

A BÉRMEGÁLLAPODÁSOK HATÁSA A GAZDASÁGI NÖVEKEDÉSRE, AZ ÁLLAMHÁZTARTÁS EGYENSÚLYÁRA

Készült a Költségvetési Tanács megrendelésére

ECO-VISTA KFT

2019. június

TARTALOM

Oldal

Vezetői összefoglaló	3
1/ A bérszínvonal alakulása	10
1.1/ A béralakulásra ható gazdasági-társadalmi környezetváltozások	10
1./2. A béralakulás hosszabb távon	17
1./3 A munkaerőpiaci korlátok, az erőforrások korlátozottsága	25
1.4/ a munkaerőpiac befolyásolásának hatása a béralakulásra	31
2/ A béralakulás hatásai a gazdasági növekedésre	33
2.1/ A munkapiaci jellemzők változásai	33
➤ a foglalkoztatás mértéke, jellemzői	33
➤ az átlagbér-alakulás többféle képen	34
➤ a béralku várható fejleményei	43
2.2/ A béralakulás és a gazdasági növekedés egymásra hatása	45
3/ A versenyképesség és a bérszínvonal	49
3.1/ A magyarországi bérszínvonal a duális gazdaságban	49
3.2/ A bérszínvonal lehetséges javulása, fejlődése	54
➤ A hazai és a külső befolyásoló tényezők	54
➤ A befolyásolásra alkalmazható gazdaságpolitikai intézkedések	57
4./ A növekedési képességünk befolyásolása a bérpolitika alakításával	59
➤ a pénzügyi és fundamentális tényezők változásai	59
➤ a bérmegállapodások hatása a gazdálkodásra	66
➤ a bérmegállapodások hatása a költségvetési bevételekre	68
➤ a bérnövekedések várható alakulása	79
<i>Függelékek</i>	83
➤ <i>Bérek és munkaerőköltségek az Európai Unióban</i>	
➤ <i>Módszertani megjegyzések</i>	
➤ <i>Táblázatok, ábrák</i>	
➤ <i>Felhasznált irodalom</i>	
➤ <i>Adatforrások</i>	

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

Melyek a magyar gazdaság-társadalom növekedési lehetőségei és melyek a növekedésünk rövid- és hosszabb távú problémái? Ehhez nélkülözhetetlen a „növekedés korlátjainak” elemzése, számszerűsítése is. E tárgykörben pedig **a foglalkoztatottság, munkaerőpiac, bérszínvonal összetett problémái meghatározók.** Folyamatos vizsgálat tárgya az, hogyan nőhetnek ennyire a magyar fizetések? Mikor érik el az európai átlagot? Akkor miért nem nő mindenki fizetése? Milyen módszertani háttere van a kedvező vagy kedvezőtlen foglalkozási és bér adatoknak? Mi alakítja a bérszínvonalat és hogyan befolyásolható? A jelenlegi kedvezőtlen munkaerőpiaci folyamatoknak mik a közép-hosszú távú megoldási lehetőségei?

Alapvetően a gazdasági növekedés általános megközelítésével tárgyaljuk e témát, és főként mennyiségi szemlélettel próbáljuk a folyamatokat elemezni és a várható alakulását megbecsülni. Ma már azonban nélkülözhetetlen a téma „minőségi megközelítése” is.

Ma már csak olyan szemlélettel tudunk újat mondani, ami a nemzetközi látásmódot és a nemzetközi mércét is erősíti. Ennek során a munkaerőpiaci elemzéseknek fel kell tudni mutatni az erőforrások, s ezen belül is az emberi tényezők fontosságát. Egyúttal figyelemmel kell lennünk arra, hogy egyetlen társadalom sem teheti meg, hogy nem alapozza meg az utódok erőforrásait - mert a hosszú távú szemlélet hiányában megszűnik a társadalmi folytonosság.

A magyarországi bérnövekedés folyamata egyértelműen pozitív, jelentős a néhány év alatt bekövetkezett változás. A 6 éves bérmegállapodás sikeres gazdaságpolitikai és életszínvonal emelő lépés. A "növekedési képességünk" alapvetően összefügg a versenyképességgel, amelynek egyik fontos tényezője a bérszínvonal is. A hazai keresleti tényezők között eddig növekedési tartalékokat rejtett a „kedvező”, azaz alacsony munkaerőköltség a külföldi versenyképességünk megítélésében. Jelentősen változik azonban a munkaerőpiaci helyzet és az azt ösztönző adórendszer.

A magyar munkaerőpiaci problémák a világban zajló folyamatokat vizsgálva nagyon gyorsan más megoldást igényelnek majd, mint amit most elképzelünk. Megalapozott becslések szerint néhány évtized elteltével a jelenlegi munkaerő kapacitás 30%-ára nem is lesz szükség.

Az aktív, az érintett felekkel közösen született bérmegállapodások stabil alapot adnak a bérek emelkedésén keresztül a belső kereslet bővülésének. Eközben fokozatosan átalakítják az alacsony hozzáadott-értékű termelési fázisokat. Ennek egyik feltétele persze az, hogy az oktatási és képzési rendszerek fejlesztésével a munkaerő képzettsége is emelkedjen, és a cégek innovációs tevékenysége is erősödjön.

Egy hazánkhoz hasonló, közepesen fejlett gazdaságban a bérek aktív alakítása a hosszú távú fejlődésre is pozitív hatással lehet. A bérek és a termelékenység növekedése között szoros, belső összefüggések vannak, ezért a hosszabb távon a kínálati feltételek javításával együtt a bérek folyamatos emelése is nélkülözhetetlen. Ez természetesen nem a hazai béreknek a gyors, a fejlettebb országok szintjére történő emelését jelenti. Hosszú távon azonban ez lehet a feladat. Ennek fontos lépései, sarokkövei talán már meg is vannak:

- A minimálbér-emelések általánosan jelzést adnak a gazdaságban szükséges béremelések mértékéről, és biztosíthatják az alacsony bérű és jellemzően alacsony alkupozícióval rendelkező munkavállalók esetében a bérek vásárlóerejének fokozatos növelését.
- A bérmegállapodások rendszerének széles alapokon nyugvó, - ágazati sajátosságokat is figyelembe vevő - kialakítása, Ez biztosítja, hogy a reálbérek emelkedése hosszú távon lépést tartson a termelékenység bővülésével.
- A munkát terhelő adók további csökkentése fontos lehet. Az ennek érdekében hozott lépések a nettó bérhányadot már 2010 óta folyamatosan növelik és így nő a munkabérek vásárlóereje.
- Nélkülözhetetlen az oktatási és felnőttképzési rendszer megfelelő hatékonysága. A jól képzett, folyamatosan képezhető dolgozók magasabb termelékenység mellett magasabb béreket kaphatnak, és a munkapiac strukturális problémáin is segíthetnek, támogatják a teljes foglalkoztatás elérését.
- Végezetül csakis a megfelelő méretgazdaságosság mellett működő vállalatok képesek a magasabb bérek mellett profitabilisak maradni. Ezért át kell tekinteni, a kis- és középvállalati szféra túlzott elaprózódottságát.

A magyar gazdaság termelékenysége azonban ugyanebben az időszakban mégsem nőtt. Az új munkahelyeink jelentős részét a később majd automatizálható, és most alacsony hozzáadott

értékű munkakörök adják. Megállapíthatjuk, hogy a további GDP-bővülésünkhöz a termelékenység növelése kell. A becslések szerint a robotizáció évente 0,8-1,4 százalék között növelheti a globális, és így a magyar gazdaság produktivitását is.

A bértárgyalások sajátosságaiból adódóan a kínálati és a keresleti oldalról, illetve általában a várakozásokon keresztül a nominális folyamatokat befolyásolják a vállalati költségek változása, és a lakossági jövedelmek változása,

A válságot követően az egységnyi bérnövekedés felől jelentkező inflációs hatás mérsékeltebb, és ehhez ciklikus okok mellett strukturális tényezők is hozzájárulhattak. Egyrészt az elmúlt éveket jellemző tartósan alacsony költségkörnyezet fékezte a nominális bérek emelkedését, miközben a rugalmasabbá váló munkapiac és a munkát terhelő adók csökkenése szintén a gyengébb kapcsolat irányba hatott. Emellett az általánosan kedvező költségkörnyezet erősítette a vállalatok jövedelmezőségét, amely nagyobb teret engedett a béremeléseknek. Keresleti oldalról az óvatossági motívumok és a felhalmozott adósságok lassú leépítése következtében a reálgazdasági környezetből kevesebb inflációs hatás eredhet. Végül az inflációs várakozások cél körüli stabilizálódása is elősegítette az áralkalmazkodást.

A minimálbér- és garantált bérminimum emelés 2019-ben már kisebb gondot okoz a vállalkozások gazdálkodásában, de a cégek gazdálkodásban nehézséget jelent az akár többletterhet is okozó - életbe lépő adóváltozások egy része, elsősorban a cafetéria új szabályozása. A július 1-re eltolt 2%-os szociális hozzájárulás csökkentés is kedvezőtlen volt a cégeknek.

A munkaerőpiac jelenleg is súlyos területi problémákkal terhelt, a következő években gyorsulhat a bérek felzárkózása, részben amiatt is, hogy

- a szociális hozzájárulási adó 2022-ig évente további 2-2 százalékponttal csökken,
- a nominális GDP növekedés a következő években 7 százalék körül alakulhat,
- a következő években tartható lehet a 8,5-9 százalék körüli bérdinamika,
- aminek eredményeként a reálbérek is mintegy 5,5-6 százalékkal nőhetnek.

