E divergenciára *Dedák István* abban az összefüggésben hívta fel a figyelmet, hogy a nemzetgazdasági termelékenység szerény változását az NSZ szerinti, nem pedig IMS szerinti béremelkedéssel indokolt összehasonlítani.¹³ Ebben *Dedáknak* természetesen igaza van, de idővel mégiscsak jó lenne megtudni, hogy a kérdéses időszakban valójában mennyivel emelkedhettek Magyarországon a bérek.

Számításaim szerint a kétféle forrásból származó bértömeg/létszám mutató növekedésének különbségéhez elsősorban a bértömeg-, nem pedig a létszámváltozásra vonatkozó adatok, illetve becslések különbségei járultak hozzá. Az IMS ugyanis lényegesen nagyobb bértömeg-növekedést és csupán enyhén alacsonyabb létszám-bővülést jelez, mint az NSZ.

Az *1. táblázatban* igyekeztem összefoglalni mindazt, amit a rendelkezésre álló statisztikai források alapján a hazai bérek változásáról, relatív szintjükről és a velük összefüggő makrogazdasági mutatókról tudhatunk. Az első három oszlopban a magyarországi, a 4–6. oszlopában az EU-15 átlagához viszonyított dinamikát, az utolsó három oszlopban pedig az EU-15-hoz viszonyított szinteket jelző mutatók szerepelnek. A 2010 és 2017 közötti időszakot annak alapján bontottam 2015-ig tartó, illetve azt követő periódusra, hogy a béremelkedés 2016-tól valamennyi mutató szerint határozottan megélenkült.

¹² A bruttó bér és a munkáltatót terhelő járulékok összege az NSZ terminológiája szerint: munkavállalói jövedelem.

¹³ *Dedák István*: A nagy magyar bérrobbanás: a fele sem igaz? *Portfolio.hu*, 2018. szeptember 3.

Makrogazdasági teljesítmény, ár- és béralakulás Magyarországon 2010 és 2017 között, illetve összehasonlítások az EU-15-tel

	Indexek									
	Magyarországi változások					EU-15 = 100				
	2017/2010	2015/2010	2017/2015	2017/2010	2015/2010	2017/2015	2017/2010	2015/2010	2017/2015	2010
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
I.	GDP, gazdasági fejlettség, termelékenység (volumen)									
I.a	116,9	110,0	106,3	106,7	104,6	102,1				
I.b	119,5	111,7	106,9	112,0	108,2	103,5	58,8	62,7	63,7	
I.c	102,7	101,2	101,6	97,8	97,5	100,3	67,2	64,9	63,9	
I.d	104,9	102,8	102,0	98,6	97,8	100,8	60,3	58,4	57,8	
II.	Árindexek/árszintek									
II.a	114,5	111,4	102,8							
II.b	115,3	112,9	102,1				53,8	49,5	54,2	
II.c	120,0	114,6	104,7				56,6	53,4	58,0	
II.d	0,961	0,985	0,976				0,951	0,927	0,934	
III.	IMS**; a teljes munkaidőben foglalkoztatottak átlagkeresete									
III.a	146,7	122,4	119,8							
III.b	149,0	122,5	121,6							
III.c	128,2	110,0	116,5							
III.d	127,2	108,4	117,3							

	Indexek										Szintek (PPP*, ill. euró)		
	Magyarországi változások					EU-15 = 100							
	2017/2010	2015/2010	2017/2015	2017/2010	2015/2010	2017/2010	2015/2010	2017/2015	2010	2015	2017		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9				
III.e													
III.f													
IV.													
IV.a													
IV.b													
IV.c													
IV.d													
IV.e													
IV.f													
IV.g													
IV.h													
IV.i													
V.													
V.a													
V.b													

Jelölések: *PPP (purchasing power parity); vásárlóerő-paritás, amely kiszűri az országok közötti árszint-különbségeket, és így nemzetközi volumenösszehasonlíthatókat tesz lehetővé.

TMS: intézményi munkaügyi statisztika (KSH); *NSZ: nemzeti számlák (KSH).

Forrás: KSH, Eurostat és AMECO alapján saját számítások.

Az I. táblázat (vízszintes) I. blokkja a reálgazdasági fejleményeket foglalja össze: a GDP az időszak egészében és mindkét részperiódusában nem csupán önmagában, hanem az EU-15-höz viszonyítva is emelkedett; a népességfogyás miatt az egy főre jutó GDP még jobban nőtt, különösen az EU-15-höz mérten – ez utóbbit az utolsó három oszlopban szereplő szintmutatók is alátámasztják. Ehhez képest az egységnyi befektetett munkára jutó GDP alakulását jelző mutatók (I.c és I.d sor) rendkívül kedvezőtlenek. Miközben az egy főre jutó GDP-t tekintve közeledtünk a fejlett országokhoz, a termelékenység tekintve egyértelműen lemaradtunk, ami azt jelzi, hogy az elmúlt évek növekedése extenzív jellegű volt: nem a hatékonyság javulására, hanem pótlólagos munkaerő bevonására támaszkodott.¹⁴

A táblázat II. blokkja árindexeket, deflátorokat és az EU-15-hoz viszonyított árszinteket tartalmaz. A vizsgált időszakban a fogyasztói árak emelkedése 5,5 százalékponttal elmaradt a GDP-deflátorétól (az importárak csökkenése csak az előbbiben jelenik meg), ami azért fontos, mert a nettó munkajövedelmek reálértékét (a fogyasztói reálbért) tekintve az előbbi, a bruttó bérköltségek reálértékét (a termelői reálbért) illetően viszont az utóbbi a releváns deflátor. A II. blokkhoz tartozó utolsó három oszlopban szereplő adatok azt jelzik, hogy 2010 és 2017 között az árszintfelzárkózás mértéke rendkívül szerény volt, sőt 2015-ig mind a GDP, mind pedig az egyéni fogyasztás árszintje csökkent az EU-15 átlagához viszonyítva. Annak jelentőségére, hogy a fogyasztás relatív árszintje a GDP-étől mindvégig elmaradt (II.d sor), mindjárt visszatérek.

A III. blokk az IMS által közölt, a IV. pedig a NSZ szerinti bérindexeket tartalmazza. Az IMS-adatok közül egyedül a nettó reálkeresetnek van makrogazdasági jelentősége (III.f), amely tartalmilag a bruttó nominális keresethez kötődik (III.a), és – amint szó volt róla – az utóbbi az, ami a NSZ szerinti bruttó bérekkel egybevethető (IV.g). A kétféle forrásból származó mutató összehasonlításából látható, hogy az olló 2010 és 2015 között nyílt rendkívül szélesre az IMS-index javára (22,5 versus 5,5 százalékos növekedés); az elmúlt két évben a különbség csökkent. Ekkora különbség láttán indokoltnak tűnhet a kérdés: vajon melyik forrásnak higgyünk? Amennyiben a bérek költségoldali makrogazdasági hatásai iránt érdeklődünk, a kérdés egyáltalán nem indokolt, mivel erre vonatkozó konzisztens információt egyedül az NSZ tartalmaz.

Csak hogy a bérköltségek alakulásának az inflációra, a jövedelmezőségre, illetve a nemzetközi versenyképességre gyakorolt hatását vizsgálva nem az NSZ bruttó bér-

¹⁴ A termelékenységi mutatók – a bérindexekhez hasonlóan – a közfoglalkoztatottakat is lefedik, de az utóbbiak kiszűrése nem befolyásolná érdemben a közölt adatokat és egyáltalán nem befolyásolná a táblázat fő üzeneteit.

adatának, hanem a munkavállalói jövedelemnek van jelentősége, amely a munkáltató által fizetett járulékokat is tartalmazza (IV.a). Ennek reálértéke (a nominális index a GDP-deflátorral leosztva) mutatja a termelői reálbér alakulását (IV.f), amely a termelékenység változásával közvetlenül egybevethető (I.c). Ebből az összehasonlításból pedig az tűnik ki, hogy miközben a termelékenység alig nőtt, a termelői reálbér még kissé csökkent is. Ez esetben ugyancsak 2010 és 2015 között nyílt ki az olló (1,2 százalékos növekedés versus 7,2 százalékos csökkenés); az elmúlt két évben az irányzat megfordult.

Más nézőpontból, de ugyanezt jelzi a termékegységre jutó bérköltség (ULC) alakulása is, amely forintban mérve (V.a) a profitokra gyakorolt nyomásnak, euróban pedig (V.b) a nemzetközi költség-versenyképességnek egyfajta (tökéletlen) mutatója. 2015-ig a forintban mért ULC emelkedése (5 százalék) lényegesen elmaradt a GDP-deflátorétól, úgyhogy a béremelkedés nemzetgazdasági szinten aligha gyakorolható nyomást a profitokra, ám 2015 után mindennek az ellenkezőjét tapasztalhattuk. Hasonló minta jellemzi az euróban mért ULC alakulását, amelynek értelmezéséhez az EU-15-höz viszonyított mutatók adnak támpontot (V.b sor, 4–6. oszlopok). 2015-ig jelentős csökkenés mutatkozik, amit 2016–2017-ben gyors emelkedés követett.

Egészében tehát úgy látom, hogy az elmúlt két évben tapasztalt erőteljes béremelkedés a megelőző évek bérlamaradásának korrekcióját jelentette. A kormánynak nem „ráerősítenie” kellett volna e munkapiaci folyamatok indukálta korrekcióra, hanem a korábbi lemaradást kellett volna tompítania, hogy megelőzze a gazdaság hektikus mozgásait.

Az NSZ-adatok áttekintése alapján megállapítható, hogy a 2010 és 2017 közötti időszak egészét tekintve a bérköltségek nagyjából a termelékenységgel összhangban alakultak, marad azonban egy elvarratlan szál: vajon hogyan alakulhattak a *nettó* nominális és reálkeresetek? Ha ugyanis a termelékenység változásával az NSZ szerinti, nem pedig az IMS szerinti bruttó bérek konzisztensek, akkor a *nemzetgazdasági* nettó reálkereseteknek is az NSZ béradataival kellene konzisztenseknek lenniük. A táblázat IV.i és IV.h sorában (az IMS-ben szereplő nettó/bruttó arány alapján) hozzávetőleges becslést adtam arra, hogy mekkora lehetett az NSZ-adatokkal összhangban álló nettó nominális és reálbér-emelkedés. E becslés szerint az időszak egészében a nettó nominális, illetve reálbérek nagyjából 24, illetve 8,5 százalékkal, az IMS (tény-) adatai szerint viszont 49, illetve 30 százalékkal nőttek.

Nem azt állítom, hogy a nettó bérekre vonatkozó becsléseim bármilyen értelemben jobbak lennének az IMS tényadatainál, azt viszont határozottan állítom, hogy az IMS nettóbér-adatai inkonzisztensek az NSZ-statisztikával. Ha valaki elfogadja

azt a narratívát, hogy az NSZ szerinti bruttó bérek a termelékenységgel összhangban alakultak, aligha hiheti el, hogy a nettó (fogyasztói) reálbérek *nemzetgazdasági szinten* 30 százalékkal emelkedtek. És megfordítva: ha valaki elfogadja, hogy a nettó reálbérek a gazdaság egészében ilyen mértékben nőttek, akkor nem bízhat a termelékenység rendkívül szerény emelkedését jelző NSZ-adatokban.

Ez átvezet a hazai béremelkedés határait firtató kérdéshez, amelynek gyakorlati értelmezéséhez természetesen csak NSZ-adatokra lehet támaszkodni.

3. A béremelkedés határai

Mikrogazdasági nézőpontból a nominális béremelésnek az a határa, amit a munkáltatók hajlandók, illetve képesek megfizetni. Makrogazdasági szempontból azonban – rugalmas árfolyam mellett – a határ a csillagos ég, hiszen az infláció gyorsulását ellensúlyozó valutaleértékelődés mellett a nominális bérek tetszőleges mértékben emelkedhetnek. Komolyabban: a nominális béremelkedés határa a makrogazdasági stabilitás, de igyekszem a kérdésre ennél konkrétabban is válaszolni. A bérhányad az a nemzetközileg összehasonlítható mutató, amelynek alakulása jelzést adhat arra nézve, hogy vannak-e, és ha igen, mekkorák lehetnek a további béremelések tartalékai (lásd a 2. táblázatot).

