

*Molnár Dániel – Regős Gábor*

## **A minimálbér-emelés, mint gazdaságpolitikai eszköz**

### **Minimum Wage Increase as an Economic Policy Tool**



#### *Összefoglalás*

A minimálbér és a garantált bérminimum emelését minden évben hosszú tárgyalássorozat előzi meg. Ennek kapcsán egyfelől megjelenik a munkavállalók jogos érdeke a bérfelzárkóztatás tekintetében, másfelől pedig a munkáltatók teherbíró képessége és költségminimalizálása. Magyarországon az elmúlt időszakban jelentős mértékben emelkedett a minimálbér és a garantált bérminimum értéke, amely a magasabb bérkategóriákban is béremeléseket kényszerített ki a bérfeltorlódás elkerülése érdekében. A legkisebb garantált bérek emelkedése azonban nem okozta a munkanélküliség növekedését. Számításaink szerint 1 százalékpontos minimálbéremelés 0,3 százalékponttal növeli az átlagbér növekedési ütemét a versenyszférában, amely mellett az inflációs várakozások és a munkaerőhiány szerepe emelendő ki. A többi visegrádi ország esetében ugyanakkor ez a kapcsolat nem áll fenn, amelynek oka, hogy hazánkban a kormányzat a minimálbér és a garantált bérminimum révén a foglalkoztatottak szélesebb körének bérezésére hatással van, így pedig nagyobb a befolyása is az átlagkeresetek alakulására is. A minimálbér és a garantált bérminimum tehát hazánkban a munkaerőpiac feszességének megőrzése és fokozása mellett a bérfelzárkóztatás másik fontos eszköze.

**Journal of Economic Literature (JEL) kódok:** E24, J23, J31

**Kulcsszavak:** minimálbér, átlagbér, bérfelzárkózás

---

MOLNÁR DÁNIEL, makrogazdasági elemző, Makronóm Intézet (molnar.daniel@makronomintezet.hu); DR. REGŐS GÁBOR, PHD, vezető közgazdász, Makronóm Intézet (regos.gabor@makronomintezet.hu).

*Summary*

The increase of the minimum wage and the guaranteed minimum wage is preceded by a long series of negotiations every year. During the negotiations, the legitimate interest of the employees to wage convergence is contrasted with the employers' bearing capacity and cost minimization efforts. In Hungary, the value of the minimum wage and the guaranteed minimum wage has increased significantly in recent years, which, in turn, has forced wage increases in higher wage categories to avoid wage congestion. However, it has not caused an increase in unemployment. According to our calculations, a 1 percentage point increase in the minimum wage increases the growth rate of the average wage in the business sector by 0.3 percentage point. In the case of the other Visegrád countries, however, this relationship does not exist. The reason behind this is that in Hungary, the government affects the wages of a wider range of employees through the minimum wage and the guaranteed minimum wage, and thus has a greater influence on the evolution of average earnings. The minimum wage and the guaranteed minimum wage are, therefore, another important tool in the wage convergence process, in addition to preserving and increasing the tightness of the labor market.

**Journal of Economic Literature (JEL) codes:** E24, J23, J31

**Keywords:** minimum wage, average wage, wage convergence

---

BEVEZETÉS

Az év végi időszak fontos eseménye szokott lenni a következő évi minimálbérről és garantált bérminimumról szóló tárgyalássorozat. A szakemberek mellett az esemény a média érdeklődését is felkelti, ami nem is csoda, hiszen egy jelentősebb minimálbér- és garantált bérminimum-emelés mintegy 1 millió munkavállalót érint hazánkban, azaz a foglalkoztatottak több mint ötödének életére közvetlen hatással van.

A minimálbér emelésének hatása ugyanakkor nemcsak ezt a mintegy 1 millió munkavállalót érinti, de hatással van a magasabb bérkategóriákra is. A jobban keresők jogosan várják el, hogy magasabb végzettségüket vagy jobb teljesítményüket a munkavállaló a minimálbér emelése után is jobban ismerje el, mint kevesebbet kereső társaikét. Ez az összefüggés természetesen csak a versenyszféra béreire igaz, a közzsféra esetében a piaci mechanizmusok kevésbé érvényesülnek, a béremelések rugalmatlanabban határozódnak meg.

Makrogazdasági szinten tehát a minimálbér emelése a lakosságnál – változatlan foglalkoztatási szintet feltéve – a rendelkezésre álló jövedelem emelkedését eredményezi. Ez attól függően, hogy hogyan alakul az infláció a reálbér növekedését vagy csökkenését jelenti és így befolyásolja pozitív vagy negatív irányba a háztartások fogyasztását. Ennek megfelelően a minimálbéremelés magasabb kereseti kategóriákra gyakorolt hatását – és így az átlagbérrel számított kapcsolatát – azért is érdemes vizsgálni, mert ez nagyban befolyásolhatja a fogyasztásra és így a gazdasági növekedésre vonatkozó várakozásokat és ebből kifolyólag az adó- és járulékbévételeken keresztül költségvetési vonzata is van. De ha csak abból a szempontból

vizsgáljuk a kérdést, hogy a kormányzat a minimálbér és a garantált bérminimum révén a bérszállító jelentős részére befolyással lehet, akkor egy olyan gazdaságpolitikai eszközről beszélünk, amely számottevő szerepet játszhat a felzárkózásban és így a jólét alakulásában.

Tanulmányunkban tehát a minimálbérről szóló elméleti bevezetés és a szakirodalom rövid összefoglalása után először áttekintjük a minimálbér alakulását Magyarországon, majd pedig megvizsgáljuk a minimálbéremelés átlagbérré gyakorolt hatását. A hazai folyamatok elemzését követően megvizsgáljuk, hogy a visegrádi országok esetében a kapcsolat hogyan alakult.

## A MINIMÁLBÉR

A minimálbér, avagy a kötelező legkisebb munkabér azt a legkisebb bért jelenti, amit egy munkavállalónak teljes munkaidős foglalkoztatás keretében történő munkavégzéséért meg kell kapnia a munkáltatójától. A visszaélések elkerülése végett meghatározásra kerül a havibér mellett a minimum hetibér, a napibér és az órabér is. A világon először Új-Zélandon (Starr, 1981) 1894-ben alkottak a minimálbérré vonatkozóan jogszabályt, a cél ugyanakkor eleinte nem a leginkább kiszolgáltatott munkavállalók védelme volt, hanem a munkaügyi viták megelőzése és rendezése. Azonban ezzel párhuzamosan zajlottak kísérletek arra vonatkozóan, hogy a legalacsonyabb adható bér meghatározásával elejét vegyék a dolgozók kihasználásának. Eleinte a minimálbér még nem terjedt ki minden munkavállalóra, csak egyes szakmákra, az általános, közel minden munkavállalóra kiterjedő minimálbér-szabályozásokra csak az 1960-as évektől kezdődően került sor. Mára a minimálbér-szabályozás számos jogrendszerben ismert, mégsem terjedt el mindenhol világszerte.

Magyarországon a minimálbér intézményét 1988-ban vezették be, 1992-ig éven belül is változott annak mértéke, azóta azonban évente kerül meghatározásra. A minimálbér mellett 2006 óta megállapításra kerül a garantált bérminimum értéke is, amely azt a legkisebb jövedelmet takarja, ami legalább középfokú végzettséget vagy szakképzettséget igénylő munkakör betöltése esetén adható. A minimálbér és a garantált bérminimum szintjéről Magyarországon a kormányzat dönt. Ugyanakkor a Kormány minden évben összehívja a munkavállalók és a munkáltatók képviselőit a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumának (VKF) keretében, hogy megtárgyalják a gazdasági folyamatokat, illetve, hogy mekkora béremelést várnak el (munkavállalói oldal) és mekkorát képesek kigazdálkodni (munkáltatói oldal). A kérdés abból a szempontból is kardinális, mivel a KSH (KSH, 2022) adatai alapján 2022 második negyedévében a teljes munkaidőben foglalkoztatottak 19,7 százaléka keresett legfeljebb a garantált bérminimummal megegyező összeget. Vagyis a kormányzat csak a közvetett hatásokat figyelembe véve minden ötödik munkavállaló bérét befolyásolni tudja a minimálbér és a garantált bérminimum meghatározásával.