Közép-Kelet Európa egész térségére jellemző fokozódó munkaerőhiány következtében erősebb lesz a bérdinamika, és ezzel gyorsulhat hazánkban is a bérek felzárkózása a nyugat-európai

szinthez. Ehhez természetesen a termelékenység növekedése is elengedhetetlen, ezt pedig nyilván nem csak a bérek növekedése, hanem a munkaerőhiány is ki fog kényszeríteni

Nyilvánvaló, hogy az alacsony inflációs várakozások hatására a bértárgyalások során a munkavállalók kevésbé érdekeltek magasabb nominális bér iránt, vagyis egy erősödő inflációs várakozás komolyan változtathatja a bérek és az infláció közötti kapcsolatot.

Fontos, hogy a minimálbér emelése után se maradjon torz bérszerkezetű az ország és az átlag fizetések többsége ne a minimálbér környékén maradjon, több további lépés szükséges:

- a közfoglalkoztatottak bérét is növelni kell, hiszen enélkül növekednek a társadalmi és területi egyenlőtlenségek;
- el kell érni – lehetővé kell tenni - a cégeknél, hogy ne csak a minimálbér, és a garantált bérminimum emelését hajtsák végre, hanem e fölötti kategóriákban is rendezzék a béreket. Enélkül ugyanis a bérek összetorlódnak adott munkahelyen, és bérfeszültségek nehezíti majd a gazdálkodást;
- az állami vállalatoknál is végre kell hajtani az emeléseket;
- rendezni kell a közszféra általános bértábláit, elkerülve az igazságtalan munkaerőpiaci helyzeteket, azaz a pályakezdők és a több évtizede dolgozók bérének azonosságát.

A munkaerő-piaci feszesség az elmúlt évekbeli erősödésének több oka van:

- Az alacsony bérek miatt egyre többen vándorolnak ki,
- A munkaerő kereslet nem egyezik a kínálattal, (a nyelvtudás hiánya, alacsony kvalifikáltság - ha van is szakmai képzés az már nem felel meg a mai normáknak.
- A mobilitás hiánya miatt sok helyen nincs elegendő munkaerő. A nyugat-magyarországi megyékben feszesebb a munkaerőpiac az erősebb konjunktúra és a nagyobb külföldi munkavállalás miatt, a keleti megyékben viszont rosszabb a közmunkaprogram miatt.

Gazdasági helyzetértékelés, áttekintés

A munkaerőpiacon kialakult ellentmondásokra, és különösen az ezeken segíteni tervezett béremelésekre alapvetően hatnak a gazdálkodás nehézségei.

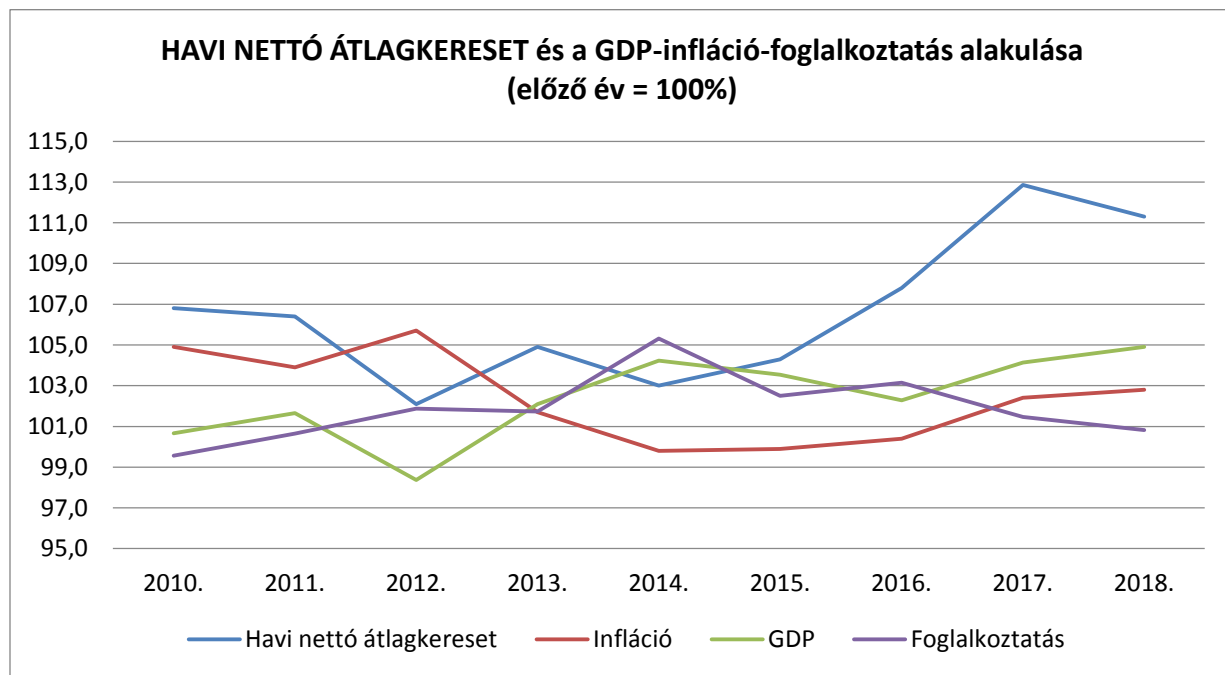
Az utóbbi hét év a magyar gazdaság számára egy nehéz kibontakozás időszaka volt, amely feltehetően folytatódik. A növekedés ütemét gyakorlatilag az uniós források bevonásának lehetősége és időzítése határozta meg. 2011-ben szerény ütemben, 1,7%-kal bővült a GDP volumene, 2012-ben viszont csaknem ugyanennyivel, 1,6%-kal esett vissza, míg a következő évben 2,1%-kal újra bővült a gazdaság. 2014-ben azért volt számottevő, 4,2%-os a bruttó hazai termék növekedése, mert ez az év volt az előző hétéves uniós finanszírozási ciklus záróévét követő elszámolási időszak első fele, amikor is a ciklus utolsó évére összetorlódott támogatás-lehívásból megkezdett projektek befejezésére – ugyan igen szoros határidővel – lehetőség volt. Szintén ennek folytán ugyanígy viszonylag magas, 3,4%-os volt a növekedés 2015-ben, míg az uniós források hiányában 2016-ban csupán 2,2%-kal nőtt a GDP. A múlt évben már ismét érzékelhető volt a 2014-2020 közötti középtávú uniós költségvetési ciklusban lehívható jelentős pénzügyi források hatása. Ennek megfelelően 4%-kal bővült a gazdaság. Az uniós támogatások lehívásával feltételezhetően ez évben is hasonló lehet a bruttó hazai termék növekedése.

A magyar gazdaság 2019 első negyedében rekordsebességgel, 5,3%-kal bővült. Az EU átlaga 1,5%, az euró övezeté 1,2% volt, azonos az előző negyedével. Elsősorban a beruházások, illetve az építőipar emelkedése volt meghatározó. A beruházások 26,4%-kal, ezen belül az építések 34%-kal, a gépberuházások 21%-kal nőttek. Az építőipar termelése teljesen váratlanul, mintegy 50%-kal emelkedett. Az adatok az egész évben várhatónál lényegesen kedvezőbbek. A beérkező EU-transzferek és tényleges felhasználásuk tovább emelkedik, és a 2018-as 17% után még mindig jelentős, 13% körüli beruházás-növekedést eredményeznek. A lassulást jelzi, hogy az építőipar szerződésállománya az első negyedév végén 1,2%-kal elmaradt az egy évvel megelőzőtől és feltehetően a jelentős autóiipari beruházások is lassulnak. Az ipari termelés és a kiskereskedelmi forgalom bővülése is gyors marad (4 illetve 5%) és bár a tavalyinál (4,6%) kissé lassúbb, de 4,3% körüli lesz a fogyasztás bővülése is.

A bérek növekedési üteme 2019-ben is lassan, folyamatosan csökkent, az infláció pedig tendenciájában emelkedett. A reálkeresetek a 2017. évi 10% feletti ütemről 2018-ban 8% körülire fékeződtek, és de ez évben is magas, 6,5%-os bővülés lehet.

A gyors béremelkedés mellett a fogyasztás bővülését támogatja az erős fogyasztói bizalom és a banki hitelezés expanziója. Lassul azonban a reálbér-emelkedés és ez kissé visszafogja a fogyasztás korábbi ütemét. Emellett a lakhatási költségek szintje egyre emelkedik és a megtakarítások növekedését támogatja az állampapír-piacon júniustól elérhető magasabb hozam.

A foglalkoztatottak száma 1,1%-kal emelkedett az első hónapok átlagában, miközben jelentősen - 40 ezerrel - csökkent a közmunkások száma, és kissé nőtt a külföldi telephelyeken dolgozóké. A 3,5%-os munkanélküliségi ráta az egyik legalacsonyabb az EU-ban, és most már a közmunkásokkal együtt számított 6% körüli arány is jobb, mint az EU átlaga.



Forrás: KSH, saját szerkesztés

Az áprilisi, majd májusi 3,9%-os magyar fogyasztói áremelkedés a második legmagasabb volt az EU-ban, mintegy kétszerese az átlagos inflációs mutatónak. A maginfláció márciusban elérte a 3,8%-ot. Az MNB változatlan laza monetáris politikája nem gátolja az áremelkedést, és gyengíti

a forintot is. A monetáris kondíciók szigorítása azért közvetve lassan megkezdődik, így a korábbinál lényegesen kedvezőbb hozamú Magyar Állampapír Plusz bevezetése lényegében monetáris szigorítást jelent. Kedvezőtlen jel, hogy a folyó fizetési mérleg egyenlege év végére akár negatív is lehet, bár a beáramló EU-transzferek hatására a folyó fizetési és tőkemérlegben mintegy 2 milliárd euró többlet lesz.