A 2. táblázat felső négy sorában négyféle bérhányadmutató szerepel. A korrigált bérhányad (ez a leggyakrabban hivatkozott mutató – első két sor) a nyers bérhányadot (harmadik és negyedik sor) korrigálja az alkalmazott/foglalkoztatott aránnyal, „imputálva” a mutatóba az önfoglalkoztatottak becsült bérét. Az első és a harmadik sorban a GDP-hez viszonyított arányok szerepelnek (a GDP tartalmazza az állam részesedését az elsődleges jövedelmekben nettó termelési adók formájában), a második és a negyedik sorban viszont a tényezőkölségen mért GDP-hez (vagyis az állam elsődleges részesedése nélküli jövedelemhez) viszonyított arányok láthatók. Magyarország esetében az utóbbi megkülönböztetés azért fontos, mert az állam részesedése az elsődleges jövedelmekben lényegesen magasabb, mint az EU-15 átlagában – ez jól látható az utolsó három oszlopban szereplő adatok keresztmetszeti összehasonlításából. Az időbeni összehasonlításból pedig (az 1. táblázattal összhangban) az tűnik ki, hogy Magyarországon 2015-ig valamennyi mutató szerint csökkent, utána pedig (nagyjából a 2010. évi szintre) emelkedett az EU-15-höz viszonyított bérhányad.

Természetesen nem tudom megmondani, hogy mi lehet a hazai bérhányad „egyensúlyi” szintje, de aligha lehet magasabb, mint az EU-15 átlagáé. Ha a táblázat

2. táblázat

A bérhányad alakulása Magyarországon és az EU-15 átlagában különböző mutatók szerint (százalékban) és az EU-15-höz viszonyított szint (felső blokk) és ugyanezek a mutatók a fogyasztás relatív árszintjével korrigálva (alsó blokk)

	Magyarország			EU-15			Magyarország/EU-15 (EU-15 = 1)		
	2010	2015	2017	2010	2015	2017	2010	2015	2017
Korrigált bérhányad 1. (Nevező: GDP) - AMECO	49,4	45,3	47,8	56,7	56,0	55,9	0,87	0,81	0,86
Korrigált bérhányad 2. (Nevező: GDP_fe) - AMECO	58,3	54,1	56,7	63,9	63,6	63,5	0,91	0,85	0,89
Nyers bérhányad 1. (Nevező: GDP) - Eurostat	44,0	41,2	43,5	48,5	47,9	48,0	0,91	0,86	0,91
Nyers bérhányad 2. (Nevező: GDP_fe) - Eurostat	51,9	49,2	51,5	54,6	54,4	54,5	0,95	0,90	0,95
Bérhányad P_aic/P_gdp-vel kiigazítva									
Korrigált bérhányad 1. (Nevező: GDP) - AMECO	52,0	48,9	51,2	56,7	56,0	55,9	0,92	0,87	0,92
Korrigált bérhányad 2. (Nevező: GDP_fe) - AMECO	61,4	58,3	60,6	63,9	63,6	63,5	0,96	0,92	0,95
Nyers bérhányad 1. (Nevező: GDP) - Eurostat	46,3	44,4	46,5	48,5	47,9	48,0	0,95	0,93	0,97
Nyers bérhányad 2. (Nevező: GDP_fe) - Eurostat	54,7	53,0	55,2	54,6	54,4	54,5	1,00	0,98	1,01

Jelölések: GDP_fe: GDP at factor cost (GDP tényezőköltésén) = munkavállalói jövedelem + vegyes jövedelem + működési eredmény. P_aic/P_gdp: az egyéni fogyasztás árszintjének a GDP árszintjéhez viszonyított aránya (EU-15 = 1); az 1. táblázat utolsó három oszlopának II.d sora.

Forrás: AMECO, illetve Eurostat-adatok alapján saját számítás.

utolsó oszlopához tartozó első négy sorban szereplő mutatókat nézzük, 5–15 százalékpontnyi tere lehet a további bérfelzárkóztatásnak. Ha viszont figyelembe vesszük, hogy a nemzetközi bérszintkülönbségek a fogyasztásnak a GDP-hez viszonyított árszintkülönbségeihez igazodnak (lásd a 4–8. sort), akkor nulla és 8 százalékpont közötti sávra szűkül a bérhányad biztonságos „felzárkóztathatóságának” mértéke. Az ideai béremelések még ezen a sávon belül lehetnek.

Palócz Éva

vezérigazgató, Kopint-Tárki Zrt.

E-mail: eva.palocz@kopint-tarki.hu

BÉRFELZÁRKÓZTATÁS ALULNÉZETBŐL

Noha a „bérfelzárkóztatás” (vagy inkább: bérfelzárkózás) számos nemzetközi és magyar szakirodalmi írásnak a témája és – nem kevésbé – politikusok megnyilatkozásainak a gyakori tárgya, *önmagában* nem tekinthető közgazdaságilag értelmezhető fogalomnak. A bérfelzárkózás ugyanis csak a *gazdasági* felzárkózás egyik elemeként értelmezhető, akárhogy definiáljuk is a gazdasági felzárkózást: az egy főre jutó GDP, a termelékenység vagy – szélesebb értelemben véve – a versenyképesség mutatójaként.

Az említettek közül az is következik, hogy a bérfelzárkózásról minden egyéb gazdasági feltétel – például a termelékenység, azaz az egy alkalmazott által létrehozott hozzáadott érték – figyelmen kívül hagyása mellett nem lehet érvényes állítást tenni. Ha a bérfelzárkóztatás önálló gazdasági fogalom lenne, akkor valóban csak a magyarországi munkaadók döntésén múlna, hogy felemeljék a magyar munkavállalók bérét, mondjuk a norvégiai szintre. Holott ez nyilván nem így van. A bérek szintjét a gazdaság teljesítőképessége és jövedelmezősége határozza meg, ezért közép- és különösen hosszabb távon nem szakadhat el a termelékenységtől.

Miközben ezt az összefüggést mindenki többé-kevésbé elismeri, vannak olyan vélemények, amelyek megfordítják ezt az összefüggést, azaz azt állítják, hogy a bérek emelése a termelékenység emelkedését váltaná ki. Az úgynevezett *wage led growth*, azaz a béremelkedések által vezérelt növekedés koncepciója az elmúlt időben egyre nagyobb figyelmet kapott. A *Lavoie–Stockhammer* [2013] által szerkesztett kötet a béremelkedések által vezérelt növekedés koncepciója mellett érvel, és a makrogazdasági szintű bérarányok (*wage share*) csökkenő tendenciájának a megfor-

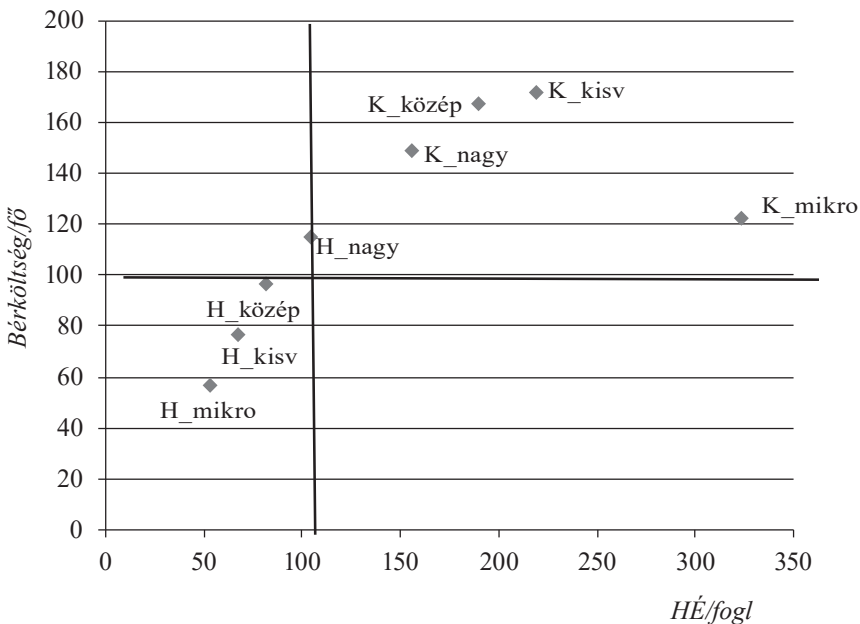
dításában látja a gazdasági növekedés ösztönzésének zálogát. A WIIW nemrég megjelent tanulmányában a szerzők a wage share csökkenését Kelet-Európában többek között a társadalmi párbeszéd gyengülésében, a munkavállalói érdekképviseltek decentralizáltságában látják.

Bérfelzárkózás – alulnézetből

A témával foglalkozó cikkek sorát hosszasan lehetne idézni, de közös jellemzőjük, hogy megállapításaik egytől egyik a nemzetgazdasági *átlagos* bérekre vonatkoznak. Holott a nemzetgazdasági átlagok mögött nagyon is eltérő vállalati bérszintek húzódnak meg, aminek következtében a jelenlegi gyors béremelkedés az egyes vállalati csoportokat nagyon különbözőképpen érinti. Ennek a ténynek a figyelmen kívül hagyása veszélyes gazdaságpolitikai döntésekhez vezethet, különösen egy olyan erősen duális gazdaságban, mint a magyar.

I. ábra

A munkatermelékenység és a bérszint a nemzetgazdasági átlaghoz képest Magyarországon vállalati méret és tulajdon szerint 2016-ban



Magyarázatok: H: hazai, K: külföldi, HÉ: hozzáadott érték.

Forrás: Saját számítások a Nemzeti Adó- és Vámhivatal vállalati mérlegadatbázisa alapján.

Magyarországon a külföldi tulajdonú vállalatok által fizetett átlagos bérszint 2016-ban majdnem a duplája volt a belföldi tulajdonú cégekének. Igaz, ugyanakkor a külföldi tulajdonú cégek termelékenysége több mint háromszorosa volt a belföldi cégekének. Azaz, a külföldi cégeknél egy munkavállaló háromszor annyi hozzáadott értéket termelt, mint a belföldi cégek dolgozói, és majdnem kétszer akkora bért kapott, mint a belföldi cégeknél alkalmazott társai (lásd az *1. ábrát*). A két adat közti különbséget alapjában véve a befektetett eszközök amortizációjának költségei és a magasabb profit teszik ki. Mindazonáltal a magyarországi multinacionális cégek esetében még bizonyára van tartalék a bérek emelésére, az alacsony termelékenységgű belföldi cégek esetében viszont alig. Mivel azonban a munkaerőnek körülbelül 70 százalékát a belföldi kis- és középvállalatok foglalkoztatják, a piaci bérek szintjét alapjában véve ezek határozzák meg. A termelékenyebb (jellemzően külföldi tulajdonú) cégek ehhez a szinthez igazodnak, és csak annyival fizetnek magasabb bért, amennyi a munkaerő megszerzéséhez szükséges. Mint az *1. ábra* mutatja, a bérek és a termelékenység nemzetgazdasági átlagtól való eltérése a különböző méretű és tulajdonú cégek esetében nagyjából összhangban van egymással. Az is látható, hogy a hazai kis- és középvállalatok összességükben a nemzetgazdasági átlag alatt helyezkednek el, mind a bérek, mind a termelékenység tekintetében, egyedül a hazai tulajdonú nagyvállalatok termelékenysége éri el a nemzetgazdasági átlagot.

Magyarországon 2017-ben és 2018-ban egyfajta bérrobbanás zajlott le (és kisebb mértékben számos szomszédos országban is). A megelőző évek lanyha emelkedése után mind 2017-ben, mind 2018 első félévében a magyar bérek a nemzetgazdaságban 10 százalék feletti ütemben emelkedtek. A radikális béremelkedés oka egyrészt a minimálbérek drasztikus emelése, másrészt a munkaerő jelentős részének az elvándorlása volt, miközben a gyors gazdasági növekedés bővülő munkaerő-keresletet támasztott. Feltételezhető ugyan, hogy a béremelkedés egy része nem valóságos, hanem a minimálbéresek esetében a regisztrált és a feketén fizetett bérek arányának megváltozásában adódott – azaz a tényleges bérkiáramlás alacsonyabb a statisztikailag kimutatott mértéknél –, empirikus tapasztalatok és a vállalatvezetők beszámolóí is azt támasztják alá, hogy számos szakmában drasztikus béremelkedés zajlott le.

