

Gábor R. István:

A magyar minimálbér-szabályozás és foglalkoztatási hatása, különös figyelemmel 2000-től napjainkig

Készült Foglalkoztatási Hivatal
megrendelésére

Budapest, 2011. október 14.

DOLGOZÓK
7,25 dolláros
mimimálbér
mellett kell
boldogulnunk.
Kérem, segítsen!



VÁLLALKOZÁS
7,25 dolláros
mimimálbér
mellett kell
boldogulnunk.
Kérem, segítsen!

Belföldi fenyegetés

*Iparkodó
kisvállalkozások*



*Mimimálbér-
emelés*

*Ezek gyűlölik az
életformánkat*

<http://tutor2u.net/blog/index.php/economics/comments/the-minimum-wage-summed-up-in-one-cartoon/>
<http://www.theonion.com/articles/editorial-cartoon-february-21-2007,12286/>

POLITIKAI KORREKTSÉG

Van magának egy jó és egy rossz hírem...
a jó... a demokráták emelni akarják
a minimálbért

Hü, ez remek!
Es a rossz?



Hogy ki lesz
rúgva. Annyit
én nem tudok
fizetni!

MINIMÁLBERES
DOLGOZÓ

KISVÁLLALKOZÓK

BEJÁRAT AZ ÁLLÁSPIACRA



DEMOKRÁTÁK A SZEGÉNYEK

"As a display of our compassion, we've
raised the minimum wage! You're welcome."

„Együttérzésünk bizonyosságként
felemeltük a minimálbért. Fáradjon be!”

<http://www.conservativecartoons.com/cartoon.php?toon=38>
<http://nuevasalamanca.blogspot.com/2009/07/minimum-wage-laws-are-anti-competition.html>

LÉTMINIMUM

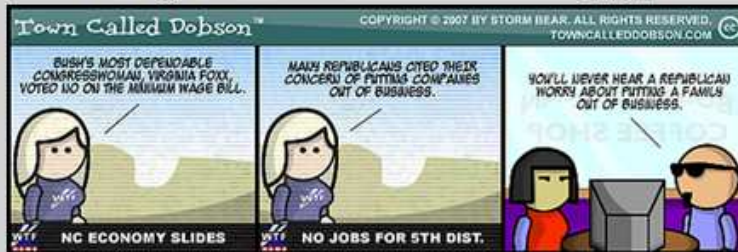


EMELÉS
BÉR
MINIMÁL

A Bush-t leghűségesebben támogató kongresszusi képviselő, Virginia Foxx nemmel szavazott a minimálbér-törvényjavaslatra.

Számos republikánus hivatkozott cégek csődbe juttatásától való félelmére.

Soha nem hallani republikánust családok csődbe juttatása miatt aggódni.



MÉLYREPÜLESSEN ÉSZAK-KAROLINA GAZDASÁGA

NINCSENEK ÁLLÁSOK AZ ÉSZAK- NYUGATI KÖRZETBEN

<http://editorialcartoonists.com/cartoon/display.cfm/29369/>
<http://www.bluenc.com/bush-s-dullest-tool-virginia-foxx-political-cartoon>

Ez a tanulmány a TÁMOP 1.3.1-07/1-2008-002 kódszámú, „A foglalkoztatási szolgálat fejlesztése az integrált munkaügyi és szociális rendszer részeként” című kiemelt projekt 3.2 alprojektjének „1 millió új munkahely létrehozásához kapcsolódó háttér tanulmányok kidolgozása” című kutatása keretében készült, „A hazai minimálbér szabályozásának áttekintése, a foglalkoztatásra gyakorolt hatásának elemzése a 2000. évtől napjainkig” tárgyú részfeladatra szóló alábbi tartalmú kutatási megbízás alapján:

„A minimálbér intézménye a közgazdasági és társadalmi viták állandó témája az utóbbi években. A kutatók és gyakorlati szakemberek véleménye eltérő a minimálbér alkalmazásának hasznosságáról, illetve foglalkoztatásra gyakorolt hatásáról. A kutatás feladata a már meglévő kutatások és más szakanyagok alapján összefoglalni a különböző álláspontokat és azok érvrendszerét. Az összegyűjtött és rendszerezett tudásanyag birtokában állást kell foglalni a minimálbér fenntartása, illetve eltörlése témájában folyó vitában.

A kutatási tevékenység a következő feladatokat foglalja magában:

1. A hazai minimálbér (és szakmai minimális bér) szabályozásának áttekintése és kritikai értékelése 2000-től napjainkig.
2. A minimálbér (és szakmai minimális bér) alakulásának statisztikai elemzése különböző metszetekben.
3. A minimálbér (és szakmai minimális bér) foglalkoztatásra gyakorolt hatása az elméletben és a gyakorlatban.
4. Javaslat kidolgozása a minimálbér jogi és intézményi feltételeinek esetleges módosítására a munkahelyteremtés, a foglalkoztatás bővítése érdekében.”

Elkészítésében e feladatoknak a benyújtott kutatási terv szerinti alábbi konkretizálását tartottam szem előtt:

„ad 1. és 2.: Noha a minimálbér foglalkoztatási hatását illetően az 1990-es évek első felében felbomlott a közgazdasági gondolkodást korábban jellemző konszenzus, abban továbbra is egyetértés van, hogy e hatás függ a minimálbér nagyságától. Ennek megfelelően a hazai minimálbér-szabályozás áttekintésében, értékelésében és statisztikai elemzésében a minimálbér nagyságával kapcsolatos mérési problémákból, a különféle közelítő mutatószámok tartalmi problémáinak vizsgálatából indulunk ki. E mérési problémákat is figyelembe véve vizsgáljuk meg és értékeljük a magyar minimálbér különféle mutatókban tükröződő viszonylagos nagyságát és időbeli alakulását s szabályozásának fő fejleményeit.

ad 3.: E feladat lényege a minimálbér foglalkoztatási hatásával kapcsolatos nézetkülönbségek sokféleségének bemutatása s e sokféleség elméleti és empirikus vizsgálati hátterének megvilágítása. Igyekszünk minél közérthetőbben kimutatni, hogy az álláspontok sokfélesége mögött végső soron a munkaerőpiac és/vagy a makrogazdaság más-más modelljére épülő elméleti érvelés, illetőleg az abból fakadó bizonytalanság áll, hogy a minimálbér foglalkoztatási hatásának nemzetközi és hazai empirikus vizsgálatában a kutatók a gyógyszerek klinikai kipróbálásakor alkalmazott kettős vak próbánál jóval kevésbé megbízható módszerekkel kénytelenek beérni.

ad 4.: A minimálbér jogi és intézményi feltételeire vonatkozó javaslatokat illetően egyrészt a minimálbér-szabályozás szükségességének és célszerűségének kérdésében való állásfoglalást tekintjük feladatunknak. Másrészt az abban való állásfoglalást, hogy fenntartása esetén a minimálbér szabályozási feltételeinek milyen irányú módosításai kedveznének a foglalkoztatás bővülésének.”

Budapest, 2011. október 14.

ISTVÁN R. GÁBOR:

Minimum-wage regulation in Hungary and its impact on employment, with particular respect to the 2000s

Summary

Although the long-held view of an unambiguously negative employment effect of a binding minimum wage was challenged by empirical findings in the early 1990s, it is unanimously predicted that if it is set too high it will bring about adverse employment effect. Accordingly, our study starts from an evaluation of the magnitude of the Hungarian minimum wage, i.e., of how it relates to minimum wage rates elsewhere, and of how it has developed through time.

Next we inspect the main features that characterize the Hungarian system of minimum wage regulation. Theoretical views on the potential employment effect of minimum wage regulation are then reviewed and contrasted to empirical findings. The study concludes by policy recommendations.

To sum up the main strand of arguments, we try to demonstrate that even though Hungary's minimum wage, if assessed by its ratio to average and/or median full-time earnings, does not appear particularly high by international standards, in light of Hungary's excessively low relative rate of employment among the least schooled it might rightly be regarded as unreasonably high. This diagnose should become particularly evident once one takes into account that, in sharp contrast to established rules elsewhere, a significantly higher wage floor is in effect for those with lower secondary schooling. Abolition of this legally guaranteed premium over the minimum wage as well as more moderation in minimum wage adjustments are thus highly recommended.

GÁBOR R. ISTVÁN:

A magyar minimálbér-szabályozás és foglalkoztatási hatása, különös figyelemmel 2000-től napjainkig

Vezetői összefoglaló

A tanulmány első fejezete a magyar minimálbér viszonylagos – más országokéhoz viszonyított – nagyságáról és nagyságának időbeli alakulásáról ad képet. Második fejezetének tárgya a magyar minimálbér-szabályozási rendszer jellemzői. Harmadik fejezete a minimálbér foglalkoztatási hatásának elméleti megítéléséről s nemzetközi és hazai empirikus vizsgálati tapasztalatairól ad áttekintést. Utolsó, negyedik fejezete a minimálbér-szabályozás magyarországi létjogosultságára és gyakorlatára le-szűrt szakpolitikai javaslatokat tartalmaz.

Az első fejezet kiindulópontja, hogy mivel a munkaerő legrosszabbul fizetett kategóriáiban a foglalkoztatásnak alapvetően a kereslet szab határt, a minimálbér e tekintetben mérvadó nagyságát legkézenfekvőbben azon mérhetnénk, hogy érvényesítése folytán a munkáltatók számára, ahhoz képest, mint ha nem lenne minimálbér-előírás, dolgozóik mekkora hányadának és milyen arányban kerül többre a foglalkoztatása. A gyakorlatban, közelítő mutatószámként, az ún. Kaitz-indexszel – a minimálbér átlag- és/vagy mediánkeresethez viszonyított arányával –, illetőleg a kereseteloszlási hatás jelzőszámaival (például a minimálbéren foglalkoztatottak részarányával) vagyunk kénytelenek beérni. Miután a keresetek jellemzően aszimmetrikus – a felső kereseti tartományok irányában el-nyúlóbb – eloszlásából adódóan a mediánkereset alacsonyabb az átlagkeresetnél, a mediánkereset alapulvételével számított Kaitz-indexek magasabbak az átlagkereset alapulvételével számítottaknál.

A Kaitz-index e két változatán mérve a magyar minimálbér nemzetközi összehasonlításban sem nem kiugróan magas, sem nem kirívóan alacsony. Az átlagkeresethez viszonyító mutatóváltozat szerint a világ és Európa fejlett és poszt-szocialista országainak középpértéke alatt, a mediánkeresethez viszonyító változat szerint valamivel felette helyezkedik el. E helyezésbeli különbségből értelemszerűen a magyarországi kereseteloszlás nemzetközi középpértéknél nagyobb aszim-metriájára következtethetünk.

A kétféle Kaitz-index magyarországi alakulását 1992-től nyomon követve, a 2000-es évek első évtizedének végén a magyar minimálbér átlagkeresethez viszonyított aránya az 1992. évinél valami-vel alacsonyabb, mediánkeresethez mért nagysága viszont az 1992. évinél több százalékponttal ma-gasabb. A kétféle indexérték közötti különbség megnövekedésében a magyarországi kereseteloszlás

idő közben megnövekedett aszimmetriája nyilvánul meg. E megnövekedett aszimmetria – a keresetek feltorlódása a mediánkereset alatti tartományban – részben a 2001-2002. évi drasztikus minimálbér-emeléseknek, részben pedig a 2006-ban bevezetett garantált szakmai bérminimumoknak tulajdonítható. A fejezet kitér az országos szinten mért Kaitz-index és minimálbéres-részarány munkavállalói csoportok és földrajzi térségek szerinti differenciáltságára.

A második fejezet legfontosabb megállapítása, hogy a magyar minimálbér-szabályozási rendszer európai összehasonlításban alig mutat említésre méltó sajátosságot. Szinte minden vonásában vagy az európai országok döntő többségének – ez a gyakoribb –, vagy legalább valamely kisebb-nagyobb csoportjuknak minimálbér-szabályozási rendszerével osztozik. Kirívó sajátossága ugyanakkor, hogy a garantált szakmai bérminimumok 2006. évi bevezetésével nem lefelé – iskolázatlan pályakezdők, csökkent munkaképességűek stb. szűk csoportjaira – differenciál, hanem felfelé, mégpedig viszonylag nagy mértékben és a munkavállalók viszonylag széles körére kiterjedően.

A harmadik fejezet a minimálbér foglalkoztatási hatásával kapcsolatos elméleti és empirikus vizsgálati eredményeket áttekintve arra a megállapításra jut, hogy az álláspontok sokfélesége mögött végső soron a munkaerőpiac és/vagy a makrogazdaság más-más modelljére épülő elméleti érvelés, illetőleg az abból fakadó bizonytalanság áll, hogy a minimálbér foglalkoztatási hatásának empirikus vizsgálatában a kutatók a gyógyszerek klinikai kipróbálásakor alkalmazott kettős vak próbánál jóval megbízhatóbb módszerekkel kénytelenek beérni.

Megállapítja továbbá, hogy noha a minimálbér foglalkoztatási hatását illetően sem az elméleti, sem az empirikus vizsgálódásokból nem kapunk egyértelmű eligazítást, a túlságosan magas minimálbér bizonyosan foglalkoztatást csökkentő hatású. Ezt támasztják alá a 2001-2002. évi magyarországi minimálbéremelésekre végzett vizsgálatok, és ezt erősítik annak a 25 ország adatain végzett magyarországi vizsgálódásnak az eredményei is, amelyek szerint a poszt-szocialista országok – köztük Magyarország – minimálbér-politikája a fejlett piacgazdaságú országokénál egyértelműbben behatárolt és szűkebbre szabott mozgástérben kénytelen manőverezni az alacsony termelékenységük és/vagy a velük szemben érvényesülő diszkrimináció következtében legrosszabb munkaerő-piaci helyzetűek kereseti hátrányának szűllája és foglalkoztatási hátrányuk kharüdisze között.

A tanulmány negyedik, szakpolitikai tanulságokat és következtetéseket bemutató fejezete leszögezi, hogy a szektorális (ágazati) minimálbérek kollektív érdekegyeztetéses meghatározása, nyilvánvaló előnyei ellenére, Magyarország számára a minimálbér törvényi előírásának nem reális alternatívája.

A szükséges változtatásokat illetően a mindenkori foglalkoztatottsági-munkanélküliségi helyzettel való számvetés fontosságát hangsúlyozza a minimálbér-kiigazítási döntésekben. A minimálbér

területi differenciálását szorgalmazó javaslatokkal szemben a minimálbéren foglalkoztatottak utáni munkáltatói közteher (lehetőleg normatív) területi differenciálása mellett foglal állást. Vitatja ugyanakkor, hogy a minimálbéren foglalkoztatás adó- és járuléktérhét általában is alacsonyabban lenne célszerű meghatározni a magasabb keresetűek alkalmazásának adó- és járuléktérhénél, ellensúlyozandó, úgymond, a minimálbér kedvezőtlen hatását a legiskolázatlanabbak foglalkoztatására.

Felhívja a figyelmet arra, hogy a megélhetési költségekre hivatkozó minimálbér-emelési törekvésekkel szemben célszerű lenne a felvilágosítás eszközével is fellépni, továbbá hogy minimálbérpolitikánkban a nemek közötti kereseti egyenlőtlenségek mérséklésének szempontja, miként eddig, úgy ezután is, lelkifurdalás nélkül zárójelbe tehető. Óva int attól, hogy a minimálbér Európai Unión belüli egységesítésére – Kaitz-index szerinti nagyságának felfelé nivellálására – irányuló kezdeményezésnek, ha hivatalos formát ölt, behódoljunk. Végül, a minimálbér soron lévő – lehetőleg visszafogott – emelését célszerűnek látná összekapcsolni a garantált szakmai bérminimum eltörlésével.

Bevezetés.....	7
1. A magyar minimálbér a statisztikai adatok tükrében.....	3
1.1. A foglalkoztatási hatás szempontjából mérvadó mutatók.....	3
1.2. A magyar minimálbér nagysága és alakulása	7
2. Minimálbér-szabályozási rendszerünk jellemzői.....	18
3. A minimálbér foglalkoztatási hatása	20
3.1. Elméleti jóslatok	20
3.2. Az empirikus vizsgálódások tapasztalatai.....	26
4. Szakpolitikai ajánlások.....	31
Hivatkozások.....	37
Mellékletek.....	40
A) Statisztikai táblázatok.....	40
B) Statisztikai grafikonok	54
C) Szöveges mellékletek	56

GÁBOR R. ISTVÁN:

A magyar minimálbér-szabályozás és foglalkoztatási hatása, különös figyelemmel 2000-től napjainkig

Bevezetés

A világ közgazdasági tankönyvpiacán évtizedeken át méltán bestseller könyv Nobel-díjas szerzőjének, Paul Samuelsonnak tulajdonítják azt a mondást, miszerint ha két közgazdászt megkérdeznek valamely gazdaságpolitikai kérdésben, valószínűleg háromféle álláspontot fognak elfoglalni. Ha tényleg mondta, a közgazdászokkal kapcsolatos közvélekedés gunyoros jellemzésének szánhatta. Tankönyvének Bevezetője legalábbis azt a benyomást, hogy a közgazdászok jóformán mindenben csak vitatkozni tudnak, inkább csak látszatnak minősíti, amelyben a nézeteltérésekre vadászó tömegkommunikációs eszközök is ludasak. „Számítalan olyan kérdése van a pozitív közgazdaságtannak” – állítja –, „amelyben jelentős egyetértés van a közgazdászok között; ilyen ... a minimálbérek ... hatása a gazdaságra” (Samuelson – Nordhaus (1987) 35. o.).

Tempora mutantur, az 1990-es évek közepe óta már nem lehetne a „jelentős egyetértésre” a minimálbér példa. A szakma nem jelentéktelen kisebbsége – benne jó pár Nobel-díjossal – nem ismeri el többé evidenciának a minimálbér feltétlen foglalkoztatáscsökkentő hatását, hiába próbálja a többség – soraiban szintén jó pár Nobel-díjossal – jobb belátásra téríteni vagy eretnekként kiközösíteni őket a szakmából. Úgy tűnik, nem sikerül elfogadtatniuk a szigorú céhszentenciát, miszerint „Még egy varázsló is csak nagy nehézséggel tudná hatálytalanítani azt a gazdasági törvényt, hogy a magasabb minimálbér csökkenti a foglalkoztatást” (Becker (1995)), s „magára adó közgazdász nem állítaná, hogy minimálbér-emelések növelik a foglalkoztatást. Egy ilyen állítás, ha komolyan felvetik, egyet jelent annak tagadásával, hogy a közgazdaságtanban akár csak minimális tudományos tartalom van” (Buchanan (1996)).

*

Noha az 1990-es évek közepén felbomlott az akadémiai közgazdászok sok évtizeden át örökérvényűnek hitt közmegegyezése a minimálbér szükségképpen negatív foglalkoztatási hatásáról, a túlságosan magas minimálbért minden „magára adó közgazdász” foglalkoztatáscsökkentő hatásának jósolja. Ennek megfelelően tanulmányunk első fejezetében a magyar minimálbér viszonylagos – más országokéhoz viszonyított – nagyságáról és nagyságának időbeli alakulásáról adunk képet, a www.stats.oecd.org és <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> webportálokról letöltött nemzetközi, to-

vábbá KSH-kiadványokból vett, illetőleg az ÁFSZ bértarifa-felvételeiből számított magyar adatokra támaszkodva. (A tanulmányban felhasznált adatok táblázatos formában megtalálhatók a Mellékletekben, az egyéb forrásból származó adatok leőhelyének megjelölésével.)

A második fejezet tárgya a magyar minimálbér-szabályozási rendszer jellemzői. Azon túl, hogy egyáltalán van-e törvényileg előírt minimálbér (Európában az EU-27 újonnan csatlakozott tagállamainak mindegyikében van, 17 régi tagállama közül hatban – Ausztriában, Dániában, Finnországban, Németországban, Olaszországban, Svédországban – és Norvégiában viszont csak a munkáltatói és munkavállalói érdekképviseltek kollektív megállapodásán alapuló ágazati–szektorális minimálberek vannak), a foglalkoztatási hatás szempontjából lényegesek lehetnek a minimálbér meghatározásának módjában és kiigazítási gyakoriságában, életkor, iskolázottság-szakképzettség-foglalkozás, régió stb. szerinti esetleges differenciálásában, betartatásának szigorában, a minimálbéren foglalkoztattak utáni esetleges munkáltatói kedvezmények és támogatások gyakorlatában stb. fennálló különbségek.

A harmadik fejezet a minimálbér foglalkoztatási hatásának ellentmondásos elméleti megítéléséről s nemzetközi és hazai empirikus vizsgálati tapasztalatairól ad áttekintést. Az áttekintésből kitűnik majd, hogy az álláspontok sokfélesége mögött végső soron a munkaerőpiac és/vagy a makrogazdaság más-más modelljére épülő elméleti érvelés, illetőleg az abból fakadó bizonytalanság áll, hogy a minimálbér foglalkoztatási hatásának empirikus vizsgálatában a kutatók a gyógyszerek klinikai kipróbálásakor alkalmazott kettős vak próbánál jóval megbízhatóbb módszerekkel kénytelenek beérni.

A tanulmány utolsó, negyedik fejezete a magyar minimálbér-szabályozás létjogosultságára és gyakorlatára leszűrt szakpolitikai következtetéseket és tanulságokat tartalmaz.

*

Tanulmányunkban nem törekszünk sem tudományos eredetiségre, sem szakmonográfiai mélységre és teljességre. Célunk a magyar minimálbér-szabályozásról rendelkezésre álló tényszerű ismeretek, a minimálbér foglalkoztatási hatásával kapcsolatos elméleti nézetek és empirikus vizsgálati eredmények s a magyar minimálbér-politikára és minimálbér-szabályozási rendszerre levonható következtetések és tanulságok lényegre törően tömör és közérthető, matematika- és ökonometria-mentes bemutatása és értékelése.

A közgazdaságtan ugyan erősen matematizált és ökonometrizált. Meggyőződésünk szerint azonban a matematika a közgazdasági érvelésnek nem elengedhetetlen, még csak nem is lényegi kelléke. Eleganciáján túl főként azért válhatott a szakmán belüli diskurzus nyelvi eszközévé, mert így

könnyebben lelepleződhetnek az érvelés esetleges logikai hézagai és ellentmondásai egyrészt, másrészt a levont következtetéseknek a kiinduló egyszerűsítő feltételezésekből fakadó érvényességi korlátai. Ez azonban szakmai belügy; a közgazdaságtani érvelés és eredményei, bár némi fordítási erőfeszítés árán és valamivel hosszadalmasabban, meggyőződésünk szerint közvetíthetők matematika-mentesen. S megítélésünk szerint ugyanez áll az elméleti következtetések tényekkel való szembesítésében alkalmazott matematikai statisztikára, illetőleg annak közgazdasági ágára: az ökonometriára is. Ez is szakmai belügy: a szembesítés céhbeli hitelesítésének eszköze. A szembesítés eredménye – hogy ti. mit mutatnak a tények, és összhangban vannak-e vagy sem az elméleti következtetésekkel – közvetíthető ökonometriamentesen.

*

Köszönettel tartozom Neumann Lászlónak értékes lektori észrevételeiért és tanácsaiért és azért a kollegialitásért, hogy ezeket a lektori felkérésben megszabott határidő előtt eljuttatta hozzám, módot adva a tanulmány jelen változatában való hasznosításukra.

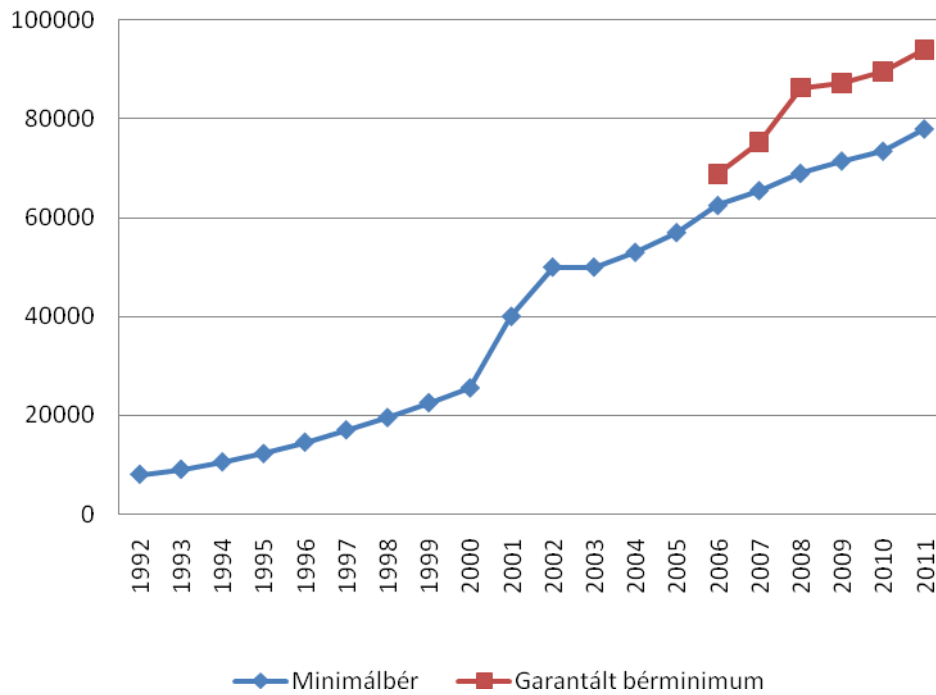
1. A magyar minimálbér a statisztikai adatok tükrében

1.1. A foglalkoztatási hatás szempontjából mérvadó mutatók

A magyar minimálbér 1992-2011 között kis híján megtízszereződött: havi 8 ezerről 78 ezer forintra emelkedett (*1. ábra*). Reálértékben ugyanakkor, az időközben hat- és félszeresére emelkedett fogyasztó árszint következtében, csak bő 40 százalékkal nőtt, évi átlagban 1,8 százalékkal, ezen belül 2002 óta mind a bruttó, mind a nettó minimálbér reálértékben gyakorlatilag stagnál (*2. ábra*). Ugyanebben az időszakban a minimálbér bruttó értéke az egyedül élő aktív korú személyre számított létminimumszint körüli -28, +16 százalékos sávban mozgott, és 2006 óta lefelé tart – a létminimum 104 százalékaról fokozatosan 93 százalékára süllyedt –, nettó értéke pedig soha nem haladta meg a létminimumszint 90 százalékát, és jelenleg a 80 százalékát sem éri el (*3. ábra*). Nemzetközi összehasonlításban a magyar minimálbér Európában a legalacsonyabbak között van: 2011-ben (a fogyasztói-árszint-különbségekkel korrigált) ún. valutavásárlóerő-paritáson mérve is csak nagyjából harmada az európai élmezőny minimálbérszintjének (*4. ábra*).