2020-ban az előrejelzések szerint - az uniós források visszaesése miatt – 3-3,2%-kal bővílhet a bruttó hazai termék. A kormányzati gazdaságpolitika több lépéssel is igyekszik a gazdasági racionalitásoknak megfelelő fejlődést elősegíteni, de változatlanul komoly nehézséget jelent a versenyképesség alacsony szintje. Ezt támasztja alá a KSH legutóbbi jelentése a kutatás-fejlesztés 2017. évi helyzetéről. Előzetes adatok szerint kutatásra és fejlesztésre a nemzetgazdaságban a múlt évben 517 milliárd forintot fordítottak, amely a bruttó hazai termék volumenének mindössze 1,35%-a. A kutatásra és fejlesztésre fordított kiadások 2016. évi adatok szerint az Európai Unió átlagában a GDP 2,03%-át, az euró zónában 2,13%-át tették ki. A gazdasági növekedés és a k+f kiadások szoros kapcsolatát mutatja, hogy a GDP-arányos kutatás-fejlesztési ráfordítások Svédországban 3,25%-ot, Ausztriában 3,09%-ot, Németországban 2,94%-ot, Dániában 2,87%-ot, Finnországban 2,75%-ot, Belgiumban 2,49%-ot, Franciaországban 2,25%-ot, az Európai Unión kívüli Svájcban 3,37%-ot tettek ki. A kelet-közép-európai térség két legfejlettebb gazdaságában a magyar kutatás-fejlesztési ráfordításoknál szintén magasabb arányú forrás jutott e területre a bruttó hazai termékből: Szlovéniában 2%, Csehországban pedig 1,68%.

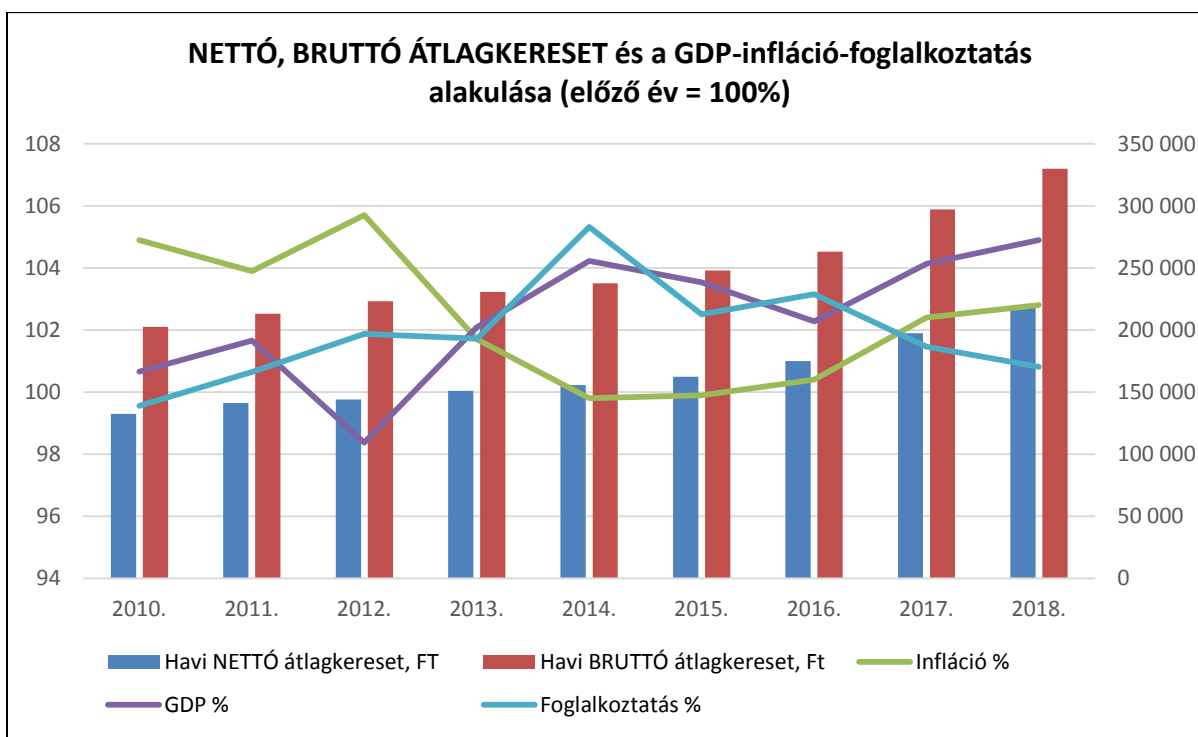
Az elmúlt években élénk vita bontakozott ki arról, hogy mekkora növekedés van a magyar gazdaságban. A közgazdászok egy része ma is úgy számolja, hogy az ország hosszú távú (potenciális) növekedési képessége még mindig nem elég magas ahhoz, hogy a gyors felzárkózást biztosítsa. Nyilvánvaló azonban, hogy lehet és van is! Egy ennél jóval optimistább álláspont is.

1/ A BÉRSZÍNVONAL ALAKULÁSA

1.1/ A béralakulásra ható gazdasági-társadalmi környezetváltozások

A gazdasági növekedés dinamikája lelassul...

A magyar gazdaság kiemelkedő dinamikával nőtt az utóbbi két évben. Az első negyedévben ez a bővülés folytatódott – szezonálisan és naptárhatással kiigazított adatok alapján – és 1,5%-kal emelkedett a GDP az előző negyedévhez, és 5,3%-kal a múlt év azonos negyedévéhez viszonyítva. A bővülés szerkezete azonban nem megnyugtató, a gyors gazdasági növekedést nagymértékben a lassan elfogyó uniós források táplálják. A kormány ezért is jelentette be, hogy az új költségvetésben már készült a feltehetően bekövetkező lassulásra.



Forrás: KSH, saját szerkesztés

A meghirdetett családvédelmi akcióprogramot is tekinthetjük a fogyasztást serkentő gazdaságélénkítő programnak, bár nyilván fontosak a népesedéspolitikai, esetleg szociálpolitikai hatásai is. A nehézséget a jövőre nézve az jelentheti, hogy a növekedés belső fogyasztásra épülő

tervezése mindenképpen egyensúlyi veszélyeket hordoz. Ezt még nehezíti az évek óta nem javuló versenyképességi deficitünk, így az eddigi adatok tovább vezetésével a bővülés mértéke még megközelítheti a 4%-ot is, de utána számolnunk kell egy csökkenő trenddel.

A kedvező GDP bővülés mellett az *első három hónapban* az ipari termelés 6,2%-kal, a kiskereskedelmi forgalom 6,5%-kal nőtt, az építőipari termelés (48,2%) bővülése pedig még a tavalyi első negyedévhez mérten is erőteljesebb volt. Ezeket a kedvező eredményeket megalapozták:

- az alacsony pénzpiaci költségekhez,
- a kedvező forrásköltségekhez, és
- az uniós támogatásokkal megvalósuló projektekhez

kapcsolódóan a keresletet erőteljesen növelő:

- családi támogatások,
- növekvő vásárlóerő és
- emelkedő ingatlanárak.

Az erőteljesen növekvő jövedelmek a felhalmozás helyett inkább a reál javak piaca felé terelik a keresletet. Az építőipari boom is tartós növekedést gerjeszt a gazdaság minden területén. Gyorsult a kivitel növekedése is, de jelzés értékű, hogy az építőipar szerződésállománya a tavalyi időarányoshoz viszonyítva a negyedév végére már alig magasabb, valamint a mezőgazdaság várhatóan elszenvedti a rossz időjárási viszonyok okozta termelés-visszaesést.

A beruházások az állami – jelentős részben idén is EU-finanszírozású – fejlesztéseknek köszönhetően sem emelkednek majd 7-8% közöttinél nagyobb ütemben, azaz a tavalyi 16,5%-ostól jelentősen elmaradhatnak. Az ipar növekedése a korábbi export-vezérelt bővülés lassulása miatt alig lesz 3% felett, az építési szerelési tevékenység is 10% alatt várható. A külkereskedelmi áruforgalom többlete a tavalyi 5,6 milliárd euróról tovább mérséklődik, mintegy 4 milliárd körülire. A folyó fizetési mérleg GDP arányos többlete így akár meg is szűnhet év végére, hiszen már tavaly is csupán 0,5%-os volt.

Érzékenyen érintheti a magyar gazdaságot, hogy külföldi autógyárak az európai konjunktúra lassulása miatt több tervezett, sőt már megkezdett magyarországi fejlesztést későbbre halasztják, azaz a kecskeméti gyárbővítés, a debreceni gyárépítés akár több évvel eltolódik.

Pénzügyi folyamataink bizonytalanná váltak...

A monetáris és fiskális helyzetünk meglévő bizonytalanságai miatt változás várható a fiskális és a monetáris politika eddigi gyakorlatában.

Az államháztartás GDP arányos deficitje idén is alacsony, akár 2,2% lehet, bár a strukturális deficitünk ezt meghaladva közel 3%-ot érhet el. A központi költségvetés számított hiánya március végére az éves előirányzat 14,2%-a lett. A pénzforgalmi deficit és a forint gyengesége következtében az államadósság 2018 végére nominálisan 2385 milliárd forinttal nőtt, de a tavalyi év végére a GDP 70,8%-ára csökkent.