A kötelező minimálbér az elmúlt két éven belül majdnem 25, a garantált bérminimum pedig 40 százalékkal nőtt. A versenyszféra és a kormány állandó konzultációs fórumának 2016-os megállapodása a következő 4 évben további minimálbér-emelést helyezett kilátásba. Ennek mértékéről eddig nem jelent meg hivatalos közlés, én azonban nagyon óvnám a kormány döntéshozóit a további radikális minimálbér-emeléstől, mivel az, a vállalati heterogenitást figyelembe

véve, a hazai kis- és középvállalatok tömeges csődjét jelenthetné. Minimálbéren ugyanis elsősorban ők alkalmazzák a munkavállalóikat, elsősorban az alacsony hozzáadottérték-termelési képességük következtében, ezért a minimálbér-emelések elsősorban őket sújtják.

A kistelepüléseken működő kiskereskedelmi üzletek válságos állapotba fordulása a minimálbér-emelés következtében, amiről számos híradás látott napvilágot, csak a plasztikus megnyilvánulása annak, ami a hazai kis- és középvállalatok körében jelenleg általánosan zajlik. A feldolgozóipari és egyéb szolgáltató cégek esetében szintén hasonló folyamat történik, amely, mivel nem ennyire látványos, nem kap ekkora visszhangot.

A hazai kis- és középvállalatok a minimálbérek drasztikus felemelése és a piaci béerverseny következtében kettős bérnyomás alá kerültek. Alulról a minimálbérek emelési kényszere, „oldalról” pedig a termelés szempontjából döntő pozíciókat betöltő munkavállalók béremelésének a kényszere alá kerültek. A kettő – a minimálbéresek és a kulcsfontosságú munkavállalók csoportja – jellemzően nem esik egybe. A minimálbérek emelése emellett erősen eltorzította az amúgy is igen lapos bérgörbét, azaz bértorlódást hozott létre, ami a bérek teljesítményösztönző szerepét is csökkentette. A vállalatok tehát kénytelenek voltak a minimálbér-emelések által nem érintett dolgozók bérét is jelentősen felemelni, ha meg akarták tartani az alkalmazottaikat, az egyre nyomasztóbb béerverseny mellett.

A béremelések határa

Arra a kérdésre, hogy hol van a béremelések határa, röviden azt lehet válaszolni, hogy a határ az a bérszint, amelyet a munkaerő-hiányos környezetben még elegendő munkaadó képes és hajlandó megfizetni a rendelkezésre álló munkaerő függvényében. Jelenleg a munkaerőhiány csökkenésével nem kell számolni, mivel nincs okunk feltételezni, hogy a fiatal és középkorú munkaerő kivándorlása a közeljövőben mérsíklődne.

Ennek a bérnyomásnak makrogazdasági szinten kétségtelenül lehetnek pozitív hozadéakai. Amennyiben a munkaerő a kevésbé termelékeny cégektől a termelékenyebb vállalatokhoz áramlik, az – az összetétel-hatás következtében – emelheti a nemzetgazdasági szintű átlagos termelékenységet és bérszintet. Feltételezhető, hogy egyes alacsony termelékenységű kis- és középvállalatokat a bérek emelkedése a termelékenységet növelő beruházásokra sarkall. Globálisan azonban azzal kell számolni, hogy a nemzetgazdasági szintű termelékenység javulásának az áldozatai jórészt a

hazai kis- és középvállalatok lesznek, amelyeket a kormány amúgy, a retorika szintjén, támogatni kíván. Ahhoz, hogy ez a folyamat ne legyen tömeges, és ne hirtelen következzen be, a minimálbér-emelés mérséklésére (esetleg időleges leállítására) lenne szükség, tekintetbe véve a piaci indíttatású béremelési hatásokat, amelyek átveszik a minimálbér-emelések szerepét.

Felhasznált irodalom

- Lavoie, M. – Stockhammer, E.* (ed). [2013]: Wage-led Growth. An Equitable Strategy for Economic Recovery. Palmgrave McMillan. ILO.
- Vasily Astrov, V. – Holzner, M. – Leitner, S. – Mara, I. – Podkaminer, L. – Rezai, A.* [2018]: Die Lohnentwicklung in den mittel- und osteuropäischen Mitgliedsländern der EU. WIIW Forschungsbericht, 12. Bécs, 2018. július.

Petschnig Mária Zita

tudományos főmunkatárs, Pénzügykutató Zrt.

E-mail: pmzita@comunique.hu

A NORMÁL PIACI ALKALMAZKODÁS HIÁNYA

A beralakulást és hatásait – makrogazdasági szinten – hosszabb távon érdemes és kell elemezni ahhoz, hogy az átmeneti kilengéseket kiszűrve értelmes következtetéseket tudjunk megállapítani. Ezt a vizsgálatot azonban korlátozottá teszi egyfelől az, hogy nem állnak rendelkezésre megfelelő, a rendszerváltás utáni időszakra vonatkozó, egymásba kapcsolható adatsorok, másrészt, hogy a meglévő adatok valóságtartalma is megkérdőjelezhető. Konkrétabban e tanulmány írása során a következő problémákkal kellett szembenéznem.

- 1995 előtt a KSH más módszerekkel számította a GDP-t, mint ezt követően, ám az adatsort nem dolgozta át 1990-ig visszamenőleg.
- A munkaerőpiac számai (foglalkoztatás, reálbér-alakulás) csak 1998-tól konzisztensek, előtte más volt a KSH metodikája.

Ebből következően az elemzés csak 19 évet tud átfogni, az 1998-as bázison 2017-ig. Ám a meglévő adatok is nagyon bizonytalanok, sőt a GDP-számok – mire ez az elemzés megjelenik – két-három évre visszamenőleg ismét változhatnak.

A meglévő adatok valóságtartalma a következők miatt kérdőjeleződik meg.

- A foglalkoztatás mutatója kikérdezéssel alapon készül, amelynél – ha a hibaszázalék azonos – a tendencia még jól kivehető. Ám 2010 után változott az adatok tartalma. A munkát vállalók közé bekerültek a külföldön szezonálisan dolgozók is, azok, akik nem Magyarországon termelik a GDP-t, valamint a korábbiaknál szignifikánsan nagyobb számban a közfoglalkoztatottak, akiknek nagyobb része 2010 előtt munkanélküli státuszban volt. Így 2010 után lényegében az elsődleges munkapiacra foglalkoztatottak felelnek meg a korábbi foglalkoztatott körnek. De nem egészen, mert a kilencvenes években is dolgoztak időlegesen külföldön és közmunkák keretében is, ám olyan kevesen, hogy őket a KSH külön nem tartotta nyilván. Ezért nem tudunk az elsődleges foglalkoztatás adatsorával dolgozni. A munkaerő-felmérés foglalkoztatottsági mutatói tehát 2010 után szakadásosak – erről a KSH nem vesz tudomást –, ám jobb híján kénytelenek voltunk ezt használni.
- A bruttó hazai termék adatsorai – az 1995-ig visszatekintő átdolgozás számait is beleértve – az utóbbi időben többször változtak. Elemzésünk során a legutóbb, 2017. október 1-jén nyilvánosságra hozottakkal számoltunk. Ezen belül a 2016-ra és a 2017-re vonatkozókat bizonyára előzetesként kell kezelnünk. A flexibilis reáladatok mellett az alkalmazott GDP-deflátor okán a nominális értékek is megkérdőjeleződnek. Ám ha a hibaszázalékot ebben is állandónak tekinthetjük, a tendencia követhető lesz. Jobb híján ezzel a feltételezéssel élünk.
- A keresetek (reálbérek) – a munkaügyi statisztika alapján – az alkalmazotti körre vonatkoznak, amely viszont több mint egymillióval kisebb, mint a munkaerő-felmérésben foglalkoztatottak száma.
- A reálbéradatok a cégek jelentéseit követően a munkaügyi statisztika alapján készülnek. A tényleges keresetalakulás azonban nagyon különbözhet a jelentésekben közöltektől, hiszen ismeretes, hogy – adózási okokból – a munkavállalók egy része zsebbe kapja fizetése valamely hányadát. A kifizetés és az elszürkülés párhuzamos lehet, a mértékeket nem tekinthetjük állandónak. Így – kifizetés esetén – lehetséges, hogy olyan béremelkedés is megjelenik a statisztikában, amely nem jelent valóságosan több vásárlóerőt, illetve – elszürkülés esetén – nem jelenik meg a zsebbe fizetett kereseti többlet.

Az említett okok miatt a termelés, a jövedelemkiáramlás, az infláció, a külkereskedelmi mérlegegyenleg között nem mutathatók ki tiszta piaci összefüggések. Sőt azért sem, mert az egyes kormányok a rendszerváltást követően is rendre be-

avatkoztak a munkaerő-piaci folyamatokba. Hol durvábban, hol kevésbé durván. Az Orbán-kormányt – mind a négyet – az előbbi jellemezte. Ami ezekből a beavatkozásokból egyértelműen látszik, az a bérkiáramlás kampányeszközként való alkalmazása. A parlamenti választásokat megelőző években a reálkeresetek dinamikája rendre megugrik, és ez a választások évére is áthúzódik.

1. táblázat

A nettó reálkeresetek alakulása

Év	Előző év = 100%
1992	98,6
1993	96,1
1994	107,2
1995	87,8
1996	95,0
1997	104,9
1998	103,6
1999	102,5
2000	101,5
2001	106,4
2002	113,6
2003	109,2
2004	98,9
2005	106,3
2006	103,6
2007	95,4
2008	100,8
2009	97,7
2010	101,8
2011	102,4
2012	96,6
2013	103,1
2014	103,2
2015	104,4
2016	107,4
2017	110,3
2018. várható	109,0

Megjegyzés: 1992 előttről nincs sorba állítható adat; dőlt betűvel jelezve:1992 és 1997 között a KSH más módszert követett a béradatok számbavételénél, mint ezt követően.

Forrás: KSH.

Az 1. táblázatból jól kivehető, hogy a választások előtt az Antall- (1993–1994), a Horn- (1997–1998), az első Orbán- (2002–2003) és a Gyurcsány-kormány (2005–2006) bérügyekben is felkészült a kormányzás megtartására, illetve megszerzésére. A folyamat a Bajnai-kormánnyal megszakadt, neki a válságban nem volt módja jövedelemkiengedésre (két év alatt, 2009–2010-ben a reálbérszint csökkent). Ám a harmadik és még inkább a negyedik Orbán-kormány a parlamenti voksolást megelőző években ismét a „keresetgázra” lépett.

E hagyományos reálbér-statisztika mellett egy másik reálbért is kiszámoltunk. Ez a GDP-ben szereplő nominális bér- és keresetadatokból indul ki, és a teljes foglalkoztatotti kört veszi számításba az ismert árindexekkel osztva.

Az 1998-tól 2017-ig tartó időszak alatt – az összeállítható adatsorok alapján – a következő látszik:

- A bruttó hazai termék 53,3 százalékkal emelkedett.
- A nemzetgazdasági szinten mért termelékenység 28,8 százalékkal nőtt.
- A reálkeresetek ugyanezen idő alatt majdnem megduplázódtak, 86,1 százalékkal nőttek, de a GDP-ből képzettek csak 43,5 százalékkal.
- A bérigényesség, az egységnyi GDP-re jutó reálkereset 44 százalékkal nőtt, a bérfolyamlat hatékonysága tehát romlott; a GDP-ből számítva viszont 7,9 százalékkal csökkent a bérigényesség.

A nemzetgazdaság szintjén számba vehető adatok szerint tehát tizenkilenc év alatt – a hagyományos indexekkel számolva – a bérfolyamlat jóval meghaladta a GDP és a termelékenység emelkedését, romlott a bérek jövedelemtermelő-képessége. A GDP-ből képzett reálbérindex azonban kisebb volt, mint a GDP emelkedése, és jóval kisebb különbséget mutatott a termelékenység változásához képest, mint a szokásos reálbérindex. E mutató szerint a bérek a teljesítményekkel arányosabban alakultak, és ez lehet a magyarázata annak, hogy nem szállt el az infláció, nem romlott termelést korlátozó mértékben a profitráta, és nem borult fel nagyobb mértékben a külkereskedelmi egyensúly. A GDP-ben mért kereset 1999 óta egyébként nem sokat változott. 1999-ben 32,6 százalékot tett ki, 2017-ben 36,3 százalékot (a régi adatok szerint 1992-ben, a rendszerváltás hajnalán még 39,6 százalékos volt ez az arány).

Tankönyvi szabályok szerint a hagyományos reálbérindexet figyelembe véve – és a gazdaságpolitikai döntések is ezek felhasználásával születnek – nagy elbocsátásoknak, az élőmunka technikával való kiváltásának (állószerkezet-fejlesztéseknek) és jelentős inflációnak kellett volna bekövetkeznie. Ezek nem történtek meg, a foglalkoztatás 20 százalékkal emelkedett, a cégberuházások pedig inkább extenzív, mintsem intenzív jellegűek voltak, azaz inkább munkahelyet teremtők, mintsem

kiváltók. Egyedül az infláció nem volt szerény ezen idő alatt, de megjelenésének számos oka közül a bér-ár spirálnak kevés jelentősége volt. A számok tehát a ma forgalomban lévő elméletek egyikét sem igazolják.