1. ábra

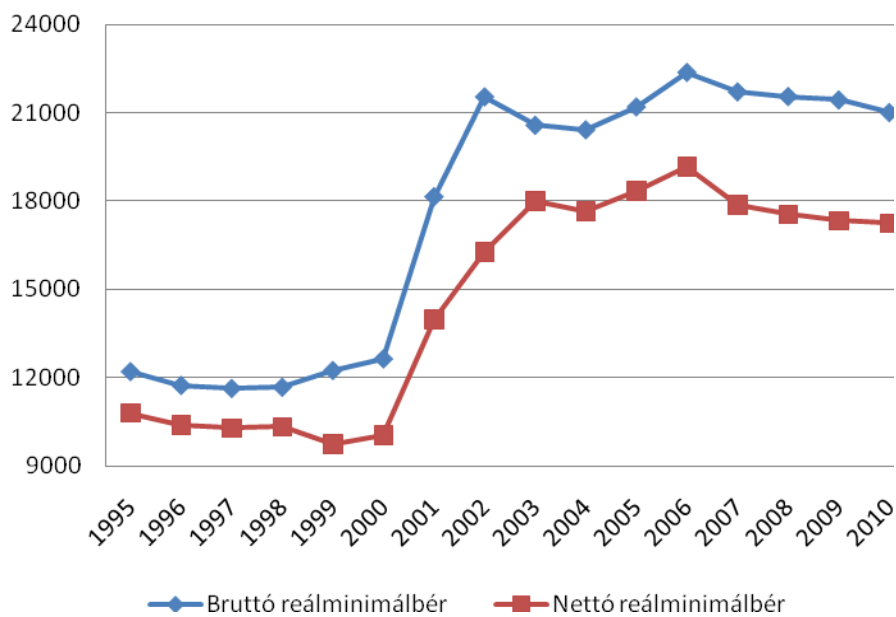
A minimálbér és garantált („szakmai”) bérminimum* alakulása Magyarországon 1992-2011 között



*2006-tól a legalább középfokú iskolai végzettséget és/vagy szakképzettséget igénylő munkakörök legalább két év szakmai gyakorlattal rendelkező betöltőire (ez utóbbi kikötés 2009-ben megszűnt), illetőleg az ötven feletti dolgozókra vonatkozó – 2006-ban még csak ajánlott, 2007 óta kötelező – bérminimum.

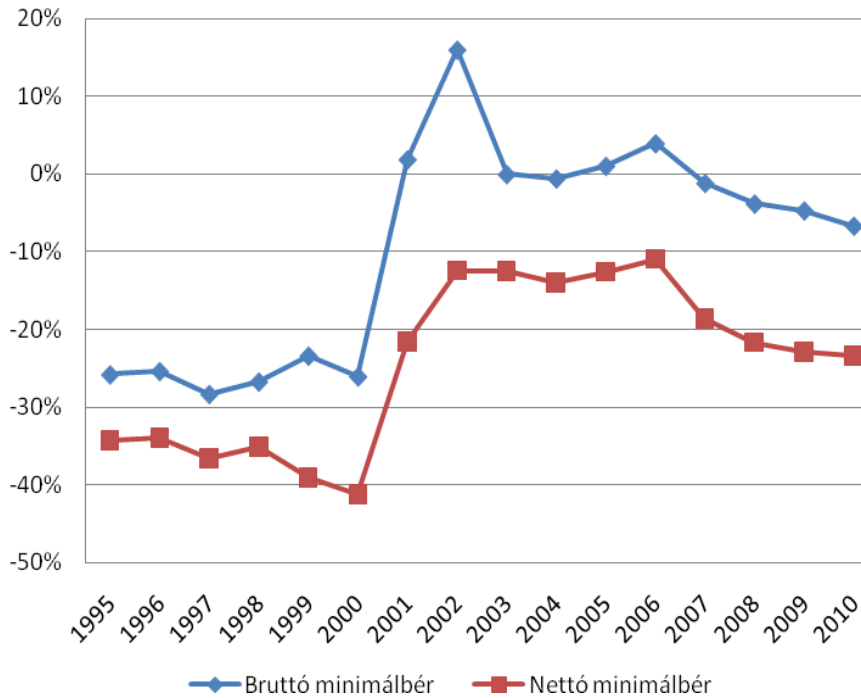
2. ábra

A bruttó és a nettó minimálbér reálértékének alakulása Magyarországon 1995-2010 között



3. ábra

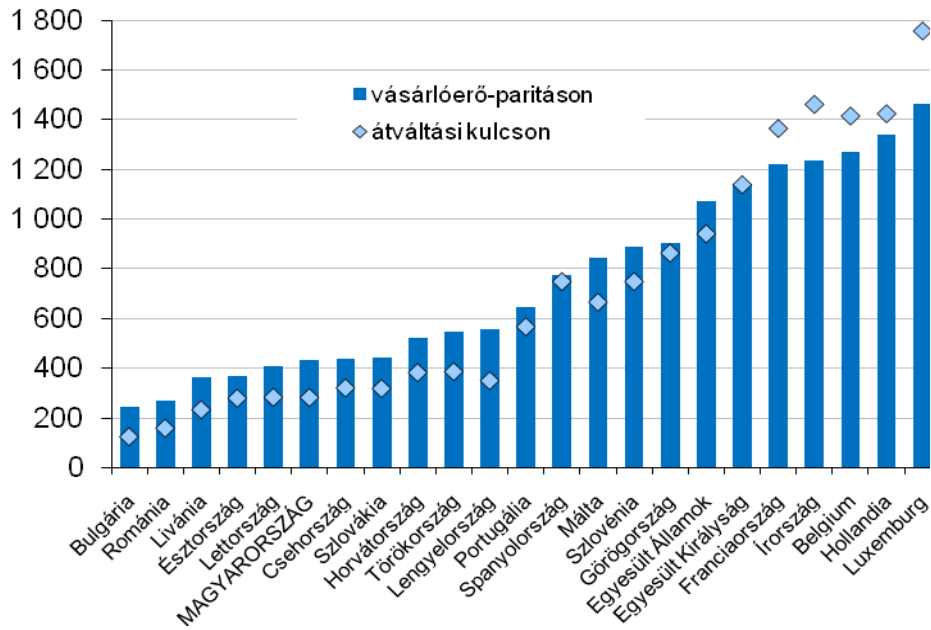
A minimálbér és a KSH létminimum-becslése* közötti százalékos különbség alakulása Magyarországon 1995-2010 között



*Egyfős aktív korú háztartásra, lakhatási költség nélkül.

4. ábra

A minimálbér nagysága euroban 2011-ben 23 országban, valutavásárlóerő-paritás szerinti országsorrendben



Nem vitatva az efféle szám adatok jelentőségét a minimálbér nagysága körüli politikai vitákban és érdekküzdelmekben, a minimálbér foglalkoztatási hatása szempontjából nem mérvadóak.

Feltételezve, hogy a legrosszabbul fizetett munkaerő-csoportok foglalkoztatásának jellemzően a kereslet szab határt (ami mellett szól a jobban fizetett munkaerő-csoportokénál jellemzően jelentősen magasabb munkanélküliségük), a minimálbér e tekintetben mérvadó nagyságát legkézenfekvőbben azon mérhetnénk, hogy érvényesítése folytán a munkáltatók számára, ahhoz képest, mint ha nem lenne minimálbér, dolgozóik mekkora hányadának és milyen arányban kerül többre a foglalkoztatása. A gyakorlatban, közelítő mutatószámként, az ún. Kaitz-indexszel – a minimálbér átlag- és/vagy mediánkeresethez viszonyított arányával –, illetőleg a kereseteloszlási hatás jelzőszámaival (például a minimálbéren foglalkoztatottak részarányával) vagyunk kénytelenek beérni.

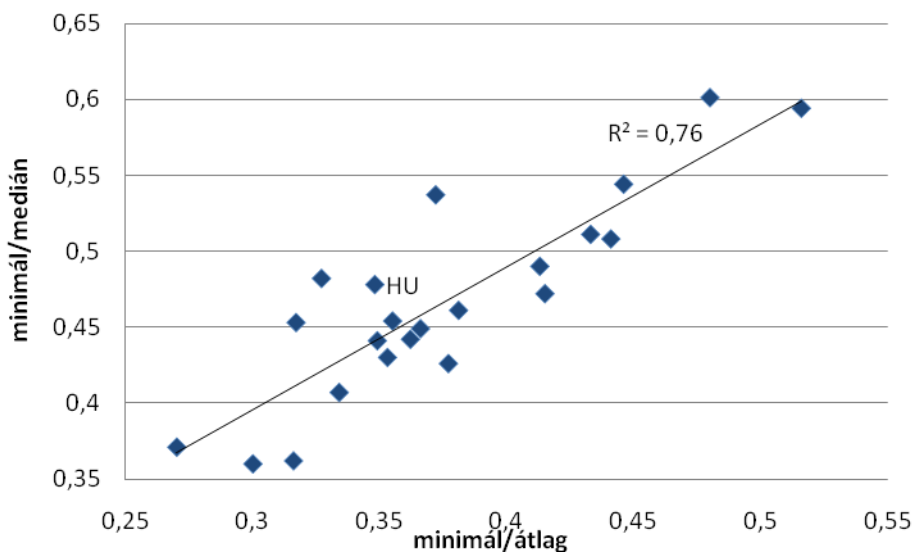
A Kaitz-index két változata közül, ha mindkettő értéke rendelkezésre áll, a mediánkeresethez viszonyító változatot szokták előnyben részesíteni. A másik változat ellen szól, hogy a számlálójában megjelenő minimálbér emelkedésével a nevezőjében szereplő átlagkereset is (szemben a mediánkeresettel, amelynek szintjéig a minimálbér-emelés magasabb keresetekre átgyűrűző hatása nem szokott elérni¹) pusztán azáltal automatikusan megemelkedik, hogy az új minimálbér alatt keresőknek meg kell emelni a bérét, aminek folytán ez a mutatóváltozat szisztematikusan tompítva tükrözheti a minimálbér viszonylagos nagyságának időbeli változásait és országok közötti különbségeit.

A keresetek jellemzően aszimmetrikus – a felső kereseti tartományok irányában elnyúlóbb – eloszlásából adódóan a mediánkereset alacsonyabb az átlagkeresetnél. A mediánkereset alapulvételeivel számított Kaitz-indexek ezért magasabbak az átlagkereset alapulvételeivel számítottaknál. Ugyanakkor mind egy-egy országon belül különböző időpontokra nézve, mind országok közötti összehasonlításban meglehetősen szoros a két Kaitz-indexérték korrelációja (5. ábra). Eszerint mind időbeli, mind országok közötti összehasonlításra jobb híján az átlagkeresethez viszonyítás is megteszi. (Ugyanakkor valamely ország egyik változatú Kaitz-indexe egy másik ország másik változatú Kaitz-indexével vagy egyazon ország különböző időpontokra vonatkozó kétféle Kaitz-indexe egymással természetesen nem vethető egybe.)

¹ Kertesi – Köllő (2004) nagyjából a negyedik keresetdecilisig terjedő – fokozatosan csökkenő mértékű – átgyűrűző hatással számol.

5. ábra

A medián- és az átlagkereset alapján számított minimálbérarány kapcsolata 22 országban* 2009-ben



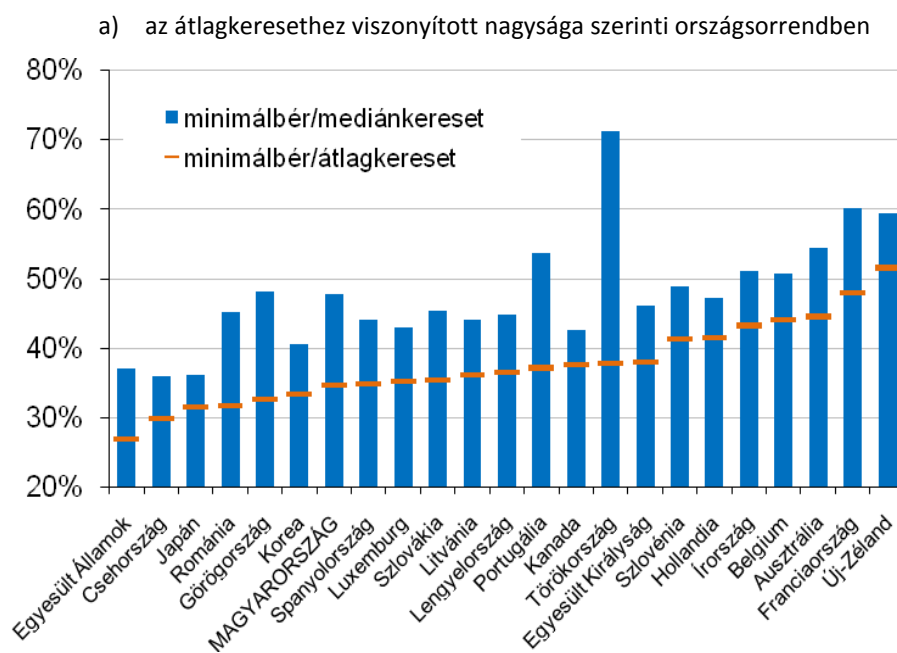
*A következő – 6. – ábrán szereplő 23 országból kihagytuk Törökországot, ahol látványosan kirívó mértékben (csaknem kétszeresen) haladja meg a mediánkereset alapján számított Kaitz-index az átlagkereset alapján számítottat.

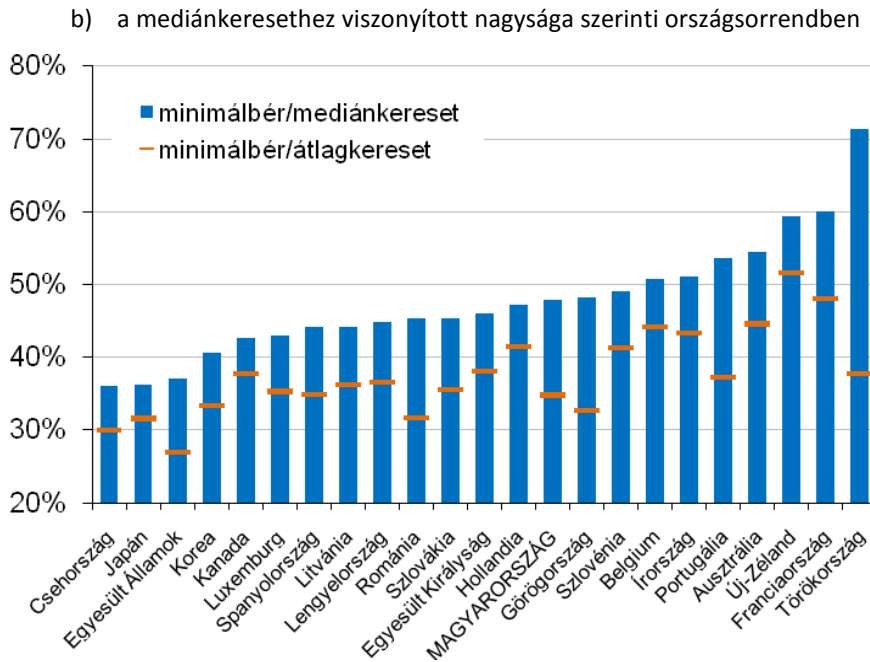
1.2. A magyar minimálbér nagysága és alakulása

A Kaitz-index átlagkeresethez viszonyító változata szerint a magyar minimálbér a világ és Európa fejlett és poszt-szocialista országainak mezőnyében egyaránt a középérték alatt, a mediánkeresethez viszonyító változat szerint valamivel felette helyezkedik el (6. ábra).

6. ábra

A minimálbérnek a teljes munkaidős dolgozók bruttó átlag- és mediánkeresetéhez viszonyított nagysága 23 országban 2009-ben

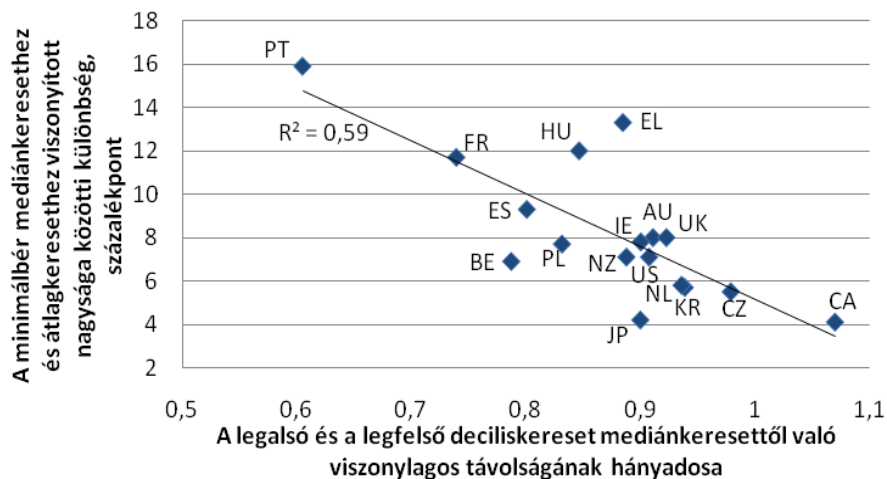




E helyezésbeli különbségből értelemszerűen a magyarországi kereseteloszlás nemzetközi középértéknél nagyobb aszimmetriájára következtethetünk. Ezt támasztja alá, hogy a kereseteloszlás aszimmetriájának egyszerű közelítő mutatójaként a mediánkereset/legelső deciliskereset ($D5/D1$) és a legelső deciliskereset/mediánkereset ($D9/D5$) arányoknak a hányadosát alkalmazva, e mutató országonkénti értéke és a kétféle Kaitz-indexérték országonkénti különbsége között eléggé szoros negatív korreláció adódik (7. ábra), s hasonlóan szoros ellenmozgás figyelhető meg a magyarországra számított két Kaitz-indexérték különbségének és a kereseteloszlás fenti mutató szerinti aszimmetriájának időbeli alakulásában (8. ábra).

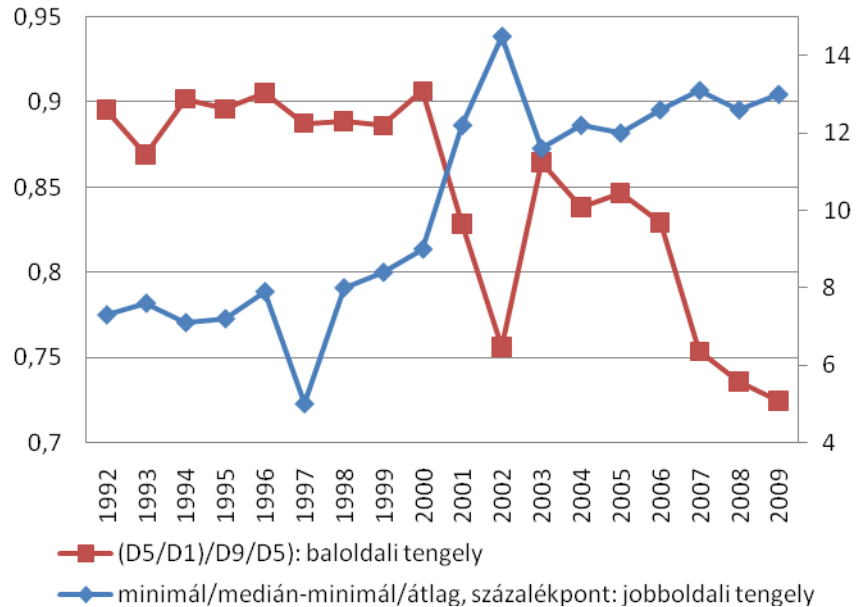
7. ábra

Összefüggés a kereseteloszlás medián fölötti és alatti tartományának viszonylagos terjedelme s a minimálbér medián- és átlagkeresethez viszonyított nagyságának eltérése között 17 országban 2007-ben



8. ábra

A minimálbér/mediánkereset és a minimálbér/átlagkereset hányados közötti különbség s az alsó és felső kereseti tartomány viszonylagos terjedelme közötti arány alakulása Magyarországon 1992-2009 között

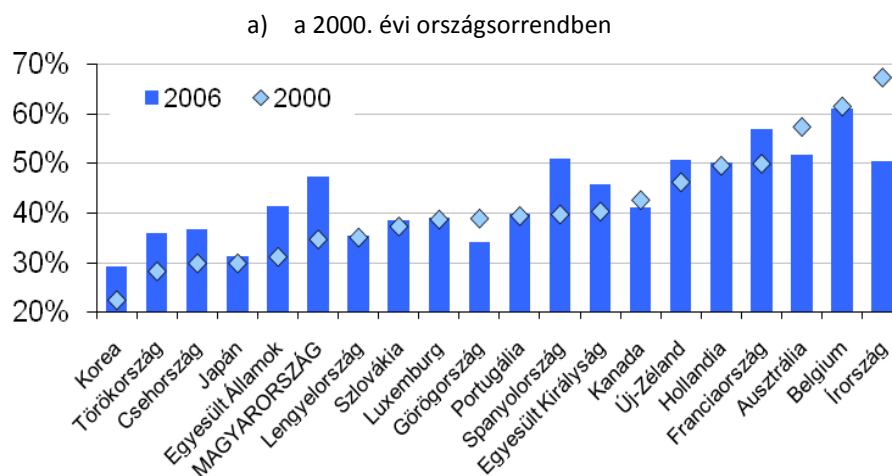


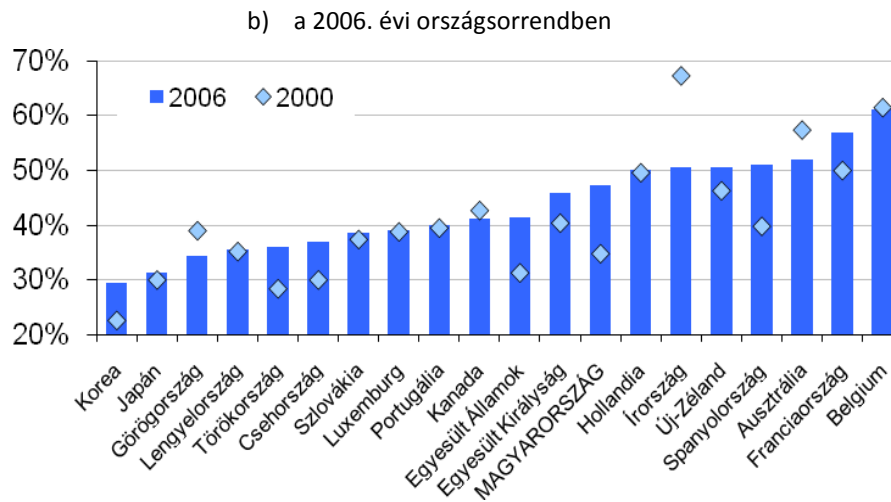
2000-re és 2006-ra nemcsak a bruttó, hanem a nettó minimálbérrre és átlagkeresetre s arra is rendelkezünk 21 ország összehasonlítható adataival, hogyan aránylott a minimálbéres dolgozó alkalmazási költsége az átlagos keresetű dolgozóéhoz.

A nettó Kaitz-index szerint 2000-ről 2006-ra a mezőny alsó feléből átkerültünk a felső felébe (9. ábra). Ebben jelentősen közrejátszott, hogy a minimálbért Magyarországon 2002-től nem terheli személyijövedelem-adó, ami 2002-ben a nettó minimálbér 16 százalékos emelkedését eredményezte.

9. ábra

A nettó minimálbér nettó átlagkeresethez viszonyított aránya 20 országban 2000-ben és 2006-ban

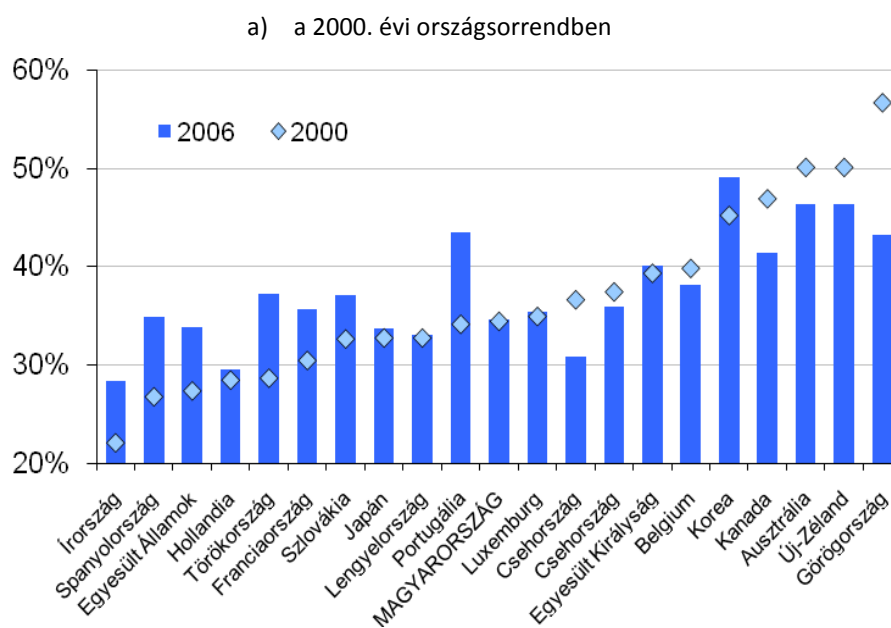




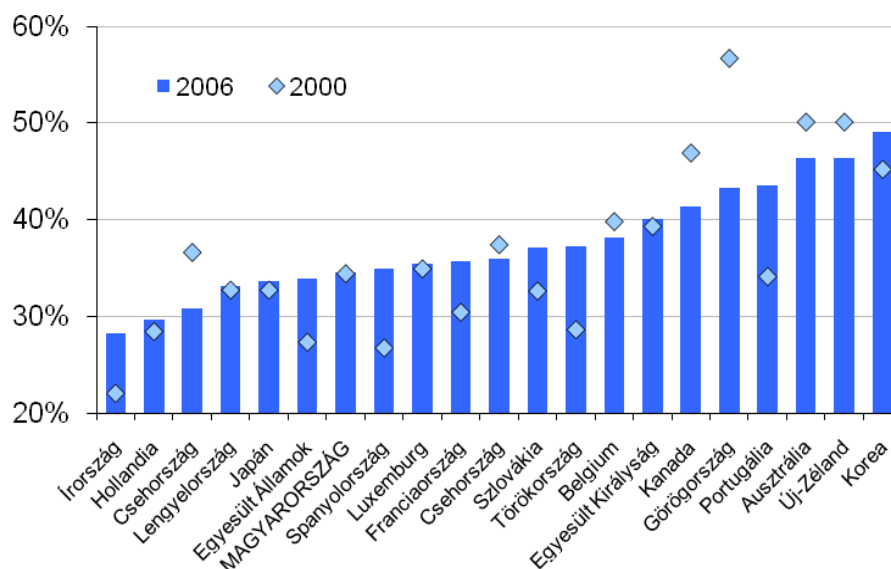
Ugyanakkor a minimálbéres dolgozó alkalmazásának viszonylagos költsége tekintetében középről a mezőny alsó felének közepére kerültünk át – vagyis a minimálbéren alkalmazott dolgozó foglalkoztatása az átlagos keresetű dolgozóéhoz képest Magyarországon nemzetközi összehasonlításban olcsóbbá vált (10. ábra). Az ebben szerepet játszó legfontosabb tényező, hogy a minimálbéren alkalmazott dolgozó utáni munkáltatói adó- és járulékteher 2000 és 2006 között nagyobb mértékben csökkent, mint az átlagkeresetű dolgozó utáni, miközben – Szlovákiát kivéve – másutt nem került sor a (Magyarországinál mindmáig alacsonyabb) munkáltatói adó- és járulékteher hasonló átrendezésére.