A 2018-as éves átlagban mért 2,8%-os infláció felgyorsul. Már most az első negyedév átlagában is 3,2%-ra, májusra pedig már havi 3,9%-ra emelkedett, majd májusban ezzel azonos volt a fogyasztási árak összesített emelkedése. Az infláció így az év átlagában 3,2-3,5% közöttire gyorsulhat. A maginfláció május végén 4,0% volt. A fogyasztói áremelkedést persze változatlanul a világpiaci olajárak növekedése, a bérinfláció és a monetáris politika szigorításának elmaradása befolyásolhatja. Bár az MNB március végén az egy napos betéti rátáját 10 bázisponttal megemelte ez csak nagyon kis szigorítást jelez, ahogy az is, hogy az ÁKK magasabb kamatozású állampapírt bocsát ki. A 2018 év átlagában számított 320 forint/euró árfolyam 2019-ben 325 forint fölé is gyengülhet. Emiatt is egyre biztosabb az MNB alapkamat emelésének megkezdése és így az év végi, akár 1,2%-os alapkamat.

2018 végén a vállalati szektor hitelállománya mintegy 14%-kal, a háztartásoké 7%-kal volt magasabb az egy évvel korábbinál. A lakossági hitelállomány bővülése is folytatódik. A kamatmarzs még magas, de tendenciája csökken. A bankok nemteljesítő hiteleinek aránya – a követeléskezelőknek történő átadás következtében – tovább csökkent. Az emelkedő kamatkörnyezet miatt 2019-ben ismét kiemelkedő nyeresége lesz a hazai bankrendszernek.

Tovább növekszik a jövedelmi különbség...

A lakosság fogyasztása 2018-ban is gyorsan bővült (4,5%-kal), a vásárolt fogyasztás pedig (5,5%-kal) eddig csúcsát érte el. 2019-ben azonban várhatóan mintegy 1 százalékponttal mérséklődik majd. A korábbi (8% körüli) kétszámjegyűnél kisebb reálkereset-növekedés idén a felére csökken majd.

A jövedelmek az egyes társadalmi csoportokban eltérő módon alakulnak, és az alacsony keresetű családokban az egy főre jutó nettó jövedelem az országos átlagnak csak kevesebb, mint háromtizedét teszi ki, míg a legmagasabb jövedelemmel rendelkező háztartásokban viszont eléri az átlagos mérték két és félszeresét. A lakosság betétállománya március végén 8 934 milliárd forintot tett ki. Az ÁKK adatai szerint a lakosság birtokában 7 497 milliárd forint értékű állampapír van. A lakosság hitelállománya márciusban 44 milliárd forinttal emelkedett, és a hónap végén 6 210 milliárd forintot ért el. A lakossági devizahitelek hó végi aránya a teljes lakossági hitelvolumennek mindössze 0,6%-át jelentette.

A lakosság március végéig 636 milliárd forint adót fizetett, 8,8%-kal többet, mint a múlt év azonos időszakában. Személyi jövedelemadóból 7,7%-kal, illetékekből 24,3%-kal, gépjárműadóból 7,5%-kal több állami bevétel keletkezett az egy évvel azelőttinél. Vizsgálatok szerint a nem adózó jövedelmek mértéke regionálisan jelentősen eltérő mértékben, de az összes jövedelemnek akár 20%-át is elérheti. A fővárosban csak 5% körülire becsülik, míg a nehezebb helyzetű megyékben akár 30%-os is lehet a hivatalos csatornákat kikerülő bérfizetés aránya.

A versenyképesség javítása már megjelent a tervekben...

A munkaerőpiacban kialakult ellentmondásokra, és különösen az ezeken segíteni tervezett béremelésekre alapvetően hatnak a gazdálkodás nehézségei.

A vállalati gazdálkodás mutatói nem igazán javulnak. A gazdaságkutató intézetek konjunktúra felvételeiben a fogyasztói bizalmi indexek változatlansága mellett az üzleti várakozások egyértelműen visszaestek.

A termelés növelésének változatlanul akadály a növekvő mértékű - minőségi és mennyiségi - munkaerőhiány szinte minden ágazatban. A szakképzett munkaerő hiánya pedig

versenyképességi korlátot jelent. Az ipari, a szolgáltató cégek körében már nagyobb áremelési törekvések is megjelennek. Különösen érzékeny a kereskedelemben várható áremelést tervezők arányának emelkedése. Egyúttal pedig fokozódik a munkabérek emelése iránti munkavállalói igény, most már komoly szervezett formában is.

Egyelőre gyorsan bővül az építőipar, a kereskedelem és az infó-kommunikációs ágazat is. Az ipari növekedés – az európai konjunktúrával együtt mozogva – lelassul, 2019-ben éves szinte 3,5-4%-os dinamika várható. A belföldi értékesítés gyorsabban nő az exportnál, mert az európai járműipar strukturális problémákkal küzd, és emellett a belföldi építési beruházások keresletbővülést eredményeznek, de a szerződésállomány jelzése szerint a későbbiekben az építőipar teljesítmény visszaesik és a 2018-as 17%-os után kisebb, 5%-os a termelési dinamika várható. A kiskereskedelmi forgalom 2018-as 6,5%-os növekedése pedig 4% körülre mérséklődhet.

A minimálbér- és garantált bérminimum emelés 2019-ben már kisebb gondot okoz a vállalkozások gazdálkodásában, de a cégek gazdálkodásában nehézséget jelent a 2019-ben - akár többlet-terhet is okozó - életbe lépő adóváltozások egy része, elsősorban a cafetéria új szabályozása. A július 1-re eltolt 2%-os szociális hozzájárulás csökkentés is kedvezőtlen volt a cégeknek.

A gazdálkodó szervezetek az első negyedévben 294 milliárd forint adót fizettek, 18,7%-kal többet, mint a múlt év azonos időszakában. Befizetéseik legnagyobb tételét az egyéb központosított bevételek – a környezetvédelmi termékdíjak, az elektronikus és időalapú útdíjak, valamint a bírságbevételek – képezték.

A vállalati hitelállomány tovább bővül, – a gazdaság-élénkítés és kedvezőbb adózási és beruházási hitel-lehetőségek eredményeként –. és egyúttal a kkv-szektor hitelfelvételi hajlandósága is élénkül.

A kötelezővé tett online számlázó programok használatára már több mint 332 ezer adózó regisztrált és 70%-uk ezen keresztül számláz.

A gazdaságpolitika által elképzelt fejlődés kereteit jelenleg az MNB versenyképességi programjának 330 konkrét tétele képezheti. A Nemzeti Bank szakértői az új pénzügyi modelltől

kezdvé a modern infrastruktúra és hatékony energiafelhasználásig összegyűjtötték a megvalósítandó lépéseket. Ezekhez persze sok idő és rengeteg pénz is kell.

A külföldi tulajdonú cégek helyzete és szerepe...

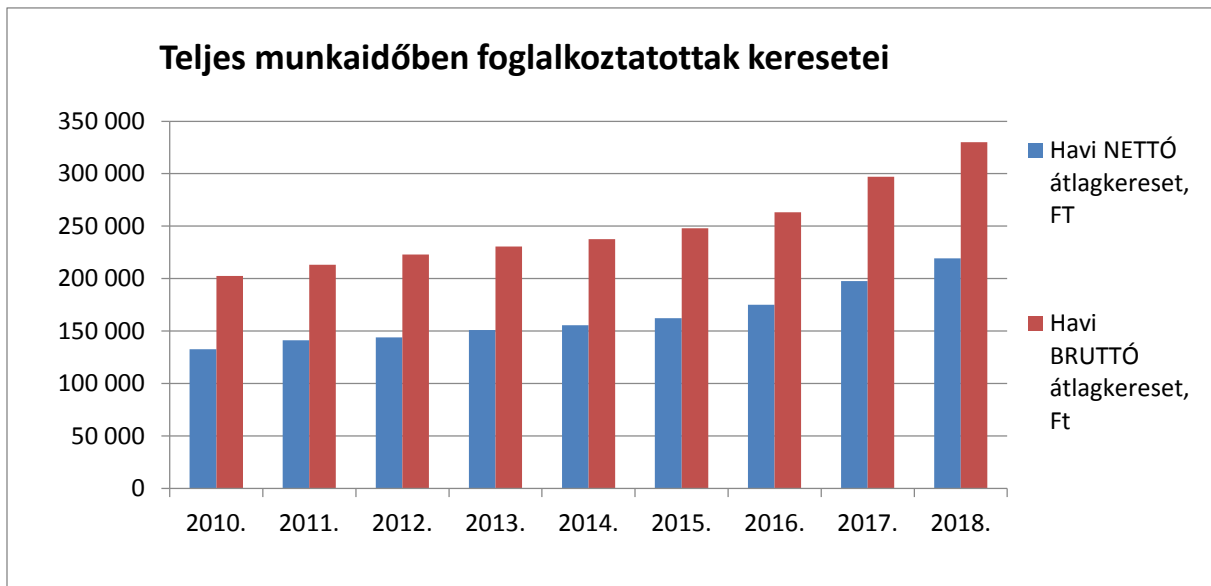
Jelenleg Magyarországon a külföldi tulajdonú vállalatok adták a megtermelt hozzáadott érték mintegy 51 százalékát. Ez az arány nálunk a legnagyobb az EU-ban. Magasabb, mint a Visegrádi országokban, így Szlovákiában (48,1), Csehországban (43,3) és Lengyelországban (36,8). A külföldi tulajdonú cégek jelentős támogatásokat kapnak, és **ezzel az itt alkalmazott munkaerő bérszínvonala és munkakörülményei is magasabbak-jobbak az országos átlagnál**. Fölényük leginkább a feldolgozóiparban érezhető.¹

A gazdaságpolitikánk alakításában lényeges tény, hogy a magyar gazdaság teljesítményét nagymértékben a külföldi tulajdonú cégek határozzák meg:

- a foglalkoztatottak 25,7 százalékával az árbevétel több mint a felét adják.
- a feldolgozóipari létszám kevesebb, mint 50%-ával állítják elő a termelés 73 százalékát, azaz a termelékenységük jóval magasabb, egy dolgozó több mint két és félszer nagyobb GDP-t termel, mint a hazai tulajdonú vállalatoknál. (A feldolgozóiparban a külföldi cégek előnye csak kicsit több mint kétszeres).
- A külföldieknél dolgozó 686 ezer fő nagyobb GDP-hozzájárulást ad, mint az a közel kétmillió, akiket a magyar tulajdonú cégek foglalkoztatnak.