Az Európai Uniót tekintve elmondható, hogy Ausztria, Dánia, Finnország, Olaszország és Svédország esetében nincs törvényben rögzített minimálbér. Azonban ezen országok esetében is meghatározásra kerül a legalacsonyabb adható jövedelem, mégpedig a munkáltatói érdekképviseletek és a szakszervezetek kollektív ágazati tárgyalásai révén.

Időről időre felmerül egy egységes uniós minimálbér iránti igény egyes politikai körökben (Schulten, 2008; Lovén Seldén, 2020), ugyanakkor ennek megvalósíthatósága az uniós tagországok közötti fejlettségbeli különbségek miatt nem várható. Ezzel kapcsolatban az Európai Tanács 2022. október 4-én elfogadta a megfelelő minimálbérekről szóló irányelvet (Európai Tanács, 2022). Az irányelv a következő feladatokat írja elő a tagállamok számára:

- a jogszabályban meghatározott minimálberek megállapítására és azok megfelelőségének aktualizálására szolgáló eljárások kidolgozása;
- a bérmegállapításra irányuló kollektív tárgyalások előmozdítása;
- a nemzeti jog alapján minimálbérré jogosult munkavállalók tényleges hozzáférése a minimálberek nyújtotta védelemhez.

Vagyis nem egységes minimálberről született döntés, az irányelv kimondja, hogy annak meghatározása továbbra is tagállami hatáskör marad. Az irányelv annyit ír csak elő, hogy ki kell dolgozni a tagállamoknak azokat a mechanizmusokat, amelyek alapján megállapításra kerül a minimálbér szintje. Ennek folyamatába be kell vonni az érdekképviseleti szervezeteken keresztül a munkavállalók és a munkáltatók lehető legszélesebb körét, illetve a kormányoknak biztosítaniuk kell, hogy a minimálbér intézménye ténylegesen a munkavállalók lehető legnagyobb hányadát védje. Összességében tehát azt mondhatjuk, hogy nem egységes minimálberről, csak egy keretrendszerrel született döntés az Unióban, amely a minimálbér megállapításának módját szabályozza csupán. Ebben a tekintetben pedig a magyar gyakorlat összességében megfelel az irányelv által előírtaknak.

## MINIMÁLBÉR A SZAKIRODALOMBAN

A minimálbérrel kapcsolatos szakirodalom legfontosabb megállapításait összefoglalja Neumark és Shirley (2022), illetve Manning (2021) tanulmánya – mindkét esetben a foglalkoztatásra gyakorolt hatásra helyezve a hangsúlyt. Megállapításuk szerint nem csak a minimálbér emelésének foglalkoztatásra gyakorolt hatása nem egyértelmű a szakirodalomban, de még arról sincs konszenzus, hogy mi a szakirodalom konklúziója a minimálbér kapcsán: egyaránt találhatunk olyan összegzést, amely szerint a minimálbér emelése nem mérsékli a foglalkoztatást (Krugman, 2015; Reich, 2019), olyat, amely szerint nem lehet egyértelműen eldönteni, hogy csökkenti-e a foglalkoztatást (Carl–Krueger, 2015; Hirsch et al., 2015), illetve amely szerint a legkisebb kötelező bér növelése csökkenti a foglalkoztatást (Liu et al., 2016; Strain, 2019). De más tekintetben is ellentmondásokba ütköznek a minimálbér emelése kapcsán a szerzők: Draca és szerzőtársai (2011) a vállalati profitok csökkenéséről számoltak be az Egyesült Királyságban a minimálbér bevezetése nyomán, míg Aaronson és French (2007) elemzésében a vállalatok a munkaerőköltség növekedését áthárították a fogyasztók felé a magasabb árak formájában. Neumark és Shirley (2022) konklúziója szerint a szakirodalomban túlsúlyban vannak az olyan tanulmányok, amelyben a minimálbér emeléséhez negatív munkaerőpiaci hatást kapcsolnak, különösen a fiatalok és az alacsonyabb végzettségűek esetében. Iparágak szerint vizsgálva a kérdést ugyanakkor már kevésbé tűnik egyértelműnek a negatív kapcsolat.

Azzal, hogy a minimálbér foglalkoztatási hatását már nem ítélik egyértelműen negatívan a közgazdászok, egy nagyon régi konszenzus borult fel – igaz, hogy ez a folyamat már 1988-ban megkezdődött, hiszen Brown (1988) az egész minimálbér kérdést túlértékeltnek tartotta. A korábbi nézetnek megfelelően azonban a minimálbér emelése gyakran elmaradt félve annak foglalkoztatási hatásaitól vagy nem vezették be/eltörölték a minimálbért (Manning, 2021). Ezzel szemben ma már a minimálbér alkalmazása egyre elterjedtebbé válik, azaz az ezzel kapcsolatos közgazdasági szemléletváltozás a gyakorlati gazdaságpolitikában is megjelent. Manning a minimálbér hatását a fiatalok foglalkoztatásán keresztül vizsgálta. Megállapította, hogy esetükben a minimálbér a magasabb, elvileg minimálbér feletti kategóriákba is hat, az átlagbérré vetített rugalmassági együttható 0,20 és 0,25 között alakul, ez azonban nagyban függ a minimálbér átlagbérrhez viszonyított értékétől. Annak ellenére azonban, hogy a fiataloknál a minimálbéremelés effektív, a foglalkoztatási hatás még itt sem robusztus.

A hazai szakirodalom a minimálbéremelés kapcsán szintén jellemzően annak foglalkoztatásra gyakorolt hatását vizsgálja. Számos tanulmány alapfeltevése az volt, hogy a minimálbér jelentősebb emelése negatív hatással van a foglalkoztatásra, hiszen ezzel kiárazza az alacsonyabb termelékenyséű munkavállalókat a munkaerőpiacról. Különösen is vizsgálatra méltónak bizonyult a 2001-es (25.500 forintról 40.000 forintra) és 2002-es (50.000 forintra) minimálbér emelés. A minimálbér drasztikus emelése érdemi visszaesést a foglalkoztatásban nem eredményezett, Kertesi és Köllő (2004) makroszinten csak annyi negatív hatást tudott azonosítani, hogy a foglalkoztatás letért a növekedési pályáról. A minimálbéremelés negatív foglalkoztatási hatásaként azt találták, hogy az 5-20 fős vállalkozások esetében 3,5 százalékkal csökkent a foglalkoztatás, illetve, hogy a minimálbéremelést követően a minimálbéren foglalkoztatottak nagyobb eséllyel veszítették el állásukat, mint a náluk kicsivel jobban fizetettek. A számítások során ugyanakkor a minimálbér-emelés minimálbér feletti bérszintekre való hatását a szerzők nem vizsgálták, ott exogén feltevéssel éltek, miszerint a foglalkoztatottak jövedelem szerinti 16. percentiliséig a minimálbér emelésének megfelelően növekedtek a bérek, a 40. percentilistől a nominális GDP változásának megfelelően, míg a kettő között egy lineáris függvény szerint határozható meg a béremelések üteme. Benedek és szerzőtársai (2006) a 2001-2002-es minimálbéremelés kapcsán azt találták, hogy a foglalkoztatás a jelentős emelések ellenére sem csökkent, legfeljebb néhány ágazatban. Harasztosi és Lindner (2019) szintén a 2001-es minimálbér-emelés hatását vizsgálták. Eredményeik szerint a minimálbéremelés foglalkoztatási rugalmassága negatív, de alacsony. A minimálbéremelés költségeinek  $\frac{3}{4}$ -ét a cégek a vevőikre hárították, ennek megfelelően a munkaerőpiaci hatás ott erőteljesebb, ahol a nagyobb bért nehezebb a fogyasztóra hárítani.