10. ábra

A minimálbéres dolgozó alkalmazásának költsége az átlagos keresetű dolgozó alkalmazási költségének százalékában 21 országban 2000-ben és 2006-ban



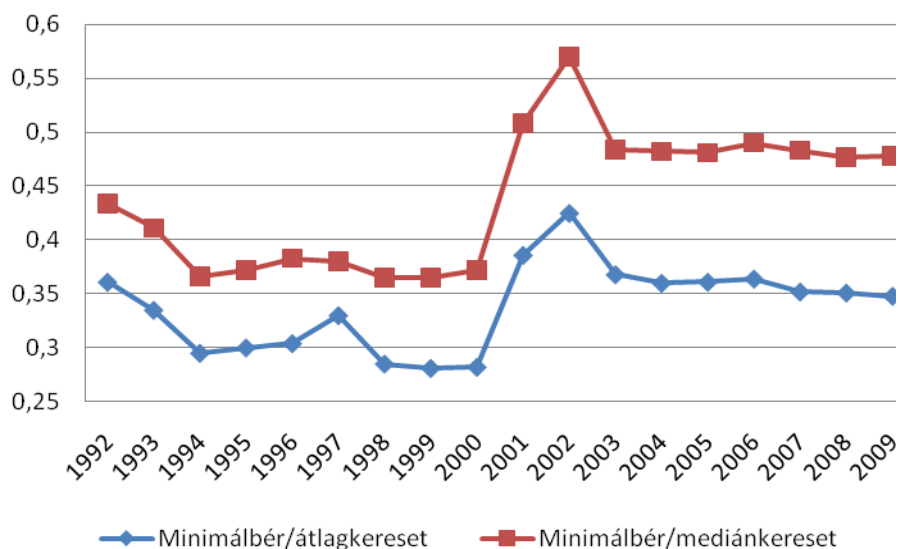
b) a 2006. évi országsorrendben



A kétféle Kaitz-index magyarországi alakulását 1992-től nyomon követve (11. ábra), 1992-1994 között öt százalékpontot meghaladó süllyedést, azt követően 1999-ig lényegében stagnálást tapasztalunk. 2001-ben és 2002-ben azután mindkét mutató értéke drasztikusan megugrik: az átlagkereset vizonyító mutatóváltozaté a 2000. évi 28 százalékról 2001-ben 39, majd 2002-ben 43 százalékra (1992-ben a minimálbér/átlagkereset arány 36 százalék volt), a mediánkereset vizonyító változaté pedig 37-ről 51, majd 57 százalékra (1992-ben 43 százalék volt). 2003-ra viszont a minimálbér viszonylagos nagysága már mindkét mutatóváltozat szerint a 2001. évi alá esett – 37, illetve 48 százalékra –, és azóta lassan – összesen egy-másfél százalékpontnyit – továbbcsúszott.

11. ábra

A minimálbér bruttó átlag- és mediánkereset vizonyított arányának alakulása Magyarországon 1992-2009 között

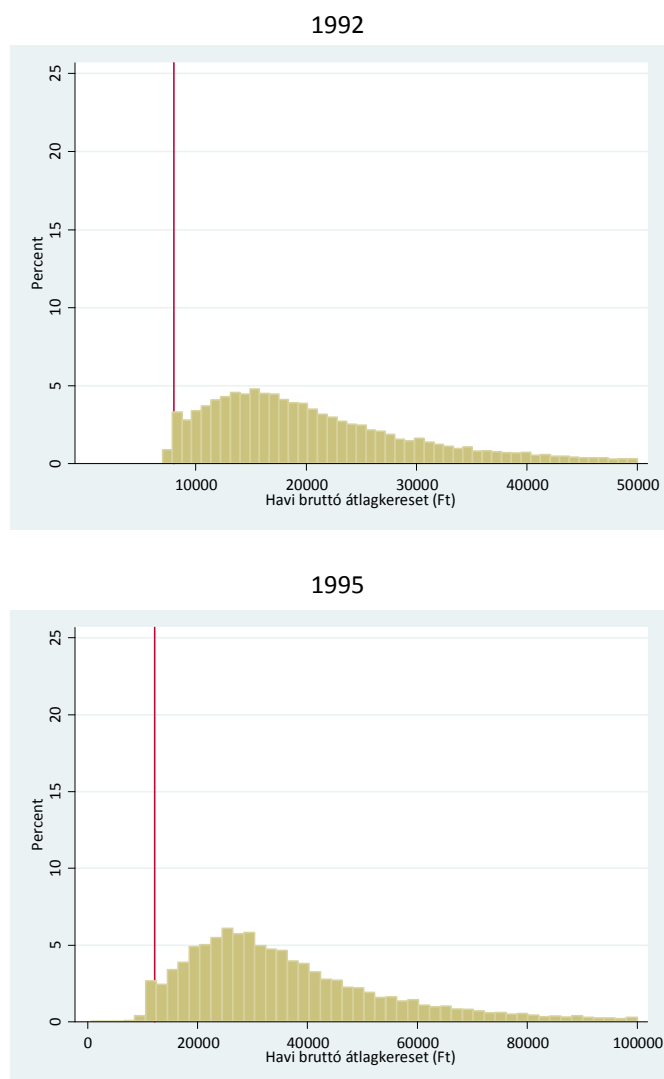


Érdeemes felfigyelni arra, hogy e fejlemények eredményeképpen a 2000-es évek első évtizedének végén a magyar minimálbér átlagkeresethez viszonyított aránya az 1992. évinél bő egy százalékponttal alacsonyabb, mediánkeresethez mért nagysága viszont az 1992. évinél bő négy százalékponttal magasabb. A kétféle indexérték közötti különbség megnövekedésében értelemszerűen a magyarországi kereseteloszlás idő közben megnövekedett aszimmetriája (a medián alatti kereseti tartománynak a medián feletti tartományhoz képest bekövetkezett zsugorodása) nyilvánul meg.

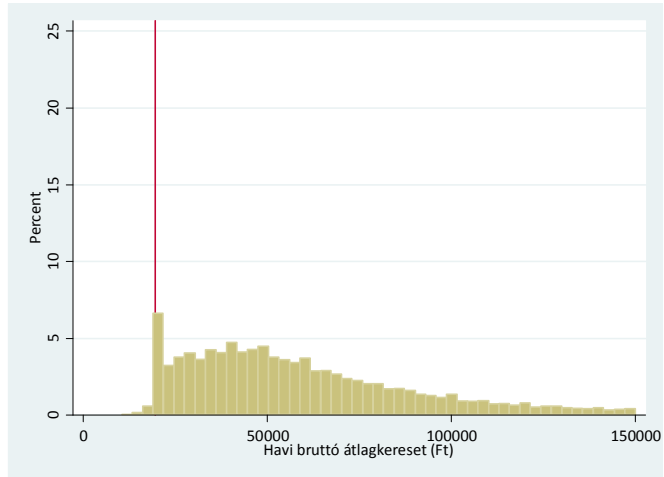
A kereseteloszlás kicsúcsosodásainak időbeli alakulásából (12. ábra) arra következtethetünk, hogy e megnövekedett kereseteloszlási aszimmetria részben a 2001-2002. évi drasztikus minimálbér-emeléseknek tulajdonítható, amelyek hatására 10, majd 17 százalékra – néhány poszt-szocialista országtól (Lettország, Litvánia, Románia) eltekintve nemzetközileg példátlanul magasra – emelkedett a minimálbér közvetlen közelében keresők részaránya. Részben pedig a 2006-ban bevezetett – 2007-től kötelező erejű – garantált szakmai bérminimumok okozta újabb keresetfeltorlódásnak.

12. ábra

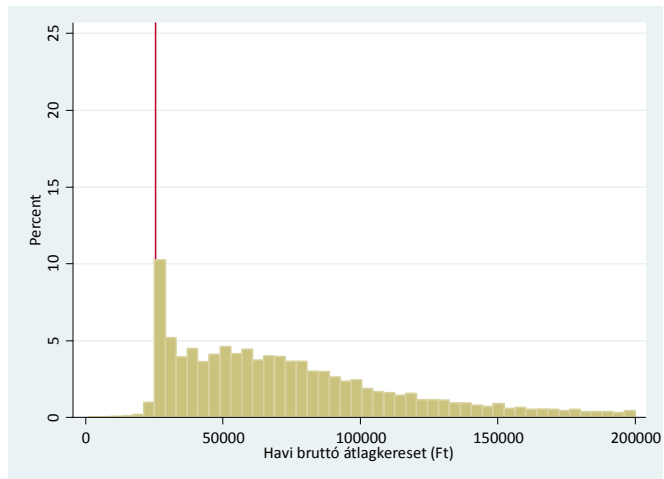
A teljes munkaidős vállalati dolgozók kereseteloszlásának alakulása Magyarországon 1992-2009 között



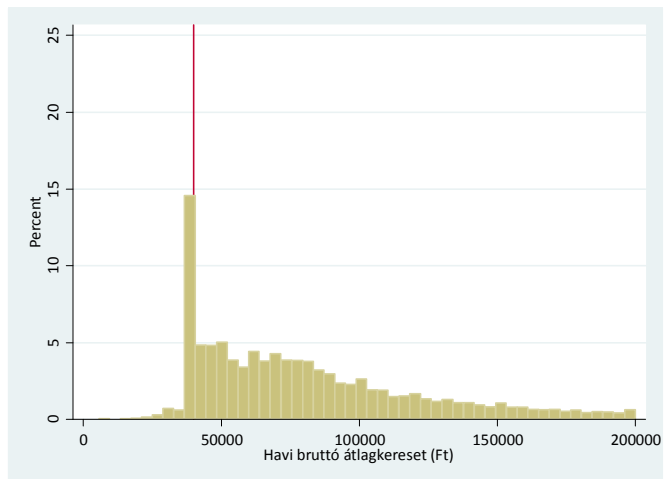
1998



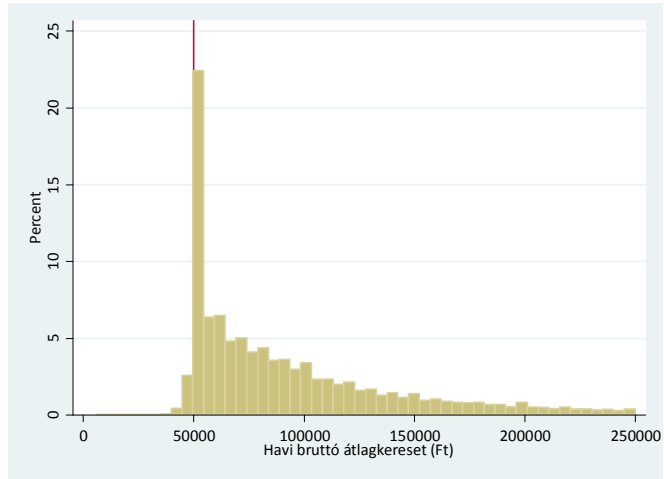
2000



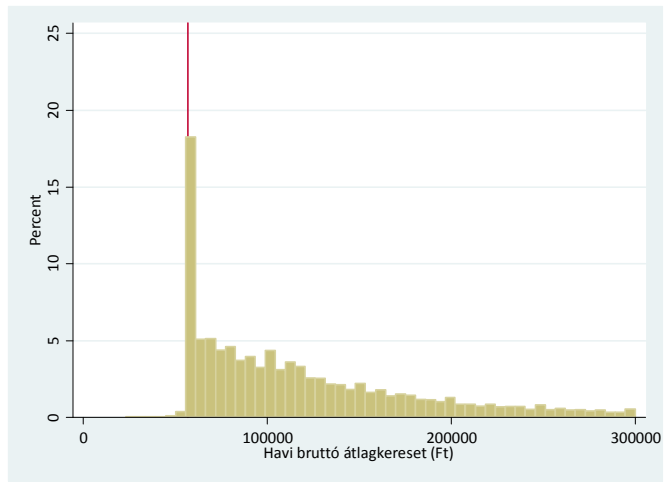
2001



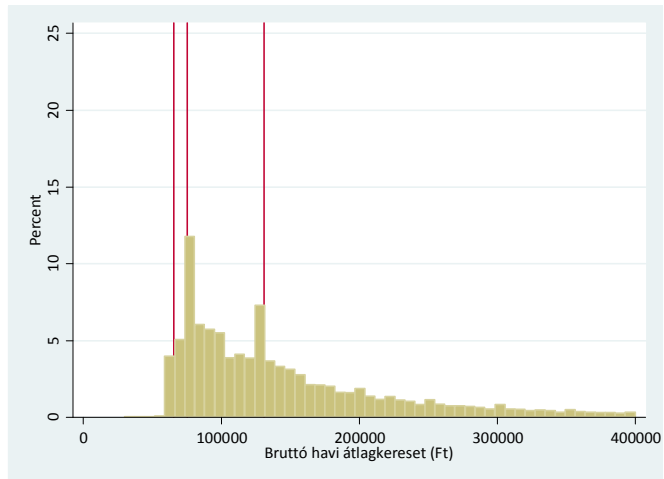
2002



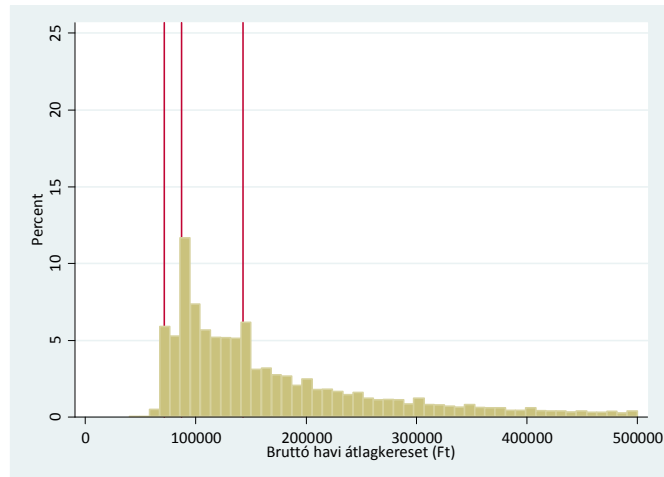
2005



2007



2009



A kereseteloszlás garantált szakmai bérminimumnál megfigyelhető kicsúcsosodásának a minimálbérnél mutatózó kicsúcsosodását 2009-ben már jóval meghaladó (nagyjából a 2001. évi kereseteloszlás akkori minimálbér szintnél mutatózó kicsúcsosodásával megegyező) mértékéből kézenfekvően adódik az a következtetés, hogy a mai magyar minimálbér viszonylagos nagyságát igazából nem annyira a minimálbérnek, mint inkább a szakmai bérminimumnak az átlag-, illetve mediánkeresethez viszonyított arányával kellene jellemeznünk. Eszerint a nemzetközi mezőnynek nem a közepe táján, hanem a nemzetközi élmezőnyben helyezkedünk el.

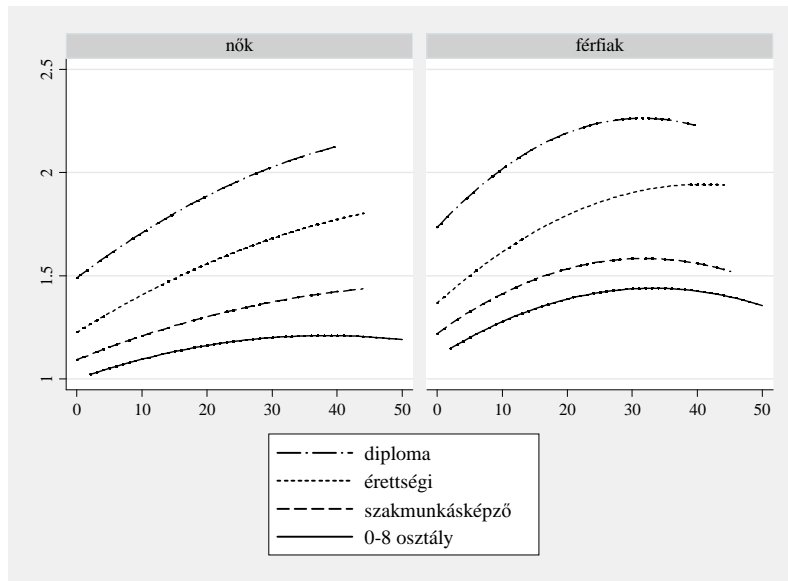
Tanulmányunknak nem tárgya ugyan, de annyiban mindenképpen kapcsolódik hozzá az ún. kétszeres minimálbér alatt fizető munkáltatók 2007-től – a gazdaság kifehérítését célzó lépésként – kilátásba helyezett fokozott adóhatósági ellenőrzése, hogy e lépés hatására 2009-re már a kétszeres minimálbér szintnél is láthatólag nagyjából ugyanakkora kicsúcsosodás mutatkozik a kereseteloszlásban, mint a minimálbér szintnél.²

A munkaerő-piaci gyakorlati idő iskolázottság és nem szerint jellegzetesen eltérő becsült kereseti hatásának jól ismert szabályszerűségeiből – az ún. életkereseti görbékből (13. ábra) – következően a minimálbéren foglalkoztatottak az átlagosnál nagyobb arányban kerülhetnek ki a pályakezdő fiatalok és/vagy alacsony iskolázottságúak és/vagy nők, illetőleg – különösen ha magas a minimálbér – az iskolázatlan idősebb munkavállalók köréből.

² Az intézkedésnek és magának a minimálbérnek a „szürke gazdaságra” – álbérminimumon–álminimálbéren foglalkoztatásra és vállalkozói jövedelemeltitkolásra – gyakorolt hatásáról lásd Reizer (2011) tanulmányát.

13. ábra

Becsült életkereseti görbék iskolai végzettség szerint nemenként*



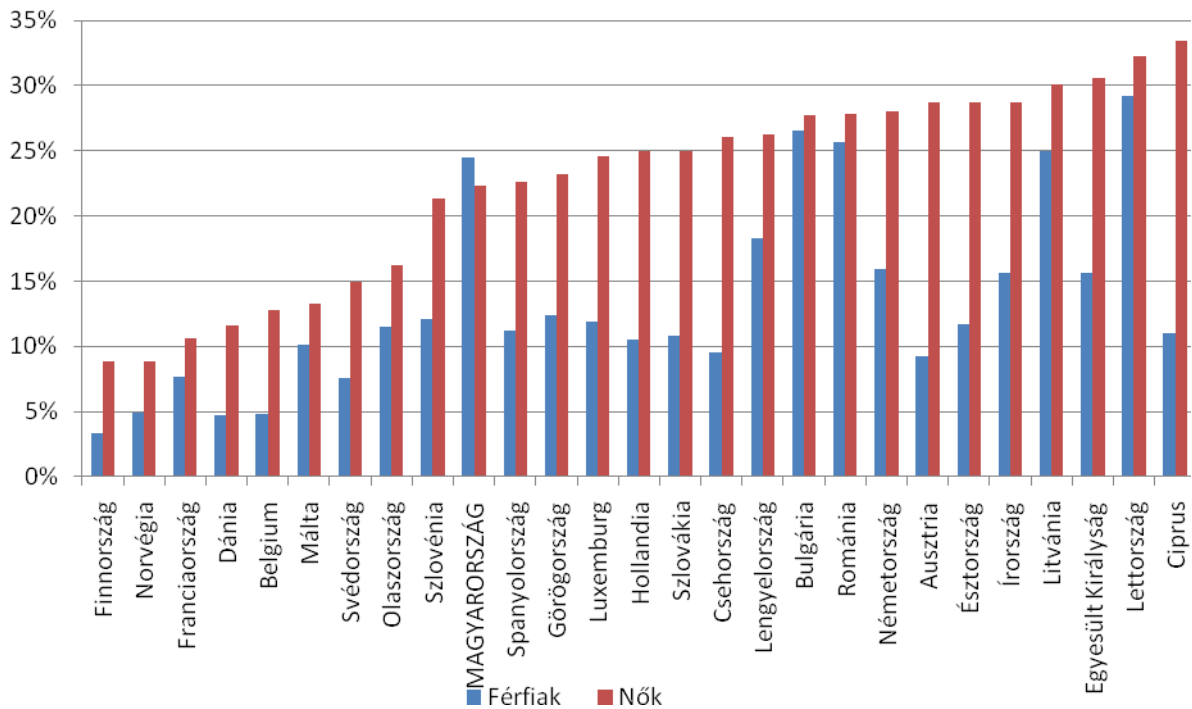
*Az 1992-2003 közötti bértarifa-felvételek egybevont adatállományából becsülve. A vízszintes tengelyen a potenciális gyakorlati idő – az adott iskolázottság megszerzésének tipikus életkora és az egyén tényleges életkora közötti különbség – években; a függőleges tengelyen a bruttó kereset természetes alapú logaritmus, a 0-8 osztályt végzett, zéró gyakorlati idejű nők becsült adatát 1-nek véve. (Az ábrát Gábor (2008) tanulmányából vettük át.)

A minimálbéren, illetve szakmai bérminimumon foglalkoztatottak magyarországi arányára végzett számítások mindezt alátámasztják. Említést érdemel ugyanakkor a női és férfi munkavállalók minimálbéren foglalkoztatott hányadának nemzetközi összehasonlításban csekély különbsége. Ennek kézenfekvő magyarázata, hogy Magyarországon csak a magasabb kereseti tartományokban számottevő a nők hátránya; az alacsony – a mediánkereset kétharmadánál kisebb – kereset nálunk, az európai országok közül egyedülként, gyakoribb a férfiaknál, mint a nőknél (14. ábra).³

³ Az ebben szerepet játszó tényezőkről lásd Kertesi – Köllő (1998) és Lovász (2009) elemzését.

14. ábra

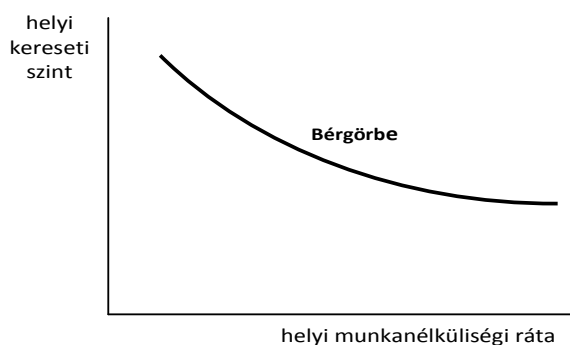
Az alacsony (a medián kétharmada alatti) keresetűek részaránya a férfiak és a nők között 27 európai országban 2006-ban, a női részarány sorrendjében



Végül, ami az érintettség földrajzi dimenzióját illeti: a közgazdaságtanban szokatlan egyöntetűséggel, minden eddig vizsgált országra — Magyarországra is — kimutathatónak bizonyult az ún. bérgörbejelenség.⁴ Ezerint országon belül, térségek közötti viszonylatban negatív, mégpedig -0,1 körüli rugalmasságú kapcsolat van munkanélküliségi ráta és kereseti szint között. Magyarán, az ország valamely térségének valamely másik térségénél, mondjuk, kétszer – vagyis 100 százalékkal – nagyobb arányú munkanélkülisége jellemzően nagyjából 10 százalékkal alacsonyabb kereseti szinttel párosul (15. ábra).

15. ábra

A helyi munkanélküliségi ráták és kereseti szintek kapcsolata

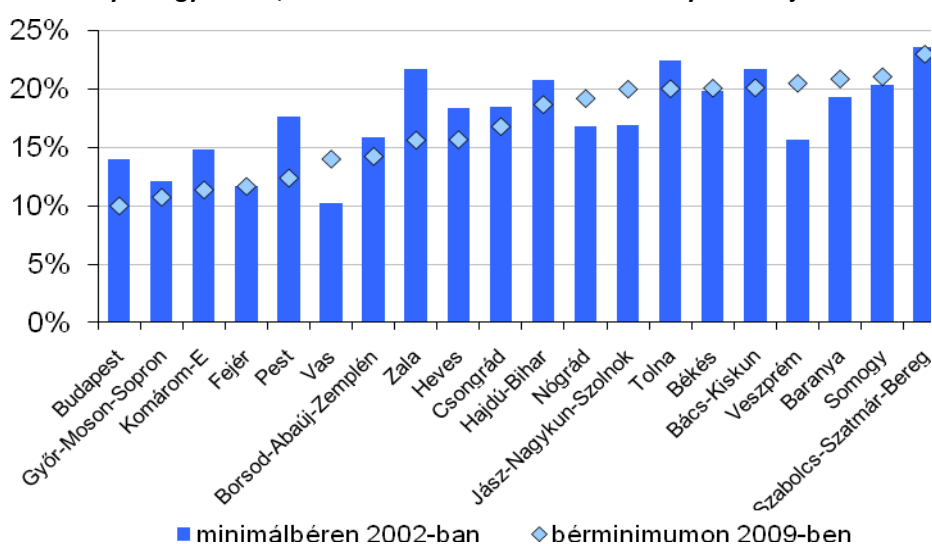


⁴ Magyarországi érvényesülését Kertesi – Köllő (1998) tanulmánya mutatta ki.

Felvethető ugyan, hogy a magasabb munkanélküliségű, gazdaságilag elmaradottabb körzetek-övezetek alacsonyabb fogyasztói árszintje – az ottani kisebb megélhetési költségek – következtében a reálkeresetekben ennél mérsékeltebbek lehetnek a különbségek. Abból a szempontból azonban ez érdektelen, hogy a bérgörbejelenség egyenes folyamánként az ország magasabb munkanélküliségi rátájú vidékein (nagyrégióiban, kistérségeiben, településein) nagyobbak adódnak az ottani keresetekre számított Kaitz-indexek, és az alacsonyabb munkanélküliségi rátájúakénál nagyobb arányban található minimálbéren, illetőleg szakmai bérminimumon foglalkoztatott dolgozók. Természetesen annál nagyobb különbségek mutatkoznak, minél finomabb – nagyrégiók, megyék (16. ábra) vagy kistérségek szerinti – területi tagolást alkalmazunk.⁵

16. ábra

A 2002-ben legfeljebb minimálbéren, illetve a 2009-ben szakmai bérminimumon foglalkoztatottak részaránya megyénként, a 2009. évi bérminimumos részarány sorrendjében



2. Minimálbér-szabályozási rendszerünk jellemzői

A magyar minimálbér-szabályozási rendszer európai összehasonlításban alig mutat említésre méltó sajátosságot. Szinte minden vonásában vagy az európai országok döntő többségének – ez a gyakoribb –, vagy legalább valamely kisebb-nagyobb csoportjuknak minimálbér-szabályozási rendszerével osztozik. Legfontosabb jellemzőit vesszük itt sorra.⁶

⁵ Világosan kitűnik ez Scharle – Váradi (2009) gazdag statisztikai tényanyaggal dokumentált tanulmányából, amely e különbségek mérséklésére a minimálbér kistérségi szintű területi differenciálását látná indokoltnak. A tanulmányukhoz mellékelt M5. táblázat szerint 2008-ban kistérségi bontásban a minimálbér/átlagbér arány két szélső értéke 28 és 72 százalék, a minimálbéren foglalkoztatottak részarányáé pedig 1 és 17 százalék.

⁶ Áttekintésünkben az EIRONLINE (2005) nemzetközi összehasonlítására támaszkodunk, amely az EU-27 akkori 25 tagországa közül 23-ra (Luxemburgia és Portugáliára nem), továbbá az akkor még csak tagjelölt Bulgáriára és Romániára, valamint a ma sem EU-tagország Norvégiára, vagyis összesen 26 európai országra terjedt ki.

- A nagy többséggel osztozik, először is, a kormány minimálbér-meghatározásban játszott szerepében. Amint az az európai országokban tipikus, nálunk is az érdekképviseltek közti egyezkedés, illetőleg a velük való egyeztetés eredményét többé-kevésbé (1998–2002 között és mostanában nálunk inkább kevésbé, mint többé) szem előtt tartva születik a mindenkori minimálberről kormánydöntés⁷. Ez alól csak Lengyelország és az Egyesült Királyság kivétel. Az előbbiben a felállás fordított: a kormány javaslatát szem előtt tartva, háromoldalú bizottság határoz, míg az utóbbiban kifejezetten erre a célra létrehozott független tanácsadó testület (az Alacsony Bér Bizottság) feladata megalapozott javaslatot tenni a kormánynak a minimálbérre.