Ma a bérfőmozgást illetően kétféle felfogás van érvényben. Az egyik szerint a béremelés mindentől függetlenül azért szükséges, és nem okoz egyensúlyi zavart, mert a keresleten meg a technika fejlesztésén keresztül is növeli a termelést. A másik szerint a bérfőmozgás nem haladhatja meg tartósan a termelékenység növekedését, mert a bérigényesség emelkedése által mérséklődik a növekedéshez szükséges forrás, miközben a nagyobb kereslet – legalábbis rövid távon – magasabb inflációhoz és/vagy importtöbbletekhez vezet. Rövidebb távon, a 2013 utáni években a bérigényesség a korábbiaknál is gyorsabban emelkedett, ám az infláció nem szaladt el, 2017-ig évi átlagban 0,8 százalékos volt, miközben a reálkeresetek 5,7 százalékkal nőttek, a termelékenység pedig mindössze 0,3 százalékkal. A külkereskedelmi mérlegben ugyanezen idő alatt hatalmas aktívumok halmozódtak fel. Lehetséges, hogy ha az utóbbi öt évben nem lett volna ilyen erőteljes a bérdinamika, a GDP növekedése is alacsonyabb lett volna, a termelékenység alakulása pedig még kedvezőtlenebb. De ebből a feltételezésből nem következik, hogy akkor nyugodtan nyomhatjuk tovább a „bérgázt”.

Az elméleti szinten megfogalmazott összefüggések a magyar gazdaságban azért nem igazolódnak, mert a termelési és egyensúlyi folyamatoknak sok összetevőjük van. A bér ebből csak egyetlen elem, miközben azt is tudjuk róla, hogy kimutatott nagysága Magyarországon meglehetősen alacsony. Az utóbbi években (2013 után) az alacsony általános infláción belül (amely főként a lecsökkent importált inflációnak volt köszönhető) a piaci szolgáltatások drágulása jóval átlag feletti volt, vagyis itt hatott a bérek kereslethúzó hatása. Hasonló hatást tudunk kimutatni a fogyasztási célú importtermékeknél is, ezek behozatala ebben az időben meghaladta az átlagos importdinamikát. Viszont nem tudjuk kimutatni a béremelések beruházásokat húzó hatását. A vállalati beruházások dinamikáját az utóbbi években (2013–2017 között átlagosan 7 százalékos) inkább az uniós pénzek beáramlása pörgette fel, s nem a munka tőkével való kiváltásának igénye. A 2017. évi kiugró bérnövekedés után 2018. első negyedévében a vállalkozások állótőke-fejlesztései még csökkentek is.

Alaposan felkavarták az addigi kereseti tendenciákat a 2016 végén megszületett kormányzati döntések. A versenyszféra és a kormány állandó konzultációs fórumán a kabinet elfogadtatta minden korábbi elképzelést meghaladó tervét a legkisebb bé-

rek 2017–2018. évi emeléséről,¹⁵ amelynek költséghatását ellensúlyozandó, ígéretet tett a szociális hozzájárulási adó mértékének 2022-ig összesen 15 százalékpontos megvágásáról. A kormány rendkívüli elégedettséggel nyugtázta ezt a megállapodást, előnyeként azt emelte ki, hogy így megáll a munkaerő külföldre vándorlása. Varga Mihály pénzügyminiszter úgy vélte, hogy a társasági adó 9 százalékra csökkentésével együtt a magyar gazdaság rálépett a 3-5 százalékos sajáterős növekedés pályájára, vége az olcsó munkaerőre építő gazdaságpolitikának.

Ennek tényleg vége lett, mert a legkisebb bérek számottevő növelése felfelé nyomta a bérskálát – miközben effektívvé vált a szakképzett munkaerő hiánya is. (Magyarországon nem csupán a viszonylag alacsony bérszint volt a befektetők számára vonzó, hanem számos más üzleti körülmény is, nem utolsósorban az, hogy a viszonylag olcsó munkaerő jó munkavégző-képességgel, szaktudással rendelkezett.) E két hatás – a közsférában lezajlott béremelésekkel párosulva – eredményezte azt, hogy 2017-ben a béremelkedés üteme (12,9 százalék) az előző évi kétszerese lett, de a megelőző évekének is a három-négyszerese. A bekövetkezett bérturbulencia meghaladta a Nemzetgazdasági Minisztérium várakozását is (2017-re 9,3 százalékos növekedést irányoztak elő), ám a külföldre vándorlás mégsem állt le. A bérmegállapodások 2019-re még nem születtek meg, de a tárca valószínűleg folytatni fogja a túlnyomást alkalmazó gazdaságpolitikát, hiszen a jövő évi költségvetés alapvetésében 8,8 százalékos bruttó/nettó béremeléssel számolt, ezen belül a versenyszférában 9,3 százalékkal (2,7 százalékos infláció mellett).

Az elsődleges munkapiac legkisebb béreinek durva megemelése eddig három ok miatt nem váltott ki tömeges cégfelszámolásokat. Egyrészt a vállalkozásokat segítette, hogy a szociális hozzájárulási adó 2017-ben 5, majd 2018-ban 2,5 százalékponttal csökkent. Másrészt a nagy multinacionális cégeknél nem jelentős a minimálbéren foglalkoztatottak aránya, és őket a társasági adó kulcsának csökkentése egyébként is nagyobb mértékben kedvezményezte. Harmadszor pedig a hazai kisebb vállalkozói kör gyakorlott alkalmazkodó. Volt, amelyik fehéritett, és volt, amelyik sötétített. Az utóbbiak például a normák szigorításával (33 százalék), a munkaidő csökkentésével (papíron), valamint szakmai átsorolásokkal.

Egyelőre inflációs hatás sem mutatható ki, nem indult be a bér-ár spirál, mert az importált infláció alacsony maradt, a fajlagos bérköltség emelkedését a szociális hozzájárulási adó visszavágása mérsékelte. Segítettek az áfacsökkentések is, és nem

¹⁵ A minimálbér 15, majd 8 százalékos, a garantált bérminimum 25, majd 12 százalékos emeléséről voltak kénytelenek a tárgyalófelek megállapodást aláírni. Ha ezt nem tették volna meg, a kormány akkor is érvényesíteni tudta volna akaratát, mert a tárgyalópartnereknek csak véleményezési joguk volt.

formálódtak meg még magasabb inflációs várakozások. A felpörgetett jövedelemkiáramlás egy része egyébként is papíron következett csak be, virtuálisan, a valóságot pedig részben lekötötte az ingatlanpiac (az ingatlanárak elszállását a fogyasztói árindex nem mutatja ki) és a megtakarítások emelkedése.

A szociális hozzájárulási adó csökkentése nem borította fel az államháztartást, mert a kisebb kulcsok magasabb bérszintekre vetültek, és a meglódult fogyasztás egyébként is jelentős áfa- és jövedékiadó-bevételeket eredményezett. Lehetséges azonban, hogy a jövőben a bériáramlás mérséklődésével és a további járulékvágásokkal a társadalombiztosítási alapokban olyan hiány keletkezik, amely csak nagyobb költségvetési átcsoportosítással lesz kiegyenlíthető.

Láthatóan a kabinet keresi annak a kulcsát, hogy az uniós források megcsappanása mellett hogyan lehet legalább 4 százalékon tartani a GDP növekedését. A versenyképesség hangoztatásán túl ennek csodaszerét az említett megállapodásban véli felfedezni, amely a fogyasztás felpörgetésén keresztül bővíti a keresletet, és élénkíti a növekedést. Elvileg nem tarthatjuk kizártnak, hogy ily módon, a gazdaság túlnyomó részénél tartásával beindul egy fenntartható növekedés, ám akkor és csakis akkor, ha a belső fogyasztói keresletre válaszul a vállalkozói beruházások is lendületbe jönnek. Ha tehát a háztartások keresleti többlete nem inflációt és/vagy importtöbbletet involvál, hanem a kapacitások jobb kihasználását és/vagy állóke-fejlesztéseket. Ez lenne a normál piaci alkalmazkodás. Ám ez csak normál piaci viszonyok közt áll elő, amikor is a tőkék mozgását, allokációját a verseny szabja meg, nem a politikai kapcsolat. Ahol a tőkefejlődést és piacszerzést nem a kormányfő irányítja, nem ő jelöli ki, hogy ki lehet – és meddig! – oligarcha. Más megfogalmazásban, ahol a kormány politikája támogatja az üzleti környezet piaci elvű működését. Ennek része az is, hogy az embertőkébe való befektetések ne apadjanak, hanem szaporodjanak, a munkavégző-képességet és a versenyképességet csak így lehet javítani. Nagyon sajnálatos, hogy a 2019. évi költségvetés továbbra sem ebbe az irányba megy, pedig ezek a befektetések csak hosszabb távon térülnek meg. Nélkülük a bériáramlás felpörgetésével elért növekedés lefulladása várható.

Regős Gábor

makrogazdasági üzletágvezető, Századvég Gazdaságkutató Zrt.

E-mail: regos@szazadveg.hu

FELTÉTELES BÉRKONVERGENCIA

Ha a bérek felzárkóztatásáról beszélünk, több különböző folyamat juthat eszünkbe. Gondolhatunk egyrészt arra, hogy egy csoport (például köztisztviselők vagy ápolónők) bérét felzárkóztatja a kormányzat a nemzetgazdasági átlaghoz, de gondolhatunk arra is, hogy a magyar bérek zárkóznak fel a cseh, az osztrák, a német vagy az angol szinthez. Elemzésünkben az utóbbival kapcsolatban tekintünk át néhány szempontot. Beszélhetnénk ugyanakkor az országon belüli különbségekről is, hiszen míg a KSH adatai alapján 2018 májusában a bruttó átlagkereset Magyarországon 327 ezer forint volt, addig Budapesten 404 ezer, az Észak-Alföldön pedig csupán 254 ezer forint. Ennek elemzése azonban szintén messzire vezetne, hiszen az eltérések nemcsak a két országrész eltérő gazdasági fejlettségéből adódnak, hanem a munkaerő-állomány eltérő összetétele is hozzájárul. Például a 2011-es népszámlálás adatai szerint a közép-magyarországi régióban a foglalkoztatottak 35,2 százalékának volt felsőfokú végzettsége, ám az Észak-Alföldön csupán a 21,5 százalékának.

Ha bérfelzárkóztatásról vagy bérkonvergenciáról beszélünk, akkor nem a matematikai értelemben vett konvergenciára gondolunk. Míg matematikai értelemben a konvergencia azt jelenti, hogy a sorozat elemei egy idő után mindig egy szám vagy másik sorozat kellően kis környezetében lesznek, a bérek konvergenciáját *Naz* és szerzőtársai [2017] például úgy definiálják, hogy a bérek szintje és növekedése között negatív korreláció van, tehát az alacsonyabb bérű régiókban a bérnövekedés dinamikusabb, mint a magasabb bérű régiókban.

A bérek alakulását több változó segítségével számszerűsíthetjük. A vállalkozások szempontjából legfontosabb a munkaerőköltség mutatója, míg a munkavállalók szempontjából a nettó béreké. E két mutatón kívül elemezhetjük a bruttó bérek alakulását is, mivel azonban a bruttó bérekre rakódó adók és járulékok kulcsa országonként eltérő, így ez sem arról nem nyújt információt, hogy a munkáltatók hol mennyit költenek bérekre, sem arról, hogy a munkavállalók hol mennyit kapnak kézhez.

A bérek konvergenciájának részletes ökonometriai elemzése meghaladja jelen írás kereteit, ezért a konvergenciával kapcsolatban csak néhány szempontot említünk:

- A munkaerőköltség 2017-es változásának, valamint logaritmusának korrelációs együtthatója az Európai Unió országaiban $-0,57$, tehát elmondható, hogy ahol magasabb a bér, ott átlagosan kisebb a béremelkedés.
- A válság a munkaerőköltség konvergenciáját megakasztotta. Míg Magyarországon az átlagos munkaerőköltség euróban kifejezve 2004-ben az uniós átlag 30 százaléka volt, 2008-ban pedig a 35,6 százaléka, addig ez 2012-ben 30,2 százalékra zsugorodott, és 2017-ben emelkedett 34 százalékra.
- Ugyanakkor az elmúlt években a nettó reálbérek Magyarországon jelentős mértékben nőttek (2010 óta átlagosan mintegy 40 százalékkal), tehát a válságból való kilábalás után a bérkonvergencia újra megjelent, sőt az elmúlt 2-3 évben kifejezetten felerősödött.