A külföldi cégek magyarországi működésének jellemzője, hogy a nagyobb hozzáadott érték alapja a fejlettebb termelési kultúra. Ennek meghonosítása, és a modern technika terjesztése a versenyképesség növelése szempontjából alapvető a magyar vállalkozások számára.

¹ <https://g7.hu/vallalat/20190611/boven-vannak-olyan-kulfoldi-cegek-amelyeket-oriasi-hiba-tamogatni/>



Forrás: KSH, saját szerkesztés

Azonban a feldolgozóiparban nagy volumenű még mindig az összeszerelés és az egyszerű (bér) munka. Ez pedig azt is jelenti, hogy **a munka minősége, szakmai színvonala szorosan összefügg a bérek szintjével és így a termelékenységgel.**

A termelékenységi különbségek (hozzáadott érték / fő)

- a bérek szintje és
- a tulajdonosuk szerint

természetesen jelentősen szóródik. Mind a magyar, mind a külföldi cégeknél vannak az ágazati átlagbérnél alacsonyabb és magasabb bért fizetők. A külföldi tulajdonú cégek csoportján belül is nagyok a különbségek a termelékenységben. Így az átlagnál kevesebbet fizető külföldi cégeknél a termelékenység alig több mint fele az átlagnál többet fizetőknek, de elmarad a magas bért fizető magyar cégek bérszintjétől is.

A magas bért fizető külföldi cégek jelentős mértékben hozzájárulnak a magyar GDP növekedéséhez. Kérdéses viszont, hogy mennyire igaz az, hogy az alacsony bért adó külföldi cégek – mivel legkevesebb technikát alkalmazzák – működése elsősorban a hazai alacsony bérszint kihasználásán alapul. Bár a bérszintjük és a termelékenységük is közel azonos a magyar

tulajdonú vállalkozásokéval, de emellett a termelés-szervezésük - esetenként jóval - fejlettebb. (Feltételezhető, hogy tőkehatékonyságuk az alacsony eszközigenyesség és alacsony bér miatt magas, így válik lehetővé magas osztalék kivonása).

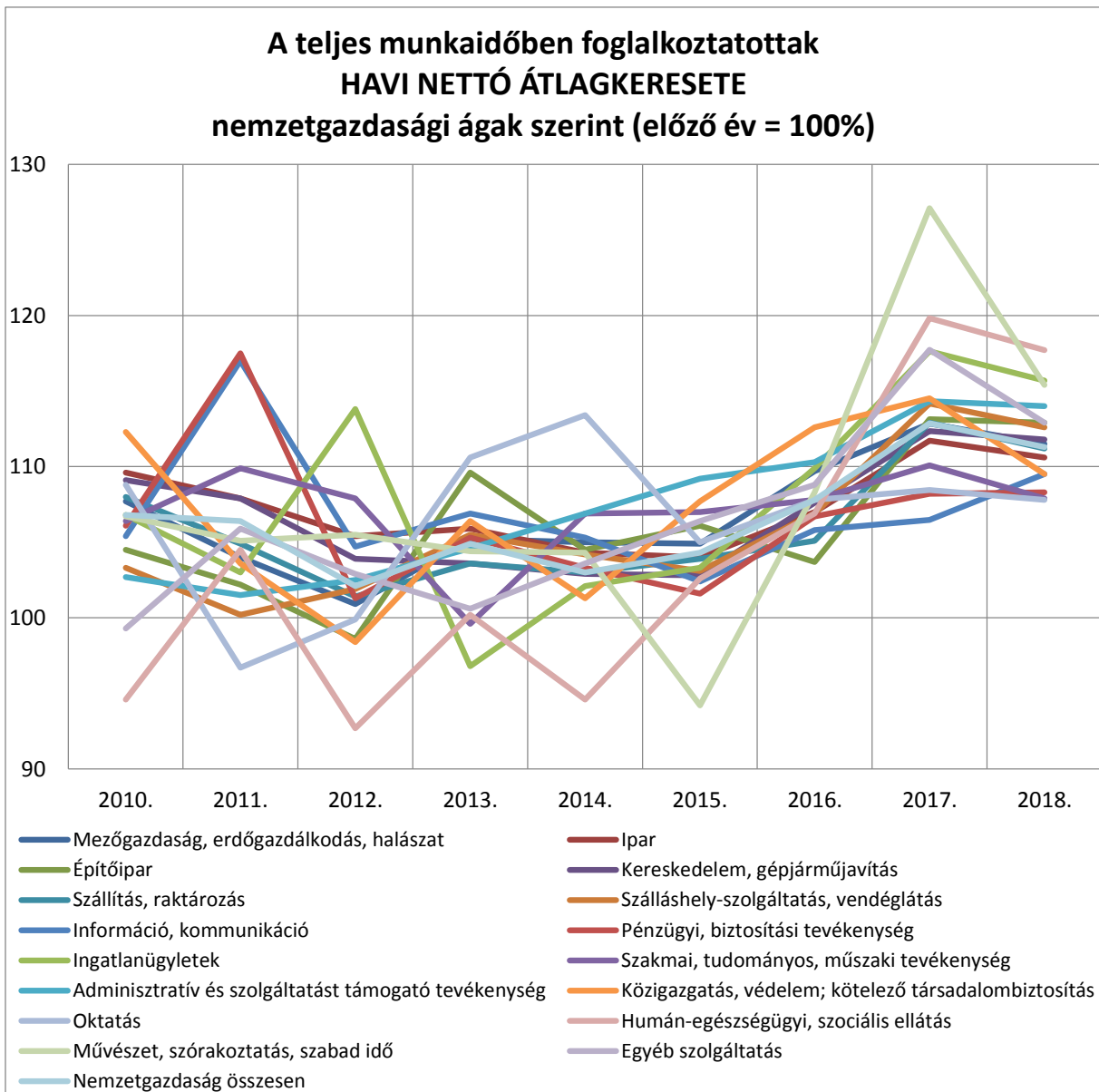
1.2/ A béralakulás jellemzői

Foglalkoztatottság, keresetek

A foglalkoztatottság az elmúlt négy évben látványosan javult, 2016-óta az elsődleges hazai munkaerőpiacon is érdemben emelkednek. A magyar munkanélküliségi ráta az EU egyik legalacsonyabb értéke. A KSH mintavételes lakossági felmérése alapján április végére a foglalkoztatottak száma havi átlagban 4.492 ezer fő, míg a közfoglalkoztatottak átlagos száma 118 ezer főt volt, ami 25,5%-kal kevesebb az egy évvel azelőttinél.

A KSH a közmunkásokat a valós munkaerőpiacon foglalkoztatottak közé sorolja. A közfoglalkoztatottak még mindig százhuszezer közeli számát is figyelembe véve a 15-74 éves korosztály tényleges munkanélküliségi rátája 6%-os értéket tesz ki. A 28 tagállam összesített munkanélküliségi aránya – a szezonális hatását kiszűrve – februárban 6,5%, márciusban és áprilisban egyaránt 6,4% volt. A foglalkoztatási mutató meghatározásakor a munkaerő-felvétel módszertana alapján 115 ezer – 12 hónapnál rövidebb ideje – külföldön dolgozót is hazai foglalkoztatottnak tekint, az ő létszámuk 18,8%-kal nőtt az egy évvel korábbihoz viszonyítva.

A reálkeresetek az utóbbi három évben jelentősen, a közszféra néhány alágazatában pedig kiemelkedően nőttek, de a bővülés 2019-elejétől érzékelhetően lassult.



Forrás: KSH, saját szerkesztés

A külföldön dolgozó, de magyar foglalkoztatottnak tekintett száztízezer kört is beleszámítva a 15-64 éves népesség **foglalkoztatási rátája** 69,8% volt, 0,9 százalékponttal magasabb az egy évvel elhelyezkedni. A munkanélküliség átlagos időtartama most 14 hónap, míg egy éve még magasabb, 17,1 hónap volt. A munkanélküliek több mint egyharmadának (34,9%) nincs szakképzettsége.

A KSH jelentése alapján 2019. március–májusi időszakban a foglalkoztatottak átlagos létszáma 4 millió 500 ezer fő volt, 43 ezer fővel több, mint egy évvel korábban. A 15–64 évesek foglalkoztatási rátája 69,9%-ra emelkedett. A férfiakat magasabb foglalkoztatási szint jellemezte, mint a nőket, náluk a javulás is jelentősebb volt².

2019. március–májusban az egy évvel korábbihoz képest a foglalkoztatottak létszáma 1,0%-kal magasabb, 4 millió 500 ezer fő volt. Az elsődleges munkaerőpiacon dolgozók száma 84, a külföldi telephelyen dolgozóké 8 ezer fővel lett több, ugyanakkor a magukat közfoglalkoztatottnak vallók száma 48 ezer fővel csökkent.

A foglalkoztatottak közül 4 millió 426 ezren tartoztak a 15–64 évesek közé, a foglalkoztatási arányuk 0,8 százalékponttal, 69,9%-ra emelkedett. A 15–64 éves férfiak körében a foglalkoztatottak létszáma 26 ezer fővel (1,1%-kal), 2 millió 432 ezer főre, míg a foglalkoztatási rátájuk 1,1 százalékponttal, 77,2%-ra nőtt. A 15–64 éves nők körében a foglalkoztatottak száma 1 millió 994 ezer főre, foglalkoztatási rátájuk 62,6%-ra változott.