- A minimálbér-kiigazítások rendszerességében és gyakoriságában is a fősodort követjük. Az európai országok többségében, akárcsak nálunk, jellemzően éves rendszerességűek a kiigazítások – néhány országban fél-, másfél- vagy a körülményektől függően egy-kétévenkéntiek. Hollandia csak annyiban kivétel, hogy 2003-ban az ott szokásos félévenkénti kiigazításokat átmenetileg felfüggesztve rögzítették a minimálbért.

- A minimálbér-kiigazításokban alapul vett kritériumok tekintetében a magyar szabályozás – Európában nem egyedülként – leginkább a tárgyaló felek által kölcsönösen irányadónak elfogadott stabil és egyértelmű kiigazítási kritériumok hiányával jellemezhető. Ez azonban sem bajnak, sem hibának nem feltétlenül tekintendő. A kritériumok ugyanis, amelyekre a minimálbér-kiigazításokban másutt alapozni szoktak, leginkább meg azzal jellemezhetőek, hogy szinte országról országra különbözőek – lehetnek múltbeli statisztikák és/vagy előrejelzések, amelyek vonatkozhatnak a fogyasztóiárindexre és/vagy a nominálkereset-alakulásra és/vagy a megélhetési költségek és/vagy a termelékenység (ritkábban a foglalkoztatottság és/vagy a munkanélküliség) alakulására, mechanikus indexálással vagy mérlegelésre hagyatkozva stb. –, amiből arra következtethetünk, hogy másutt sem találtak rá az üdvözítő kiigazítási kritériumokra.

- A minimálbér-szabályozás hatálya alá tartozó foglalkoztatotti kör Magyarországon az országok döntő többségéhez hasonlóan terjed ki minden munkavállalóra. Csupán néhány országban szűkebb e kör (például nem terjed ki a szabályozás a köztisztviselőkre és/vagy a szakmunkás tanulókra és/vagy a rokkantsági nyugdíjban, járadékban részesülőkre stb.); illetőleg – kirívó változatként – Cipruson a minimálbér-előírás mindössze hat speciális, jellemzően rosszul fizetett foglalkozási ágban dolgozókra vonatkozik.

- Akárcsak az országok nagy többségében, nálunk is munkaügyi felügyelési hatáskör a minimálbér-előírás betartásának ellenőrzése és megszegőinek megbírságolása. A kiszabható büntetés nagyságának összehasonlító értékelésére tényadatok híján nem tudunk vállalkozni. Annyit állíthatunk, hogy nehéz lenne kilógnunk a sorból, tekintettel arra, hogy olyan ország is akad, ahol a rajtaka-

⁷ A magyar minimálbér-szabályozás e jellemzőjének érvényesüléséről részletes áttekintést ad Neumann (2010).

pott munkáltatót csak a kamatokkal megnövelt bérkülönbség megtérítésére (Görögország) vagy még arra sem kötelezik (Bulgária), és olyan is (Írország), ahol akár börtönbüntetéssel is sújthatják.⁸

- Minimálbér-szabályozásunknak az a jellemzője, hogy a minimálbéren foglalkoztatott dolgozók után nem jár a munkáltatói közterhekből automatikus kedvezmény, is megfelel az általános európai gyakorlatnak. Egyedül Franciaországban illeti meg minimálbéren foglalkoztatott dolgozóik után a munkáltatókat járulékkedvezmény.

- Végül, ami a minimálbér munkavállalói jegyek – életkor, iskolázottság-szakképzettség, munkatapasztalat, munkaképesség stb. – szerinti differenciálását illeti, a garantált szakmai bérminimumok 2006. évi bevezetésével és 2007-től kötelezővé tételével a magyar minimálbér-szabályozás is csatlakozott a differenciálást alkalmazó európai többséghez. Gyakorlatilag egyedülálló sajátossága ugyanakkor, hogy nem lefelé – iskolázatlan pályakezdők, csökkent munkaképességűek stb. szűk csoportjaira – differenciál⁹, hanem felfelé, mégpedig viszonylag nagy mértékben és a munkavállalók széles körére kiterjedően. Csak azért kellett odatennünk az „egyedülálló” elé, hogy „gyakorlatilag”, mert rajtuk kívül van még egy ország Európában (Lettország), amelyik, hasonló alapon – életkor és képzettség-foglalkozás szerint –, szintén felfelé differenciál, ám egyrészt kisebb mértékben, másrészt a nem teljes munkaidőben foglalkoztatottakra korlátozódóan.

3. A minimálbér foglalkoztatási hatása

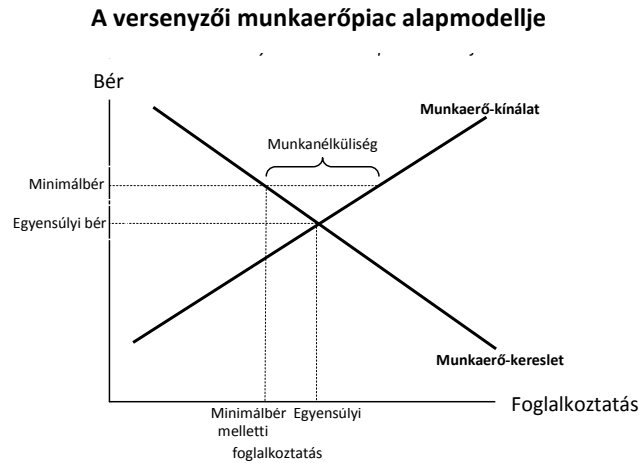
3.1. Elméleti jóslatok

A minimálbér foglalkoztatási hatásával kapcsolatos mikro-gazdaságtani érvelésekben az elméleti etalon a versenyzői munkaerőpiac ún. Marshall-keresztje: függőleges tengelyén a bért, vízszintes tengelyén a dolgozók számát megjelenítő grafikon, jobbra lefelé haladó piaci keresleti és jobbra felfelé haladó piaci kínálati görbével, amelyek valahol keresztezik egymást (17. ábra).

⁸ A minimálbér-előírás megszegésének elterjedtségéről és a lebukás valószínűségéről nem rendelkezünk összehasonlítható információval. Egy 2010. évi, csaknem hétszáz cégre kiterjedő magyarországi ellenőrzésről kiadott közlemény – http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=243 – szerint a „garantált bérminimumot a munkáltatók több mint negyede nem fizette ki, és ez a 'munkabéres' jogsértés az érintett munkavállalók ötödét rövidítette meg”.

⁹ Eltekintve némely nem piaci, illetőleg nem munkaviszony keretében végzett munkák minimálbérnél alacsonyabb díjazásának legális lehetőségétől (AMK-s, illetve egyszerűsített foglalkoztatás, újabban közmunka, tanulószervezés) s természetesen a szabályozási kiskapuktól – például amikor minimálbéren foglalkoztatott dolgozót a törvényes feletti munkaidőben dolgoztatnak.

17. ábra



A piaci munkaerő-kínálat görbét azon az alapon szokták emelkedő alakúnak föltételezni, hogy egyre növelve valamely munkaerőpiacon a bért, egyre többen csábulnak át ide más munkaerőpiacokról és egyre kevesebben innen amoda, illetőleg egyre többen lépnek be eleve erre és nem valamelyik másik munkaerőpiacra. A piaci keresleti görbét pedig azért szokták jobbra ereszkedő alakúnak föltételezni, mert az egyes munkáltatóknak akkor éri meg újabb és újabb dolgozót alkalmazniuk, ha az alkalmazásukkal előállítható többletkibocsátás értékesítéséből nagyobb többletbevételre számíthatnak, mint amennyibe az újabb és újabb dolgozó alkalmazása kerül – következésképpen ha a fizetendő bér alacsonyabb, kisebb árbevétel-növekedés reményében is megérheti újabb dolgozókat alkalmazniuk. Emellett azért is ereszkedő alakú a munkaerő-piaci keresleti görbe, mert minél drágább a piac munkáltatói számára a munkaerő, egyrészt annál inkább megérheti nekik vállalkozásukat – a technológiai lehetőségek szabta keretek között – kevesebb munkaerővel és helyette más termelési ráfordításaik növelésével működtetniük; másrészt annál többen kényszerülhetnek közülük feladni vállalkozásukat.

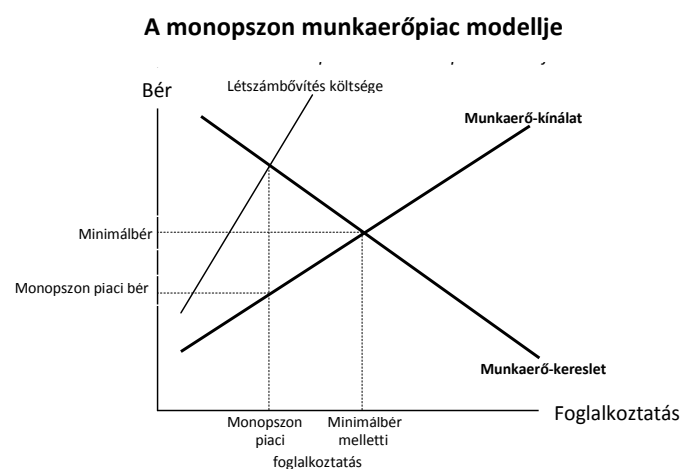
A munkaerő-kínálati és a munkaerő-keresleti görbe metszéspontjában a munkaerőpiac egyensúlyban van: az e pont magasságával megegyező piaci bérszinten ugyanannyian akarnak ezen a piacon munkát vállalni, mint ahányat a munkáltatók alkalmazni akarnak. Ennél magasabb bérszinten túlkínálat van munkaerőből: több az állásigénylő, mint a munkaalkalom; ennél alacsonyabb bérszinten pedig túlkereslet van a munkaerő iránt: nincs elég ajánlkozó az állások betöltéséhez. Az előbbi esetben a munkát keresőknek kisebb bérrel kell beérniük ahhoz, hogy munkát kapjanak, ami a piaci bérszint süllyedéséhez vezet; az utóbbi esetben pedig a munkaerő iránti túlkereslet felhajtja a bért: a munkáltatók kénytelenek bérajánlatukban egymásra ígélni, hogy kielégíthessék munkaerőigényüket. A piac e versenyerőinek köszönhetően így spontán előáll a két görbe metszéspontja szerinti egyensúly.

E versenyzői piaci egyensúlyban a keresleti oldalon álló sok-sok munkáltató mindegyike annyi dolgozóhoz jut a fennálló bérszinten, amennyihez akar, és mindenki, aki ezen a piacon ennyiért munkát akar vállalni, munkát kaphat. Ebben az értelemben az egyensúlyi bérszint mind a munkáltatók, mind a munkavállalók számára adottság – szakzsargonban: a munkaerő eladói is, vevői is "bérelfogadók". Ti. az a munkáltató, aki ennél kevesebbet fizetne, nem kap dolgozót (többet meg miért fizetne?), és az a dolgozó, aki ennél magasabb bérre tart igényt, nem jut munkalehetőséghez (kevesebbel meg miért érné be?).

Az így elgondolt versenyzői munkaerőpiacon az egyensúlyi bérnél magasabb minimálbér hatására egyértelműen megjósolhatóan csökkenni fog a foglalkoztatás, hiszen kevesebb lesz a munkáltatók által alkalmazni kívánt dolgozó. Emellett munkaerő-túlkínálat és ennek megnyilvánulásaképpen munkanélküliség fog előállni. Minél magasabb minimálbért írnak elő, annál nagyobb a foglalkoztatási veszteség, és annál nagyobb az előidézett munkanélküliség.

A monopszon munkaerőpiac modellje (18. ábra) ezzel szemben olyan munkaerőpiacot tételez fel, ahol a keresleti oldalon, egymással versengő sok munkáltató helyett, egyetlen munkáltató van. Neki is nyilván akkor érdemes további dolgozókat alkalmaznia, ha az alkalmazásukkal előállítható többletkibocsátás értékesítéséből nagyobb többletbevételre számíthat, mint amennyi többletköltséggel az újabb és újabb dolgozó alkalmazása jár. A fizetendő bér viszont, lévén egyedüli munkáltató a piacon, nem adottság a számára: fizethet többet is, kevesebbet is, számot vetve persze azzal, hogy ha többet fizet, többen vállalnának nála munkát, ha kevesebbet fizet, kevesebben, például mert többen választanak piaci munkavégzés helyett önellátást vagy valamilyen önfoglalkoztatást, vagy lépnek át – foglalkozás- és/vagy lakóhely-változtatással, távolabbra ingázással – valamely más munkaerőpiacra.

18. ábra



Ilyen körülmények között, ha újabb embereket kíván alkalmazni, ezzel járó többletköltsége nem pusztán a nekik fizetendő bér. További költség számára, hogy azt a magasabb a bért, amelyet

most fizetnie kellene ahhoz, hogy többen akarjanak nála munkát vállalni, ezt a magasabb bért mostantól azoknak is meg kellene adnia, akiket mostanáig ennél alacsonyabb bérért alkalmazott. (Különböztet kiteszi magát annak, hogy egy részük, jogos sértettségéből, veszi a kalapját, vagy ha marad, „kis pénzért kis focit” játszik.) E béremelési többletköltséggel is kalkulálva, arra juthat, hogy nem éri meg újabb dolgozókat alkalmaznia. Ugyanakkor, paradox módon, ha eddig is magasabb bért fizetett volna, mert minimálbér-előírás erre kötelezi, annyit, amennyiért most újabb dolgozókat is kaphat, akkor kifizetődő lehetne felvennie őket. Hiszen az újabb dolgozók alkalmazásának plusz költsége ez esetben csak a nekik fizetendő bér lenne.

Monopszon munkaerőpiacon tehát, ahol az egyetlen munkáltató számára nem a fizetendő bér az adottság, hanem az, hogy különböző béreket fizetve mennyi dolgozó vállalna nála munkát, ilyen munkaerőpiacon a minimálbér csökkentheti az újabb dolgozók alkalmazásával járó többletköltséget, és ezáltal foglalkoztatásbővítő hatású lehet. Lehet ugyanakkor foglalkoztatáscsökkentő is: ti. ha magasabb minimálbért írnak elő, mint amennyi többletköltséggel nélküle járna a létszámbővítés.

Melyik modellnek higgyünk?

A versenyzői munkaerőpiac foglalkoztatáscsökkentő hatást egyértelműsítő jóslata hitelesebbnek tűnik, lévén a monopszoniummodell egymunkáltatós munkaerőpiaca – különösen a minimálbér által elsősorban érintett alacsony iskolázottságú dolgozók tekintetében –, ha egyáltalán van ilyen, kuriózum. Csakhogy a foglalkoztatásbővítő hatás monopszoniummodell jóslata eshetőségéhez elegendő lehet, egyetlen munkáltató helyett, azt feltételezni, hogy az a munkáltató, amelyik több dolgozót akar alkalmazni, magasabb béreket kénytelen fizetni. Ez a feltételezés pedig tendenciaszerűen teljesül: a több ezer dolgozót foglalkoztató nagyvállalatok rendszerint jóval magasabb béreket fizetnek, mint a csak néhány tucat dolgozót foglalkoztató kisvállalatok.

Ha például az emberek nagy többsége szívesebben dolgozik kisebb vállalatnál, akkor a nagyvállalat azért lehet kénytelen magasabb bért fizetni, mint kisebb versenytársai, hogy ne kelljen rosszabb minőségű, „maradék” munkavállalókkal beérnie. Vagy, megfordítva, az is magasabb bér fizetésére kényszerítheti, ha a nagyvállalati körülmények között végzett munkához jellemzően olyan tulajdonságú – mondjuk így: jobb minőségű (például fegyelmezettebb) – munkaerőre van szükség, amelyen tulajdonsággal viszonylag kevesen rendelkeznek.

Csakhogy, egyrészt, milyen alapon tételezzük fel, hogy a dolgozók szívesebben dolgoznak kisebb vállalatnál, illetőleg hogy a nagyobb vállalatok jobb munkaerőre tartanak igényt – és ha fordítva van? Másrészt, ha így van is, itt nem ugyanolyan minőségű dolgozóknak fizetnek a nagyobb és a kisebb vállalatok különböző bért, illetőleg nem ugyanolyan munkahelyek betöltéséért kapnak a dolgozók különböző bért. A magasabb bér itt a dolgozó jobb minőségéért, illetőleg a kevésbé vonzó – a

nagy létszám folytán személytelenebb, hierarchizáltabb, uniformizáltabb stb. – munkahely elfogadásáért fizetett felár. És cseppet sem nyilvánvaló, hogy ilyen körülmények között is a monopozonium-modell jóslata szerinti – esetlegesen foglalkoztatást bővítő – hatású a minimálbér.

A fizetendő bér és az alkalmazott dolgozók száma között sokmunkáltatós piacon fennálló pozitív kapcsolatnak léteznek azonban olyan egyéb magyarázatai, amelyekből viszont már előadódhat a monopozon munkaerőpiacra jóslat – vagyis nem szükségképpen negatív – foglalkoztatási hatás.¹⁰

Az egyik szerint: minél több dolgozót foglalkoztat a vállalat, annál nehezebben – egy-egy dolgozóra számítva annál nagyobb költség árán – tudja szemmel tartani a dolgozóit és lefűlelni, aki lazás, ennél fogva annál inkább megérheti neki ösztönzési célból magasabb bért fizetni. Ti. a magasabb bér megnöveli azt a veszteséget, amellyel a dolgozónak, ha épp lógáson kapják, és emiatt elbocsájtják, számolnia kell, ami szoros felügyelet nélkül is nagyobb erőbedobásra sarkallja. Egy másik magyarázat pedig abból indul ki, hogy ha minden vállalat ugyanakkora bért fizet, és ilyen körülmények között mindegyiküktől évről évre ugyanakkora hányada lép ki a dolgozónak, akkor a nagyobb létszámú vállalatnak évente több kilépett dolgozó pótlásáról kell gondoskodnia. Több álláspályázóhoz viszont magasabb bér kilátásba helyezésével juthat, illetőleg magasabb béreket kell fizetnie ahhoz, hogy kevesebb kilépő dolgozó pótlásáról kelljen gondoskodnia. Ebben a (szakzsargonban dinamikus monopozoniumnak nevezett) munkaerőpiac-modellben is az eredmény: a vállalatmérettel pozitívan korreláló egyensúlyi piaci bérek.

Egy további, hasonló szempontokra hivatkozó, de vállalatméret szerint nem differenciált béreket – ebben az értelemben versenyzői munkaerőpiacot – feltételező okfejtés szerint elképzelhető, hogy valamely munkaerőpiacon a munkáltatóknak egyaránt kifizetődő lehet az alacsony bér, alacsony teljesítmény, magas munkaerő-cserélődés stratégiája (alacsony teljesítmény alatt gyenge munkamorált és/vagy gyenge teljesítőképeségű, iskolázatlan-kiképzetlen munkaerő-állományt értve) és a magas bér, magas teljesítmény, alacsony munkaerő-cserélődés stratégiája, és hogy a piac az előbbi stratégia szerinti, „rosszabbik” egyensúlyi állapotba állt be. Ebben az esetben a minimálbér, rövidebb-hosszabb idő alatt, foglalkoztatási veszteség nélkül billentheti át e piacot az utóbbi stratégia szerinti, „jobbik” egyensúlyi állapotba – például azáltal, hogy az alacsony iskolázottságúak minimálbér folytán megnehezülő elhelyezkedése tanulásra, szaktudás-gyapapításra ösztönöz.

¹⁰ A lehetséges mikro-gazdaságtani magyarázatok itteni futólagos áttekintése a következő munkákban fellelhető érvelésekre támaszkodik: Boeri – van Ours (2008) 2.2. fejezet, Bowles (2004) 8. fejezet, Burdett – Mortensen (1998), Card – Krueger (1995) 11. fejezet, Coles – Mortensen (2011), Dickens – Machin (1999), Manning (2005) (amelynek 12.3. fejezete kifejezetten a minimálbér foglalkoztatási hatásáról szól), Metcalf (2008).

Vagy, szintén vállalatméret szerint egységes bért feltételezve, a minimálbér, egyfelől, megrágítja ugyan a munkáltatók számára a munkaerőt, másfelől viszont olcsóbbá is teszi azáltal, hogy a munkaerő túlkínálata, amelyet előidéz, egyszerre csökkenti az adott létszám fenntartásához önkéntes kilépések miatt szükségessé váló munkaerő-felvételek számát és fajlagos (egy-egy újonnan felvettre jutó) költségét.¹¹ Ebből is az következik, hogy versenyzői munkaerőpiacon sem szükségképpen fognak a munkáltatók a minimálbérré foglalkoztatásuk csökkentésével reagálni.

Hasonló gondolati sémát alkalmazva, az is elképzelhető, hogy egyszerre, egymás mellett vannak jelen alacsony bér, alacsony teljesítmény, magas munkaerő-cserélődés jellemezte és magas bér, magas teljesítmény, alacsony munkaerő-cserélődés jellemezte munkaerőpiacok – nagyjából úgy, ahogyan a duális/szegmentált munkaerőpiacok elmélete az alsó és a felső szegmensbe tartozó munkaerőpiacokat elgondolja.¹² Ez esetben is a minimálbér, miközben katalizátora lehet a felső szegmensbe tartozó munkaerőpiacok térnyerésének, nem feltétlenül von maga után foglalkoztatáscsökkenést.

A mikro-gazdaságtani érvelések áttekintésének lezárásaképpen két megjegyzés még a versenyzői munkaerőpiac-modell alapváltozatához¹³, amely – elvonatkoztatva mind a munkaerő spontán cserélődésének, mind a dolgozók fegyelmezési célú munkahelyi szemmel tartásának előbbiekben hivatkozott költségeitől –, mint láttuk, munkaerő-piaci egyensúlyban vállalatmérettől független, egységes piaci bérszintet s bérelfogadó munkáltatókat és munkavállalókat tételez fel.

Az egyik: a modellnek ebben az alapváltozatában sem feltétlenül értelmezendő úgy a minimálbér foglalkoztatáscsökkentő hatása, hogy minden egyes munkaerőpiacon feltétlenül foglalkoztatáscsökkenésnek kell bekövetkeznie. Elképzelhető például, hogy valamely alacsony bérköltséghányadú („fizikaitőke-intenzív” termelő) szektorban még nő is a foglalkoztatás azáltal, hogy a minimálbér okozta költségszint-emelkedés itt értelemszerűen kisebb, mint ahol hasonló terméket magasabb bérköltséghányaddal („élőmunka-intenzívben”) állítanak elő. Ti. kisebb költségszint-emelkedésüknek köszönhetően árelőnyhöz jutván, e kisebb bérköltséghányadú szektor vállalatai növelhetik termékpiaci részesedésüket s ennek köszönhetően a foglalkoztatásukat.

¹¹ Ezt hangsúlyozza Gábor (2010).

¹² A duális/szegmentált (és vállalati belső) munkaerőpiacok elméletéről lásd Doeringer – Piore (1971) alapműnek számító könyvét.

¹³ És egy lábjegyzet az előbbiekben áttekintett monoposzionisztikus modellekhez. Azok többsége, akik hajlanak rá, hogy egyik-másik változatuk érvelésének hitelt adjanak, is kétli, hogy a minimálbér foglalkoztatási hatása szempontjából komolyabb jelentőségük lehetne, lévén a minimálbér által elsősorban érintett iskolázatlan munkaerő piaca felfogásuk szerint alapvetően versenyzői. Ezeket a kétségeket osztja a jelen tanulmányban hivatkozott minimálbér tárgyú munkák közül például Köllő (2010) és Rutkowski (2004), s e kétségek megalapozottságának vagy megalapozatlanságának a minimálbér témáján messze túlnyúló közgazdasági–munkagazdaságtani jelentőségére mutat rá Ehrenberg (1995).

A másik: nemcsak bizonyos munkaerőpiacokon, hanem összességében sem feltétlenül kell foglalkoztatáscsökkenésre számítanunk akkor, ha a minimálbérrel való lefedettség nem teljes körű: létezik a munkaerőpiacnak olyan, viszonylag terjedelmes (alsó) szegmense, amelyre – *de jure* vagy *de facto* – nem terjed ki a minimálbér-szabályozás. Ebben az esetben ugyanis elképzelhető, hogy a lefedett szegmensből – a minimálbérhez képest alacsony termelékenységük folytán – kiszoruló dolgozók ott találnak maguknak – minimálbér alatt fizető – munkát.

A minimálbér foglalkoztatási és munkanélküliségi hatására vonatkozó makro-gazdaságtani jóslatok e mikro-gazdaságtani jóslatoknál is bizonytalanabbak amiatt, hogy maga a bér függvényében emelkedőnek/süllyedőnek s egy pontban kereszteződőnek elgondolt munkaerő-kínálati/munkaerő-keresleti görbepár, amelyből a minimálbér összfoglalkoztatást csökkentő hatása következne, a makrogazdaságra nézve roppant gyenge lábakon álló metafora.

Ami a makro-munkaerőkínálati görbét illeti, nyomós érvek szólnak amellett, hogy monoton emelkedő helyett S-szerű alakúnak gondoljuk el inkább azon az alapon, hogy, egyrészt, a bérek általános süllyedése még növelheti is azoknak a számát, akik a megélhetés kényszerétől hajtva munkát (illetőleg főállásuk mellé másodállást) akarnak vállalni, míg, másrészt, kellően nagyarányú bérszint-emelkedés hatására azáltal, hogy a háztartások kiadásait kevesebb keresőtagjuk munkájából fedezhetik, akár zsugorodhat is a munkaerő-állomány. Ebből viszont az következik, hogy a makro-munkaerőkínálati görbe egynél több bérszintnél metszheti a makro-munkaerőkeresleti görbét. Vagyis több különböző bérszint lehet egyensúlyi; akár az is, ahonnan és az is, ahová a minimálbér-szabályozás eltéríti a bérszintet.¹⁴

Ráadásul, ami a makro-munkaerőkeresleti görbét illeti, egyáltalán nem nyilvánvaló, hogy a bérszintnek a gazdaság kibocsátása iránti összkeresletre, ezen keresztül az egyensúlyi összkibocsátásra s az ennek előállításához szükséges dolgozólétszáma gyakorolt hatását is figyelembe véve, élhetünk-e e görbe alakját illetően bármiféle *a priori* feltételezéssel¹⁵, amelyre a minimálbér foglalkoztatási hatására vonatkozó jóslatot alapozhatnánk.

3.2. Az empirikus vizsgálódások tapasztalatai

Az elméleti jóslatok e nagyfokú bizonytalansága közepette mennyiben kaphatunk a minimálbér foglalkoztatási hatását illetően empirikus vizsgálódásoktól eligazítást?

¹⁴ Az össz-munkaerőkínálati görbe ilyen alakjának minimálbér-politikai konzekvenciáit tárgyalja Dessing (2004).

¹⁵ Hamermesh [1993] munkaerő-keresletnek szentelt összefoglaló műve például lefegyverző őszinteséggel beismeri: sem nem bizonyítható, sem nem cáfolható a reálbér függvényében süllyedő össz-munkaerőkeresleti görbe létezése. Miután azonban nélküle nyilvánvalóan nem létezhet makro-munkaerőpiaci Marshall-kereszt, merész fordulattal hozzáteszi: ha nem létezne, ki kellene találnunk (339. o.).