Felmerül tehát a kérdés, hogy mi határozza meg a nettó bérek nagyságát. Három tényezőt emelnénk ki: a termelékenységet, a bérhányadot, illetve az adóéket.

A termelékenység bérekkel való kapcsolatánál nagyon fontos hangsúlyozni, hogy a kapcsolat kétirányú. Egyrészt ha a vállalat többet termel, akkor többet tud bérként kiosztani. Másrészt a magasabb bérek is okozhatnak nagyobb termelékenységet. Itt három tényezőt kell kiemelni: egyrészt a magasabb bérszínvonal a vállalkozásokat beruházásokra serkentheti, másrészt a multinacionális vállalatok transzferárazási gyakorlatában az ár kialakításában a bérköltség is gyakran tényezőként jelenik meg, harmadrészt pedig az állami kiadások értékét részben a bérköltség alapján határozzák meg; tehát itt e statisztikai jellegzetesség miatt is megfigyelhető ez a hatás, amint azt *Oblath* és szerzőtársai [2015] a kormányzati szolgáltatások értékelésével kapcsolatban megemlítik.

A bérhányad alakulása az elmúlt időszak magyar közgazdasági gondolkodás egyik fontos témája volt. A témával a Magyar Nemzeti Bank 2017-es növekedési jelentése, valamint *György* [2017] könyve egyaránt kiemelten foglalkozik. Aktualitását két szempont adja: egyrészt az elmúlt mintegy negyven évben a bérhányad világszerte szignifikánsan csökkent, másrészt pedig az Európai Unióhoz újonnan csatlakozott országokban az uniós átlagtól jelentősen elmarad: a visegrádi országokban például mintegy 10 százalékponttal alacsonyabb.

Az adóék csökkentése látszólag magától értetődő feladat, azonban itt természetesen figyelembe kell venni a költségvetési mozgásteret. Ebben nagy segítséget jelenthet a gazdaság fehéritése.

Az elmúlt 2-3 évben a magyar bérek emelkedése legnagyobb részt az adóék csökkenésére és a bérhányad növekedésére vezethető vissza, bár 2017-től megjelent

a termelékenység növekedése is.¹⁶ A béremelkedéshez több tényező is hozzájárult: ezek között említhetjük a munkaerőhiányt, az állami szféra béremeléseit, illetve a hatéves bérmegállapodás elemeit: a szociális hozzájárulási adó csökkentését (2017-ben 5, 2018-ban pedig 2,5 százalékponttal), valamint a minimálbér és a garantált bérminimum érdemi emelését. A bérmegállapodás elérte célját, hiszen a bérek növekednek, a költségvetés helyzete pedig stabil. A bérmegállapodás tehát tartható, hiszen a valamit valamiért elv érvényesül benne: a munkáltatóknak kevesebb adót kell fizetniük, amennyiben az így megmaradó összeget (makroszinten) a bérek emelésére fordítják, kiegészítve saját forrásaikkal, részben a termelékenység javításából, részben pedig a bérhányad növeléséből.

A bérnövekedés tehát nem történik automatikusan. A vállalatok profitot maximalizálnak, a munkaerőt így sokszor csak annyira fizetik meg, amennyire muszáj. Amíg tehát Magyarország jelentős munkanélküliséggel, illetve alacsony foglalkoztatással nézett szembe, addig a munkabért alacsonyan tudták tartani. Amióta azonban a növekvő foglalkoztatás és az uniós munkaerőpiac megnyílása miatt a munkaerőért versenyezni kell, kénytelenek bért emelni. Ezt erősíti az adminisztratív kényszer is a minimálbér emelésével, ami azzal a hatással jár, hogy a kevésbé mobil vagy kevésbé képzett, nem jól fizetett dolgozók keresete is növekszik. A bérkonvergencia folytatása tehát továbbra is szükségszerű, részben a háztartások jövedelmi szintjének és így életkörülményének emelése, részben pedig a munkaerő külföldre áramlásának lassítása és visszafordítása miatt. Érdemes azonban azt is hangsúlyozni, hogy a külföldre áramlást nem csak a fizetés határozza meg, abban jelentős szerepe lehet a munkavállalással kapcsolatos soft tényezőknek (például a munkahelyi légkörnek) is.

Mielőtt megválaszolnánk azt a kérdést, hogy hol van a béremelkedések határa, érdemes felhívni a figyelmet egy további szempontra. A Magyar Nemzeti Bank Növekedési Jelentésében szerepel egy érdekes adatpár. Igaz ugyanis, hogy a külföldi tulajdonú vállalatok átlagosan magasabb bért fizetnek, mint a magyar tulajdonú vállalatok, azonban ezt sokkal nagyobb hozzáadott értékből teszik. A külföldi tulajdonú vállalatoknál a bérhányad 43,8 százalék, míg a magyar tulajdonúaknál 56,3 százalék. Ezt összehasonlítva a többi visegrádi országgal a következő látható: Csehországban a külföldi tulajdonú vállalatok bérhányada 49,1, míg a belföldieké 49,0 százalék. Szlovákiában a két ráta 53,7, illetve 50,9 százalék, Lengyelországban pedig 47,8, illetve 50,7 százalék. A bérek kigazdálkodása tehát vélhetően a magyar hazai

¹⁶ Amikor termelékenységről beszélünk, akkor azt alapvetően makrogazdasági szinten nézzük. Eddig is jelentős számban voltak vállalatok, amelyek tudták növelni a termelékenységüket, azonban a foglalkoztatás növekedése miatt nemzetgazdasági szinten a termelékenység csekély mértékben javult.

tulajdonú vállalatoknak, leginkább a kis- és középvállalati körnek jelent problémát. A hazai és külföldi tulajdonú ágazatok közti különbséget vélhetően az is növeli, hogy a kis- és középvállalatok körében nagyobb a szürkefoglalkoztatás.

A bérek további növeléséhez tehát elsősorban a kis- és középvállalatok körében van szükség a termelékenység növelésére, amit a bérszínvonal emelkedése remélhetőleg ki is kényszerít. Rövid távon megoldás lehet az árak emelése is, ez azonban a piaci pozíciójuk romlásához, illetve a magasabb infláció miatt a reálbérek csökkenéséhez vezet, így a gazdaság számára kedvezőtlen megoldás. A termelékenység növekedéséhez rendelkezésre állnak fejlesztési források (uniós támogatások, illetve a kedvező monetáris kondíciók miatt viszonylag alacsony kamatozású hitelek), de természetesen a kormányzatnak is van tennivalója a versenyképesség javítása terén. A nagyvállalatok esetében a bérek növekedését még elősegítheti a bérhányad emelkedése, azonban ez a forrás véges. Így tehát itt is szükség van a termelékenység növekedésére, ez azonban kevésbé további gépesítést, inkább a komplexebb munkafolyamatok Magyarországra hozatalát jelenti. Ez egyben meghatározza a béremelések hosszabb távú hatását. Mi az a bérszínvonal, amely mellett a multinacionális cégeknek még megéri az olcsóbb magyar munkaerő alkalmazása, és mi az a bérszínvonal, amelyet még a kkv-k is el tudnak viselni, ki tudnak gazdálkodni.

Véleményem szerint tehát a bérkonvergencia nem azt jelenti, hogy utolérjük a német béreket, sokkal inkább azt, hogy csökken a kettő közti különbség, vagyis nem abszolút, hanem feltételes konvergencia valósulhat meg. Az eltérés fennmaradását gazdaságszerkezeti sajátosságok is magyarázzák. Ilyen gazdaságszerkezeti eltérés például, hogy Magyarországon alig van hazai tulajdonú nagyvállalat, és ezek hiánya a bérekre is kihat. Ez szoros összefüggésben áll az 1990-es évek elhibázott privatizációs folyamatával. Így a magyar gazdaság jelenleg nagymértékben ki van téve a multinacionális nagyvállalatok döntéseinek, amelyek érdekei nem minden esetben esnek egybe a magyar gazdaság érdekeivel.

Ezzel elérkeztünk a kockázatokhoz is. Magyarország, illetve a régió béremelkedésével kapcsolatban több kockázati tényező is megjelenik, amelyeket a gazdaságpolitikának a béremelésekkel (például a minimálbér emelésével) kapcsolatos döntései meghozatalakor figyelembe kell venni. A legfontosabbak a következők:

- Egy újabb válság bekövetkezése csökkentheti a munkaerő iránti keresletet. Ez a bérek lassabb növekedéséhez vagy mérséklődéséhez vezet, nem csak a termelékenység csökkenése, de a bérhányad várható visszaesése miatt is.
- A multinacionális cégek olcsóbb országot választanak. Ebben az esetben előnyt jelent, hogy a magyar munkaerő a béremelések ellenére is érdemben

olcsóbb a németnél, viszont megbízhatóbb, mint akár a dél-európai, akár az Európai Unión kívüli. Ez a kockázat a jelenlegi világgazdasági körülmények között mérsékelt, hiszen a munkaerőhiány nemcsak Magyarországot, hanem Nyugat-Európát is jellemzi, ami arra ösztönzi a német nagyvállalatokat, hogy akkor is ide telepítsenek munkafolyamatokat, ha ez a korábbinál nagyobb költséggel jár.

- A bérek növekedése a kis- és középvállalatokat állítja nagyobb kihívás elé. A bérnövekedés üteme tehát megvalósítható, de annak ösztönzőként kell hatnia a kis- és középvállalatok számára.

Az éremnek azonban van egy másik oldala is: ha a bérek nem emelkednek megfelelő ütemben, akkor a külföldre vándorlás miatt nem marad elegendő munkaerő. Míg Magyarország korábban versenyezhetett az olcsó munkaerővel, most már egyre inkább a minőségre kell törekednie. Itt természetesen egyaránt gondolunk a munkaerő (képzettség) és a munkahelyek (hozzáadott érték) minőségére. A feladat tehát adott, a béreket emelni kell, hiszen nemcsak az uniós átlagtól, hanem a visegrádi országokétól is kisebb-nagyobb mértékben el vannak maradva.

Végezetül érdemes néhány szót ejteni a béremelések nyugdíjrendszerre gyakorolt hatásáról. Ha nőnek a bérek, az rövid távon a nyugdíjkassza bevételeit is emeli. Érdekesség azonban, hogy – mint a korábbiakban láttuk – az elmúlt időszak béremeléseit részben a szociális hozzájárulási adó csökkentéséből fedezhették a munkáltatók, amelynek egy része éppen a nyugdíjkasszába folyik be. Tekintettel azonban arra, hogy a nyugdíjmelések a becslült, illetve a tényleges infláció alapján történnek, ezért a szociális hozzájárulási adó csökkentése a bérek emelésével párhuzamosan nem veszélyeztette a nyugdíjkassza egyensúlyát. A bérnövekedés a nyugdíjmeléseken keresztül nem, de a nyugdíjas korosztály cserélődésével megjelenik a nyugdíjokban: aki magasabb bérek mellett fizet járulékot, az több nyugdíjra számíthat.

A hosszabb távú hatásokat elemezve látható, hogy a mostani magasabb bérek – *ceteris paribus* – a jövőben magasabb nyugdíjakat eredményeznek. Ezt magasabb bérszínvonalból kell fedezni, tehát itt a problémát nem a bérek emelkedése, hanem a demográfiai folyamatok alakulása jelentheti. Ezt azonban megint csak nem szabad elvlasztani a bérektől: magasabb bérek mellett várhatóan kevesebben vállalnak külföldön munkát, ami a nyugdíjkassza bevételeit – és a későbbiekben a kiadásait – szintén befolyásolja.

A bérek tehát az elmúlt években dinamikusan növekedni kezdtek – ez öröndetes. Erre a kedvező munkaerő-piaci helyzet adott lehetőséget, hiszen – a rendszerváltás óta először – nem elsősorban munkahelyből, hanem munkavállalóból van hiány.

A folyamatot azonban folytatni kell, hiszen van még hova emelni a béreket. Ez azonban nem megy magától, szükséges hozzá a versenyképesség és a kis- és középvállalatok hatékonyságának növelése, valamint a munkaerő-állomány képzettségi szintjének emelése – például a felsőfokú végzettségűek arányának további növelésével.