A fiatal (15–24 éves) korcsoportban a foglalkoztatottak száma 10 ezer fővel, 282 ezerre csökkent, a foglalkoztatási ráta 27,8% volt. Az ún. legjobb munkavállalási korú (25–54 éves) népességben a foglalkoztatottak száma 23 ezerrel, 3 millió 445 ezer főre, a foglalkoztatási rátájuk 84,5%-ra nőtt. Az idősebb (55–64 éves) korosztályban a foglalkoztatottak létszáma 699 ezer fő volt, a foglalkoztatási rátájuk 2,6 százalékponttal, 56,1%-ra emelkedett.

A 20–64 éves korcsoport esetében – amely az Európa 2020 stratégiában meghatározott foglalkoztatási célok alakulásának megfigyelési köre – a foglalkoztatási ráta 0,8 százalékponttal, 75,0%-ra, az Európai Unió 2020-ra kitűzött célértékére emelkedett. Magyarországon jelenleg a korcsoportra vonatkozó foglalkoztatási ráta a férfiaknál 83,0, a nőknél 67,2%.

A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai alapján 2019. április végén 261.500 fő **regisztrált álláskeresők** volt, 1%-kal több mint egy éve. Az álláskeresők mintegy 13%-a 25 éven aluli fiatal és csaknem kétharmaduk (62,1%) első munkahelyét kereste. Áprilisban a foglalkoztatók 31 ezer új álláshelyet jelentettek be - 20%-kal kevesebbet, mint egy éve. A piaci munkahelyek száma

² GYORSTÁJÉKOZTATÓ - Foglalkoztatottság, 2019. március–május, 2019. június 27.

<http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/fog/fog1905.html>

mintegy 21%-kal, a támogatott munkahelyeké 20%-kal csökkent az egy évvel korábbihoz viszonyítva. Az új álláshelyek több mint fele (52,8%) közmunka végzésére szolt.

Az álláskeresők 44%-a legfeljebb általános iskolai végzettséggel, középfokú végzettséggel 50%-uk rendelkezik (köztük 25% végzett szakközépiskolát, 50% szakiskolát vagy szakmunkásképzőt, 4% technikumot, míg 20% gimnáziumot). A felsőfokú végzettségűek aránya mintegy 6% a munkanélküliek között. Az álláskeresők egynegyede az egyik legkiszolgáltatottabb korcsoportba tartozó 55 éven felüli.

A legjobb munkavállalási korú 25-54 évesek foglalkoztatási aránya 84,3%, ez 0,2 százalékponttal magasabb az egy évvel korábbinál. Az 55-64 évesek 56,1%-os foglalkoztatási rátája 2,8 százalékpont magasabb az előző év azonos időszakánál. Az Európa 2020 stratégiában elsődleges foglalkoztatottsági mérőszám, azaz a 20-64 éves korcsoport foglalkoztatási aránya 74,9% volt, 1 százalékponttal nőtt.

A KSH jelentése szerint a 2019. március–májusi időszakban a munkanélküliek átlagos létszáma 160 ezer fő, a munkanélküliségi ráta 3,4% volt. A nők mutatói javultak, miközben a férfiak körében stagnált a munkanélküliség³.

2019. március–májusban az egy évvel korábbihoz képest a 15–74 éves férfiak körében a munkanélküliség stagnált, a munkanélküliek száma 90 ezer fő, a munkanélküliségi ráta 3,5% volt. A nők esetében a munkanélküliek száma 13 ezer fővel, 70 ezerre, a munkanélküliségi ráta 0,6 százalékponttal, 3,3%-ra csökkent.

A 15–24 éves munkanélküliek száma 7,2 ezer fővel, 35 ezerre, munkanélküliségi rátájuk 2,4 százalékponttal, 11,1%-ra nőtt. A munkanélküliek több mint ötöde ebből a korcsoportból került ki. A 25–54 évesek, azaz az ún. legjobb munkavállalási korúak munkanélküliségi rátája 0,5 százalékponttal, 3,0%-ra csökkent, az 55–74 éveseké 2,3% volt.

A munkanélküliség átlagos időtartama 13,9 hónap volt, a munkanélküliek 36,7%-a legalább egy éve keresett állást, vagyis tartósan munkanélkülinek számított.

³ KSH GYORSTÁJÉKOZTATÓK – Munkanélküliség, 2019. június 27.
<http://www.ksh.hu/gyorstajekoztatok/#/hu/document/mun1905>

2019. május végén az egy évvel korábbihoz képest a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adminisztratív adatai szerint (<https://nfsz.munka.hu/>) a nyilvántartott álláskeresők létszáma 3,7%-kal, 253 ezer főre nőtt.

Az **aktív munkanélküliek száma** az elmúlt hónapok átlagában 162 ezer fő, 15 ezer fővel, 8,2%-kal kevesebb, mint egy évvel ezelőtt. Az első negyedévben az aktív munkanélküliek mellett még 252 ezren válaszolták az adatfelvétel során, hogy szeretnének dolgozni, de nem kerestek aktívan munkát, mert esélytelen az elhelyezkedésük. Ezek közül 44 ezer fő az un. **passzív munkanélküli**. Az aktív munkanélküliek számának figyelembevételével meghatározott **munkanélküliségi ráta** az elmúlt három hónap átlagában 3,5%, azaz 0,3 százalékponttal volt alacsonyabb, mint egy évvel ezelőtt. A 25 éven aluliak között pedig 10,8%-os a munkanélküliség, sajnos 1,2 százalékponttal nőtt. Az álláskeresők 36,8%-a un. **tartós munkanélküli, ők** legalább egy éve nem tudnak elhelyezkedni.

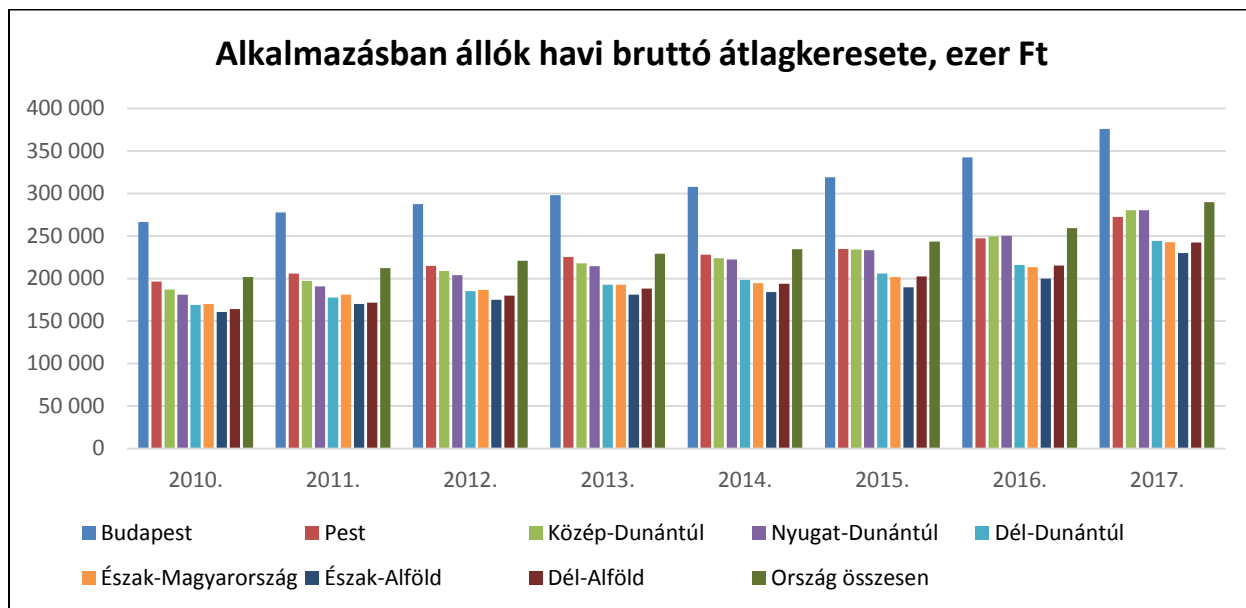
A munkanélküliek cca. 28%-a jogosult álláskeresői támogatásra (ennek egyhavi összege 2019-ben legfeljebb a minimálbérével egyenlő, és mindössze 3 hónapig tart). A 2019-től legfeljebb 81.530 forintos keresetpótló juttatásban, illetve a nyugdíj előtti, a minimálbér 40%-ával azonos 59 600 forintos álláskeresői segélyben – összefoglalóan szociális segélyben az álláskeresők 27%-a részesült.

A munkaerőpiac jelenleg is súlyos területi problémákkal terhelt;

- a közfoglalkoztatottak számának csökkenésével a megyék többségében több munkanélküli szerepel a nyilvántartásban, mint egy évvel korábban.

Számuk legkisebb mértékben Hajdú-Biharban – 0,8%-kal –, a legnagyobb arányban Budapesten –11,6%-kal –, a megyék között Pest megyében – 4,8%-kal – csökkent, míg 13 megyében nőtt; ezen belül Fejér megyében 5,5%-kal, Békés megyében 6,2%-kal, Borsod-Abaúj-Zemplén megyében, valamint Veszprém megyében egyaránt 6,4%-kal, Komárom-Esztergom megyében 7,5%-kal, Tolna megyében 7,9%-kal, Heves megyében 8,9%-kal. Három régióban a munkanélküliségi arány meghaladta az 5,6%-os országos átlag másfélszeresét:

Észak-Magyarországon 11,6%, Észak-Alföldön 10,1%, míg Dél-Dunántúlon 8,6% volt a mutató értéke.