Mi sem nyilvánvalóbb, mint megnézni, hogyan alakul a foglalkoztatás olyankor, amikor megemelték a minimálbért, és ebből kikövetkeztetni, milyen irányú és mértékű lehetett a foglalkoztatási hatás – gondolhatnánk, és nem járunk rossz nyomon. Csakhogy az ördög a részletekben van.

Először is, mennyi idő elteltével s kiknek hogyan alakult a foglalkoztatása? Országos összesítésben? Esetleg a dolgozók olyan csoportjaié, amelyeket az átlagosnál nagyobb mértékben érint a minimálbér-szabályozás? Vagy csak azoké a dolgozóké, akik a minimálbér-emelést megelőzően az új minimálbér alatt kerestek? Vagy azoké a vállalatoké-szektoroké, amelyek dolgozóinak kisebb-nagyobb része az új minimálbér alatt keresett? Ez utóbbi esetben mit kezdünk az egy-egy szűkebb gazdasági szektorra korlátozódó vizsgálódás eredményével, amelyre – mint láttuk – a munkaerőpiac versenyzői alapmodelljének sincsen egyértelmű jóslata? Egyáltalán, min mérjük a foglalkoztatás alakulását? A foglalkoztatottak létszámának alakulásán? Vagy vegyük tekintetbe azt is, ha módosult a munkaidő, amelyben a dolgozókat foglalkoztatják?

De ami a legfontosabb: nyilvánvalóan nem elég azt tudnunk, hogyan alakult minimálbér-emelést követően a foglalkoztatás; azt is tudnunk kellene, hogyan alakult volna nélküle. Tipikus buktatója ez a kétszeres vak próba típusú kontrollált kísérlet lehetőségétől megfosztott közgazdasági vizsgálódásnak, amely e „mi lett volna, ha” kérdésre kénytelen közelítő és bizonytalan válasszal beérni.

Külön említést érdemel, egyrészt, a minimálbér-küigazítások ún. endogenitásából fakadó becslési bizonytalanság – a minimálbér- és foglalkoztatásalakulás hosszabb időszoraiából leszűrt becslési eredményeknek az a hibaforrása, hogy az e becslésekben független oknak feltételezett („exogén változóként” kezelt) minimálbér-emelések mértéke és időzítése valójában aligha független az okzatnak tekintett foglalkoztatás- és/vagy munkanélküliség-alakulástól –, illetőleg az abból fakadó becslési bizonytalanság, hogy a minimálbér-emelések már csak emiatt sem feltétlenül hatnak meglepetésként: a rájuk való reagálásra kisebb-nagyobb részben hatályba lépésüket megelőzően sor kerülhet. Másrészt, a munkaerő-piaci politikák hatásvizsgálatában különös előszeretettel alkalmazott ún. természetes kísérlet esetében, amelyben a minimálbér foglalkoztatási hatására rendszerint – jobb összehasonlítási alap híján – a minimálbér-emelést megelőzően az új minimálbér alatt és valamivel a fölött keresők foglalkoztatásváltozásának különbségéből („különbségek különbségéből”) következtetnek, kétséges lehet, hogy e különbség valóban csak a minimálbér-emelés hatásának tulajdonítható-e.

Sajnálkozhatunk hát, de nem csodálkozhatunk azon, hogy nemcsak az elméleti, hanem az empirikus vizsgálódások nemzetközi irodalmából sem kapunk a minimálbér foglalkoztatási hatását illetően egyértelmű eligazítást.

Pontosabban: az 1990-es évek elejéig a – jellemzően idősor-elemzési módszereket alkalmazó – empirikus vizsgálódások, a versenyzői munkaerőpiac modelljének jóslatával összhangban, gyakorlatilag egybehangzóan negatív foglalkoztatási hatást mutattak ki. E hatásnak (a foglalkoztatás minimálbér-rugalmasságának) a mértéke volt csak vitatott, de ez megszokott a közgazdaságtanban. Ez a mérték körüli nézetkülönbség is persze heves vitákat szokott gerjeszteni – és gerjesztett a minimálbér esetében is. Érthetően, hiszen a minimálbér meghatározása szempontjából egyáltalán nem mindegy, hogy kereseti hátrányuk mérséklődéséért mekkora árat kell fizetniük az érintetteknek állásbiztonságuk, illetve munkához jutási esélyük csökkenésében. De legalább a versenyzői piacra archimédeszi pontként tekintő ortodox elmélet becsülete makulátlan maradt.

Aztán a 1990-es évek elején neves kutatók, az Egyesült Államok két olyan szomszédos államának gyorsétemerei körében végzett – a minimálbérvitákban emblematikussá vált – vizsgálatuk (természetes kísérlet) alapján, ahol az egyik államban, meglepetésszerűen, számottevő – 20 százalék körüli – mértékben megemelték, míg a másokban változatlanul hagyták a minimálbért, azzal az eredménnyel álltak elő, hogy a dolgozók viszonylag nagy hányadát érintő minimálbér-emelés – annak ellenére, hogy nem vezetett sem béren kívüli juttatásaiknak, sem pedig a minimálbér felett keresők béremelési ütemének lefaragásához – nemhogy csökkentette volna, inkább (a monopszónisztikus munkaerőpiac-modellek jóslatával összhangban) valamelyest növelte a foglalkoztatást. Ez az eredmény valósággal sokkolóan hatott az akadémiai közgazdászok körében, és indulatos támadások keresztüzébe került.¹⁶ S bár azóta az Egyesült Államokban és másutt, részben hasonló, részben eltérő módszerekkel végzett vizsgálatok is hoztak ilyen eredményt¹⁷, a többségi reagálást továbbra sem a nem negatív foglalkoztatási hatás eshetőségének tudomásulvétele jellemzi, hanem részint az alkalmazott vizsgálati módszerek fogyatékoságainak kimutatására, részint a vizsgálati eredményeknek a versenyzői munkaerőpiac-modell prokrusztész-ágyába való belekényszerítésére irányuló erőfeszítés.

¹⁶ A kiváltott sokk és az általa gerjesztett indulatok hevéssége jól érzékelhető az illető neves kutatók e vizsgálatról közzétett Card – Krueger (1994) tanulmányának és egyéb vizsgálataikat is tárgyaló Card – Krueger (1995) könyvének megjelenését követő szimpózium szélsőséges megosztottságról tanúskodó hozzászólásaiból: Brown (1995), Freeman (1995), Hamermesh (1995), Osterman (1995), Welch (1995). Az indulatok hevéssége – amelyet fél évtizeddel későbbi Card – Krueger (2000) viszontválaszuk sem csillapított – azért is figyelemre méltó, mert nem ez volt az illető folyóiratban az első ilyen tárgyú szimpózium: három évvel korábban Katz – Krueger (1992) hasonló tárgyú és konklúziójú tanulmányát ugyanaz a folyóirat eleve szimpóziumkeretben – előzetesen felkért hozzászólók reagálásával együtt – adta közre. (A Card – Krueger (1994) emblematikus vizsgálatának adatfeldolgozási részletei iránt érdeklődő és a Stata program használatában járatos olvasó figyelmébe ajánljuk a Mellékletek legvégén található .log fájlt.)

¹⁷ Például Machin – Manning (1994) és Dickens – Machin (1999) Egyesült Királyságra, Maloney (1995) Új-Zélandra, König – Möller (2007) Németország nyugati felére mutatott ki (többnyire tizenévesek körében) pozitív foglalkoztatási hatást, és se szeri, se száma az olyan munkáknak – legújabbán például az Egyesült Államokra Allegretto – Dube – Reich (2011) tagállami idősoros adatokon végzett panelvizsgálata –, amelyek nem szignifikáns foglalkoztatási hatásról számolnak be.

Ez a fajta többségi reagálás megint csak nem szokatlan a közgazdaságtanban. Általában is jellemző, hogy a versenyzői piacok modelljére alapozott jóslatokat hitelesítő vizsgálati eredményekkel szemben a tudományos közösség és vezető publikációs fórumai kevésbé aggályosak, mint ahogyan az e jóslatokkal ütköző eredményeket fogadják. Ezen az egyre finomodó empirikus elemzési technikák sem segíthetnek, mivel szakavatott kézben egyszerre szolgálhatnak eszközül az eredmények megbízhatóságának növelésére és rafináltabb manipulálására.¹⁸

Ha most meg kellene becsülni a továbbra is negatív és a nem negatív (pozitív vagy nem szignifikáns) foglalkoztatási hatást kimutató tudományos közlemények részarányát, durván 60-80 százalékos részarányal a negatív foglalkoztatási hatásról szóló beszámolók vannak többségben.¹⁹

Ami a magyarországi vizsgálódásokat illeti, a 2001-ben végrehajtott drasztikus minimálbér-emelés előzetes értékelése, a munkaerő-kereslet iskolázottsági csoportonkénti saját- és keresztbérrugalmasság-becsléseire alapozva, a legfeljebb szakmunkás végzettségű dolgozók körében jelentős foglalkoztatás-visszaesést valószínűsített, amely várhatóan nem munkahelyük azonnali tömeges elvesztésével, hanem főként elhelyezkedési esélyük romlásán keresztül, fokozatosan fog bekövetkezni. Ezt a versenyzői piaci modellre alapozott előrejelzést megerősítette az utólagos vizsgálódás, amely a 2001. évi minimálbér-emelés „bérsokkjának” hatásaként (bérsokk alatt azt a vállalati szinten mért munkaerőköltség-növelő hatást értve, amelynek nagyságában egyszerre fejeződik ki az új minimálbérnél kevesebbet keresők részaránya és keresetük új minimálbértől való elmaradásának mértéke) e munkavállalói körben a foglalkoztatás összességében 3-4 százalékos, a 2002. évi újabb minimálbér-emelés hatásaként pedig nagyjából feleakkora arányú további – az alacsonyabb bérszintű és nagyobb munkanélküliségű, elmaradott régiók községeire e mértékeket jelentősen meghaladó – csökkenését s mindkét emelés hatására az alacsony bérű állásvesztők elhelyezkedési esélyének romlását mutatta ki.²⁰

Ezek a versenyzői piaci elmélettel egybecsengő magyarországi vizsgálati eredmények természetesen, tekintettel a vizsgált minimálbér-emelések nemzetközileg kirívó mértékére, a minimálbér foglalkoztatási hatása körüli vitákban nem lehetnek perdöntőek: nem zárják ki, hogy mértékletes emelések nem negatív, illetőleg nem szignifikáns hatásúnak mutatkoztak volna. A 2006-ban bevezetett – bevezetésének évében a minimálbért 15, 2007-től pedig 20 százalékkal meghaladó – szakmai bérminimum foglalkoztatási hatására pedig tudomásom szerint nem folyt hasonlóan alapos és körül-

¹⁸ Lásd erről Card – Krueger (1994) idősoros minimálbér-vizsgálatokon végzett metaelemzését.

¹⁹ Neumark – Washer (2006) szakirodalmi áttekintéséből e becslés felső határánál is nagyobb többségre lehet következtetni. A szerzők azonban nem lehetnek elfogulatlanok, lévén az áttekintett művek közül jó néhány szerzői vagy társszerzői. Emellett fenntartásaik lehetnek a természetes kísérleten alapuló vizsgálati eredményekkel szemben. Herr és szerzőtársai (2009) – igaz, jóval szűkebb körű – szakirodalmi áttekintéséből mindenestre inkább e becslés alsó határa szerinti túlsúly olvasható ki.

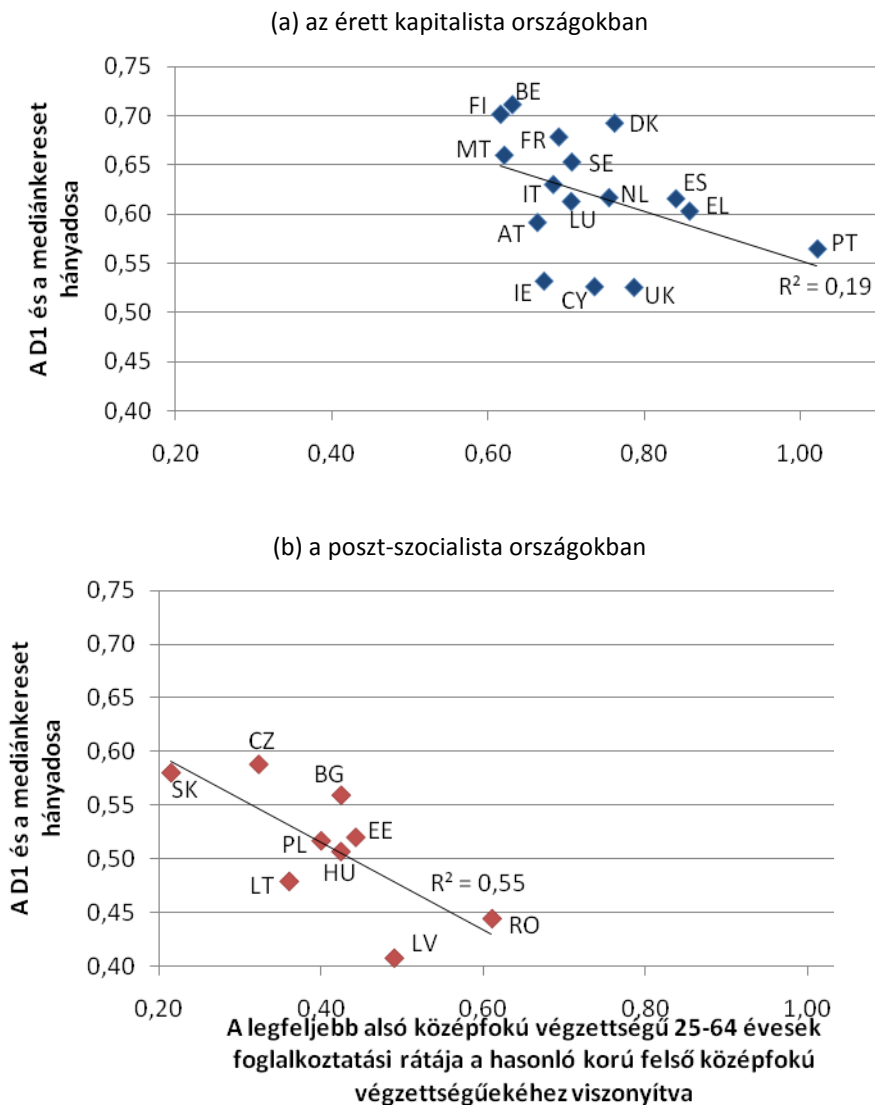
²⁰ E vizsgálódások részleteiről lásd Köllő (2001) és (2009), Kertesi – Köllő (2004).

tekintő vizsgálat, jóllehet – mint az első fejezetben megállapítottuk – 2009-re e bérminimum a 2001-2002. évi minimálbér-emelésekéhez fogható hatásúvá vált a keresetek eloszlására.

Megemlítem végül egy 25 ország adatain végzett egyszerű statisztikai vizsgálat még kevésbé perdöntő, de elgondolkodtató eredményét.²¹ A vizsgálat a poszt-szocialista országcsoport és a többi ország almintájára külön-külön regressziós egyenest becsült a legelső deciliskereset mediánkeresethez viszonyított arányának és a legfeljebb alsó középfokú iskolázottságúak viszonylagos (felső középfokú iskolázottságúakéhoz viszonyított) foglalkoztatási rátájának 2006. évi országadatpontjaira (19. ábra).

19. ábra

Kereseti egyenlőtlenség és a legfeljebb alsó középfokú végzettségűek viszonylagos foglalkoztatottsága 25 EU-tagországban 2006-ban



²¹ E vizsgáldás részleteiről lásd Gábor (2010).

A legelső deciliskereset és a mediánkereset hányadosát a legkevésbé iskolázottak relatív árának közelítő mutatójaként fogva fel, a vizsgálat a kapott regressziós egyeneseket olyan keresleti „görbéként” értelmezte, amelyek e két keresztmetszeti almintán a legkevésbé iskolázottak relatív árának függvényében mutatják a munkaerejük iránti viszonylagos keresletet. Az eredményül kapott mindkét regressziós egyenes negatív lejtésű, ami a legkevésbé iskolázottak viszonylagos keresetét megnövelő minimálbér-szabályozás rájuk nézve negatív foglalkoztatási hatását valószínűsíti.

Emellett a poszt-szocialista országcsoporthoz regressziós egyenese egyrészt az adatpontokhoz szorosabban illeszkedőnek mutatkozott, másrészt kedvezőtlenebb elhelyezkedésűnek: a legkevésbé iskolázottak bármely adott relatív ára ebben az országcsoporthoz alacsonyabb viszonylagos foglalkoztatással párosul, és, megfordítva, ugyanakkora viszonylagos foglalkoztatásuk ebben az országcsoporthoz alacsonyabb viszonylagos keresetükkel jár együtt. Eszerint a poszt-szocialista országok – köztük Magyarország – minimálbér-politikája a fejlett piacgazdaságú országokénál egyértelműbben behatárolt és szűkebbre szabott mozgástérben kénytelen manőverezni az alacsony termelékenységük és/vagy a velük szemben érvényesülő diszkrimináció következtében legrosszabb munkaerő-piaci helyzetűek kereseti hátrányának szűkülésére és foglalkoztatási hátrányuk kiharűdisze között.

4. Szakpolitikai ajánlások

- Az előzőekben áttekintett elméleti és empirikus vizsgálódási eredményekből és tapasztalatokból leszűrhető legáltalánosabb tanulság, hogy a minimálbér, ha az erősen vitatott is, hogy lehet-e vagy sem pozitív foglalkoztatási hatású, amennyiben túl magasan állapítják meg, annyiban bizonyosan csökkenti a foglalkoztatást. Ebben az egyben legalább minden közgazdász egyetért.

Minden egyéb tanulság és következtetés, amelyet a magyarországi minimálbér-politikára és minimálbér-szabályozási rendszerre az alábbiakban levonunk, ezen és a magyar minimálbér-szabályozásra vonatkozó statisztikai és egyéb tényinformációkon túl, vélekedésszerű megfontolásokra is támaszkodik, ezért – anélkül, hogy ismétlődően figyelmeztetnénk rá – fenntartásokkal kezelendő.

- Fundamentális kérdés, hogy egyáltalán szükség van-e Magyarországon (a törvényi minimálbér-előírás értelmében vett) minimálbér-szabályozásra. Miközben Anglia és Írország az 1990-es években belépett a minimálbér-szabályozást alkalmazó országok körébe, Európa országai közül, mint láttuk, hétben – köztük hat EU-tagországban – nincs törvényileg előírt minimálbér, és sem az ottani kormányok, sem a társadalmi partnerek, sem a szakértők nem szorgalmazzák a szektorális-ágazati minimálbérek bevett és beváltak értékelt kollektív érdekegyeztetéses meghatározásáról a törvényi minimálbér-előírásra való áttérést. Ezzel együtt, nyilvánvaló előnyei ellenére, a szektorális minimál-

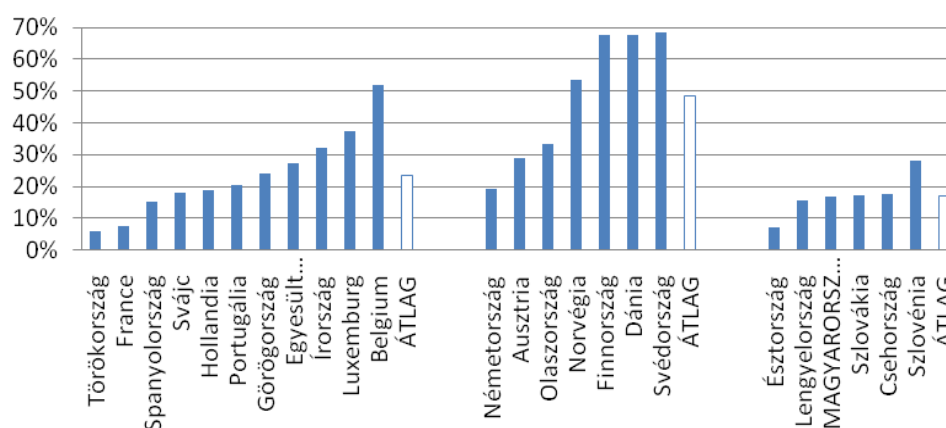
bérek kollektív érdekegyeztetéses meghatározása Magyarország számára a minimálbér törvényi előírásának meggyőződésünk szerint nem reális alternatívája.

Ebbéli meggyőződésünk elsősorban a minimálbér-szabályozást alkalmazó fejlett piacgazdaságú és poszt-szocialista és a kollektív érdekegyeztetéses minimálbér-megszabást alkalmazó országok munkavállalóinak szakszervezeti szerveztségében, kollektív érdekegyeztetési rendszerében és kollektív szerződésekkel való lefedettségében fennálló különbségekkel, másodsorban pedig azzal a pusztán tényekkel való józan számvetésből táplálkozik, hogy másutt sem találni a minimálbér-meghatározási rendszer ilyen irányú átalakítására példát.

Ami az előbbit illeti: a törvényi minimálbér-előírást nem alkalmazó európai országok átlagos szakszervezeti tagsűrűsége – noha jelentős szóródással – majdnem kétszerese a törvényi minimálbér-előírást alkalmazó fejlett és csaknem háromszorosa a poszt-szocialista országokénak (20. ábra), a kollektív szerződéssel lefedett munkavállalók részaránya pedig Európa fejlett piacgazdaságaiban átlagosan majdnem háromszor akkora, mint az egyöntetűen törvényi minimálbér-előírást alkalmazó poszt-szocialista országokban. S ami talán még fontosabb: amíg az érdekegyeztetéses minimálbér-megszabást alkalmazó országokban a kollektív egyezkedéseknek és szerződéskötéseknek jellemzően az ágazat a domináns színtere, addig a poszt-szocialista országok mindegyikében a vállalat, illetve az üzem.²²

20. ábra

Szakszervezeti tagsűrűség Európában a törvényi minimálbér-előírást alkalmazó és nem alkalmazó fejlett piacgazdaságú és a poszt-szocialista országokban 2008-ban



²² Ez tűnik ki Fulton (2011) 28 európai ország kollektív érdekegyeztetési rendszerére kiterjedő összehasonlításából. Figyelemreméltó emellett, hogy az 1990-es években a kollektív érdekegyeztetéses minimálbér-megszabásról a törvényi minimálbér-meghatározásra áttért mindkét ország – az Egyesült Királyság és Írország – kollektív érdekegyeztetési rendszerében a decentralizálódás irányába mutató markáns elmozdulás volt megfigyelhető. A kollektív érdekegyeztetés magyarországi rendszerének szélsőséges decentralizáltságáról és munkaerő-piaci (különösen a bérkülönbségekre gyakorolt) hatásáról lásd Neumann (2001).

Úgyhogy innentől adottnak vesszük a minimálbér törvényi meghatározását mint intézményi keretet, és egyes vonásait érintő következtetésekre és tanulságokra szorítkozunk.

- Egyik tanulság, hogy a minimálbér-kiigazításokat nem célszerű szorosan az átlagos kereset alakulásához kapcsolni. Minél kisebb a foglalkoztatottság, illetőleg minél magasabb a munkanélküliség, annál alacsonyabb az a minimálbér/átlagbér arány, amelynek még nem kell komolyan tartani a foglalkoztatást csökkentő, munkanélküliséget növelő hatásától. (Ráadásul az átlagos kereset alakulása – mint a két Kaitz-indexváltozat bemutatásakor utaltunk rá – nem független a minimálbér-kiigazításoktól: nagyobb minimálbér-emelés automatikusan nagyobb átlagkereset-növekedést eredményez.)

Noha mérvadó szakmai körökben a 2001-2002. évi drasztikus minimálbér-emelések a maguk idejében is már, részben éppen az alacsony foglalkoztatásra és magas munkanélküliségre hivatkozva, elhibáztak minősültek, máig sem nyert a minimálbér-kiigazítások körül alkukban polgárjogot az a felismerés, hogy e kiigazításoknak tekintettel kell lenniük a foglalkoztatás és munkanélküliség szintjére és alakulására. Ezért megfontolandó az angliai Alacsony Bér Bizottsághoz hasonló mandátumú független tanácsadó testület létrehozása, amely elhúzódónak ígérkező gazdasági dekonjunktúra közepette feltehetőleg a minimálbér/átlagbér arány csökkentése vagy akár a minimálbér egy-két évre szóló befagyasztása mellett foglalna állást. Az évi rendszerességű kiigazítás a minimálbér-szabályozás nemzetközi gyakorlatának jellemző, de nem általánosan jellemző eleme.

- Elfogadva előbbi érvelésünknek azt a kiindulópontját, hogy minél kisebb a foglalkoztatottság, illetőleg minél magasabb a munkanélküliség, annál alacsonyabb az a minimálbér/átlagbér arány, amelynek még nem kell komolyan tartani a foglalkoztatást csökkentő, munkanélküliséget növelő hatásától, ugyanilyen alapon nyomós érvek hozhatók fel országon belül az országrészek foglalkoztatottsági-munkanélküliségi helyzetétől (és/vagy kereseti szintjétől?) függően differenciált minimálbér megállapítása mellett.

Az efféle – a kevésbé fejlett országrészekben élők szemében joggal diszkriminatívnak tűnhető – differenciálás megvalósíthatósága ugyanakkor megítélésünk szerint erősen kérdéses. Elvértve talá-lunk csak rá nemzetközi példát, s ha mégis, jellemzően föderális kormányzati rendszerű, nem európai országokban.

Pozitív európai példaként Németországra hivatkozhatunk, ahol regionálisan – a volt NSZK és NDK területei között – differenciáltak a minimálbérek, és mellette még Olaszországról tudhatjuk, hogy ott is volt ilyen – az északi és déli országrészek közötti differenciálásra irányuló –, ez ideig megvalósulatlan kezdeményezés. Csakhogy, Magyarországtól eltérően, egyikük sem törvényi minimálbér-

előírást alkalmazó ország, és a szektorális minimálbérének Németországban sem mindegyike területileg differenciált. A poszt-szocialista országok közül pedig egyedül Litvániában törvényesítették, ám ott sem gyakorolják a minimálbér regionális differenciálását.

Tekintettel ugyanakkor arra, hogy a minimálbér foglalkoztatási hatása szempontjából döntő jelentősége annak van, mennyire drágítja meg a munkáltatók számára a munkaerőt, és hogy értelemszerűen nagyobb drágulást okoz az alacsonyabb kereseti szintű, nagyobb munkanélküliségű térségekben, mindezt tekintettel indokolt lehet, a minimálbér területi differenciálásának kézenfekvőbb és kivihetőbbnek tűnő alternatívájaként, a minimálbéren foglalkoztatottak utáni munkáltatói közteher (lehetőleg normatív) területi differenciálása.

- Ebből az álláspontunkból ugyanakkor nem következik, hogy a minimálbéren foglalkoztatás adó- és járulékkerhét általában is alacsonyabban látnánk célszerűnek meghatározni a magasabb keresetűek alkalmazásának adó- és járulékkerhénél, ellensúlyozandó, úgymond, a minimálbér kedvezőtlen hatását a legiskolázatlanabbak foglalkoztatására.