Gábor (2012) azonban felhívja a figyelmet, hogy az nyilvánvaló, hogy a túl magas minimálbér foglalkoztatáscsökkentő hatású, azonban a 90-es években felbomlott az a konszenzus, hogy a minimálbér emelése mindenképpen csökkenti a foglalkoztatást. A szerző tanulmányában kifejti, hogy az eltérő irányú hatásbecslések mögött a munkaerőpiac és/vagy a makrogazdaság működésére vonatkozó más-más modellfeltevés áll. A szerző ugyanakkor arra is felhívja a figyelmet, hogy a minimálbér emelését nem szerencsés az átlagbérrhez viszonyítani, hiszen az a minimálbér/átlagbér arány, amelynél nem kell a foglalkoztatás visszaesésétől tartani nagyban függ az adott munkaerőpiaci helyzettől. Benedek és szerzőtársai (2006) szintén azt

hangsúlyozzák, hogy a minimálbér foglalkoztatási hatását a gazdasági környezet, a minimálbér átlagbérhez viszonyított aránya, illetve az érintett dolgozók száma is befolyásolja. Köllő (2012) felhívja a figyelmet, hogy amennyiben a vállalatnak monopozónhatalma van, akkor a minimálbér emelése akár növelheti is a foglalkoztatást. Gáspár és Reizer (2023) véleménye a témában némileg ellentmondásos, hiszen a tanulmányban a növekvő munkakínálat mellett az is megjelenik, hogy a magasabb minimálbér sok munkavállaló nyereségét (magasabb fizetés) és kevés munkavállaló tragédiáját (álláshely megszűnése) jelenti. Pogátsa (2015) szerint jelentős foglalkoztatáscsökkentő hatása nincs a minimálbérnek és az elterjedt vélekedéssel szemben 2001-2002-ben sem volt ilyen hatás.

Több tanulmányban megjelenik annak kérdése, hogy egyáltalán szükség van-e hazánkban minimálbérré, hiszen nincs minden országban ilyen intézmény. Gábor (2012) szerint a minimálbér különösen is fontos a posztoszocialista országokban, ahol a szakszervezetek gyengék, így nem tudják kiharcolni a megfelelő szintű bérszínvonalat. Pogátsa (2015) szintén hangsúlyozza a munkavállalók alacsonyabb alkuerejét Magyarországon, amely alátámasztja a minimálbér szükségességét. A szerző kiemeli, hogy a bérszínvonal emelésének igénye jogos elvárás, hiszen az alacsony bérek nem a jóval alacsonyabb termelékenységből, hanem az FDI-függő versenyállam modelljéből származnak. Magas (2020) az egységes európai minimálbér kapcsán megjegyzi, hogy annak megvalósulása csak egy nem túl közeli időpontban reális. Ugyanakkor a szerző jó példaként idézi az ausztrál minimálbér-meghatározás módját, ahol egy független szakértőkből álló bizottság alanyi jogon tud beleszólni a minimálbérrel kapcsolatos vitákba.

Köllő (2012) szerint a minimálbér bár mérsékli a kereseti egyenlőtlenségeket, gazdaságfehérítő vagy munkára ösztönző hatása nincs. Telegdy (2018) azt vizsgálta, hogy hazánkban miért csökkentek a bérkülönbségek szemben például az Egyesült Államokkal. Ebben szerinte jelentős szerepe van a 2001-es és a 2012-es minimálbéremeléseknek, melynek eredményeként az alacsonyabb bérkategóriákban a bérek jobban nőttek, szemben a foglalkoztatással, melynél az alacsony és a magas végzettségűeket egyaránt jellemezte. Gáspár és Reizer (2023) szerint a minimálbéremelés gazdaságfehérítő hatása ma már sokkal kisebb, mint a 2000-es években, bár a szerzők találtak néhány olyan ágazatot (például vendéglátás), ahol a részmunkaidős és minimálbéren történő foglalkoztatás aránya magas és így a szürkefoglalkoztatás gyanúja felmerül.

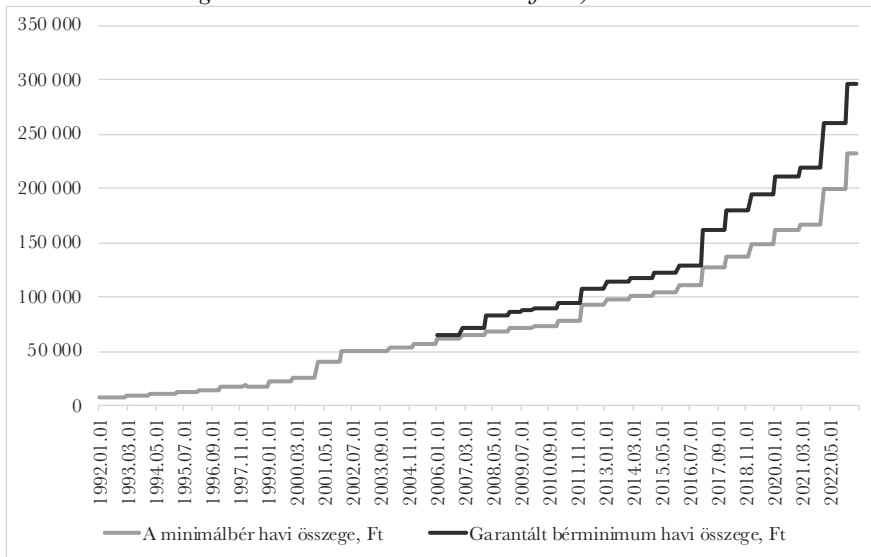
Több szerző vizsgálta azt is, hogy a minimálbér emelése alapvetően mely csoportokat érinti. Gábor (2012) szerint az intézkedésnek leginkább a pályakezdők és az alacsony végzettségűek esetében van szerepe. Benedek és szerzőtársai (2006) szerint a minimálbér emelése leginkább a képzetlen vagy alacsony végzettségű, illetve idős munkavállalókat érinti. Ugyanakkor a szerzők hangsúlyozzák, hogy a minimálbér körül keresők nem a társadalom legszegényebbjei, hanem a háztartások középső jövedelmi harmadában helyezkednek el. Gáspár és Reizer (2023) ezzel szemben a kisvállalatoknál dolgozókat és a szakképzettséget nem igénylő feladatkört betöltőket jelölik meg, mint azokat, akiket a minimálbér leginkább érint. Szabó (2007) szintén azt emelte ki, hogy a minimálbér emelése nem csak a legszegényebbeket érinti, az érintettek több mint fele a felső három jövedelmi ötödbe tartozott a 2000-2001-es emelés során, ugyanakkor eredményei szerint a minimálbér jelentős emelése leginkább a szegényebb háztartásban élőkét segítette.