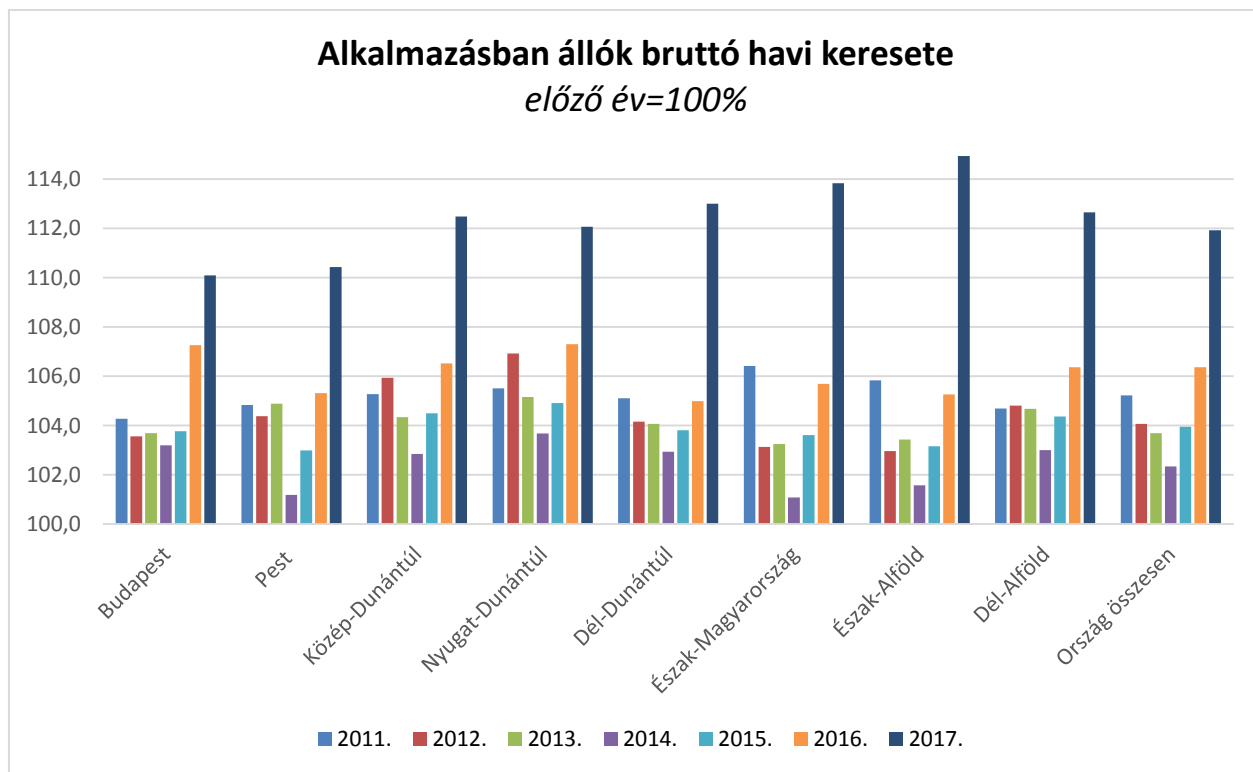
Forrás: KSH, saját szerkesztés

- Négy megyében kétszámjegyű a munkanélküliségi ráta, és meghaladja vagy megközelíti az országos átlag kétszeresét:

Borsod-Abaúj-Zemplén megyében 12,9%-os, Nógrád megyében 12,2%-os, Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében 11,4%-os, Somogy megyében 10,2%-os, míg Hajdú-Bihar megyében 9,8%-os volt. Három további megyében a munkanélküliség az országos átlag másfélszeresét megközelítő arányt ért el áprilisban: Baranya megyében 8,5%-ot, Heves megyében 8,4%-ot, Jász-Nagykun-Szolnok megyében szintén 8,4%-ot regisztráltak.

- A teljes munkaidőben dolgozó közmunkások bruttó átlagkeresete alig haladja meg a jogszabályban előírt minimálbér felét, annak csupán 54,9%-át teszi ki

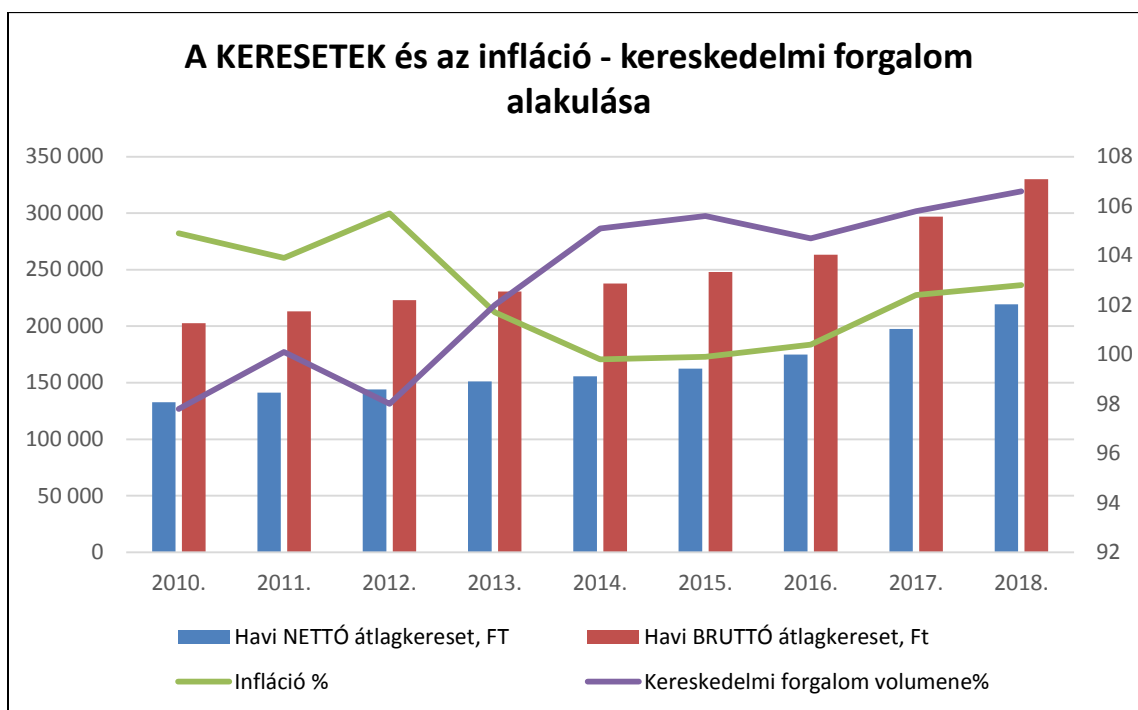
Ez a bár az első negyedévben 81 800 forint volt, – szemben a minimálbér, illetőleg a legalább középfokú végzettséget igénylő munkakörök bérminimumának jelentős emelésével – 0,8%-kal kevesebb, mint egy évvel korábban, és. A különbség tehát tovább nőtt azáltal, hogy a minimálbér emelése nem terjed ki a közfoglalkoztatottakra.



Forrás: KSH, saját szerkesztés

Megjegyzendő, hogy az alkalmazotti létszám nem hasonlítható össze a rendelkezésre álló tavalyi és tavalyelőtti adatokkal, mert a KSH módosította a módszertanot: a mintavétellel megfigyelt vállalkozások esetében a saját nyilvántartása helyett az adóhivatalét tekinti alapnak. A módszertani változás miatt az alkalmazottak száma a két évvel korábbihoz képest látszólag 150 ezer fővel, összehasonlítható adatok figyelembevételével azonban csupán 32 ezer fővel emelkedett. A múlt év azonos időszakához viszonyított 0,7%-os létszámnövekedés-index az új tartalom szerinti adatokból készült. A közfoglalkoztatottakat figyelmen kívül hagyva az alkalmazottak ilyen módon számított létszáma 2,3%-kal haladta meg az egy évvel korábbit. A **költségvetési intézményeknél** – a közfoglalkoztatottak nélkül – 699 ezer főt alkalmaztak, 0,7%-kal kevesebbet, mint egy évvel előbb.

A keresetek jelentősen emelkedtek az elmúlt két évben. **2019. január–áprilisban** a teljes munkaidőben alkalmazásban állók nemzetgazdasági szintű átlagos **bruttó keresete** – a legalább öt főt foglalkoztató vállalkozásoknál, a költségvetési intézményeknél és a foglalkoztatás szempontjából jelentős nonprofit szervezeteknél – 356 900 forint, közfoglalkoztatottak nélkül számolva 367 400 forint volt.



Forrás: KSH, saját szerkesztés

2019. áprilisban a teljes munkaidőben alkalmazásban állók nemzetgazdasági szintű **bruttó átlagkeresete** – a legalább öt főt foglalkoztató vállalkozásoknál, a költségvetési intézményeknél és a foglalkoztatás szempontjából jelentős nonprofit szervezeteknél – 371 100 forint, közfoglalkoztatottak nélkül számolva 381 700 forint volt⁴.

A **nettó átlagkereset** a kedvezmények nélkül 246 800 forint, a kedvezményeket is figyelembe véve 254 300 forint volt. A **bruttó és a kedvezmények nélkül számított nettó átlagkereset** egyaránt 9,0%-kal, a kedvezmények figyelembevételével számított nettó átlagkereset pedig 9,1%-kal nőtt az előző év azonos időszakához képest.

A **nettó átlagkereset** a kedvezmények nélkül 237 300 forint, a kedvezményeket is figyelembe véve 244 700 forint volt.

⁴ KSH GYORSTÁJÉKOZTATÓ - Keresetek, 2019. január–április 2019. június 28.

<http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/qyor/ker/ker1904.html>

A bruttó és a kedvezmények nélkül számított nettó átlagkereset egyformán 10,4%-kal, a kedvezmények figyelembevételével számított nettó átlagkereset pedig 10,5%-kal nőtt az előző év azonos időszakához képest.