Álminimálbéres foglalkoztatást ösztönző mellékhatásán túl minimálbér-emelési nyomást erősítő mellékhatása miatt is kerülendőnek gondoljuk a munkáltatói közteher efféle differenciálását. Emellett azért is, mert a minimálbéren foglalkoztatottak jó részét a munkáltatók minimálbér-előírás híján is ekkora bérért alkalmaznák. Az olyan munkavállalói rétegek (például tartós munkanélküliek) foglalkoztatása, amelyek tagjainak minimálbér-előírás híján, alacsony termelékenységüknél fogva, ennél kisebb bérrel kellene beérniük, célzott adó- és járulékkedvezményrel és/vagy bértámogatással eredményesebben és olcsóbban (közgazdasági műszóval: kisebb holttehervesztéssel) mozdítható elő. Efféle kedvezményre és támogatásra sok európai országban találni példát.

- A nemzetközi gyakorlatban nem mindenütt, de sokhelyütt alkalmaznak munkavállalói jellemzők – életkor, iskolázottság-szakképzettség, munkatapasztalat stb. – szerinti minimálbér-differenciálást. A differenciálás legjellemzőbben a munkaerőpiacra első ízben belépni szándékozó iskolázatlan fiatalokat érinti, akik későbbi munkaerő-piaci életpályájának alakulásában meghatározó szerepet játszhat, hogy sikerül-e vagy sem pályakezdeként munkalehetőséghez jutniuk. Célja, hogy a teljes minimálbér megfizetése alóli átmeneti mentesítéssel mérsékelje azt a negatív hatást, amelyet a minimálbér az ő munkalehetőséghez jutási esélyeikre gyakorol.

A garantált bérminimumok 2006. évi bevezetésével a mi minimálbér-szabályozásunk is differenciál, azonban fordított logikával: a minimálbérhez képest nem lefelé, hanem felfelé, aminek szakszervezeti szorgalmazása (mint általában a tarifaszervezeteké) vélhetően a munkaerőpiac szabályozó erői iránti bizalmatlansággal, kormányzati felkarolása az álminimálbéres foglalkoztatás szűkítésének szándékával magyarázható. E fordított logikájú differenciálás oda vezetett, hogy kivételből lett sza-

bály: a *de jure* minimálbér helyett ennél automatikusan 20 százalékkal magasabb bérküszöb lett a szabályozás által potenciálisan érintett munkavállalói kör döntő többségére (a kereseteloszlás kicsúcsosodásainak tanúsága szerint is) *de facto* érvényes – Kaitz-indexeken mérve nemzetközi összehasonlításban irreálisan magas²³ – minimálbér.

Meggyőződésünk, hogy a munkavállalói jellemzők szerinti differenciálásnak ez a bevett nemzetközi gyakorlathoz képest fejtetőre állított logikája minimálbér-szabályozásunknak olyan jellemzője, amelytől célszerű mielőbb megszabadulnia.²⁴

- A megélhetési költségekre („megélhetési bérre”) hivatkozó minimálbér-emelési törekvésekkel szemben célszerű lenne a felvilágosítás eszközével is fellépni. Tudatosítani a közvéleményben, hogy a minimálbér körül keresők többsége nem szegény, és a szegények többsége nem a minimálbér körül keresők közül kerül ki.²⁵ Hogy a minimálbér nem a szegénység elleni küzdelem eszköze, hanem a csekély munkaerő-piaci alkuerejük folytán legkiszolgáltatottabb munkavállalók kereseti hátrányának mérséklésére szolgál²⁶, és ebben sem mindenható: bármekkora a törvényes minimálbér, az effektív minimálbér mindig nulla – épp ekkora bérre számíthat az, akinek nem sikerül munkát találnia. Hogy a szegénység ellen a kormánynak más eszközökkel kell küzdenie: részint célzott jövedelemtámogatásokkal, részint a hátrányos munkaerő-piaci helyzetük miatt szegények foglalkoztatáshoz segítségével.

- Az Európai Unió több országában a minimálbér-szabályozásnak fontos szerepet szánnak a nők kereseti hátránya elleni küzdelemben, ami a magyar minimálbér-politika számára is mintául szolgálhatna – gondolhatnánk.

Magyarország azonban e tekintetben kivételes helyzetben van: miután a kereseti hierarchia alján elhelyezkedők részarányában nálunk nemzetközi összehasonlításban csekély a különbség a két nem között, a minimálbér nem fejthet ki a nők kereseti helyzetére érdemleges differenciális hatást. Következésképpen minimálbér-politikánk alakításában ez a szempont, miként eddig, úgy ezután is, lelkifurdalás nélkül zárójelbe tehető.

²³ Az így számított Kaitz-indexek természetesen nem vethetők össze a kollektív érdekegyeztetéses minimálbér-meghatározás közepette egyes alacsony bérszintű ágazatokban–szektorokban mért – a törvényi minimálbér-előírást alkalmazó országok országos átlagkeresethez viszonyító indexértékeinél jellemzően jóval magasabb – Kaitz-indexekkel.

²⁴ A garantált szakmai bérminimum közgazdasági ésszerűségének elvitatása természetesen nem jelenti annak kétségbe vonását, hogy bevezetésének annak idején meglehetősen a maga politikai logikája, s hogy eltörlése súlyos aktuálpolitikai aggályokat vethet fel.

²⁵ Szabó (2007) vizsgálata szerint a 2001-2002. évi minimálbér-emelésekben érintettek nagyobbik fele a felső három jövedelemötödbbe tartozott. (Lásd még az általa hivatkozott nemzetközi vizsgálati eredményeket.)

²⁶ E funkciójára tekintettel, amelyet meggyőződésünk szerint közgazdasági doktrínérés lenne megkérdőjelezni, a minimálbér megszüntetésének alternatíváját fel sem vetjük.

- Noha jelenleg nincsen napirenden, előbb-utóbb akár hivatalos formát is ölthet az az Európai Unión belüli (a minimálbér-szabályozást alkalmazó régi EU-tagállamok körében legnagyobb hévvel a különösen magas tagsűrűséget és lefedettséget felmutató belga szakszervezetek által szorgalmazott) egységesítési kezdeményezés, amely szerint minimálbérüket a tagországoknak a mainál magasabban, átlagkereseti szintjük 50 vagy akár 60 százalékában kellene megszabniuk és következetesebben betartatniuk.²⁷

Sejtésünk szerint e humanitárius-osztályharcos frazeológiájú kezdeményezés mögött a gazdagabb régi tagállamok kormányainak és szakszervezeteinek félelme állhat a később csatlakozott szegényebb tagállamokból beözönlő dolgozók bérdömpingjétől és saját dolgozóikat kiszorító munkaerő-piaci hatásától. Elképzelhető, hogy e kezdeményezés megvalósulásától reményeik szerint egyszerre gyengülhetne a később csatlakozott tagállamok iskolázatlan-szakképzetlen dolgozóinak érdekeltsége országuk elhagyásában s a gazdagabb országok munkáltatóinak érdekeltsége az alkalmazásukban. Vagy – ami a szakképzett dolgozók szakszervezeti tagságon belül túlsúlyát figyelembe véve valószínűbb – a szakképzett dolgozók bevándorlásától tartanak inkább, s joggal bízhatnak abban, hogy a potenciális kibocsátó országok magas minimálbére ezt fékezheti azáltal, hogy a szakképzetlen-iskolázatlan dolgozók foglalkoztatásának rovására növelheti a szakképzettek iránti ottani (otthoni) keresletet.

Akár helytállóak ezek az indítékra vonatkozó sejtéseink, akár nem, a minimálbér uniós egységesítésére irányuló nyomásnak, ha valóban bekövetkezik, ellen kellene állnunk.

- Végül, de nem utolsósorban – az előző ponttal is összefüggésben –, körültekintően kell eljárni a magyar minimálbér/átlagkereset arány nemzetközi összehasonlításra alapozott értékelésében.

Nemzetközi viszonylatban a mai magyar minimálbér e mutatón mérve, mint láttuk, sem nem kiugróan magas, sem nem kirívóan alacsony. Figyelemmel azonban, egyrészt, a legkevésbé iskolázottak (legfeljebb szakmunkásképzőt-szakiskolát végzettek) foglalkoztatottságában mutatkozó elmaradásunkra a fejlett országoktól, másrészt a minimálbérenek e munkavállalói körben – a 2001-2002. évi minimálbér-emelések kapcsán kimutatottan – egyértelmű foglalkoztatáscsökkentő hatására, a kellenél valószínűleg, a garantált szakmai bérminimumon mérve pedig egészen biztosan magasabb.

Ilyen körülmények között a minimálbér soron lévő – lehetőség szerint visszafogott – emelésének a garantált szakmai bérminimum eltörléséhez kötésével (esetleg, kompromisszumos megoldásként, ajánlott bérminimummá való visszaminősítésével) és egyidejűleg az álminimálbéres foglalkoztatás elleni fokozott fellépéssel két legyet üthetnénk egy csapásra.

²⁷ A minimálbér-politika Európai Unión belüli egységesítésének nyitott kérdéséről lásd Vaughan-Whitehead (2010).

Hivatkozások

- Allegretto, Sylvia A. – Arindrajit Dube – Michel Reich (2011): Do minimum wages really reduce teen employment? Accounting for heterogeneity and selectivity in state panel data. *Industrial Relations*, 2. sz. (április) 205–240. o.
- Becker, Gary S. [1995]: It's simple: hike the minimum wage, and you put people out of work. *Business Week, Economic Viewpoint*, március 6.
- Boeri, Tito – Jan van Ours (2008): *The economics of imperfect labor markets*. Princeton University Press, Princeton, N.J.
- Bowles, Samuel (2004): *Microeconomics. Behaviour, institutions, and evolution*. Princeton University Press, Princeton, N.J.
- Brown, Charles (1995): Comment (in Review symposium on Card – Krueger (1995b)). *Industrial and Labor Relations Review*, 4. sz. (július) 828–830. o.
- Buchanan, James M. [1996]: Minimum wage addendum. *Wall Street Journal*, április 25. A20. o.
- Burdett, Kenneth – Dale T. Mortensen (1998) Wage differentials, employer size, and unemployment, *International Economic Review*, 2. sz. 257–273. o.
- Card, David – Alan B. Krueger (1994): Minimum wages and employment: a case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania. *American Economic Review*, 4. sz. (szeptember) 772–793. o.
- (1995a) Time-series minimum wage studies: a meta-analysis. *American Economic Review, Papers and Proceedings*, 2. sz. (május), 238–243. o.
- (1995b): *Myth and measurement – the new economics of the minimum wage*. Princeton University Press, Princeton, N.J.
- (2000) Minimum Wages and Employment: a case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania: Reply. *American Economic Review*, 5. sz. (december) 1397–1420. o.
- Coles, Melvy G. – Dale T. Mortensen (2011): Dynamic monopsonistic competition and labor market equilibrium. Preliminary draft. Northwestern University, Aarhus University, NBER and IZA, február 17.
- Dessing, Maryke (2004): Implications for minimum-wage policies of an S-shaped labor-supply curve. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 4. sz. (április) 543-568. o.
- Dickens, Richard – Stephen J. Machin (1999): The effects of minimum wages on employment: theory and Evidence from Britain. *Journal of Labor Economics*, 1. sz. 1–22. o.
- Doeringer, Peter B. – Michael J. Piore (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. D.C. Heath and Company, Massachusetts
- Ehrenberg, Ronald G. (1995): Editor's introduction (in Review Symposium on Card – Krueger (1995b)). *Industrial and Labor Relations Review*, 1995. 4. sz. (július) 827–828. o.
- EIRONLINE (2005): Minimum wages in Europe. European Industrial Relations Observatory On-line, augusztus 3.
<http://eurofound.europa.eu/eiro/2005/07/study/tn0507101s.htm>
- Freeman, Richard (1995): Comment (in Review symposium on Card – Krueger (1995b)). *Industrial and Labor Relations Review*, 1995. 4. sz. (július) 830–834. o.

- Fulton, L. (2011) Worker representation in Europe. Labour Research Department and ETUI. Online publication.
<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Collective-Bargaining2>
- Gábor R. István (2008): A hiányzó láncszem? Életpálya-keresetek és keresetingadozás. Közgazdasági Szemle, 2008. 12. sz. 1057–1074. o.
- (2010): „Minimálbér-paradoxon” versenyzői munkaerőpiacon? Egy gondolat kísérlet tanulságai. Közgazdasági Szemle, 2. sz. 132–141. o.
- (2010): A minimálbér-szabályozás dilemmájának különös jelentőségéről a volt szocialista országokban – egy összehasonlító nemzetközi kutatás apropóján. Közgazdasági Szemle, 12. sz. 1065–1071. o.
- Hamermesh, Daniel S. (1993): Labor demand. Princeton University Press, Princeton, N.J.
- (1995): Comment (in Review symposium on Card – Krueger (1995b)). Industrial and Labor Relations Review, 4. sz. (július), 835–838. o.
- Herr, Hansjörg – Milka Kazandziska – Silke Mahnkopf-Praprotnik (2009): The theoretical debate about minimum wages. Global Labour University Working Papers, Berlin, 6. füzet
- Katz, Lawrence F. – Alan B. Krueger (1992): The effect of the minimum wage on the fast-food industry. Symposium on new minimum wage research. Industrial and Labor Relations Review, 1. sz. (október) 6–21. o.
- Kertesi Gábor – Köllő János (1998): Regionális munkanélküliség és bérek az átmenet éveiben: a bérszerkezet átalakulása Magyarországon, II. rész. Közgazdasági Szemle, 7–8. sz. 621–652. o.
- (2004): A 2001. évi minimálbér-emelés foglalkoztatási következményei. Közgazdasági Szemle, 4.sz. 293–324. o.
- Köllő János (2001) Hozzászólás az elmaradt minimálbérvitához. Közgazdasági Szemle, 12. sz. 1064–1080. o.
- (2009): A pálya szélén. Iskolázatlan munkanélküliek a poszt-szocialista gazdaságban. Osiris
- König, Marion – Joachim Möller (2007): Mindestlohneffekte des Entsendegesetzes? Eine Mikrodatenanalyse für die deutsche Bauwirtschaft. IAB Discussion Paper, 30. sz.
- Lovász Anna (2009): A verseny hatása a női-férfi bérkülönbségre Magyarországon 1986 és 2003 között. Munkaerőpiaci Tükör 2009, MTA KTI – OFA, 149–158. o.
- Machin, Stephen J. – Alan Manning (1994): The effects of minimum wages on wage dispersion and employment: evidence from the U.K. Wage Councils. Industrial and Labor Relations Review, 3. sz. 309-329. o.
- Maloney, Tim (1995): Does the adult minimum wage affect employment and unemployment in New-Zealand? New Zealand Economic Papers, 1. sz. 1–19. o.
- Manning, Alan (2005): Monopsony in motion: Imperfect competition in labor markets. Princeton University Press, Princeton
- Metcalfe, David (2008): Why has the British national minimum wage had little or no impact on employment? Journal of Industrial Relations, 3. sz. (június) 489–512. o.
- Neumann László (2001): Van-e munkaerő-piaci hatása a decentralizált kollektív alkunak Magyarországon? Közgazdasági Szemle, 5. sz. 409–429. o.

- (2010): National Report Hungary for the Minimum Wage Systems and Changing Industrial Relations in Europe EC Project. University of Manchester – European Commission, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Kézirat.
<http://research.mbs.ac.uk/european-employment/Portals/0/docs/HungarianReport.pdf>
- Neumark, David – William Washer (2006): Minimum wages and employment: A review of evidence from the new minimum wage research. NBER Working Paper, 12663. sz. National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA
- OECD (2007): Taxing wages: 2005/2006, Special feature: The tax treatment of minimum wages. OECD, Párizs
- Oesterman, Paul (1995): Comment (in Review symposium on Card – Krueger (1995b)). Industrial and Labor Relations Review, 1995. 4. sz. (július) 839–842. o.
- Reizer Balázs (2011): A 2006-os „kétszeres minimálbér szabály” hatása a szürkegazdaságra. MTA Közgazdaságtudományi Intézet – BCE Emberi Erőforrások Tanszék, Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek, 4. sz.
- Rutkowski, Jan (2003): The minimum wage: curse or cure? Human Development Economics, Europe and Central Asia Region, The World Bank, július 1.
- Samuelson, Paul A. – William D. Nordhaus (1987): Közgazdaságtan, I. kötet: Alapfogalmak és makroökonómia. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest
- Scharle Ágota – Váradi Balázs (2009): A területileg differenciált minimálbér indokoltságának vizsgálata. Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet, október 21.
- Szabó Péter András (2007): A 2000–2001. évi minimálbér-emelés hatása a jövedelemeloszlásra. Közgazdasági Szemle, 2007. 5. sz. 397-414.o.
- Vaughan–Whitehead, Daniel (2010): Towards an EU minimum wage policy? Az általa szerkesztett kötetben: The minimum wage revisited in the enlarged EU. Edward Elgar, Cheltenham, UK és Northampton, MA – International Labour Office, Genf, 15. fejezet, 509–530. o.
- Welch, Finish (1995): Comment (in Review symposium on Card – Krueger (1995b)). Industrial and Labor Relations Review, 1995. 4. sz. (július) 842–849. o.

Mellékletek

A) Statisztikai táblázatok

A minimálbér és a szakmai bérminimum alakulása Magyarországon 1992-2011 között

	Minimálbér	Bérminimum
1992	8000	-
1993	9000	-
1994	10500	-
1995	12200	-
1996	14500	-
1997	17000	-
1998	19500	-
1999	22500	-
2000	25500	-
2001	40000	-
2002	50000	-
2003	50000	-
2004	53000	-
2005	57000	-
2006	62500	68750
2007	65500	75300
2008	69000	86300
2009	71500	87250
2010	73500	89500
2011	78000	94000

**A minimálbér reálértékének és létminimumhoz viszonyított arányának alakulása Magyarországon
1992-2010 között**

	Minimálbér	Fogyasztói árindex (1960=100)	Reálminimálbér	Egyedül élő aktív korú személyre számított létminimum	Minimálbér a létmini- mum száza- lékában
1992	8000	100%	8000
1993	9000	123%	7347	11183	80%
1994	10500	146%	7214
1995	12200	187%	6541	16435	74%
1996	14500	231%	6290	19425	75%
1997	17000	273%	6233	23709	72%
1998	19500	312%	6255	26603	73%
1999	22500	343%	6562	29360	77%
2000	25500	377%	6773	34475	74%
2001	40000	411%	9729	39261	102%
2002	50000	433%	11549	43108	116%
2003	50000	453%	11030	50015	100%
2004	53000	484%	10948	53307	99%
2005	57000	502%	11365	56408	101%
2006	62500	521%	11994	60128	104%
2007	65500	563%	11638	66271	99%
2008	69000	597%	11555	71736	96%
2009	71500	622%	11492	75024	95%
2010	73500	653%	11261	78736	93%

A minimálbér nagysága euroban 2011-ben 23 országban

	Valutaátváltási kulcs	Valutavásárlóerő- paritás
Bulgária	123	243
Belgium	1 415	1 268
Csehország	319	439
Egyesült Államok	940	1 070
Egyesült Királyság	1 139	1 139
Észtország	278	370
Franciaország	1 365	1 220
Görögország	863	903
Hollandia	1 424	1 342
Horvátország	381	521
Írország	1 462	1 237
Lengyelország	349	555
Lettország	282	407
Livánia	232	365
Luxemburg	1 758	1 466
Magyarország	281	432
Málta	665	843
Portugália	566	646
Románia	157	272
Spanyolország	748	774
Szlovákia	317	445
Szlovénia	748	891
Törökország	385	547

A bruttó minimálbérnek és a teljes munkaidőben foglalkoztatottak bruttó átlag-, ill. mediánkeresetének hányadosa 23 országban a 2000., 2006-2007. és 2009. években

	Minimál/átlag				Minimál/medián			
	2000	2006	2007	2009	2000	2006	2007	2009
Ausztrália	0,501	0,464	0,455	0,446	0,582	0,538	0,545	0,544
Belgium	0,458	0,430	0,432	0,441	0,531	0,498	0,503	0,508
Csehország	0,273	0,339	0,325	0,300	0,317	0,398	0,383	0,360
Egyesült Államok	0,285	0,237	0,235	0,270	0,358	0,307	0,314	0,371
Egyesült Királyság	0,341	0,372	0,383	0,381	0,408	0,454	0,466	0,461
Franciaország	0,451	0,485	0,482	0,480	0,561	0,605	0,604	0,601
Görögország	0,366	0,308	0,314	0,327	0,471	0,454	0,462	0,482
Hollandia	0,451	0,415	0,414	0,415	0,508	0,472	0,471	0,472
Magyarország	0,282	0,364	0,352	0,348	0,372	0,490	0,483	0,478
Írország	0,585	0,442	0,447	0,433	0,675	0,524	0,531	0,511
Japán	0,284	0,296	0,298	0,316	0,322	0,338	0,341	0,362
Kanada	0,376	0,362	0,361	0,377	0,412	0,405	0,404	0,426
Korea	0,22	0,283	0,305	0,334	0,256	0,346	0,374	0,407
Lengyelország	0,327	0,331	0,314	0,366	0,396	0,413	0,387	0,449
Litvánia	0,363	0,340	0,323	0,362	0,469	0,422	0,398	0,442
Luxemburg	0,327	0,336	0,336	0,353	0,398	0,409	0,409	0,430
Portugália	0,349	0,354	0,356	0,372	0,492	0,511	0,514	0,537
Románia	0,196	0,293	0,263	0,317	0,28	0,419	0,375	0,453
Spanyolország	0,341	0,349	0,360	0,349	0,43	0,442	0,456	0,441
Szlovákia	0,344	0,346	0,348	0,355	0,42	0,445	0,443	0,454
Szlovénia	..	0,435	0,428	0,413	..	0,519	0,509	0,490
Törökország	0,267	0,384	0,379	0,378	0,504	0,725	0,715	0,713
Új-Zéland	0,452	0,491	0,494	0,516	0,503	0,560	0,574	0,594

A minimálbér viszonylagos nagyságának különböző mutatói szerinti országsorrendek rangkorrelációja

	Minimál/átlag, bruttó	Minimál/medián, bruttó	Minimál/átlag, költség
Minimál/átlag, nettó	0,76 (19ország, 2006)	0,53 (19 ország, 2006)	0,90 (19 ország, 2006)
Minimál/átlag, bruttó		0,89 (22 ország, 2006) 0,79 (22 ország, 2009) 0,84 (17 európai ország, 2006)	0,76 (19 ország, 2006)
Minimál/medián, bruttó			0,54 (19 ország, 2006)
Minimál/D10, bruttó	0,32 (17 európai ország, 2006)	0,57 (17 európai ország, 2006)	

**A kereseteloszlás medián alatti és feletti tartományának viszonylagos terjedelme 20 országban
2007-ben**

	D5/D1	D9/D5
Ausztrália	1,7091	1,9372
Ausztria	1,7473	1,9264
Belgium	1,3752	1,6958
Csehország	1,7223	1,8042
Dánia	1,5467	1,7408
Egyesült Államok	2,1061	2,3050
Egyesült Királyság	1,8094	1,9823
Görögország	1,7168	1,9927
Írország	1,8580	2,0328
Izland	1,7734	1,7864
Japán	1,6495	1,8578
Kanada	1,9844	1,8878
Korea	2,0848	2,2739
Lengyelország	1,8238	2,2346
Magyarország	1,7783	2,3600
Németország	1,9327	1,7312
Olaszország	1,5624	1,7781
Portugália	1,6492	2,6124
Spanyolország	1,6829	2,0579
Új-Zéland	1,5983	1,8248

A minimálbér átlagkeresethez és mediánkeresethez viszonyított nagyságának alakulása Magyarországon 1992-2009 között

Év	Minimál/átlag	Minimál/medián
1992	0,361	0,434
1993	0,335	0,411
1994	0,295	0,366
1995	0,300	0,372
1996	0,304	0,383
1997	0,330	0,380
1998	0,285	0,365
1999	0,281	0,365
2000	0,282	0,372
2001	0,386	0,508
2002	0,425	0,570
2003	0,368	0,484
2004	0,360	0,482
2005	0,361	0,481
2006	0,364	0,490
2007	0,352	0,483
2008	0,351	0,477
2009	0,348	0,478

A kereseteloszlás medián alatti és feletti viszonylagos terjedelmének alakulása Magyarországon 1992-2009 között

	D5/D1	D9/D5
1992	1,7898	1,9988
1993	1,7720	2,0385
1994	1,8769	2,0814
1995	1,8642	2,0807
1996	1,9044	2,1042
1997	1,9235	2,1675
1998	1,9345	2,1764
1999	1,9710	2,2244
2000	2,0551	2,2672
2001	1,8480	2,2311
2002	1,7549	2,3210
2003	1,9452	2,2504
2004	1,9655	2,3453
2005	1,9439	2,2959
2006	1,9440	2,3443
2007	1,7783	2,3600
2008	1,7381	2,3620
2009	1,7612	2,4307

A minimálbér és az átlagos kereset utáni személyi jövedelemadó és társadalombiztosítási hozzájárulás 20 országban 2000-ben és 2006-ban, százalék

	2000		2006	
	minimálbér	átlagkereset	minimálbér	átlagkereset
Ausztrália	15,4	26,1	14,7	23,7
Belgium	23,5	43,0	17,2	41,8
Csehország	14,9	22,6	15,6	22,5
Egyesült Államok	16,3	23,9	14,5	23,4
Egyesült Királyság	11,7	25,5	12,7	26,8
Franciaország	21,0	28,8	16,7	29,1
Görögország	15,9	21,1	16,0	24,7
Hollandia	26,6	33,2	22,6	36,1
Írország	8,3	20,3	2,7	14,8
Japán	12,2	17,0	14,5	19,5
Kanada	15,3	25,4	13,8	24,2
Korea	6,7	9,0	7,2	10,6
Lengyelország	26,0	31,6	27,4	32,2
Luxemburg	17,0	30,1	15,9	27,9
Magyarország	20,5	35,7	14,3	34,0
Portugália	12,2	22,4	11,0	21,2
Spanyolország	6,4	19,8	6,7	20,5
Szlovákia	12,4	19,5	13,4	22,4
Törökország	24,1	28,7	28,4	30,5
Új-Zéland	17,4	19,4	18,3	20,9

Forrás: OECD (2007).

A nettó minimálbér a nettó átlagkereset arányában 20 országban 2000-ben és 2006-ban

	2000	2006
Ausztrália	0,574	0,519
Belgium	0,615	0,611
Csehország	0,300	0,369
Egyesült Államok	0,313	0,415
Egyesült Királyság	0,404	0,458
Franciaország	0,500	0,570
Görögország	0,390	0,343
Hollandia	0,496	0,502
Írország	0,673	0,505
Japán	0,300	0,314
Kanada	0,427	0,411
Korea	0,226	0,294
Lengyelország	0,352	0,355
Luxemburg	0,388	0,392
Magyarország	0,348	0,473
Portugália	0,395	0,400
Spanyolország	0,398	0,510
Szlovákia	0,374	0,386
Törökország	0,284	0,360
Új-Zéland	0,463	0,507

Forrás: OECD (2007).