Felhasznált irodalom

György László [2017]: Egyensúlyteremtés. Századvég Kiadó, Budapest.

Magyar Nemzeti Bank [2017]: Növekedési Jelentés 2017. Budapest.

Naz, A. – Ahmad, N. – Naveed, A. [2017]: Wage Convergence across European Regions: Do International Borders Matter? *Journal of Economic Integration*, Vol. 32., No. 1., 35–64. o.

Oblath Gábor – Palócz Éva – Popper Dávid – Valentinyi Ákos [2015]: Economic convergence and structural change in the new member states of the European Union. MTA-KRTK Műhelytanulmányok (MT-DP – 2015/44).

Simonovits András

nyugdíjas tudományos tanácsadó, MTA Közgazdaság- és Regionális
Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézete

E-mail: simonovits.andras@krtk.mta.hu

MODELLEK A JÖVŐNEK

Válaszok a körkérdés egyes elemeire:

1. Szokványos esetben a reálbérek párhuzamosan nőnek az egy főre jutó GDP-vel. Ha egy ország teljesítménye felzárkózik a legfejlettebb országokhoz, akkor a reálbérek is felzárkóznak. Bizonyos időszakokban azonban változik a bérek részese-
dése a GDP-ben, csökkenhet vagy nőhet.

Többféle bér van: nettó bér, bruttó bér és teljes bérköltség, és ezek változása eltérő lehet. Például ha az összes munkáltatói járulékot áttennék a munkavállalói járulékokhoz (ez lenne közgazdaságilag a helyes megoldás), akkor a bruttó bér nagyon gyorsan nőne, anélkül, hogy az igazán releváns nettó bér és teljes bérköltség (szuperbruttó bér) változna.

2. A versenyszféra és a kormány állandó konzultációs fórumán kötött megá-
llapodás lényege a következő. Amennyiben a munkáltatók a béreket országos átlag-
ban elég gyorsan emelik, akkor az állam a munkáltatói járulék kulcsát (a szociá-

lis hozzájárulási adót, röviden szochót) a következő ütemben csökkenti: a 2016-os 27 százalékról 2017-ben 22 százalékra, 2018-ban 19,5 százalékra – ez megvalósult –, majd 2019-ben 17,5, 2020-ben 15,5, 2021-ben 13,5 százalékra. Mivel az átlagos *bruttó* reálbérek éves növekedési üteme eddig elég magas volt – 2016-ban 7, 2017-ben 10, 2018-ban 8 százalék lehet –, az átlagos *superbruttó* reálbérek éves növekedési üteme elviselhető maradt: 7, 5,7, illetve 5,8 százalék, és a szélesedő munkaerőhiány kényszerítette ki az emelést.

3. Erősen kérdéses, hogy ez az emelés meddig folytatható. A GDP bővülése az említett években sokkal szerényebb volt (2,4 és 4 százalék), mint a reálbérek növekedése, és nehezen hihető, hogy a tartósan 4 százalékra belépt GDP-emelkedés 2021-ig kitart. A különösen kedvező nemzetközi konjunktúra előbb-utóbb kifulladás, és az előre felhasznált EU-támogatások 2019–2021-ben ugyanúgy hiányozni fognak, mint 2016-ban.

4. A reálbérek emelkedése nem szakítható el a munkatermelékenység növekedésétől, és ebben Magyarország nagyon rosszul szerepelt. Tankönyvi receptek szerint a munkaerőhiányra és az ebből fakadó reálbér-emelkedésre a legjobb ellenszer az értelmes beruházások növekedése, ez azonban akadozik. (Stadion- és múzeumépítések soha nem fordulnak termőre.)

5. Ami a béremelések nyugdíjrendszerre gyakorolt hatását illeti, erről szeretnék bővebben is írni. Először egy elemi gondolatmenetet ismertetek, majd egy bonyolultabbat.

A. Elemi gondolatmenet

A durva becslést a 2018–2021-es időszakra kalibráljuk, és az egyszerűség kedvéért fagyasszuk be a dolgozók és a nyugdíjasok létszámát, valamint az új nyugdíjak reálértékét a régiék szintjén; ekkor az éves átlagbruttó-kereset növekedésére teljesül az

$$g_u = (u_{2021} / u_{2018})^{1/3} = (\tau_{2018} / \tau_{2021})^{1/3}.$$

A teljes bérköltség alakulását számítva figyelembe kell vennünk, hogy a munkáltatói járulék kulcsának csökkenése 20 százalékról kezdődik. Az egészségügyi járulék kulcsát 5 százalékra, a munkavállalói nyugdíjjárulékát 10 százalékra véve, a munkáltatói járulékkulcs (szochó) $\tau_{2021} = 0,05$, azaz a teljes bérköltség $w_t = (1 + \tau - 0,05)$ ut.. Ezért a teljes bérköltségek aránya

$$g_w = (w_{2021} / w_{2018})^{1/3} = [(\tau_{2018} / \tau_{2021}) (0,95 + \tau_{2018}) / (0,95 + \tau_{2021})]^{1/3}.$$

Az 1. táblázatban közöljük a 2021-re célzott járulékkulcs és a szükséges átlagos évi bérnövekedés összefüggését. A 2021-re célul megjelölt 19 százalékos nyugdíjjárulék eléréséhez a bruttó (és a nettó) reálbérnek 3 év alatt évente átlagosan 9,6 százalékkal kell emelkednie, míg a teljes bérköltségnek „csak” 7,7 százalékkal.

1. táblázat

A célzott járulékkulcs és a szükséges átlagos évi bérnövekedés

Célzott nyugdíjjárulék-kulcs (2021)	Bruttó bér éves átlagos reálnövekedési üteme	Teljes bérköltség
0,22	4,4	3,5
0,21	6,0	4,8
0,20	7,7	6,2
0,19	9,6	7,7

Nyugdíjjárulék-kulcs (2018): 0,25.

B. A dinamikus modell alap gondolatai

Eddig csak a 2018 és 2021-es végpontot vizsgáltuk, dinamikus nyugdíjmodellünk vizsgált éves keretben dolgozik, és a teljesség kedvéért 2016-tól indít. Megjegyezzük, hogy a nyugdíjjárulékkulcs 5 (2017); 2,5 (2018); majd 2 (2019) százalékpontos csökkenését a bruttó bér gyors emelkedésén túl a foglalkoztatás növekedése még segítette. Emellett a bérrobbanás a nyugdíjkiadásoknál csak késve jelentkezik. Egyrészt a már megállapított nyugdíjak 2010 óta főszabályként csak a fogyasztói árakkal emelkednek, tehát állandó áras modellünkben a nyugdíjasok zöme reálértékben az évekkel ezelőtti nyugdíját kapja. Másrészt a 2017-es új nyugdíjak csak a 2016-os nettó bér színvonalát követték, a 2018-asok pedig a 2017-est. Harmadrészt nő a korhatár, és ezt csak részben tompítja a Nők 40 szabadossága, tehát az egész eljárást jogosult új, 1963-as évjárat helyett 2022-ig bezárólag csak egy rész évjárat jelenik meg a nyugdíjkiadásoknál.

Ez a két folyamat 2022-ig együttesen hat, és a kincstári optimizmus által sugallt gyors reálbér-növekedés mellett a nyugdíjrendszer egyensúlya nem borul föl (bár a társadalombiztosítás költségvetési támogatása 2017-ben 6 százalékos béradónak felelne meg). Emellett az egészségügy és az oktatásügy a szocializmusból ismert maradékelv alkalmazásával további forrásokkal szolgál a kirakatban lévő nyugdíjrendszer számára.

Három lefutást mutatunk be, amelyek a reálbér-emelkedés és a járulékkulcs-csökkentés mértékében különböznek egymástól. A relatív számokat százalékban, a nyugdíjrendszer bevételét és kiadását a kezdő nyugdíjbevétel százalékában adjuk meg.

1. Tényleges/tervezett pálya: Tartósan gyors béremelkedés és erőltetett járulékkulcs-csökkentés 2021-ig

Induljunk ki a hivatalos forgatókönyvből, és válasszunk egy olyan paraméterérték-együttest, amellyel az elképzelés – legalábbis papíron – értelmes (lásd a 2. táblázatot). Kritikus feltevésünk: a teljes bérköltség 2019–2025 között reálértékben évi 5-6 százalékkal nő. A nyugdíjjárulék kulcsa 2016-ról 2021-re majdnem a felére csökken. Ekkor a nyugdíjrendszerben nincs lényeges hiány, sőt az elején még jelentős többlet mutatkozik. A 2021–2022-es bevételcsökkenés egyik oka a járulékkulcs 2 százalékpontos csökkenésének növekvő súlya.

2. táblázat

Tartós, gyors béremelkedés és erőltetett járulékkulcs-csökkentés 2021-ig

Év	Nyugdíjjárulék-kulcs	Szuperbruttó reálbér-növekedési ütem	Nyugdíj-járadéktömeg	Nyugdíj-járadéktömeg
2016	0,320	7,4	100,0	95,6
2017	0,270	5,9	94,4	94,5
2018	0,245	5,8	93,9	93,9
2019	0,225	5,2	93,6	93,6
2020	0,205	5,2	91,3	93,6
2021	0,185	5,1	88,1	93,9
2022	0,185	5,1	92,5	94,6
2023	0,185	5,0	97,2	97,8
2024	0,185	5,0	102,0	101,4
2025	0,185	5,0	107,1	105,3

2. Lassuló béremelkedés és erőltetett járulékkulcs-csökkentés 2021-ig

Ebben a forgatókönyvben (lásd a 3. táblázatot) föltesszük, a kormányzat megéri, hogy a tervezett béripolitika megvalósíthatatlan, s 2019-től kezdve beéri azzal, ha a teljes bérköltség reálértéken csak 3 százalékkal nő, a járulékkulcs folytatódó csökkentése miatt a nettó bérek 2019–2022 között még így is évi 5 százalékkal emelkednek. Ekkor viszont a hiány elviselhetetlenül nagyra válik: 2022-ban már a bevételek

8 százaléka, a GDP majdnem 1 százaléka. (A 2016–2018-as évek sorait elhagytuk, mert megegyeznek a 2. táblázat megfelelő soraival.)

3. táblázat

Lassuló béremelkedés és erőltetett járulékkulcs-csökkentés 2022-ig

Év	Nyugdíjjárulékkulcs	Szuperbruttó reálbér-növekedési ütem	Nyugdíj-járuléktömeg	Nyugdíj-járadéktömeg
2019	0,225	3,2	91,9	93,6
2020	0,205	3,2	87,9	93,5
2021	0,185	3,2	83,3	93,7
2022	0,185	3,0	85,8	94,0
2023	0,185	3,0	88,3	96,7
2024	0,185	3,0	91,0	99,5
2025	0,185	3,0	93,7	102,6

3. A járulékkulcs csökkenése 2020-ban megáll

Végül megvizsgáljuk, hogyan hat a munkáltatói járulékkulcs (s a nála 5 százalékkal nagyobb nyugdíjjárulékkulcs) csökkentésének megállítása a jövőben (lásd a 4. táblázatot): 2020-ban 15,5 százalékon megáll, azaz a nyugdíjkulcs 20,5 százalékon áll be. Ekkor a nyugdíjrendszer hiánya elviselhető, de valószínűleg más problémák (népességöregedés, kivándorlás, kedvezőtlen nemzetközi konjunktúra és így tovább) merülnének föl.

4. táblázat

A járulékkulcs csökkenése 2020-ban megáll

Év	Nyugdíjjárulékkulcs	Szuperbruttó reálbér-növekedési ütem	Nyugdíj-járuléktömeg	Nyugdíj-járadéktömeg
2019	0,225	3,2	91,9	93,6
2020	0,205	3,2	87,9	93,5
2021	0,205	3,0	90,5	93,7
2022	0,205	3,0	93,2	93,9
2023	0,205	3,0	96,0	96,4
2024	0,205	3,0	98,9	99,2
2025	0,205	3,0	101,9	102,1

Elemzésünk végére érve felteszem a költői kérdést: van-e a magyar kormányzatnak legalább az enyémhez hasonló (nagyon kezdetleges) modellje, amelyen megvizsgálták a reform megvalósíthatóságát? Mindenesetre biztató, hogy az Európai Bizottság 2018-as Ageing Report magyar nyelvű része (324–325. oldal) konzervatív becslésekkel számol (például 2030-ra a tényleges munkavállalásnál eltünteteti a Nők 40-et, a 2020-as GDP potenciális növekedési ütemét csak 1,9 százalékra teszi, és a látnoki 2-es teljes termékenységi arányszám helyett csak 1,7-del kalkulál). Érdeemes megjegyezni ugyanakkor, hogy a Jelentés magyar részének magyar készítői semmit sem írtak a magyar nyugdíjrendszer várható feszültségeiről.