A MINIMÁLBÉR ÉS A BRUTTÓ ÁTLAGKERESÉT ALAKULÁSA

Jelen sorok írásakor a bruttó minimálbér értéke 232 ezer forint. Ennél nagyobb jelentőséggel bír, hiszen több munkavállalót érint a garantált bérminimum, melynek értéke 296,4 ezer forint. A garantált bérminimum ugyanakkor a közgazdasági diskurzusban sokkal kisebb szerepet kap a minimálbérnél. A garantált bérminimum egy speciális konstrukciónak tekinthető, hiszen nemzetközi szinten a minimálbértől való eltérés inkább lefelé, mint felfelé irányba történik (Gábor, 2012). Hazánkban is létezik azonban a munkavégzésnek egy olyan formája, amelynél a bérezés a minimálbértől lefelé tér el, ez pedig a közfoglalkoztatás. A közfoglalkoztatás keretében a munkavállalók feladatkörük és képzettségi szintjük függvényében 4 csoportba kerülnek besorolásra, amely kategóriákban a legalacsonyabb javadalmazás a minimálbér 50 százalékával (116 ezer forint), míg a legmagasabb a garantált bérminimum 55 százalékával (163 ezer forint) egyezik meg. A kivétel oka, hogy a gazdaságpolitikai döntéshozók a közfoglalkoztatást csak átmeneti foglalkozási formának tekintik, és emiatt fenn kívánják tartani a piaci ösztönzőket (magasabb kereset) az elsődleges munkaerőpiacon történő elhelyezkedés érdekében.

A bruttó minimálbér értéke vegyesen változott a rendszerváltás óta eltelt időszakban. A KSH adatai között a minimálbérről vonatkozóan 1992 óta található adatokat. Nominálisan a minimálbér emelkedése a már tárgyalt 2001-es és 2002-es időpontokban volt a legnagyobb, 56,9, illetve 25 százalék – noha az infláció nem ebben a két évben volt a legmagasabb. A 2002-es emelést követően 2003-ban a minimálbér nem emelkedett, de több olyan év is volt, amikor a legkisebb garantált járandóság értéke csak 3-4 százalékkal nőtt (2009, 2014, 2015).

1. ábra: A minimálbér és a garantált bérminimum bruttó értéke (forint)

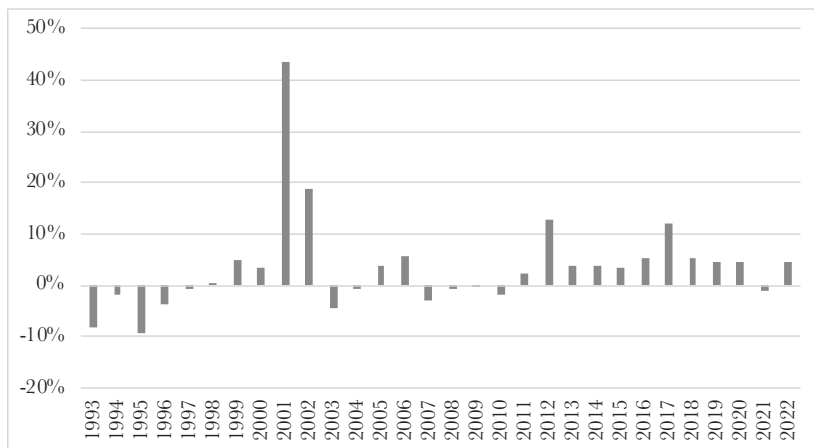


Forrás: KSH

A minimálbér kapcsán azonban nem csak a nominális értékváltozás fontos, jóléti szempontból nagyobb szerepe van a reálérték alakulásának. Természetesen a minimálbérről való – jellemzően megelőző évi – döntéskor még nem lehet pontosan látni az adott évi infláció mértékét. Így például amíg a 2022-es, 20 százalékos megközelítő minimálbéremelést előzetesen jelentősnek gondolhattuk utólag, a 14,5 százalékos elérő éves infláció nyomán már nem is volt annyira kiemelkedő.

A bruttó minimálbér reálértéke hasonlóan a nominális értékhez 2001-ben és 2002-ben emelkedett a legnagyobbat, 43,6, illetve 18,7 százalékos. Ezt követte a 2012-es 12,8 százalékos emelkedés (kompenzálendő az egykulcsos személyi jövedelemadó hatását), illetve a 2017-es 12,2 százalékos növekedés. Több olyan év volt, amikor a minimálbér reálértéke csökkent: bár erre legutóbb 2021-ben is volt példa (-1,1 százalékos), azonban inkább az 1997-ig tartó, illetve a 2003 és 2010 közötti időszakot (kivéve 2005-ben és 2006-ban) érdemes megemlíteni. A minimálbér reálértékének növekedése tehát nem egy magától értetődő állandó folyamat, még ha ez elmúlt éveket a koronavírus miatti kivételtől eltekintve ez is jellemezte.

2. ábra: A bruttó minimálbér reálértékének éves alapú változása

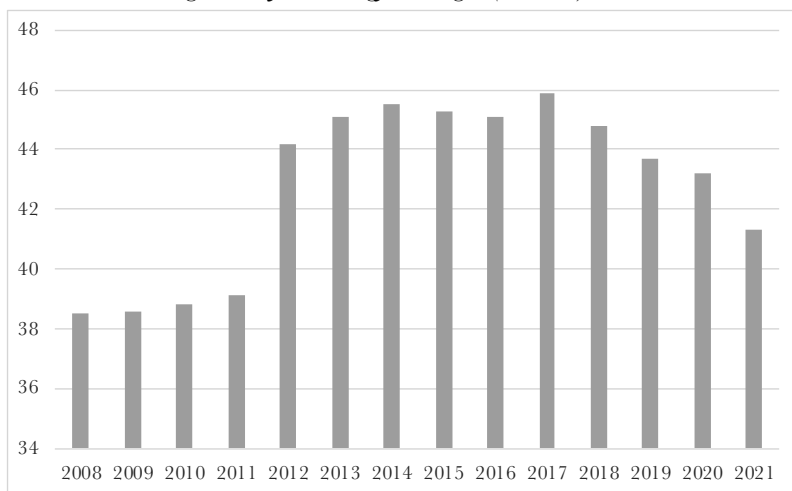


Forrás: KSH alapján saját számítás

A minimálbér és az átlagbér közötti kapcsolat messze nem lineáris, bár mint a későbbiekben látni fogjuk, a minimálbér emelése szignifikánsan befolyásolja az átlagbér értékét. Így érdemes megvizsgálni a minimálbér és az átlagbér arányának alakulását, hiszen ez az egyik mutatója annak, hogy a minimálbér mennyire magas vagy alacsony, illetve mennyire szóródnak a bérek a gazdaságban. A szakirodalomban a minimálbér megfelelőségének vizsgálatára elterjedtebb a Kaitz-index használata (Garnero et al., 2015), amely a minimálbér és a mediánbér egymáshoz viszonyított arányaként számítódik. Ugyanakkor a makroszintű hatások például a fogyasztásra vagy az adóbevételek gyakorolt hatások vizsgálatára az átlagkereset alkalmasabb annak matematikai tulajdonságai nyomán (az átlagtól vett eltérések összege minimális). A minimálbér és átlagbér összevetéséhez az Eurostat adatait használtuk fel, elősegítve a nemzetközi összehasonlíthatóságot. Az Eurostat adatbázisában 2008 óta áll rendelkezésre adat a rátára vonatkozóan.

2008 környékén a minimálbér átlagbérhez viszonyított aránya 38-39 százalék körül alakult, majd a 2012-es minimálbéremeléssel – amely az adóváltozások hatását volt hivatott ellensúlyozni – ez a ráta 44 százalék fölé ugrott. Ezt követően 2018-ig a mutató értéke alapvetően nem változott 45 százalék körül alakult, vagyis ebben az időszakban összességében a minimálbér és az átlagbér hasonló ütemben növekedett. 2018 után ellenben a minimálbér átlagbérhez viszonyított aránya mérséklődni kezdett – ebben jelentős szerepet játszott a 2021-es szerény minimálbéremelés miközben az átlagkereset továbbra is dinamikusan emelkedett. Ekkor a mutató értéke 41,3 százalékot tett ki, amely azonban még mindig érdemben magasabb, mint a 2010-es évek végén.