A minimálbér és az átlagos kereset után a munkáltatót terhelő adó és járulék 20 országban 2000-ben és 2006-ban, százalék

	2000		2006	
	minimálbér	átlagkereset	minimálbér	átlagkereset
Ausztrália	6,4	6,4	6,0	6,0
Belgium	15,4	32,9	15,5	30,4
Csehország	35,0	35,0	35,0	35,0
Egyesült Államok	8,2	7,9	8,2	7,8
Egyesült Királyság	5,2	9,9	6,8	10,7
Franciaország	23,0	41,2	17,6	42,3
Görögország	28,0	28,0	28,1	28,1
Hollandia	15,0	10,7	14,7	15,0
Írország	8,5	12,0	8,5	10,8
Japán	10,3	10,3	13,1	13,1
Kanada	11,0	11,6	11,2	11,7
Korea	8,9	8,9	9,2	9,2
Lengyelország	20	20,4	20,4	20,4
Luxemburg	13,8	13,8	14,0	13,5
Magyarország	52,8	41,8	32,0	34,7
Portugália	23,8	23,8	23,8	23,8
Spanyolország	30,6	30,6	30,6	30,6
Szlovákia	38,2	38,2	26,2	26,2
Törökország	19,5	19,5	21,5	21,5
Új-Zéland	0,0	0,0	0,0	0,0

Forrás: OECD (2007).

A minimálbéren alkalmazott dolgozó költsége az átlagkeresetű dolgozó alkalmazási költségének arányában 20 országban 2000-ben és 2006-ban

	2000	2006
Ausztrália	0,501	0,464
Belgium	0,398	0,381
Csehország	0,273	0,339
Egyesült Államok	0,286	0,373
Egyesült Királyság	0,326	0,371
Franciaország	0,393	0,401
Görögország	0,366	0,308
Hollandia	0,469	0,414
Írország	0,567	0,433
Japán	0,284	0,296
Kanada	0,374	0,360
Korea	0,220	0,283
Lengyelország	0,327	0,331
Luxemburg	0,327	0,337
Magyarország	0,304	0,357
Portugália	0,349	0,354
Spanyolország	0,341	0,435
Szlovákia	0,344	0,346
Törökország	0,267	0,349
Új-Zéland	0,452	0,491

Forrás: OECD (2007).

A minimálbér viszonylagos nagysága 17 európai országban 2006-ban

	Minimál/ átlag	Minimál/ medián	Minimál/D1
Belgium	0,430	0,498	0,709
Csehország	0,339	0,398	0,677
Egyesült Királyság	0,372	0,454	0,864
Franciaország	0,485	0,605	0,891
Görögország	0,308	0,454	0,752
Hollandia	0,415	0,472	0,765
Írország	0,442	0,524	0,985
Lengyelország	0,331	0,413	0,799
Litvánia	0,340	0,422	0,881
Luxemburg	0,336	0,409	0,667
Magyarország	0,364	0,490	0,967
Portugália	0,354	0,511	0,905
Románia	0,293	0,419	0,943
Spanyolország	0,349	0,442	0,717
Szlovákia	0,346	0,445	0,768
Szlovénia	0,435	0,519	0,857
Törökország	0,384	0,725	0,956

Az alacsony (a medián kétharmada alatti) keresetűek százalékos részaránya a férfiak és a nők között 27 európai országban 2006-ban

	Férfiak	Nők
Ausztria	9,2	28,7
Belgium	4,8	12,8
Bulgária	26,5	27,7
Ciprus	11,0	33,4
Csehország	9,5	26,1
Dánia	4,7	11,6
Egyesült Királyság	15,6	30,6
Észtország	11,7	28,7
Finnország	3,3	8,8
Franciaország	7,7	10,6
Görögország	12,4	23,2
Hollandia	10,5	25,0
Írország	15,6	28,7
Lengyelország	18,3	26,3
Lettország	29,2	32,3
Litvánia	25,0	30,1
Luxemburg	11,9	24,6
Málta	10,1	13,3
Magyarország	24,5	22,3
Németország	15,9	28,0
Norvégia	4,9	8,8
Olaszország	11,5	16,2
Románia	25,7	27,8
Spanyolország	11,2	22,6
Svédország	7,6	14,9
Szlovákia	10,8	25,0
Szlovénia	12,1	21,3

A legfeljebb minimálbéren, illetve szakmai bérminimumon keresők részaránya a teljes munkaidőben foglalkoztatottakon belül megyénként 2002-ben és 2009-ben

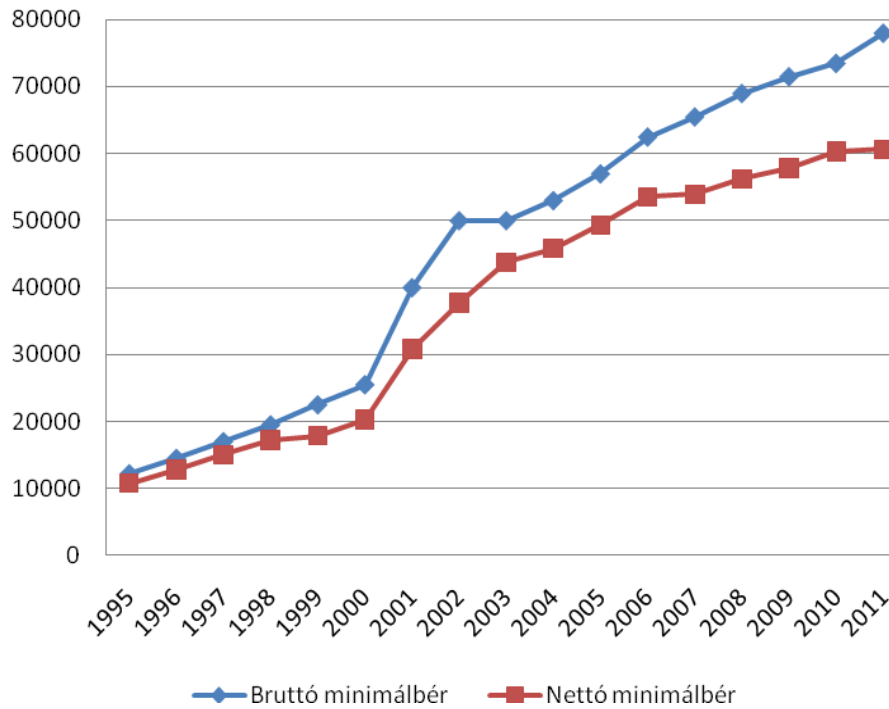
	Minimálbéren 2002-ben	Minimálbéren 2009-ben	Bérminimumon 2009-ben
Bács-Kiskun	0,218	0,056	0,201
Baranya	0,194	0,042	0,209
Békés	0,199	0,047	0,201
Borsod-Abaúj-Zemplén	0,159	0,032	0,142
Budapest	0,140	0,024	0,100
Csongrád	0,185	0,042	0,168
Fejér	0,117	0,025	0,117
Győr-Moson-Sopron	0,122	0,029	0,107
Hajdú-Bihar	0,208	0,044	0,187
Heves	0,184	0,040	0,157
Jász-Nagykun-Szolnok	0,170	0,055	0,200
Komárom-Esztergom	0,149	0,029	0,114
Nógrád	0,169	0,025	0,192
Pest	0,177	0,028	0,124
Somogy	0,204	0,051	0,211
Szabolcs-Szatmár-Bereg	0,236	0,050	0,230
Tolna	0,225	0,043	0,200
Vas	0,103	0,040	0,140
Veszprém	0,157	0,037	0,205
Zala	0,217	0,036	0,156

A szakszervezeti tagok százalékos részaránya a bérből-fizetésből élők között („tagsűrűség”) 24 európai országban 2008-ban

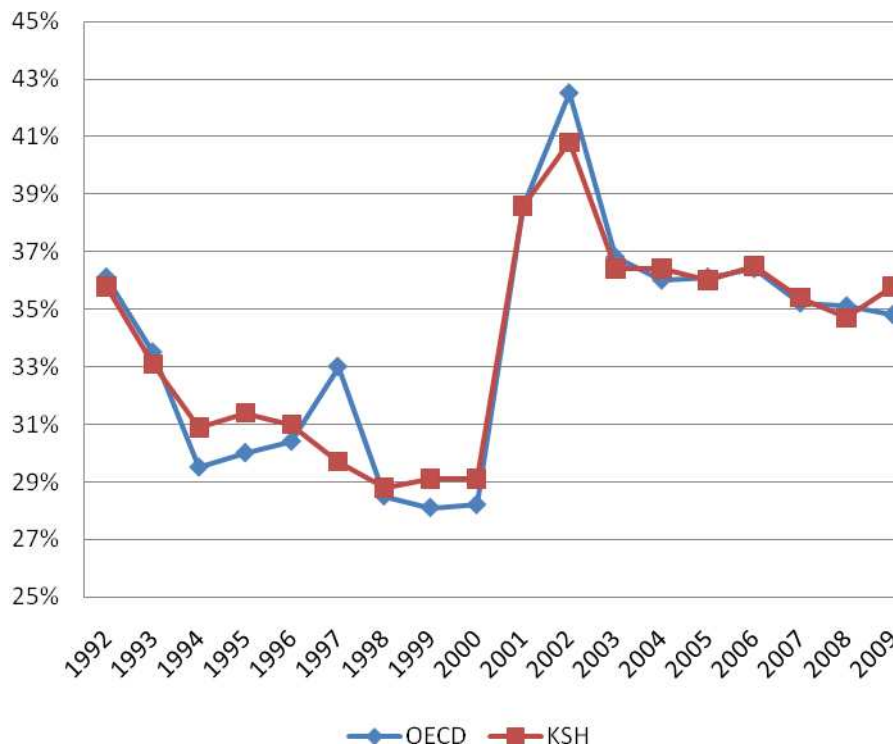
	Százalék
Ausztria	29,1
Belgium	51,9
Csehország	17,4
Dánia	67,6
Egyesült Királyság	27,1
Észtország	7,0
Finnország	67,5
Franciaország	7,6
Görögország	24,0
Hollandia	18,9
Írország	32,3
Lengyelország	15,6
Luxemburg	37,3
Magyarország	16,8
Németország	19,1
Norvégia	53,3
Olaszország	33,4
Portugália	20,5
Spanyolország	15,0
Svájc	18,2
Svédország	68,3
Szlovákia	17,2
Szlovénia	28,1
Törökország	5,8

B) Statisztikai grafikonok

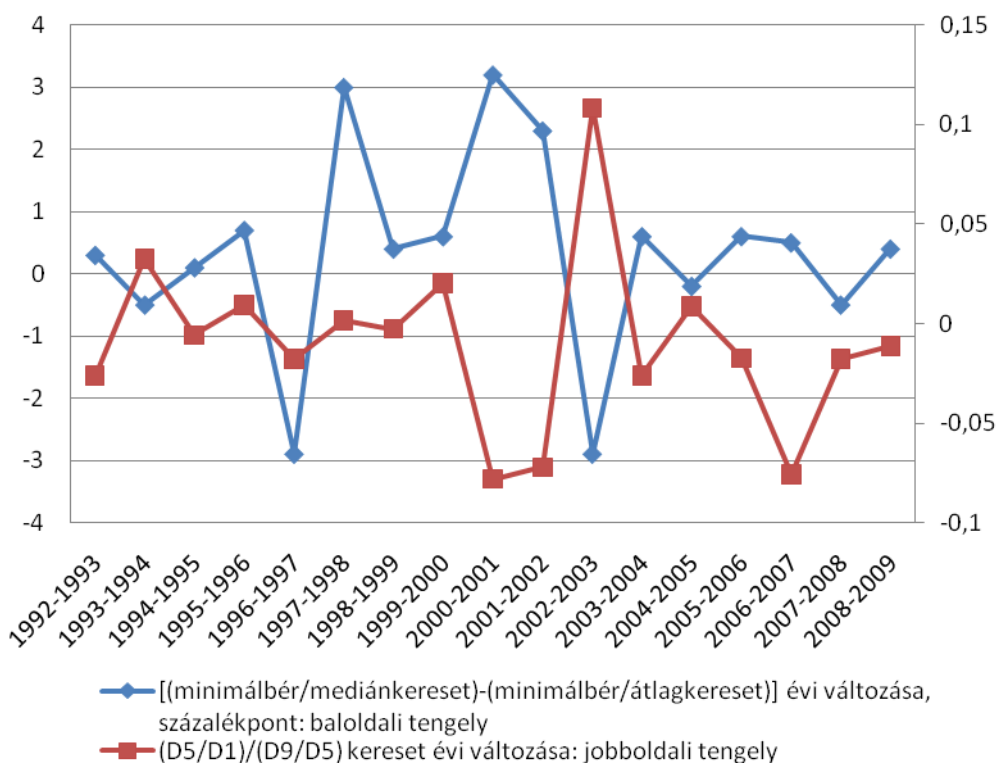
A bruttó és a nettó minimálbér alakulása 1995-2011 között



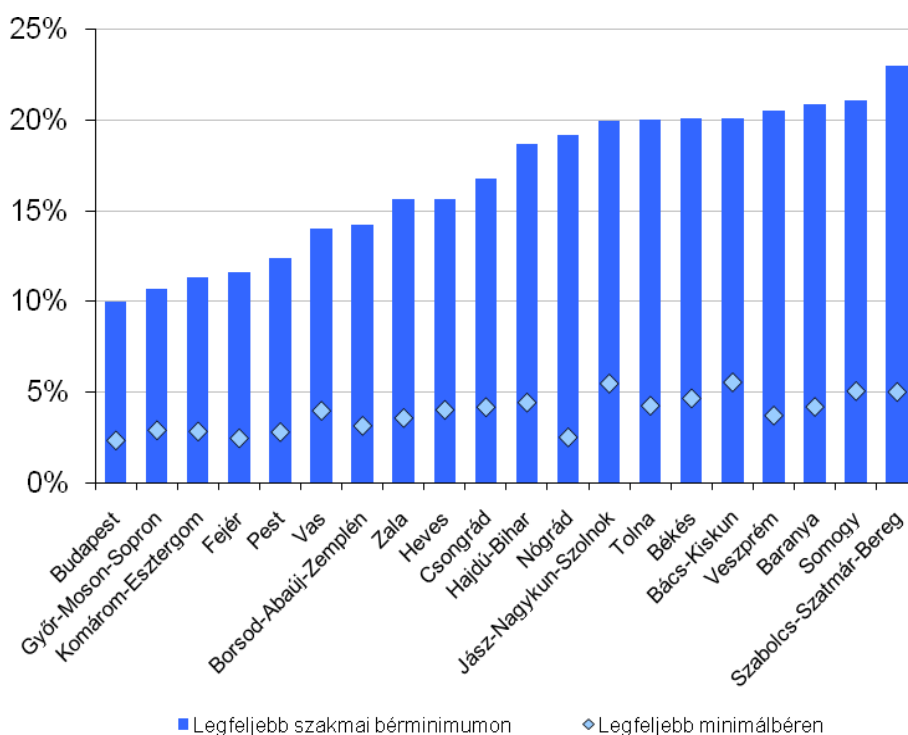
A minimálbér átlagkeresethez viszonyított arányának alakulása 1992-2009 között az OECD és a KSH adatai szerint



Évi változások az átlag- és a mediánkeresethez viszonyított minimálbérarány közötti különbségben s az alsó és felső kereseti tartomány egymáshoz viszonylagos terjedelmében 1992-2009 között



A legfeljebb minimálbéren, illetve szakmai bérminimumon foglalkoztatottak részaránya a vállalati szektorban 2009-ben megyénként



C) Szöveges mellékletek

A minimálbér-szabályozás kedvezményezettjei 19 európai országban 2004-ben

	Jogosultak	Minimálbéres arány	Térségi-szektorális, életkori, ill. képzettségi-foglalkozási differenciálás	Munkáltatói kedvezmény a minimálbéren foglalkoztatottak után
Belgium	a magánszektor foglalkoztatottjai, kivéve a szakmunkás tanulókat	nincs adat	van	nincs
Bulgária	minden foglalkoztatott	nincs adat	nincs	nincs*
Ciprus	hat foglalkozás betöltői (eladók, irodai dolgozók, egészségügyi, bölcsődei, óvodai és iskolai kisegítő személyzet)	nincs adat	van	nincs
Csehország	minden foglalkoztatott, kivéve a 18-21 éveseket első munkaviszonyuk első hat hónapjára és a rokkantsági járadékban részesülőket	foglalkoztatottak 2-3 százaléka	van	nincs
Egyesült Királyság	minden foglalkoztatott	foglalkoztatottak 5 százaléka	van	nincs
Észtország	minden foglalkoztatott	nincs adat	nincs	nincs
Franciaország	minden foglalkoztatott, kivéve a köztisztviselőket, a szakmunkás tanulókat és a foglalkoztatott elítélteket	foglalkoztatottak 13 százaléka	van	csökkentett tb-járulék
Görögország	minden foglalkoztatott, szakmunkás tanuló és közalkalmazott	nincs adat	van	nincs
Hollandia	minden foglalkoztatott	foglalkoztatottak 2,1 százaléka	van	az alacsony (17,8 ezer EUR/év alatti) fizetésű dolgozók után béradókedvezmény (530 EUR/év)
Írország	minden foglalkoztatott	foglalkoztatottak 4,5 százaléka	van	nincs

	Jogosultak	Minimálbéres arány	Térségi-szektorális, életkori, ill. képzettségi-foglalkozási differenciálás	Munkáltatói kedvezmény a minimálbéren foglalkoztatottak után
Lengyelország	minden foglalkoztatott	foglalkoztatottak 4,2 százaléka	van	nincs
Lettország	minden foglalkoztatott	foglalkoztatottak 15,7 százaléka	van	nincs
Litvánia	minden foglalkoztatott	foglalkoztatottak 18,4 százaléka	van	nincs
Magyarország	minden foglalkoztatott	nincs adat	nincs	nincs
Málta	minden foglalkoztatott, kivéve azokat, akikre szektorális bérrendelés vonatkozik	nincs részletes adat, de szinte mindenki a minimálbér fölött keres	van	nincs
Románia	minden foglalkoztatott	foglalkoztatottak 28 százaléka	nincs	nincs
Spanyolország	minden foglalkoztatott, kivéve a szakmunkás tanulókat és a csökkent munkaképességűeket	foglalkoztatottak 1-3 százaléka	van	nincs*
Szlovákia	minden foglalkoztatott	foglalkoztatottak 2-4 százaléka	van	nincs*
Szlovénia	minden foglalkoztatott	foglalkoztatottak 2,7 százaléka	nincs	nincs*

*A tartós munkanélkülieket alkalmazókat ezekben az országokban megillető tb-járadékkezdvezményeket ugyanakkor nyilván részben minimálbéren foglalkoztatottak után veszik igénybe.

Forrás: EIRONLINE (2005).

A minimálbér-előírás differenciáltsága 19 európai országban 2004-ben

	Térségi-szektorális	Életkori	Képzettségi-foglalkozási
Belgium	nincs	21 év alattiakra alacsonyabb (20 évesek: 94%; 19 évesek: 88%; 18 évesek: 82 %; 17 évesek: 76 %; 17 év alattiak: 70%)	nincs
Bulgária	nincs	nincs	nincs
Ciprus	nincs	nincs	hat havi munkaviszony után magasabb
Csehország	nincs	22 év alattiakra alacsonyabb (19-21 évesek: 90%; 19 év alattiak: 80%)	teljes vagy részleges rokkantsági járadékban részesülőkre alacsonyabb (50-75%)
Egyesült Királyság	nincs	18-21 évesekre, valamint a 21 évnél idősebbek közül azokra, akik az adott munkáltatónál hat hónapnál rövidebb ideje dolgoznak, illetőleg akkreditált képzésben részesülnek, alacsonyabb (85 %) 18 év alatti, nem szakmunkás tanuló dolgozókra alacsonyabb (62 %)	legfeljebb hat hónapja felvett felnőtt dolgozókra, ha képzésben részesülnek, alacsonyabb (85%)
Észtország	nincs	nincs	nincs
Franciaország	van	16-17 évesekre alacsonyabb	csökkent munkaképességűekre, illetőleg speciális foglalkozásokra (házmaster, szemétszállító, háztartási alkalmazott, vendéglátás) alacsonyabb
Görögország	nincs	nincs	függ a munkavállaló szolgálati idejétől és családi állapotától, és különbözik a fizikai és a nem fizikai dolgozókra
Hollandia	nincs	15-22 évesekre alacsonyabb	nincs
Írország	nincs	18 év alattiakra alacsonyabb	

	Térségi-szektorális	Életkori	Képzettségi-foglalkozási
Lengyelország	nincs	nincs	két évnél rövidebb dolgozókra alacsonyabb (legfeljebb egy éve dolgozók: 80%; több mint egy éve, de két évnél rövidebb ideje dolgozók: 90%)
Lettország	nincs	14 százalékos differenciálás életkor és képzettség/foglalkozás szerint, illetőleg a legfeljebb napi 7 és heti 35 órában foglalkoztatottakra	
Litvánia	nincs (de van rá törvényes lehetőség)	nincs	nincs
Magyarország	nincs	20 százalékkal magasabb bérminimum a legalább középfokú iskolai végzettséget és/vagy szakképzettséget igénylő munkakörök betöltőire és az ötven feletti dolgozókra	
Málta	az országos minimálbér mellett a kormány szektorális minimálbéreket is megállapít	18 év alattiakra alacsonyabb	az országos minimálbérben nincs, a szektorális minimálbérek különbözhetnek foglalkozás szerint
Románia	nincs	nincs	nincs
Spanyolország	nincs	nincs	szakmunkás tanulókra és csökkent munkaképessé- gűekre alacsonyabb (66,7%)
Szlovákia	nincs	19 év alattiakra alacsonyabb (16-18 évesek: 75%; 16 év alattiak: 50%)	csökkent munkaképessé- gűekre alacsonyabb (50-75%)
Szlovénia	nincs	nincs	nincs

Forrás: EIRONLINE (2005).

A minimálbér-politika megítélése 19, törvényi minimálbér-előírást alkalmazó európai országban a 2000-es évek közepén

	Kormány	Szakszervezetek	Munkáltatók	Kutatók
Belgium	Nincs beleavatkozás vagy érdemi értékelés.	A minimálbért hathatós eszköznek tekintik a szegénység elleni küzdelemben; az életkor szerinti különbségek hatálytalanítása mellett érvelnek, és európai szintű minimálbér mellett szállnak síkra.	A minimálbér akadályt gördít a fiatalok felvétele elé.	Nincs országos tudományos eszmecsere, nincsenek nemi egyenlőség nézőpontú konkrét vizsgálódások.
Bulgária	A minimálbér a szociális védelem eszközének tekinti.	Magasabb minimálbérszintre törekszenek, mert a különböző ágazatokban a (kollektíven vagy egyénileg kialakított) bérek a minimálshoz túl közel vannak megszabva.	Ellenzik a fennálló rendszert, mert a minimálbér a munkaerőköltségek megnövekedéséhez vezet.	Tudományos egyetértés látszik abban, hogy a minimálbér a (megszorító) centralizált jövedelempolitika/gazdasági stabilizáció eszközéül szolgál. A többségben nődolgozókat alkalmazó szektorokban széles körű a minimálbér-fizetés.
Ciprus	Célnak tekinti a a kiterjesztést a szakszervezeteken kívüli alacsony bérű dolgozók bizonyos kategóriáira.	Erősíteni kívánják a minimálbér-előírások betartásának ellenőrző mechanizmusait; további foglalkozásokra (takarítók, biztonsági őrök) való kiterjesztést szorgalmazznak.	A magas szakszervezeti szervezethez szükségtelessé tette a minimálbéreket. A minimálbérek felnyomják a kollektív megállapodások szerinti béreket.	Nincs tudományos eszmecsere a minimálbér foglalkoztatásra és bérszerkezetre gyakorolt hatásáról. Nincs tudományos eszmecsere nemi egyenlőségi kérdéseket illetően, de akadnak a nemi egyenlőség szempontjából kedvező hatásra szóló beszámolók. Nem vetődnek fel a minimálbér és az alacsony keresetűek egyéb védelmi rendszerei közötti kölcsönkapcsolatok.

	Kormány	Szakszervezetek	Munkáltatók	Kutatók
Csehország	Törekvés a minimálbér fokozatos, az EU-országokban szokásos viszonyítások szerinti növelésére, a munkavállalók motiválása és a szociális járadékokra utaltság megelőzése végett.	Gyorsabb minimálbér-növelést követelnek a munkaösztönzők javítása végett. A létminimumhoz képest emelkednie kellene a minimálbérnek.	Az 1999-2002 közötti gyors növekedésre reagálva a minimálbér fokozatos növekedése vagy szinten tartása mellett törnek lándzsát.	Vita a minimálbér és a szociális védelmi rendszer (munkanélküliség/szegénység) kölcsönhatásáról és a minimálbér foglalkoztatásráta és a munkaerőpiaci rugalmasságra gyakorolt hatásáról. Nemi egyenlőségi kérdéseket illetően nincs eszmecsere.
Egyesült Királyság	A minimálbér magas minőségi színvonalú termékekkel és szolgáltatásokkal való versenyre sarkallja a munkáltatókat, csökkenti a munkaerő-cserélődést és munkahelyi hiányzást, és korlátozza a munkavégzéshez kötött jóléti járandóságokra fordított kiadásokat.	Megerősítik a kormányzati értékeléseket. A fennőtt szintet kellené alkalmazni minden 18 éves és idősebb munkavállalóra. A szakszervezetek egy része szerint a minimálbérnek a megélhetést fedező bérnek kellene lennie.	A minimálbér térségi differenciálására szólítanak fel; jövőbeli munkahelyvesztésegektől tartanak.	Alacsony Fizetés Bizottság: a minimálbérnek csekély érdemleges hatása van a foglalkoztatásra. A minimálbér eszköz a nemi fizetési rés kiküszöbölésére. Nem mutatkoznak kölcsönhatások az alacsonyan fizetettek védelmének egyéb rendszereivel.
Észtország	A minimálbért a háromoldalú egyezkedések egyik legfontosabb témájának tekinti.	A minimálbér tompítja az érdekeltséget az ágazati szintű megállapodások tető alá hozásában. A minimálbér csak akkor veszítheti el jelentőségét, ha fontosabbá válnak az ágazati szintű bérmegállapodások.	Különböző minimálbéreknek kellené vonatkozni a munkaerőpiac kevésbé versenyzői csoportjaira. A minimálbér-növekedés ütemének nem szabadna magasabbnak lennie az ipari munkatermelékenység növekedési üteménél. Az e feletti növekedés bizonyos szektorok és korcsoportok esetében kockázattal járhat a foglalkoztatásra.	Egy „mikroadatokon” alapuló független vizsgálódás azt jelzi, hogy a mintabeli dolgozók 8 százalékának a minimálbérnél alacsonyabb bérrrel kellett beérnie, továbbá hogy a minimálbér-növelések a közvetlenül érintett dolgozók foglalkoztatásának csökkenéséhez és a törvényes minimálbér alatt kereső dolgozók növekvő arányához vezetnek. A nemek közötti bérrés a minimálbér ellenére magas maradt.