Trippon Mariann

vezető elemző, CIB Bank

E-mail: trippon.mariann@cib.hu

ÁLOM VAGY REALITÁS?

A reálkeresetek 2018 első fél évében 9,4 százalékkal, 2012 vége óta pedig kumuláltan 31 százalékkal nőttek Magyarországon. A gyors bérkiáramlással egyidejűleg a gazdaságot egyre súlyosabb munkaerőhiány jellemzi; a munkanélküliségi ráta történelmi mélypontra áll, a munkaerő-tartalékok pedig (bár papírok még vannak) gyakorlatilag kimerültek. Ezeket a tendenciákat látva nem meglepő, hogy vállalati oldalról egyre többször érkezik a panasz: „Nem bírjuk a bérversenyt.” Munkavállalói oldalról pedig sokszor éppen az ellenkezőjét halljuk: „Még mindig túl alacsony a bérem.”

A bérek alakulásáról, a mögöttes okokról és a jövőbeli kilátásokról a közgazdászok körében is időről időre vita támad. Sokan sokféle szempontból vizsgálták meg az összefüggéseket, és érveltek amellett, hogy a magyarországi bérek túl alacsonyak, vagy megfelelnek az ország fejlettségének. Ez az írás területi korlátok miatt sem vállalkozhat arra, hogy a témát teljes körűen és minden részletre kiterjedően feldolgozza. Az „európai munkáért európai béreket” és a „nem bírjuk a bérversenyt” szlogeneken túllendülve azonban hasznos lehet egy tényeken és számokon alapuló helyzetértékelés a hazai és a régiós országok bérfelzárkózási folyamatairól. Ez arra is lehetőséget teremt, hogy megválaszoljuk a legfontosabb kérdéseket.

- Mihez képest alacsonyak a bérek?
- Miért alacsonyak a bérek?
- Van-e mozgástér a bérek emelésére?
- Mekkora ez a mozgástér?
- Ha nincs mozgástér, hogyan lehet azt „csinálni”?

Ha abszolút értékben nézzük a hazai béreket, akkor jóval alacsonyabbak, mint a fejlett nyugati gazdaságokban. Az egy munkáórára jutó bérköltség Magyarországon 7,6 euró, míg egy német munkás esetén 32,2 euró. A bérkonvergenciát azonban nem lehet önmagában vizsgálni, az nem függetleníthető a gazdaság általános teljesítményétől, a reálkonvergencia, az ár- és a nominális konvergencia szintjétől.

A reál felzárkóztottsági szinteket vizsgálva *a konvergálunk helyett talán a konvergálgatunk kifejezés a helytállóbb*. Vitathatatlan, hogy az EU-csatlakozás óta eltelt közel másfél évtizedben a visegrádi csoportba tartozó gazdaságok relatív lemaradása csökkent a fejlett nyugat-európai gazdaságokhoz képest. A régiós országok átlagos egy főre jutó GDP-je vásárlóerő-partitáson 2004-ben az EU-15 54,1 százaléka volt, ez az arány 2017-re 70,2 százalékra nőtt. A négy ország közül a legimpozánsabb teljesítményt Szlovákia és Lengyelország tudta felmutatni, az EU-15 és a két ország relatív fejlettségi szintje közötti rés az EU-csatlakozás óta 21,2, illetve 20,6 százalékponttal szűkült. A vizsgált időszakban Magyarország produkálta a legalacsonyabb átlagos éves reálnövekedési ütemet, ennek megfelelően a legkisebb mértékben tudott csak lefaragni a hátrányából (lásd az *1. táblázatot*).

1. táblázat

Az egy főre jutó GDP vásárlóerő-paritáson (pps)

	2000	2004	2017	2000	2004	2017	Éves felzárkózási ütem
	Euró, PPS			EU-15 arányában, százalékban (%)			2017–2004 között, százalékpontban (%)
EU-15	23 000	25 600	32 300				
Magyarország	10 400	13 700	20 400	45,2	53,5	63,2	0,7
Szlovákia	9 900	12 800	23000	43	50	71,2	1,5
Lengyelország	9 300	11 300	20 900	40,4	44,1	64,7	1,4
Csehország	14 200	17 600	26 400	61,7	68,8	81,7	0,9

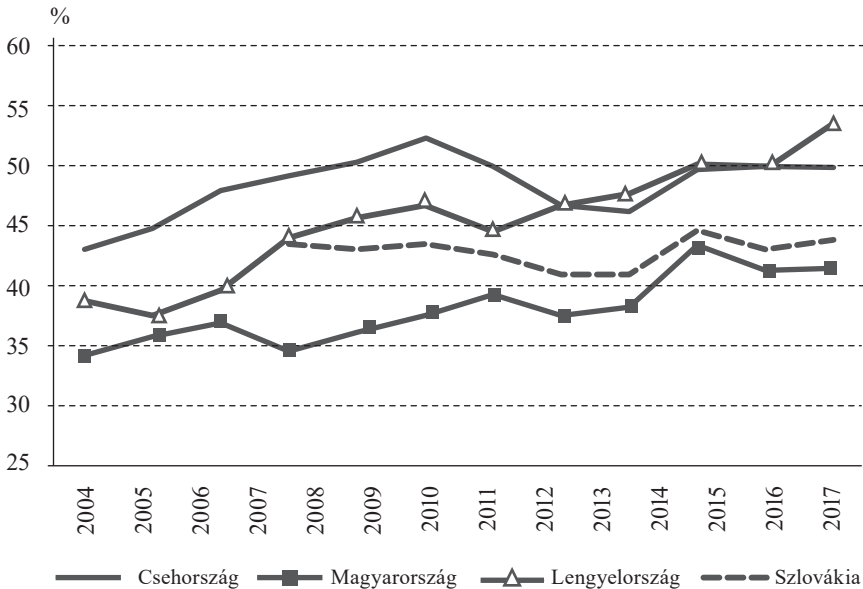
Forrás: Eurostat, saját számítás.

Az átlagos munkavállalót azonban kevésbé érdekli az egy főre jutó GDP alakulása. Számára sokkal fontosabb, hogy milyen mértékben nőtt a (reál)jövedelme, csökkent-e a különbség az ő és egy német vagy osztrák állampolgár keresete között. Vagyis az, hogy a reálgazdasági konvergencia együtt járt-e a bérkonvergenciával. Az EU-csatlakozást követő eufórikus hangulatban az állampolgárok várakozása értelemszerűen nem a GDP felzárkózására vonatkozott, hanem arra, hogy jövedelmünk vásárlóereje a belátható időn belül tempósan felzárkózik a fejlett EU-s országok szintjére. Ezek a felfokozott várakozások mára eltűntek, helyettük sokszor csalódottságot, kiábrándultságot érzékelünk – amit a statisztikák (részben) alátámasztanak. A munkavállaló szemszögéből egyrészt a hazai valutában kifejezett jövedelmének a reálértéke és annak változása fontos, másrészt pedig az, hogy az azonos valutában (euróban) kifejezett és vásárlóerő-paritáson mért jövedelme, annak változása nemzetközi összehasonlításban hogyan alakul.

1. ábra

A nettó éves kereset vásárlóerő-paritáson a német szint arányában

(Egy kereső, gyermek nélkül, átlagjövedelem 100%-a)



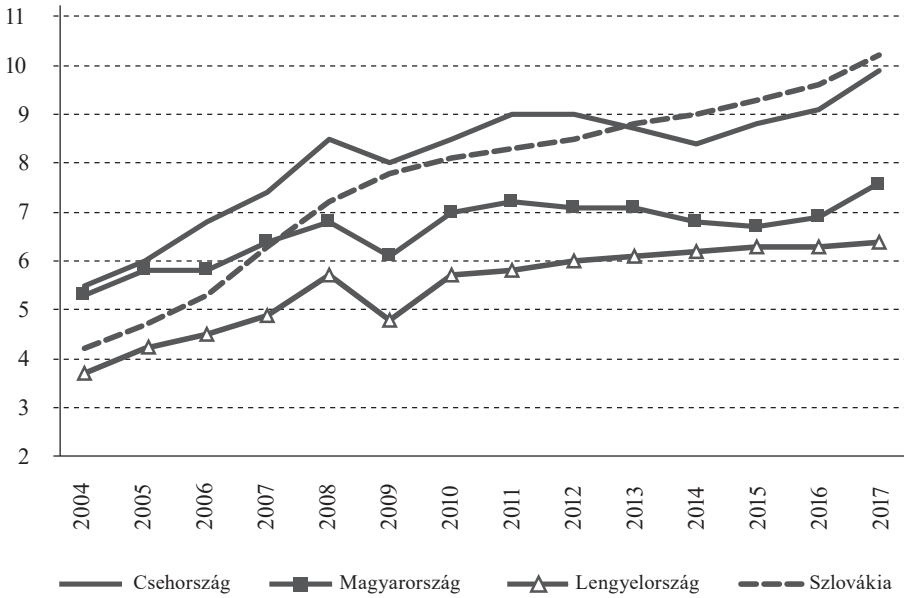
Forrás: Eurostat.

A nettó éves átlagkeresetek esetében is végbement bizonyos fokú felzárkózás (egykeresős, gyermek nélküli munkavállalók esetében, euróban és vásárlóerő-paritáson kifejezve), de itt is megmutatkoznak az országspecifikus eltérések, és a számokból a válság okozta törés is kirajzolódik (lásd az *1. ábrát*). A válság előtti, relatív gyors felzárkózás a válság alatt megtorpant, majd a kilábalás robusztussá válásával párhuzamosan újra gyorsult. 2015-ben a nettó éves keresetek a régióban a német szint 41–53 százaléka között mozogtak (Szlovákiára csak 2007-től állnak rendelkezésre adatok, a legutóbbi 2015-re vonatkozik.) Németországhoz viszonyítva Magyarország indult a legalacsonyabb szintről, és nagyságrendileg Csehországhoz hasonló mértékű felzárkózást produkált, míg a legerőteljesebb konvergencia a lengyel keresetek esetében figyelhető meg 2004–2015 között. Ennek megfelelően *a magyar és lengyel éves átlagkereset közötti rés (vásárlóerő-paritáson) 2004 és 2015 között 925 euróról 3430 euróra tágult.*

A magyar munkavállaló ettől értelemszerűen nem túl boldog. De boldog-e a munkáltató? A bér egyik oldalról nézve ugyanis vásárlóerő, keresletet generál, a másik oldalról nézve viszont költség. Amíg a munkavállaló számára a nettó jövedelem vásárlóereje a lényeges, a munkáltató számára a teljes bérköltség¹⁷ a releváns mutató. A lengyel bérköltség 2004–2017 között 70 százalékkal, a magyar 40 százalékkal, a cseh 80 százalékkal emelkedett, a szlovák pedig közel 2,5-szeresére ugrott (lásd a *2. ábrát*). A „legolcsóbb” és a „legdrágább” ország bérköltsége közötti különbség a 2004-es 1,8 euróról 2017-re 3,8 euróra nőtt. Bár az EU-csatlakozás óta drágult az egész régió, az egy munkaóra jutó teljes bérköltség még mindig jóval alacsonyabb, mint az EU-15-ben. 2004-ben 17,1 euró, 2017-ben pedig 17,6 euró volt az EU-15 és a V4 országok átlagos bérköltsége közötti különbség.

¹⁷ A teljes bérköltség (compensation per employee) a nettó béren kívül minden adót, járulékot és egyéb juttatást (például cafeteria) tartalmaz. Az egy munkaóra (és nem az egy munkavállalóra) jutó bérköltség vizsgálatával a részmunkaidők, túlórák és más hasonló tényezők torzító hatása kiszűrhető, euróban számolva pedig lehetővé válik a nemzetközi összehasonlítás.