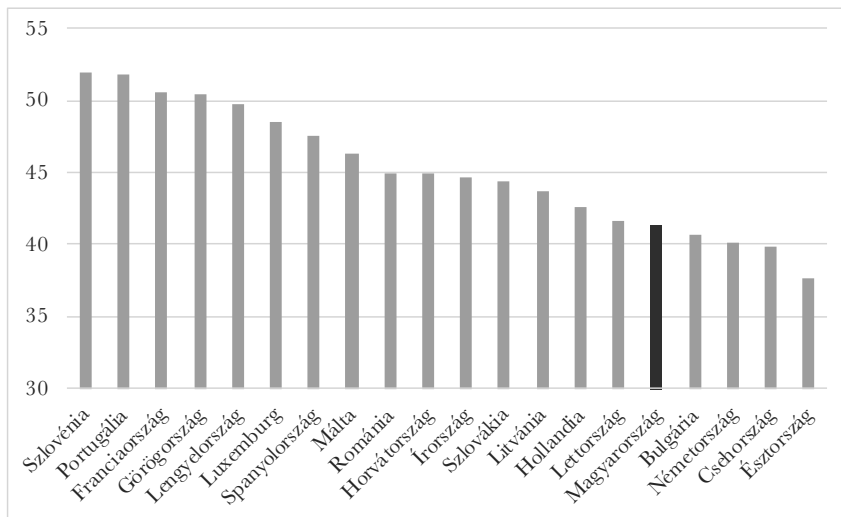
*3. ábra: A minimálbér az átlagbér arányában Magyarországon (százalék)*



*Forrás: Eurostat*

A minimálbér/átlagbér hányados 2021-re kialakult 41,3 százalékos értéke egyáltalán nem számít magasnak – az uniós tagországok esetében a mutató értéke jellemzően nagyobb. Fontos ismét hangsúlyozni, hogy nem is minden uniós országban létezik egységes minimálbér, így az összehasonlítást is csak azon országokra végeztük el, ahol van ilyen. Ez alapján a mutató Magyarországon az 5. legalacsonyabb a 20 vizsgált ország között. Ez azt jelenti, hogy 2021-et követően a minimálbér jelentős emelése nem okozott kiugróan nagy minimálbér/átlagbér arányt, a magas emelés még úgy sem volt ördögtől való, hogy az elszabaduló infláció előzetesen nem volt ismert. Hazánknál kisebb aránnyal jellemzően régiós országok rendelkeznek – bár Lengyelország és Szlovénia kivétel e tekintetben –, azonban alacsonyabb a magyarnál a német ráta is. Azaz nem jelenthető ki, hogy a fejlettebb országokban a minimálbér átlagbérhez viszonyított aránya magasabb lenne és így nem is tekinthető az átlagbér és a minimálbér egymáshoz viszonyított aránya a felzárkózás mérőszámának.

4. ábra: A minimálbér és az átlagbér aránya 2021-ben (százalék)



Forrás: Eurostat

Megjegyzés: Lengyelországban és Máltán a 2020-as, Görögországban a 2019-es a legfrissebb adat, így az szerepel az ábrán.

Ha a magyar minimálbér szintjét nézzük uniós összehasonlításban, akkor azon országok közül, ahol létezik minimálbér, a magyar érték a második legalacsonyabb volt 2023 I. félévében, az Eurostat adatai szerint 579 euró, melynél csak a bolgár 399 euró alacsonyabb. A régiós versenytársak közül a cseh minimálbér 717, a lengyel 746, a román 606 eurót tett ki. Az összehasonlítás kapcsán azonban érdemes három megjegyzést tenni. Egyrészt az euróban közölt adatokat a forint elmúlt időszakban bekövetkezett jelentős árfolyammozgásai miatt érdemes fenntartásokkal kezelni, másrészt pedig hazánkban nem a minimálbérnek, hanem a garantált bérminimumnak van nagyobb jelentősége. Harmadrészt az adatok a bruttó minimálbérről vonatkoznak. Ez sem a vállalkozások tényleges költségét nem mutatja (hiszen erre rakódnak járulékok), sem a munkavállalók jövedelmi helyzetének mérésére nem alkalmas (hiszen ebből még adózniuk kell). A különböző adórendszerek miatt pedig a bruttó minimálbér aránya a teljes bérköltséghez, illetve a minimálbér nettó értékéhez viszonyítva országonként eltérő.

Az elmúlt években hazánkban a minimálbér jelentősen nőtt, ám a trendszerűen gyengülő árfolyam miatt ez nem tudott felzárkózni más uniós országokhoz, sőt, 2010-ben még 3 olyan ország is mögöttünk volt (Románia, Lettország, Litvánia), amelyben a bruttó minimálbér már magasabb a magyarnál.

Némileg kedvezőbb a helyzet, ha a minimálbéreket vásárlóerőparitáson vetjük össze. Ekkor már a görög, az észt, a szlovák, a bolgár és a lett érték is alacsonyabb volt a magyarnál, azaz azonos árszínvonalra átszámítva a magyar minimálbér már nincs a legalacsonyabbak között, de a legmagasabb német vagy luxemburgi értéktől még érdemben elmarad.

A MINIMÁLBÉREMELÉS HATÁSA AZ ÁTLAGKERESETRE

Jelen fejezet célja megvizsgálni, hogy milyen kapcsolat van a minimálbér és az átlagkereset alakulása között. Vagyis, hogy a kormányzat által – az érdekképviselői szervezetek bevonásával – meghatározott törvényileg legalacsonyabb bérek hogyan befolyásolják az átlagkereset alakulását, amely pedig hatással van a gazdasági teljesítményre a fogyasztáson keresztül, illetve az állami adóbevételekre. A fejezet keretében ökonometriai eszközökkel vizsgáljuk a minimálbér és az átlagbér kapcsolatát először magyar adatokon, majd régiós kitekintésben.

*Magyarországi folyamatok*

Magyarország esetében külön vizsgáltuk a minimálbér és a garantált bérminimum átlagkeresetekre gyakorolt hatását. Fontos ugyanakkor különválasztani a költségvetési és a versenyszféra bérfolyamatait. Mindkettő esetében lehet szerepe a legkisebb bérek emelésének, ugyanakkor eltérő mértékben, illetve költségvetési szempontból is eltérő következményekkel kell számolni. A költségvetési szférában a minimálbér és a garantált bérminimum emelkedése növeli a költségvetési kiadásokat, míg a versenyszférában az adóbevételeket emeli, amennyiben nem csökken annak nyomán a foglalkoztatás. Eltérő emellett a minimálbér (és garantált bérminimum) emelésének hatásmechanizmusa is az átlagbérek vonatkozásában a két szektorban. A vállalkozások körében a garantált legkisebb keresetek emelkedése egyrésztől kihatással van a legalacsonyabb keresetűek béreire, de a magasabb bérkategóriákra is befolyással lehet, mivel a bérek feltorlódása konfliktust szülhet a magasabb termelékenységű munkavállalók körében, akiknek a bérét a vállalatoknak szintén növelniük kell. A költségvetési szférában ezzel szemben alapvetően bértábla, illetve kormánydöntések befolyásolják a keresetek értékét, nem pedig piaci folyamatok. Így habár a minimálbér és a garantált bérminimum emelésének van hatása a legalacsonyabb keresetűek körében (bértábla ellenére sem csökkenhet a garantált legkisebb kereset szintje alá a bér), az átlagkeresetre gyakorolt hatás sokkal kisebb lehet. Ennek oka, hogy nincsenek meg azok a piaci mechanizmusok, amelyek kikényszerítenék a bérek korrekcióját a magasabb bérkategóriákban. Ezt mutatja az is, hogy amíg a költségvetési szférában a minimálbér-emelés és az átlagkereset alakulása között a korrelációs együttható értéke a 2009–2022-es időszakban 0,489 volt, addig a versenyszférában 0,722. Kiemelendő, hogy a versenyszférában az átlagkereset és a garantált bérminimum emelkedése között is hasonlóan erős korrelációs kapcsolat adódik (0,759). Ezzel szemben a költségvetési szférában a garantált bérminimum változása a minimálbér változásánál szorosabb kapcsolatot mutat az átlagkereset alakulásával (0,601), azonban ez még mindig érdemben gyengébb, mint ami a versenyszférában tapasztalható.