	Kormány	Szakszervezetek	Munkáltatók	Kutatók
Franciaország	Ez idő szerint nincs világos álláspontja.	Egy részük drasztikus növelés (1400 EUR/hóra) mellett érvel. A minimálbérrel nem lehet felvenni a harcot a nemi egyenlőtlenségekkel, mert a nők gyakran részidőben dolgoznak.	A minimálbér a foglalkoztatás akadályozója; független testület általi minimálbér-megszabás mellett érvelnek.	Független empirikus vizsgálatoknak rendszerint nem sikerül kimutatniuk a minimálbér kedvezőtlen foglalkoztatási kihatását. Ugyanakkor azt jelzik, hogy a nők „beszorulnak” a részidős munkavállalásba, miután a minimálbér nem szolgálja a teljes idős foglalkoztatáshoz juttatásukat.
Görögország	Nincs közvetlen állami beavatkozás a minimálbéregyezkedés folyamán.	A minimálbér alacsony szintje csökkenti védelmi eszközként játszott szerepét.	Általános bérönmérsékleti politika szükséges a vállalatok versenyképességének megvédéséhez.	Csak közvetett hivatkozások a témára. A minimálbér védelem a nőknek, mivel alacsonyan fizetett állásokban koncentrálódnak.
Hollandia	Garancia a munkavállalóknak végzett munkájuk társadalmilag elfogadható díjazására. A jelenlegi havi bérminimum helyett órabérminimum bevezetését mérlegelik, amely sok érintett dolgozó számára 10 százalékos jövedelemcsökkenést eredményezne. Javaslatok arra, hogy a tartós munkanélkülieknek a törvényileg előírt minimálbér 90 százalékánál alacsonyabb minimálbért lehessen fizetni.	Megítélésük szerint nincsenek számottevő foglalkoztatási hatások, kivéve a képzetlen tartós munkanélkülieket. minimálbért a munkavállalók alapvető jogának tekintik, és többé-kevésbé elégedettek a jelenlegi rendszerrel. Az újraelosztási hatások kérdése nem merül fel.	Akárcsak a szakszervezetek, a munkáltatók sem tekintik nagyon lényegesnek a foglalkoztatási hatást. Hasonlóan a szakszervezetekhez, a munkáltatók is többé-kevésbé elégedettek tűnnek a fennálló rendszerrel. A jelenlegi kormányzati terveket rugalmatlannak tekintik.	Egy nagy hatású vizsgálat szerint a minimálbér-szint és a foglalkoztatás közötti kapcsolat gyengének mutatkozik. Akadnak ugyanakkor olyan vizsgálatok, amelyek szerint a képzetlen tartós munkanélküliek minimálbérének csökkentése növelné a foglalkoztatást. A minimálbér nemi egyenlőségi hatásairól nincs független kutatás. Beszámolók szerint ugyanakkor pozitív hatásokra utaló jelek tapasztalhatók.

	Kormány	Szakszervezetek	Munkáltatók	Kutatók
Írország	A minimálbér-emelések kedveznek az alacsonyan fizetett dolgozóknak, különösen a részdős és fiatalabb dolgozóknak.	A minimálbér az alacsony fizetések elleni küzdelem eszköze, csökkenti a jövedelmi egyenlőtlenséget, jóléti újraosztást valósít meg. Növelheti a foglalkoztatást az alacsony fizetésűek vásárlóerejének növelése révén, és a fizetések alapszintjeinek garantálásával előmozdíthatja az alacsony bérű szektorok foglalkoztatásának növekedését.	A további növelések ártalmasak lennének, különösen a kisvállalati szektor számára.	A tudományos vizsgálatok (bár jelentős szektorális különbségekkel) csekély számú olyan munkavállalót találnak, akik a minimálbér bevezetésének közvetlen következményeként fizetésemelésben részesülnek. A kutatások azt jelzik, hogy a minimálbérből hasznot húzó családok jórészt a jövedelemelosztás középső tartományába esnek. Kedvező hatásról számolnak be a dolgozói morál, a termelékenység és az állománycserélődés tekintetében. A minimálbér csökkentette a nemek közötti bérrést. Fontos szerepe volt a minimálbérből élők adózás alóli mentesítését eredményező adóreformnak.
Lengyelország	Bér-ár spirál veszélyétől tart; a minimálbérnek régi hagyománya van az alacsony bérek elleni küzdelemben.	Minimális családi keresetszint bevezetésére törekcsenek.	Alapvetően elfogadják a jelenlegi gyakorlatot.	Nemigen van tudományos eszmecsere a kérdéscről. Nem vetődnek fel nemi egyenlőségi vonatkozások.
Lettország	A minimálbér magasabb életszínvonalat biztosít, és növeli az adóbevételeket.	A minimálbér a megélhetési feltételek javításának hathatós eszköze.	Az emelkedő minimálbér segít megállítani a munkaerő elvándorlását, ugyanakkor a magas minimálbérszintek kedvezőtlenül hatnak a versenyképességre; nincsenek értékelések a foglalkoztatási kihatásokról.	Nemigen folyik tudományos eszmecsere erről a kérdéscről. A nemi egyenlőséget illetően pozitív hatást szoktak feltételezni.

	Kormány	Szakszervezetek	Munkáltatók	Kutatók
Litvánia	A minimálbér magasabb életszínvonalat biztosít, és növeli az adóbevételeket.	A jelenlegi gyakorlat elfogadható. Szektorális megállapodások (jelenleg nincsenek ilyenek) speciális minimálbér-szinteket írhatnak elő.	A kisvállalkozások egy része képtelen lesz magasabb minimálbért fizetni. A jelenlegi gyakorlat elfogadható.	Nincs részletes kutatás ebben a témában. A minimálbért túl alacsonynak minősítik ahhoz, hogy a fizetés és foglalkoztatás tekintetében javítsa a nemi egyenlőséget. Ezzel együtt úgy tűnik, hogy a fennálló minimálbér hozzájárul a nők védelméhez.
Magyarország	Tartózkodik a kétoldalú minimálbér-egyezkedésbe való beavatkozástól.	A minimálbér biztosítja a megélhetést a munkahellyel rendelkezőknek. Külön minimálbérek meghatározását követelik a szakképzett, szakképzetlen és nem fizikai dolgozókra.	A jelenlegi gyakorlatot lényegében többnyire elfogadják.	A nagymértékű minimálbér-növeléseket sok kutató erősen bírálja. Egyik tanulmány a kisvállalati foglalkoztatás és álláshoz jutási esély érdemleges csökkenését és az állásvesztési esély növekedését mutatja ki; különösen kedvezőtlen hatás mutatkozik a gazdaság alacsony bérű szegmensében.
Málta	A minimálbér csökkeneti a fizetési egyenlőtlenségeket és a szegénységet.	Elfogadják a jelenlegi gyakorlatot.	Bírálják a megélhetési költségekhez való indexálás módszerét; az emeléseket a termelékenység javulásához kellene kapcsolni (ezt a javaslatot a szakszervezetek elutasítják).	Szűk a rés a minimálbér és a szociális járadékok között, ami a munkanélküliek munkába való visszatérését ellenőztönző hatású. A minimálbér előmozdítja a nemi egyenlőséget, és a munkaerő-piaci megjelenés ösztönzőjéül kell szolgálnia. A beszámolók szerint ugyanakkor nem szándékolt mellékhatása a munkanélküliek gyenge reagálása a Foglalkoztatási és Képzési Testületek aktiválási programjaira.

	Kormány	Szakszervezetek	Munkáltatók	Kutatók
Románia	A minimálbér a szociális védelem eszköze.	A minimálbér a szociális védelem eszköze. Az átlagos bruttó bérek 60 százalékát kitevő minimálbérre tartanak igényt, hogy eljérjék lehessen venni a „dolgozó szegények” problémájának.	A minimálberek szerény növekedését javasolják azzal a feltétellel, hogy csökkenjenek a szociális adók és a nyereségszabályok.	Van eszmecsere a témáról, különösen a nagyon alacsony minimálbér-szintnek tulajdonítható erőteljes kivándorlás vonatkozásában; láthatólag nincsenek eszmecserék nem egyenlőségi kérdésekről és az alacsony fizetésűek védelmének más módjaival való kölcsönhatásokról.
Spanyolország	Minimális jövedelem garantálását tekinti célként minden munkavállaló számára, függetlenül szakszervezeti tagságtól, illetőleg munkáltatójuk munkáltatói szövetséghez tartozásától.	Nem hathatós újraelosztási eszköz, mivel az alkalmi és időszakos munkák nagy száma folytán a lakosság több mint 20 százaléka nem tud a minimálbérrel meg-egyező évi jövedelemhez jutni.	A minimálbér nem gyakorolt számottevő hatást a foglalkoztatásra, mert viszonylag alacsony.	Az utóbbi években nemigen van tudományos eszmecsere, habár független kutatásokból úgy tűnik, a minimálbér annyira alacsony, hogy nincsenek foglalkoztatási hatásai. Nincs eszmecsere a téma nem egyenlőségi vonatkozásairól vagy egyéb kölcsönhatásokról.
Szlovákia	A minimálberek meghatározására úgy tekint, mint ami a szociális partnerek egyezkedésére tartozó ügy.	Az átlagbér 60 százalékát kitevő minimálbér-szintet követelnek.	Ellenzik a minimálbért, mivel visszatartja őket új munkahelyek létrehozásától. Regionális és ágazati különbségekre törekszenek.	A minimálbér foglalkoztatási és bérszerkezeti hatásait illetően nincsenek speciális vizsgálatok. A minimálbér hatása főként kollektív szerződés nélküli kisvállalatoknál jelentkezik. A nemi egyenlőségre nézve pozitív hatásokról számolnak be.
Szlovénia	A minimálbér pozitív hatású az egyenlőtlenségek csökkentésére a jövedelem-újraelosztásban és a szegénység megelőzésére.	A minimálbér hathatós eszköze a legalacsonyabban fizetett dolgozók szociális védelmének (amit a munkáltatók is elismernek), azonban a munkavállalók és családjuk szükségletein kellene alapulnia.	A minimálbér-emelések veszélyeztetik a munkaigényes szektorokbeli munkahelyeket.	Az országos minimálbérnek nem mutatkoznak negatív hatásai a munkahely-teremtésre és munkahely-megőrzésre. Nemi vonatkozásokat illetően nincsenek hozzáférhető adatok. A legrosszabbul fizetett munkavállalók körében ugyanakkor az országos minimálbér kedvezően hat a nemi egyenlőségre.

Forrás: EIRONLINE (2005).

A minimálbér-politika megítélése hét, törvényi minimálbér-előírást nem alkalmazó európai országban a 2000-es évek közepén

	Kormány	Szakszervezetek	Munkáltatók	Kutatók
Ausztria	Törvényileg előírt minimálbért indítványoz (1000 EUR/hó mértékűt a teljes munkaidős dolgozókra)	Nem szorgalmazzák a törvényileg előírt minimálbért. A kollektív szerződésekkel való nagyarányú lefedettség igazolja a kollektív béralku jelenlegi módját.	Egyetértenek a szakszervezetek álláspontjával.	Nincs átfogó jellegű eszmecsere a témában. Bizonyos szektorokban a minimálbérek pozitív hatásúak a nemi egyenlőségre. A minimálbér nincs kölcsönhatásban a munkaerőpiac alján lévők fizetésének védelmére szolgáló egyéb rendszerekkel.
Dánia	Támogatja a jelenlegi helyzetet.	Támogatják a jelenlegi helyzetet.	Támogatják a jelenlegi helyzetet.	Nincs átfogó jellegű eszmecsere a témában. A szektorális minimumok kismértékű pozitív hatást gyakorolnak a nemi egyenlőségre. A munkaerőpiac alján lévők fizetésének védelmére szolgáló egyéb rendszerekkel való kölcsönhatást illetően, 2005-ben a közszektor alacsonyabb kezdő bért vezetett be a képzésben részesülő bevándorlókra.
Finnország	Nincs indítvány törvényi minimálbér-előírásra.	Nem tartanak igényt törvényileg előírt minimálbérré.	Nem tartanak igényt törvényileg előírt minimálbérré. Szorgalmazzák a kollektívan kialakított minimálbérektől való eltérés lehetőségét.	Nincs eszmecsere.

	Kormány	Szakszervezetek	Munkáltatók	Kutatók
Németország	További ágazatokra terjesztené ki a kollektív alkuk országos minimálbértételeinek érvényességét, a külföldi (különösen a kelet-európai országokból érkező) dolgozók bérdömpingje elleni harc végett.	Támogatják a kiterjesztésre vonatkozó kormányindítványokat.	Javarészt elégedettek a jelenlegi eljárási módokkal; ellenzik némely politikusok és szakszervezetek kiterjesztésre irányuló törekvéseit.	Vita a további ágazatokra való kiterjesztést szorgalmazó kormányindítványról. Némely kutatótestületek a további törvényi minimálbér-kiterjesztés helyett adókedvezményt szorgalmaznak a „dolgozó szegények” jelenség kiküszöbölésére. Nincs törvényi kiterjesztés nagyszámú női munkavállalót alkalmazó szektorokra. Nincsenek közvetlen kölcsönhatások a törvényi kiterjesztésű néhány szektorális minimálbér és a szakképzési intézkedések, illetőleg bértámogatások között.
Norvégia	Nem vetik fel a kérdést - a kormány arra az álláspontra hajlik, hogy az EU kelet-európai tagországaiból érkező „olcsó” dolgozókat illetően elégségesek a meglévő intézkedések (korlátozott kiterjesztési eljárás és a munkavállalási engedélyre vonatkozó szabályok).	A törvényi minimálbér-előírást nem tekintik alkalmasnak a munkaerő-bevándorlás keltette szociális dömping problémájának megoldására; a kiterjesztési mechanizmusok pártján állnak inkább.	Az új EU-tagállamokból érkező alacsony fizetésű munkavállalók kezeléséről folyó gondolkodáshoz kapcsolódva mérlegelik a törvényi minimálbér-előírás indokoltságát.	Nincs eszmecsere.
Olaszország	Nincs eszmecsere.	Elutasítják a munkáltatók regionális differenciálási indítványát.	A kollektív megállapodások minimálbéreinek regionális (Észak- Dél közötti) differenciálását szorgalmazzák.	A kutatók egy része törvényi minimálbér-előírást javasol a „dolgozó szegények” védelmére. A törvényileg előírt minimálbért bértámogatásokkal kellene kombinálni. Jelentős mértékű nemi bérdifferenciák állnak fenn.

	Kormány	Szakszervezetek	Munkáltatók	Kutatók
Svédország	Nincs eszmecsere konkrétan a minimálbérekről. Nem fogalmazódik meg a törvényi minimálbér-előírás igénye.	Nem igénylik a minimálbér törvényi előírását.	Nem igénylik a minimálbér törvényi előírását.	Nincsenek törvényi minimálbér-előírást szorgalmazó javaslatok.

Forrás: EIRONLINE (2005).

Card - Krueger (1994) STATA .log-fájlja

* STATA 10.0 CODE

*VARIABLE DESCRIPTION

. *SHEET sheet number (unique store id)
. *CHAIN chain 1=Burger King; 2=KFC; 3=Roy Rogers; 4=Wendys
. *CO_OWNED 1 if company owned
. *STATE 1 if NJ; 0 if Pa

. *Dummies for location:

. *
. *SOUTHJ 1 if in southern NJ
. *CENTRALJ 1 if in central NJ
. *NORTHJ 1 if in northern NJ
. *PA1 1 if in PA, northeast suburbs of Philadelphia
. *PA2 1 if in PA, Easton etc
. *SHORE 1 if on NJ shore

. *First Interview:

. *
. *NCALLS number of call-backs*
. *EMPFT # full-time employees
. *EMPPT # part-time employees
. *NMGRS # managers/ass't managers
. *WAGE_ST starting wage (\$/hr)
. *INCTIME months to usual first raise
. *FIRSTINC usual amount of first raise (\$/hr)
. *BONUS 1 if cash bounty for new workers
. *PCTAFF % employees affected by new minimum
. *MEALS free/reduced price code (See below)
. *OPEN hour of opening
. *HRSOPEN number hrs open per day
. *PSODA price of medium soda, including tax
. *PFRY price of small fries, including tax
. *PENTREE price of entree, including tax
. *NREGS number of cash registers in store
. *NREGS11 number of registers open at 11:00 am

. *Second Interview:

. *
. *TYPE2 type 2nd interview 1=phone; 2=personal
. *STATUS2 status of second interview: see below
. *DATE2 date of second interview MMDDYY format
. *NCALLS2 number of call-backs*
. *EMPFT2 # full-time employees
. *EMPPT2 # part-time employees
. *NMGRS2 # managers/ass't managers
. *WAGE_ST2 starting wage (\$/hr)
. *INCTIME2 months to usual first raise

```

. *FIRSTIN2 usual amount of first raise ($/hr)
. *SPECIAL2 1 if special program for new workers
. *MEALS2 free/reduced price code (See below)
. *OPEN2R hour of opening
. *HRSOPEN2 number hrs open per day
. *PSODA2 price of medium soda, including tax
. *PFRY2 price of small fries, including tax
. *PENTREE2 price of entree, including tax
. *NREGS2 number of cash registers in store
. *NREGS112 number of registers open at 11:00 am
. *
. *Codes:
. *
. *Free/reduced Meal Variable:
. *0 = none
. *1 = free meals
. *2 = reduced price meals
. *3 = both free and reduced price meals
. *
. *
. *Second Interview Status:
. *
. *0 = refused second interview (count = 1)
. *1 = answered 2nd interview (count = 399)
. *2 = closed for renovations (count = 2)
. *3 = closed "permanently" (count = 6)
. *4 = closed for highway construction (count = 1)
. *5 = closed due to Mall fire (count = 1)
.
. *Note: number of call-backs = 0 if contacted on first call

. ***** SET THE VALUES AND OPEN THE FILE *****

.
. clear all
. set mem 5m
Current memory allocation
current memory usage
settable value description (1M = 1024k)
-----
set maxvar 5000 max. variables allowed 1.733M
set memory 5M max. data space 5.000M
set matsize 400 max. RHS vars in models 1.254M
-----
7.987M
.
. use "C:\card.dta", clear
.
. label var fte "Full-time-equivalent pre"
. label var fte2 "Full-time-equivalent post"
. label var wage_st "Starting Wage pre"
. label var wage_st2 "Starting Wage post"
.

```



```

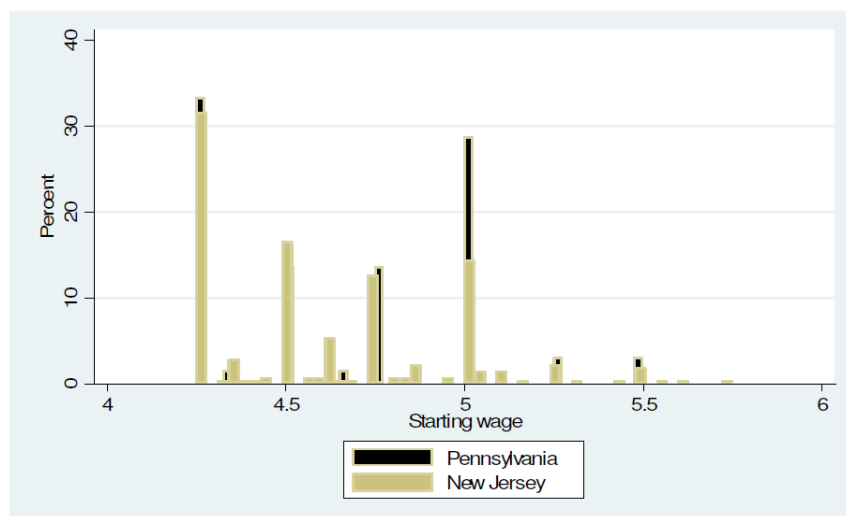
. *balanced panel
. drop if sample==0
(59 observations deleted)
. *Table 2
. *some results
. ttest fte, by(state) unequal
Two-sample t test with unequal variances
-----
Group | Obs Mean Std. Err. Std. Dev. [95% Conf. Interval]
-----+-----
0 | 66 20.11364 1.497484 12.16562 17.12295 23.10432
1 | 285 17.27544 .5255459 8.872235 16.24098 18.3099
-----+-----
combined | 351 17.80912 .5136107 9.622494 16.79897 18.81927
-----+-----
diff | 2.838198 1.587028 -.3190714 5.995467
-----
diff = mean(0) - mean(1) t = 1.7884
Ho: diff = 0 Satterthwaite's degrees of freedom = 81.7142
Ha: diff < 0 Ha: diff != 0 Ha: diff > 0
Pr(T < t) = 0.9613 Pr(|T| > |t|) = 0.0774 Pr(T > t) = 0.0387
. ttest fte2, by(state) unequal
Two-sample t test with unequal variances
-----
Group | Obs Mean Std. Err. Std. Dev. [95% Conf. Interval]
-----+-----
0 | 66 18.09848 .9746477 7.918076 16.15198 20.04499
1 | 285 17.56228 .4978079 8.403964 16.58242 18.54214
-----+-----
combined | 351 17.66311 .4433619 8.306383 16.79112 18.53509
-----+-----
diff | .5362041 1.094418 -1.634632 2.707041
-----
diff = mean(0) - mean(1) t = 0.4899
Ho: diff = 0 Satterthwaite's degrees of freedom = 101.752
Ha: diff < 0 Ha: diff != 0 Ha: diff > 0
Pr(T < t) = 0.6874 Pr(|T| > |t|) = 0.6252 Pr(T > t) = 0.3126
. ttest wage_st, by(state) unequal
Two-sample t test with unequal variances
-----
Group | Obs Mean Std. Err. Std. Dev. [95% Conf. Interval]
-----+-----
0 | 66 4.653636 .0443627 .3604042 4.565038 4.742235
1 | 285 4.612982 .0203765 .3439956 4.572874 4.653091
-----+-----
combined | 351 4.620627 .0185204 .3469791 4.584202 4.657052
-----+-----
diff | .0406539 .0488186 -.0562717 .1375795
-----
diff = mean(0) - mean(1) t = 0.8328
Ho: diff = 0 Satterthwaite's degrees of freedom = 94.3583
Ha: diff < 0 Ha: diff != 0 Ha: diff > 0
Pr(T < t) = 0.7965 Pr(|T| > |t|) = 0.4071 Pr(T > t) = 0.2035

```

```
. ttest wage_st2, by(state) unequal
Two-sample t test with unequal variances
-----
Group | Obs Mean Std. Err. Std. Dev. [95% Conf. Interval]
-----+-----
0 | 66 4.618788 .04422 .359245 4.530474 4.707101
1 | 285 5.082141 .0063175 .1066519 5.069705 5.094576
-----+-----
combined | 351 4.995014 .0137198 .2570413 4.968031 5.021998
-----+-----
diff | -.4633526 .044669 -.552496 -.3742093
-----
```

```
diff = mean(0) - mean(1) t = -10.3730
Ho: diff = 0 Satterthwaite's degrees of freedom = 67.674
Ha: diff < 0 Ha: diff != 0 Ha: diff > 0
Pr(T < t) = 0.0000 Pr(|T| > |t|) = 0.0000 Pr(T > t) = 1.0000
```

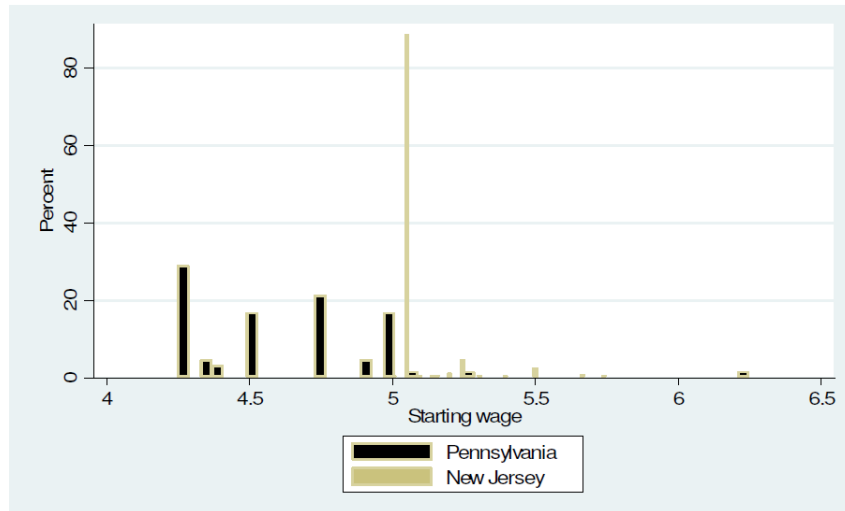
```
.
. gen wage_st_Pa=wage_st if state==0
(285 missing values generated)
. label var wage_st_Pa "Starting wage"
. gen wage_st_Nj=wage_st if state==1
(66 missing values generated)
. label var wage_st_Nj "Starting wage"
. gen wage_st2_Pa=wage_st2 if state==0
(285 missing values generated)
. label var wage_st2_Pa "Starting wage"
. gen wage_st2_Nj=wage_st2 if state==1
(66 missing values generated)
. label var wage_st2_Nj "Starting wage"
.
. histogram wage_st_Pa, bin(50) percent fcolor(black) legend(label (1
"Pennsylvania")) addplot(histogram wage_st_Nj, bin(50) percent legend(label (2
"New J
> ersey")))
(bin=50, start=4.25, width=.025)
```



```

histogram wage_st2_Pa, bin(50) percent fcolor(black) legend(label (1
"Pennsylvania")) addplot(histogram wage_st2_Nj, bin(50) percent legend(label (2
"New
> Jersey")))
(bin=50, start=4.25, width=.04)

```



```

*generate difference in differences for employment

```

```

.
. egen fteNJ=mean(fte) if state==1
(66 missing values generated)
(66 missing values generated)
. egen ftePA=mean(fte) if state==0
(285 missing values generated)
. egen ftePA2=mean(fte2) if state==0
(285 missing values generated)
. gen dfteNJ=fteNJ2-fteNJ
(66 missing values generated)
. gen dftePA=ftePA2-ftePA
(285 missing values generated)
.

```

```

*generate difference in differences for starting wages

```

```

.
. egen wage_stNJ=mean(wage_st) if state==1
(66 missing values generated)
. egen wage_stNJ2=mean(wage_st2) if state==1
(66 missing values generated)
. egen wage_stPA=mean(wage_st) if state==0
(285 missing values generated)
. egen wage_stPA2=mean(wage_st2) if state==0
(285 missing values generated)
. gen dwage_stNJ=wage_stNJ2-wage_stNJ
(66 missing values generated)
. gen dwage_stPA=wage_stPA2-wage_stPA
(285 missing values generated)
.

```

```

*regression analog of difference in difference

```

```

. generate dwm=0.8 if state==1
(66 missing values generated)
. replace dwm=0 if state==0
(66 real changes made)
. reg dfte state
Source | SS df MS Number of obs = 351
-----+----- F( 1, 349) = 3.89
Model | 283.98141 1 283.98141 Prob > F = 0.0494
Residual | 25491.473 349 73.0414699 R-squared = 0.0110
-----+----- Adj R-squared = 0.0082
Total | 25775.4544 350 73.6441555 Root MSE = 8.5464
-----
dfte | Coef. Std. Err. t P>|t| [95% Conf. Interval]
-----+-----
state | 2.301994 1.167465 1.97 0.049 .0058413 4.598146
_cons | -2.015152 1.051993 -1.92 0.056 -4.084195 .0538918
-----
. reg dfte dwm
Source | SS df MS Number of obs = 351
-----+----- F( 1, 349) = 3.89
Model | 283.98141 1 283.98141 Prob > F = 0.0494
Residual | 25491.473 349 73.0414699 R-squared = 0.0110
-----+----- Adj R-squared = 0.0082
Total | 25775.4544 350 73.6441555 Root MSE = 8.5464
-----
dfte | Coef. Std. Err. t P>|t| [95% Conf. Interval]
-----+-----
dwm | 2.877492 1.459331 1.97 0.049 .0073016 5.747682
_cons | -2.015152 1.051993 -1.92 0.056 -4.084195 .0538918
-----
.
. log close

```

Forrás: http://www.frdp.org/upload/file/boeri_van_ours/card_log.pdf

(A vizsgálat adat- és .do-fájlja letölthető a http://www.frdp.org/topic/publications/doc_pk/11023 webcímről.)-