Az egy munkaóra jutó teljes bérköltség euróban



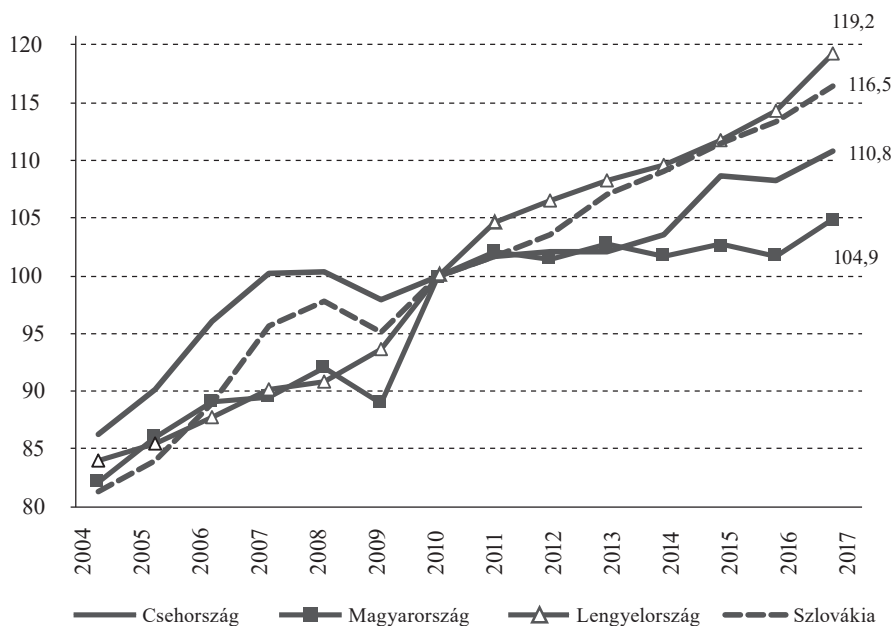
Forrás: Eurostat.

Ebből azonban nem következik automatikusan, hogy van tér jelentős nagyságrendű béremelésre. Egy vállalat számára ugyanis nemcsak az euróban kifejezett nominális bérköltség fontos, hanem az is, hogy ez a bérköltség hogyan viszonyul a termelékenységhez. Hosszú távon és tartósan a bérek növekedése nem szakadhat el a termelékenységtől. Rövid távon természetesen előfordulhat és elő is fordul, hogy bizonyos okok miatt a bérek „előreszaladnak” vagy éppen „lemaradnak”.

Bár az EU-csatlakozás óta a termelékenységben is megfigyelhető a felzárkózás, a konvergencia ebben a dimenzióban sem teljes. Annak ellenére, hogy 2004 és 2017 között a régió termelékenysége gyorsabban nőtt, mint a fejlett nyugati gazdaságoké, ma egy német munkás még mindig érezhetően termelékenyebb, mint egy magyar, szlovák, lengyel vagy cseh. Magyarország itt is egyértelműen lefele lóg ki a sorból. 2010-hez viszonyítva a szlovák és a lengyel munkatermelékenység 16,5 százalékkal, illetve 19,2 százalékkal emelkedett, míg Magyarországon kevesebb mint 5 százalékkal volt a növekmény (lásd a 3. ábrát).

Reál munkatermelékenység (munkaóránként)

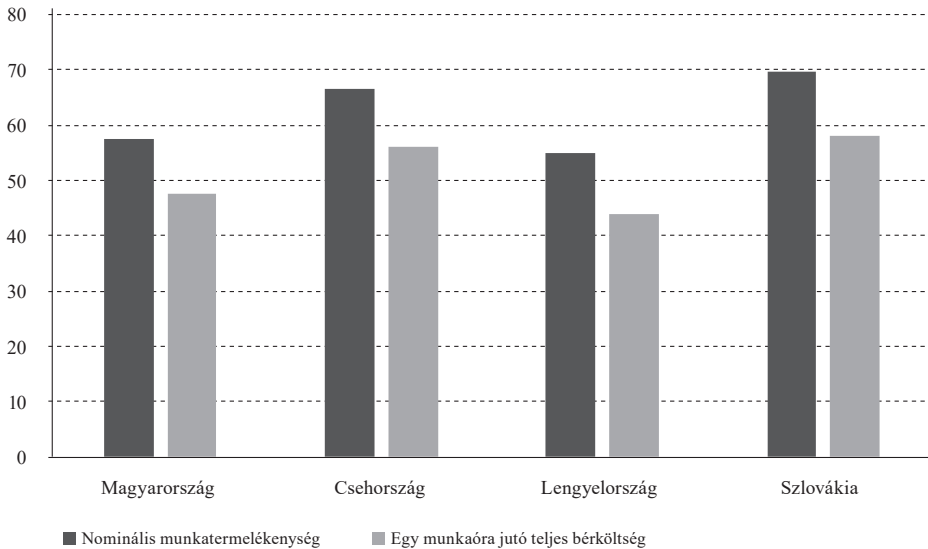
(2010 = 100%)



Forrás: Eurostat, saját számítás.

Alacsonyabb termelékenységhez alacsonyabb bér dukál. A kérdés az, hogy az alacsonyabb béreket a termelékenységben látható lemaradás teljes egészében indokolja-e, vagy van még mozgástér a bérek emelésére anélkül, hogy a gazdaságban egyensúlytalanságok alakulnának ki. A számok alapján úgy tűnik, hogy a reálfejlettségi szintet, a termelékenység relatív alakulását és a bérfelzárkózás mértékét együtt vizsgálva a régióban a lehetségesnél alacsonyabban a bérek. (Lásd az 1. táblázatot és a 4. ábrát)

**A munkatermelékenység és az egy munkaóra jutó bérköltség az EU-15
százalékában, euróban, PPS, 2017**



Forrás: Eurostat, saját számítás.

Erre a lemaradásra többféle magyarázat létezik. Egyes vélemények szerint „történelmileg így alakult”: a rendszerváltást követően a régiós országok akár tudatosan, akár spontán módon arra rendezkedtek be, hogy a globális piacon az alacsony bérekkel versenyezzenek. Mások szerint az alacsony bérek mögött intézményi okok, durvábban fogalmazva egyszerűen a „kizsákmányolás” áll, ami összefüggésben van a gyenge/meggyengült szakszervezetekkel, a munkavállalók gyengébb érdekérvényesítési képességével. Megint mások a téves európai válságkezelés hatásait látják az alacsony bérek mögött (a versenyképesség javítása belső leértékeléssel).

Mindenesetre az megállapítható, hogy az elmúlt évek gyors bérkiáramlásának ellenére nemcsak Magyarországon, hanem a régió másik három országában is maradt mozgástér a bérek gyorsabb felzárkózására a versenyképesség romlása nélkül. Mielőtt azonban arra a következtetésre jutnánk, hogy „Hajrá, emeljük a béreket, és minden probléma megoldódik!”, érdemes lehet megnézni, hogy ami igaz nemzetgazdasági szinten, igaz-e ágazati vagy egyedi vállalati szinten is.

A gazdaság ugyanis nem homogén, ráadásul a magyar – amennyiben hatékonysági, termelékenységi dimenzió mentén vizsgáljuk – régiós összehasonlításban is kifejezetten kétarcú. Egyszerre vannak jelen benne a rendkívül hatékony, multinacionális, exportáló nagyvállalatok és a rengeteg kis, közepes és mikrovállalkozás, teljesen más karakterisztikákkal. Nemcsak a vállalatméret, a tulajdonosi szerkezet szerint tapasztalhatók jelentős hatékonyságbeli különbségek, hanem egyes ágazatok között és az ágazatokon belül egyes vállalatok között is. A Magyar Nemzeti Bank 2017-es Növekedési jelentése a tulajdonosi szerkezet szerint vizsgálta a vállalatok munkaerőköltségét és hozzáadott értékét, és arra a nem meglepő következtetésre jutott, hogy a hazai tulajdonú (jellemzően kisebb méretű, kevesebbet exportáló és kevésbé termelékeny) vállalatok bérhányada nemzetközi összehasonlításban egyensúlyinak tekinthető, a külföldi tulajdonú (jellemzően nagyobb méretű, többet exportáló és termelékenyebb) vállalatok bérhányada viszont alacsonyabb a lehetségesnél. Ebben az utóbbi szegmensben lehet tér bérkorrekcióra.

Mi történe, ha a vállalati, ágazati különbségek ellenére mégis folytatódna az általános és nagymértékű béremelkedés?

A pesszimista forgatókönyv szerint a következmény megugró infláció, felboruló külső egyensúly lenne. A túl magas bérhányad visszafogná a beruházásokat, mérsékelné a kibocsátást és végső soron a termelékenységet.

Az optimistább forgatókönyv és a tankönyvi összefüggések szerint ebben az esetben azok a cégek, amelyek képtelenek a hatékonyságot növelni, egyszerűen megszűnnek, amelyek viszont képesek rá, növelik hatékonyságukat, a termelési tényezők pedig a kevésbé hatékony ágazatokból, vállalatokból a hatékonyabbak felé áramlanak. A termelési javak reallokációja pedig nemzetgazdasági szinten is növeli a termelékenységet. Ebben az esetben a bérek „előreszaladnak”, kikényszerítik a termelékenységjavulást, és egy magasabb szinten, úgy szólván varázsütésre, újra összhangba kerülnek a termelékenységgel. Keresleti oldalról vizsgálva az összefüggést, a bér(hányad) csökkenése egyrészt csökkenti a keresletet (negatív növekedési hatás), másrészt javítja az export versenyképességét (pozitív növekedési hatás) – és fordítva. A két hatás eredője azonban több tényezőtől, többek között az induló bérhányadtól függ. Ha a kiinduló szint alacsony, a bérhányadot egy bizonyos szintig a profit terhére növelve lehetséges keresletet generálni és ezzel a gazdaságot élénkíteni.

Ez a folyamat egyébként piaci automatizmusok és kormányzati intézkedések hatására Magyarországon már egyértelműen elindult. Nemcsak a reálkeresetek nőttek dinamikusabban az elmúlt években, de a bérhányad is emelkedett. Tömeges csődök vi-

szont továbbra sem érzékelhetők, vagyis úgy tűnik, hogy eddig a panaszok ellenére a cégek „elbírták” a béremeléseket. A makroszintű termelékenységi adatokban még nem teljesen mutatkozik meg (és kérdés, hogy nemzetgazdasági szinten egyáltalán fog-e majd látszani), de a munka relatív árának drasztikus emelkedése egyre több cégnél indít el hatékonyságjavító beruházásokat, vagy legalább a gondolkodást azok szükségességéről. Ez azonban nem jelenti azt, hogy a jövőben is ugyanilyen lendülettel, a végtelenségig nőhetnek a bérek – ha minden egyéb feltétel változatlan marad. Általános, *nagymértékű béremelést a gazdaság dualitása nem tesz lehetővé*, így az „egyszerű” feladat a következő: nemzetgazdasági és ágazati bértárgyalásokon keresztül lehetne bekalibrálni a béremelések olyan mértékét, amelyek után a magasabb bérek pozitív növekedési hatásai érvényesülnek.

Ahhoz azonban, hogy hosszabb távon a jelenleginél gyorsabb ütemben menjen végbe a bérfelzárkózás, mindez nem elég. Ha „európai béreket” szeretnénk, további nagyon komoly tennivalók vannak: a gazdaságot tartósan a jelenleginél gyorsabb, de fenntartható növekedési pályára kellene állítani. Az EU-csatlakozás óta eltelt időszakot vizsgálva a régiós versenytársakkal összevetve Magyarország rengeteg dimenzióban sereghajtóvá vált: alacsonyabb az átlagos növekedés, lassabban bővül a termelékenység, lassabb a reálkonvergencia, kevésbé innovatív a gazdaság, gyengébb a kis- és középvállalati szektor és még hosszan sorolhatók a gyengeségek.

A gazdasági válságból történő kilábalás során a hozzáadott érték növekedéséhez leginkább a foglalkoztatás bővülése járult hozzá, ezek a tartalékok azonban mára szinte teljesen kimerültek. A potenciális kibocsátás növelésére a munkaerő-állomány bővítése a jelenlegi helyzetet és a demográfiai folyamatokat is figyelembe véve nagyon korlátozott, a (produktív, magán-) beruházásokban és a termelékenységben kellene áttörést elérni. És hogy ehhez mire volna szükség? Sokan sokszor elmondták és leírták már: kiszámítható gazdálkodási, intézményi, üzleti környezetre, a piaci verseny erősítésére, innovációra, kutatásra és fejlesztésre, a kis- és középvállalati szektor felemelésére, az oktatási, egészségügyi rendszer átalakítására, a humán tőke minőségének javítására. Ha ezek az előfeltételek nem adóttak, a magyar gazdaság nem lesz képes a jelenleginél gyorsabb ütemű felzárkózásra, relatív lemaradása konzerválódik. *Az alacsony hozzáadott értékű termelés alacsony bérszinttel kompatibilis*, így az „európai bér” álom marad.