Emiatt a minimálbér emelkedésének hatását csak a versenyszféra átlagkeresetének vonatkozásában vizsgáltuk. Az elemzést további tényezők bevonásával egészítettük ki, amelyek befolyásolhatják a keresetek emelkedésének ütemét. Az egyik ilyen tényező a munkaerőhiány. Amennyiben a munkaerőpiacon túlkereslet áll fenn, az javítja a munkavállalók alkupozícióját a bértárgyalások keretében, és így magasabb béremelkedést eredményez. A munkaerőhiány mértékének mérésére a versenyszféra üres álláshelyeinek arányát használtuk fel. A másik té-

nyező az infláció alakulása. A gazdasági szereplők inflációs várakozása befolyással lehet a bérfolyamatokra, tekintve, hogy a munkavállalók az általánosan jellemző év eleji bértárgyalások során igyekeznek olyan megállapodást kiharcolni, amelynek keretében az év folyamán nem csökken a bérük reálértéke. Az inflációs várakozásokat az elemzés során a megelőző évi infláció szintjével becsültük, mivel a gazdasági várakozások kapcsán gyakran megfigyelt jelenség, hogy rövid távon a gazdasági szereplők a jelenben tapasztalt folyamatok folytatódását várják (adaptív várakozások), nem pedig gyökeresen eltérő folyamatokat (Farkas, 2016). A modellspecifikációk során megpróbáltuk bevonni az adott évi inflációt is, azonban ennek a magyarázóereje kisebbnek bizonyult, vagyis hazánkban az infláció megugrása előre tekintve hat a bérfolyamatokra, az érzékelt magasabb áremelkedési ütem a bértárgyalásokon is szerepet kap. Ugyanígy a különböző modellspecifikációk alapján a minimálbér bevonása pontosabb illeszkedést eredményezett, mint a garantált bérminimum használata. Az elemzésbe bevont Forrás minden változó esetében a KSH STADAT táblái, míg a vizsgálat időhorizontja a 2009–2022 közötti évek.

Az OLS regresszió, amely a legpontosabb illeszkedést mutatta, az alábbi egyenlettel írható fel:

$$d\_átlagbér_t = \alpha + \beta_1 d\_minimálbér_t + \beta_2 \text{üresállás}_t + \beta_3 \text{infláció}_{t-1} + \varepsilon_t$$

ahol

- $d\_átlagbér_t$  a bruttó átlagkereset növekedési üteme a versenyszférában az adott évben;
- $d\_minimálbér_t$  a bruttó minimálbér növekedési üteme az adott évben;
- $\text{üresállás}_t$  az üres álláshelyek részaránya a versenyszférában;
- $\text{infláció}_{t-1}$  a megelőző évi infláció értéke;
- $\alpha$  a konstans tag;
- $\beta_t$ -k az egyes bevont változók együtthatói;
- $\varepsilon$  a hibatag.

Az alábbi táblázat mutatja a regresszió legfőbb eredményeit. Mint látható, minden bevont változó szignifikáns a szokásos 5 százalékos szinten, illetve a modell magyarázóereje is magas (az R-négyzet értéke 93,9 százalék), vagyis a 3 magyarázó változó együttesen az átlagbér alakulásának jelentős részét magyarázza.

1. táblázat: A regresszió legfőbb eredményei (Magyarország)

$r$	0,969	Változó	Koefficiensek	Standard hiba	$t$ érték	$p$ -érték
$R^2$	0,939	<b>Tengelymetszet</b>	-2,664	1,049	-2,541	0,029
<b>Korrigált <math>R^2</math></b>	0,920	<b>minimálbér</b>	0,292	0,058	5,075	0,000
<b>Standard hiba</b>	1,076	<b>üresállás</b>	3,970	0,484	8,196	0,000
<b>Megfigyelések</b>	14	<b>infláció</b>	0,469	0,163	2,874	0,017

Forrás: KSH, saját számítás

A tengelymetszet vagy konstans értéke ebben a modellben nem értelmezhető, így negatív értéke sem jelent problémát a hatások értelmezése kapcsán. A minimálbér koefficiense azt mutatja, hogy 1 százalékponttal magasabb minimálbér-emelés, minden más változatlansága mellett, közel 0,3 százalékponttal emeli az átlagbér növekedési ütemét. Szignifikáns hatása van a bérdinamikára a munkaerőhiánynak is. A regressziós modell alapján az üres álláshelyek arányának 1 százalékpontos növekedése közel 4 százalékponttal növeli a béremelkedés éves ütemét a versenyszférában. Szintén szignifikánsnak bizonyult a megelőző évi infláció szintje. A koefficiens értéke alapján 1 százalékponttal magasabb infláció, minden más változatlansága mellett, közel 0,5 százalékponttal növeli az átlagbér növekedési ütemét.

A becslést alkalmassá előreljzésre is, amelyhez a változók 2023-as értékét kell megadni. A 3 bevont magyarázó változó közül kettőnek ismert az értéke. A minimálbér 2023-ban 16,0 százalékkal emelkedett, míg a megelőző évi infláció 14,5 százalékot tett ki. Így csak az üres álláshelyek arányára kell becslést adni 2023-ra. Az energiaválság során várhatóan enyhül majd a munkaerőhiány, ennek már a tavalyi év második felében megjelentek a jelei. A modell alapján, ha az üres álláshelyek aránya a 2022-es 2,6 százalékról a 2021-es 2,1 százalékra mérséklődik, akkor 17,1, míg, ha a 2020-as 1,7 százalékra, akkor 15,6 százalékkal nőhet az átlagkereset értéke a versenyszférában idén.

#### *Nemzetközi kitekintés*

Érdekes a fenti modellt más, hasonló fejlettségű és gazdaságszerkezetű országok vonatkozásában (Csehország, Lengyelország, Szlovákia) is lefuttatni, annak érdekében, hogy lássuk ugyanazok a tényezők befolyásolják-e a bérek alakulását, mint Magyarországon, vagy a fenti folyamatok országspecifikusnak tekinthető. Az elemzéshez használt Forrás a versenyszféra átlagkeresete, illetve az infláció vonatkozásában az adott ország statisztikai hivatala volt, míg az üres álláshelyek arányát, illetve a minimálbér változását az Eurostat adatbázisából gyűjtöttük össze.

#### *Csehország*

Csehország esetében az adatok rendelkezésre állása nyomán a 2008 és 2022 közötti időszak vonatkozásában vizsgáltuk a minimálbér és az átlagbér közötti kapcsolatot. A versenyszféra átlagos keresetének pedig az O, P, Q ágazatok<sup>1</sup> nélkül számított átlagos keresetet tekintettük. A modell eredményei azt mutatják, hogy sem a minimálbérnek, sem a megelőző évi inflációnak nincs számottevő hatása az átlagkereset alakulására, azt a bevont változók közül szignifikánsan csak a munkaerőhiány alakulása befolyásolta.

Csehország ugyanakkor több szempontból is speciális helyzetben van. A minimálbér értéke 2007 és 2014 között nem változott, havi szinten 8 ezer cseh koronát tett ki. Vagyis a vizsgált időszak első felében úgy emelkedett évente átlagosan 3,1 százalékkal az átlagos kereset, hogy a minimálbér értéke nem változott. 2014 után ellenben fordult a helyzet 2020-ig, a minimálbér minden évben nagyobb mértékben nőtt, mint az átlagkereset (8,4, illetve 5,1 százalékkal évente), míg az elmúlt két évben ismét az átlagkereset bővülési üteme volt kismértékben nagyobb. Ennek nyomán pedig nem jelent meglepetést, hogy nem mutatható ki szignifikáns kapcsolat a két bér alakulása között. A másik oldalról viszont az infláció Csehországban sokkal kevésbé ingadozott,

mint Magyarországon, amely horgonyozhatta a várakozásokat, így annak évről évre történő kis-mértékű elmozdulása nem is hagyott mérhető nyomot az átlagkeresetek alakulásán. Viszont a munkaerőhiánynak, amely uniós szinten is messze a legnagyobb volt Csehországban – 2019-re elérte a 7,8 százalékot az üres álláshelyek aránya – nagyobb befolyása volt a piaci bérfolyamatokra.

2. táblázat: A regresszió legfőbb eredményei (Csehország)

<i>r</i>	0,74	Változó	Koefficiensek	Standard hiba	<i>t</i> érték	<i>p</i> -érték
<b>R<sup>2</sup></b>	0,548	<b>Tengelymetszet</b>	2,381	1,24	1,92	0,081
<b>Korrigált R<sup>2</sup></b>	0,425	<b>minimálbér</b>	-0,155	0,202	-0,767	0,459
<b>Standard hiba</b>	1,928	<b>üresállás</b>	0,94	0,338	2,78	0,018
<b>Megfigyelések</b>	15	<b>infláció</b>	-0,308	0,398	-0,775	0,455

Forrás: GZSO, Eurostat, saját számítás

#### Lengyelország

Lengyelország esetében – az egységes módszertan szerint készült és elérhető rövidebb adatsor nyomán – 2011 és 2022 között vizsgáltuk a minimálbér-emelés átlagbérre gyakorolt hatását a vállalati szféra átlagos keresetét illetően. Hasonlóan Csehországhoz, a modell eredményei azt mutatják, hogy nincs szignifikáns kapcsolat a minimálbér és az átlagbér alakulása között. Ezt egyébként a korrelációs együttható is előrevetítette, amelynek értéke a 12 éves periódusban 0,07 volt, amely függetlenséget jelez. Szignifikánsnak bizonyult ellenben a megelőző évi infláció és az üres álláshelyek aránya is a modellben az alkalmazott 5 százalékos szignifikancia szint mellett. Vagyis Lengyelországban az inflációs várakozások és a munkaerőhiány alakulása nagyobb befolyással van a bérdinamikára, mint a minimálbér. Előbbit az időszakban, hazánkhoz hasonlóan a csehországinál volatilisebb infláció is okozhatta, amely mellett a várakozások kevésbé váltak horgonyozottá. Az üres álláshelyek esetében ugyanakkor kiemelendő, hogy annak mértéke jóval elmaradt a Csehországban (7,8 százalék) vagy akár hazánkban tapasztalttól (2,7 százalék), a 2018-as csúcstól is csupán 1,4 százalék volt.

3. táblázat: A regresszió legfőbb eredményei (Lengyelország)

<i>r</i>	0,893	Változó	Koefficiensek	Standard hiba	<i>t</i> érték	<i>p</i> -érték
<b>R<sup>2</sup></b>	0,797	<b>Tengelymetszet</b>	-1,932	1,811	-1,067	0,317
<b>Korrigált R<sup>2</sup></b>	0,721	<b>minimálbér</b>	-0,007	0,16	-0,046	0,965
<b>Standard hiba</b>	1,529	<b>üresállás</b>	6,829	1,409	4,846	0,001
<b>Megfigyelések</b>	12	<b>infláció</b>	0,785	0,247	3,172	0,013

Forrás: Statistics Poland, Eurostat, saját számítás

Szlovákia

Szlovákia esetében 2012 és 2022 között vizsgáltuk a minimálbér és az átlagbér kapcsolatát, Csehországhoz hasonlóan az O, P, Q ágazatok nélkül számított átlagbér vonatkozásában. A modell eredményei hasonló képet mutatnak, mint Csehországban és Lengyelországban. A minimálbér alakulása szignifikánsan nem magyarázza az átlagbér alakulását. Ezt egyébként a korrelációs együttható is előrevetítette, annak értéke Szlovákia esetében csupán 0,024 volt, amely függetlenséget jelez. Szintén nem bizonyult szignifikánsnak a megelőző évi infláció értéke, amely annak kis volatilitásával és így a várakozások horgonyozottságával magyarázható. Szignifikánsnak bizonyult ugyanakkor az üres álláshelyek aránya, vagyis a munkaerőhiány mértéke befolyással van a bérdinamikára. Kiemelendő ugyanakkor, hogy a koefficiens értéke itt is félrevezethető lehet, tekintve, hogy hasonlóan Lengyelországhoz a betöltetlen álláshelyek sokkal kisebb problémát okoztak Szlovákiában, mint például Csehországban: a 2018-as csúcis csupán 1,2 százalék volt. A magasabb együttható tehát nem azt jelenti, hogy a munkaerőhiány mértéke nagyobb mértékben befolyásolja Szlovákiában vagy Lengyelországban a bérfolyamatokat.

4. táblázat: A regresszió legfőbb eredményei (Szlovákia)

<i>r</i>	0,700	Változó	Koefficiensek	Standard hiba	<i>t</i> érték	<i>p</i> -érték
<b><i>R</i><sup>2</sup></b>	0,49	<b>Tengelymetszet</b>	-2,117	3,288	-0,644	0,54
<b>Korrigált <i>R</i><sup>2</sup></b>	0,271	<b>minimálbér</b>	-0,314	0,28	-1,121	0,299
<b>Standard hiba</b>	2,1	<b>üresállás</b>	9,783	3,778	2,59	0,036
<b>Megfigyelések</b>	11	<b>infláció</b>	0,447	0,483	0,925	0,386

Forrás: SOSR, Eurostat, saját számítás

## KÖVETKEZTETÉSEK

A régiós adatok tehát merőben más képet mutatnak, mint a Magyarország vonatkozásában bemutatott. Amíg hazánkban a minimálbér alakulása érdemben és szignifikánsan befolyásolta az átlagbér alakulását, addig a többi régiós országban az elemzés nem tudott kapcsolatot kimutatni. Az eltérés oka jelentős részben a garantált bérminimumra vezethető vissza. Habár a két kötelező legkisebb bér értéke egymástól függetlenül változhat évről évre Magyarországon a gyakorlat inkább azt mutatja, hogy szorosan együtt mozognak (a korreláció 0,876 volt). Emiatt pedig Magyarországon a gazdaságpolitika közvetve a minimálbér módosításán keresztül sokkal több munkavállaló bérezésére befolyással van, mint azokban az országokban, ahol csak minimálbér van érvényben. Így pedig a minimálbér- és garantált bérminimum-emelés miatt sokkal szélesebb az a réteg, ahol bérfeltorlódás alakul ki, ami kikényszeríti a bérek növelését a magasabb bérkategóriákban is, így pedig az átlagbérré gyakorolt hatás is jelentősebb, minden más változatlansága mellett.

## ÖSSZEFOGLALÁS

A minimálbér és a garantált bérminimum emelése évről évre visszatérő kérdés hazánk közbeszédében. A tárgyalások során egymással ellentétes érdekeket kell összehangolni: a munkavállalói oldal érdeke a minimálbér és a garantált bérminimum minél nagyobb emelése, míg a munkáltatók érdeke az alacsonyabb bérszínvonal. Bár a korábbi szakirodalom jellemzően arra intett, hogy a minimálbér emelésével óvatosan kell bánni, hiszen az a munkanélküliség növelését vonhatja maga után, napjainkban a kutatók már nem ítélik meg ennyire egyértelműnek a helyzetet. Hazánkban az elmúlt 30 évben több jelentős minimálbéremelés is volt (2001-2002, 2022) és ezek nem jártak a munkanélküliség drasztikus emelkedésével, viszont érdemben hozzájárultak a bérfelzárkózáshoz.

A minimálbér emelése napjainkban azért is fontos kérdés, mert a munkaerőért nemzetközi szinten verseny alakult ki. A minimálbér és a garantált bérminimum emelése évente akár mintegy 1 millió munkavállalót is érinthet, így munkaerőpiaci hatása jelentős. A minimálbért tehát olyan mértékben kell emelni, hogy az érdemi bérfelzárkózást jelentsen és lassítsa a munkaerő külföldre áramlását, ugyanakkor a vállalatoknak is elviselhető költséget jelentsen, vagyis ne eredményezze a foglalkoztatás visszaesését. Nem érdemes ugyanakkor az alacsony hatékonyságú cégek fennmaradása érdekében elhalasztani a legalacsonyabb keresetek emelését, mivel az nem ösztönöz fejlesztésre és nem segíti elő a versenyképes vállalatok felemelkedését.

A minimálbér emelése a bérfelzárkózást ugyanakkor nem csak azon munkavállalókon keresztül segíti, akiket közvetlenül érint a minimálbér emelése, de a magasabb bérkategóriákra is hatással van. Becslésünk szerint a minimálbér 1 százalékpontos emelése az átlagbért 0,3 százalékponttal viszi feljebb. Magyarország ebben a tekintetben különleges helyzetben van a régióban, a kormányzat a minimálbér és a garantált bérminimum révén érdemben nagyobb befolyással bír a bérskálára, így pedig a bérfelzárkózásra, mint a többi visegrádi országban, ahol elemzésünk szerint a minimálbér emelésének nincs szignifikáns hatása az átlagkereset alakulására. Ugyanakkor a bérek emelkedését – szintén az elmúlt évek tapasztalatai által is megerősítve – nem csak a minimálbér-emelés nagysága, de a munkaerőpiac feszessége és az inflációs várakozások is befolyásolják. Így a bérfelzárkózáshoz fontos feladat a munkaerőpiac feszességének fenntartása, a munkahelyek megőrzése és új, magasabb hozzáadott értéket előállító munkahelyek létrehozása.

## JEGYZETEK

<sup>6</sup> A közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás, az oktatás, valamint a humán-egészségügyi, szociális ellátás ágazatok jellemzően a költségvetés alá tartoznak

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Aaronson, Daniel – French, Eric (2007): Product Market Evidence on the Employment Effects of the Minimum Wage. *Journal of Labor Economics* 25(1): 167–200.
- Benedek Dóra – Scharle Ágota – Szabó Péter (2006): A magyar minimálbér nemzetközi összehasonlításban. *Közgazdaság* 50(6): 31–43.
- Brown, Charles (1988): Minimum Wage Laws: Are They Overrated? *Journal of Economic Perspectives* 2(3): 133–145.
- Card, David – Krueger, Alan B. (2015): *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*. Twentieth Anniversary Edition. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Draca, Mirko – Machin, Stephen – Van Reenen, John (2011): Minimum Wages and Firm Profitability. *American Economic Journal: Applied Economics* 3(1): 129–51.
- Európai Tanács (2022): Megfelelő minimálbérek az EU-ban <https://www.consilium.europa.eu/hu/policies/adequate-minimum-wages/> (Elérés: 2023.07.03.)
- Farkas Beáta (2016): A várakozások szerepe a közgazdasági gondolkodásban. *Közgazdasági Szemle*, 63(11), 1177–1191.
- Garnero, Andrea – Kampelmann, Stephan – Rycx, Francois (2015): Minimum wage systems and earnings inequalities: Does institutional diversity matter?. *European Journal of Industrial Relations*, 21(2), 115–130.
- Gábor R. István (2012): A magyar minimálbér-szabályozás és hatása a foglalkoztatásra, különösen 2000-től napjainkig. *Köz-gazdaság* 2012/1, 123–146.
- Gáspár Attila – Reizer Balázs (2023): Újabb hozzászólás az ismét elmaradt minimálbértárhoz. *Közgazdasági szemle* 70(4): 365–380.
- Harasztosi Peter – Lindner Attila (2019): Who Pays for the Minimum Wage? *American Economic Review* 109(8): 2693–2727
- Hirsch, Barry T. – Kaufman, Bruce E. – Zelenska, Tetyana (2015): Minimum Wage Channels of Adjustment. *Industrial Relations* 54(2): 199–239.
- Kertesi Gábor – Köllő János (2004): A 2001. évi minimálbér-emelés foglalkoztatási következményei *Közgazdasági Szemle*, 51(4): 293–324.
- Köllő János (2012): Minimálbér-szabályozás in: Fazekas K. – Scharle Á. (szerk.): A magyar foglalkoztatáspolitikai két évtizede, 1990–2010. [http://www.budapestinstitute.eu/uploads/Foglpol\\_20\\_kotet3.pdf](http://www.budapestinstitute.eu/uploads/Foglpol_20_kotet3.pdf)
- Krugman, Paul (2015): Liberals and Wages. New York Times, July 17. <https://www.nytimes.com/2015/07/17/opinion/paul-krugman-liberals-and-wages.html>
- KSH (2022): Munkaerőpiaci folyamatok, 2022. II. negyedév <https://www.ksh.hu/s/kiadvanyok/munkaeropiacy-folyamatok-2022-ii-negyedev/index.html#aztlagkeresetnvekedsegyorsult> (Elérés: 2023.07.03.)
- Liu, Shanshan – Thomas, J. Hyclak – Krishna, Regmi (2016): Impact of the Minimum Wage on Youth Labor Markets. *LABOUR* 30: 18–37.
- Lovén Seldén, Kristina (2020): Challenges posed by the EU minimum wage initiative to the ETUC and European trade union cooperation. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 26(3), 325–343.
- Magas István (2015): Fejlettség, bérek és minimumok – valóságos és képzelt nemzetközi különbségek. *Köz-gazdaság* 2020/1, 185–196.
- Manning, Alan (2021): The Elusive Employment Effect of the Minimum Wage. *Journal of Economic Perspectives* 35(1): 3–26
- Neumark, David – Shirley, Peter (2022): Myth or Measurement: What Does the New Minimum Wage Research Say About Minimum Wages and Job Loss in the United States? *NBER Working Paper Series* 28388.
- Pogátsa Zoltán (2015): *A bérszínvonal és a bérfelzárkózás meghatározói Magyarországon*. Friedrich Ebert Stiftung Budapest.
- Reich, Michael D. (2019): Likely Effects of a \$15 Federal Minimum Wage by 2024. February 7. <https://irle.berkeley.edu/likely-effects-of-a-15-federal-minimum-wage-by-2024/>. Berkeley, CA: Center on Wage and Employment Dynamics., 2019
- Schulten, Thorsten (2008): Towards a European minimum wage policy? Fair wages and social Europe. *European Journal of Industrial Relations*, 14(4), 421–439.

- Starr, Gerald (1981): *Minimum Wage Fixing An international review of practices and problems*. International Labour Office Geneva [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1981/81B09\\_266\\_engl\\_1993.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1981/81B09_266_engl_1993.pdf)
- Strain, Michael R. (2019): A \$15 Minimum Wage Will Harm Workers. Statement before the House Committee on Education and Labor, Feb. 7. <https://www.aei.org/research-products/testimony/a-15-dollar-minimum-wage-will-harm-workers/>. Washington, DC: American Enterprise Institute. (2019)
- Szabó Péter András (2007): A 2000–2001. évi minimálbér-emelés hatása a jövedelemeloszlásra. *Közgazdasági Szemle* 54(5): 397-414.
- Telegdy Álmos (2018): Béregyenlőtlenség a magyarországi munkapiacra: a technológiai változás, felsőoktatási expanzió és a minimálbér szerepe. *Hitelintézeti Szemle*, 17(3): 5-28.