A **bruttó átlagkereset** a pénzügyi, biztosítási tevékenység gazdasági ágban volt a legmagasabb (671 600 forint), a – közfoglalkoztatottak jelentős részét magában foglaló – humán-egészségügyi, szociális ellátás területén pedig a legalacsonyabb (234 000 forint). Közfoglalkoztatottak nélkül a humán-egészségügy, szociális ellátás ágban a bruttó átlagkereset értéke 300 900 forint volt.

A **bruttó átlagkereset** a teljes munkaidőben alkalmazásban álló **férfiak körében** 391 400 forintot, míg **a nők körében** 322 900 forintot ért el, amely a férfiak esetében 11,3, a nők esetében pedig 9,2%-os növekedést jelent egy év alatt.

A bruttó átlagkereset a 25 év alattiak körében 272 300 forint, a 25–54 évesek esetében 372 100 forint, míg az 54 év felettiéknél 346 800 forint volt. Az átlagkereset növekedése az egyes korcsoportokban rendre 17,2%, 10,6%, illetve 10,0% volt az előző évhez képest.

A **rendszeres** (prémium, jutalom, egyhavi külön juttatás nélküli) **bruttó átlagkereset** 330 200 forintra becsülhető, amely 10,4%-kal nőtt egy év alatt.

A fogyasztói árak előző év azonos időszakához mért 3,4%-os növekedése mellett a **reálkereset** 6,8%-kal emelkedett.

1.3/A munkaerőpiaci korlátok, az erőforrások korlátozottsága

A munkaerő-piaci folyamatok a foglalkoztatottság egyértelmű kedvező alakulása mellett jelentősen csökkent a munkanélküliek száma is Magyarországon, de **a munkaerőhiány számos szektorban egyre súlyosabb lett**, ráadásul a munkaerőhiány heterogenitása is egyre erősödik. Egyre több szakmában okoz problémát a képzett munkaerő hiánya. Nem csupán a magas kvalifikáltságú szakértőket igénylő IT-szektorban, hanem olyan iparágakban is hiány van, mint a vendéglátás, az építőipar. Nagy nehézségekkel küzd az egészségügyi ellátás, az oktatás és a közellátás egyes területei is. **A kézenfekvő ok elsősorban az alacsony bérszínvonal**, ami másfél évtizede nem tudott felzárkózni a nyugat-európai szinthez. A magyar munkaerő kínálatra jellemző a minőség hiánya. Ez kimutatható a termelékenységi vizsgálatokban, és egyre több cég az esetenként sok jelentkező ellenére sem talál alkalmas munkaerőt egy-egy munkakörbe.

Jelentős eredmény a minimálbér emelés...

Régóta ismert, meglévő gazdasági kényszerként teljesült, hogy a minimálbér nettó értéke utol érte a létminimumot. Ez fontos lépés volt. Ahhoz azonban, hogy a minimálbér emelése után se maradjon torz bérszerkezetű az ország és az átlag fizetések többsége ne a minimálbér környékén maradjon, több további lépés szükséges:

- a közfoglalkoztatottak bérét is növelni kell, hiszen enélkül növekednek a társadalmi és területi egyenlőtlenségek;
- el kell érni – lehetővé kell tenni - a cégeknél, hogy ne csak a minimálbér, és a garantált bérminimum emelését hajtsák végre, hanem e fölötti kategóriákban is rendezzék a béreket. Enélkül ugyanis a bérek összetorlódnak adott munkahelyen, és bérfeszültségek nehezíti majd a gazdálkodást;
- az állami vállalatoknál is végre kell hajtani az emeléseket;
- rendezni kell a közszféra általános bértábláit, elkerülve az igazságtalan munkaerőpiaci helyzeteket, azaz a pályakezdekők és a több évtizede dolgozók bérének azonosságát.

Az állami vállalatoknál, és a közszférában dolgozók béremelése a költségvetésnek jelentősebb kiadásokat jelent. Az állami alkalmazottak számának csökkentése, és a rájuk költött bérkiadások növelésének költségvetési korlátja miatt ez komoly korlátot jelent. A versenyszférában pedig a járulékcsökkenés hatása – azaz a két év alatt 6 százalékponttal csökkenő szociális hozzájárulási adóból megmaradó költség – jelenthet egyrészt fiskális problémát, másrészt nehéz megoldást találni arra, hogy a cégek béremelésre költsék azt.

A kormány elképzelése szerint a magasabb minimálbér „átkényszeríti” a versenyszférába a közmunkásokat. Ez nem várható a keleti országokban, ahol 9-17% között van a foglalkoztatottakon belüli közmunkás-arány, és nincs is lehetőségük arra, hogy olyan munkát találjanak, ahol minimálbéresként többet kereshetnek. A közfoglalkoztatotti bérek befagyasztása, vagy minimális emelése a magas közfoglalkoztatással rendelkező térségekben nem generál növekvő belső kereslet. Itt tehát elmarad a magasabb dolgozói jövedelmekből történő fejlődés. Ez pedig majd növeli a már most is meglévő társadalmi egyenlőtlenségeket, az országon belüli migrációt.

A tartós munkaerőhiány és ennek okai...

A foglalkoztatottak száma jelentős emelkedése mellett számos ellentmondás található a hazai munkaerőpiacon:

- közmunkások nélkül a munkanélküliségi ráta 8-9 százalék között lenne,
- a fiatalok körében mért munkanélküliség ráta jelentősen csökkent az elmúlt 3 évben, de közülük sokan kivándoroltak Nyugat-Európába,
- a fiatal és az idősebb korosztályoknak a javulás ellenére továbbra is nehezebb elhelyezkedni a munkaerőpiacon,
- Mindeközben pedig számos szektorban jelentős munkaerőhiány alakult ki, nem tudják felszívni sem a közmunkásokat, sem a fiatal álláskeresőket.

A munkaerő-piaci feszesség⁵ az elmúlt évekbeni erősödésének– bár jellemző volt ez a válság előtt is - ennek több oka van:

- Az alacsony bérek miatt egyre többen vándorolnak ki,
- A munkaerő kereslet nem egyezik a kínálattal, (a nyelvtudás hiánya, alacsony kvalifikáltság - ha van is szakmai képzés az már nem felel meg a mai normáknak.
- A mobilitás hiánya miatt sok helyen nincs elegendő munkaerő. A nyugat-magyarországi megyékben feszesebb a munkaerőpiac az erősebb konjunktúra és a nagyobb külföldi munkavállalás miatt, a keleti megyékben viszont rosszabb a közmunkaprogram miatt.

A magyarországi munkaerőköltség a környező országokhoz képest nem drágult az eltelt években. A versenyképességünket egyébként javító alacsony bérköltségünk azt is jelezheti a külföldi cégeknek, hogy a magyar munkaerő-állomány nem eléggé kvalifikált.

Egyes iparágakban az utóbbi években nagyobb bérfejlesztést folytattak, hogy itthon tudják tartani a munkaerőt. A nagyobb munkaerő-piaci feszesség pozitívan hat a bérdinamikára, jobb az

⁵ (A munkaerő-feszesség azt méri, hogy hány álláskereső versenyez egy-egy szabad helyért. A munkaerőhiány a munkaerő-piaci feszesség növekedését jelenti.)

alkupozíciója az álláskeresőknek. Az MNB egyik tavalyi jelentése kitért arra, hogy a munkaerőpiaci feszesség az elmúlt években mind az alapfokú, mind a középfokú, mind a felsőfokú végzettséggel rendelkezők körében növekedett. A középfokú végzettséggel rendelkezők esetében a feszesség mértéke folyamatosan nő, a legmagasabb azonban továbbra is az alapfokú végzettséggel rendelkezőknél. Körükben a nagyon alacsony bérszint miatt nem lehet számolni jelentősebb bérdinamikával. Egy álláskereső fiatalra egyre több szabad munkahely jut, de sokan nem tudnak könnyen elhelyezkedni a versenyszférában. Ennek persze szubjektív és objektív okai vannak:

- Az egyik fő ok az oktatási rendszer
 - nem a hiányszakmákra képeznek, még a mérnöki karok sem képesek a megfelelő specializációra,
 - alulról felfelé jelentkező összetett strukturális problémáról beszélhetünk.
 - fontos tényező a nyelvtudás hiánya.
- másik, hogy a vállalkozások többsége nem működik együtt az egyetemekkel, vagy éppen szakközépiskolákkal,
- harmadik, hogy a fiatalok bérigénye nem tükrözi a hazai realitásokat, a legtöbb cég nem tudja megfizetni azt az összeget, amelyre sokan igényt tartanak, így a frissen végzettek többsége inkább külföldre készül.

A munkaerőhiány okozó kivándorlás megállítását egy erőteljesebb bérdinamika segíthetne. A kkv-k többségének erre nincs forrása, a multi cégek számára pedig jóval magasabb munkaerőköltséggel - a mostani termelési mutatók mellett – nem érné meg a magyarországi működés. Megoldás lehet erre a munkát terhelő adók csökkentése. Azonban egy nagyobb adócsökkentésnek kedvezőtlen költségvetési kihatása lenne. A cégeknek azonban fel kell készülniük arra, hogy a bérek középtávon is emelkedni fognak.

A bérszínvonal lehetséges bővülése...

A magyarországi bérnövekedés egyértelműen pozitív, jelentős a néhány év alatt bekövetkezett változás. A 6 éves bérmegállapodás sikeres gazdaságpolitikai és életszínvonal emelő lépés. A ténylegesen, reálisan bekövetkezett javulás elemzése során néhány – módszertaninak is tekinthető – kérdés felvetődik:

- a különféle hivatalos statisztikák között is nehezen magyarázható eltérések mutatkoznak;
- nem világos, hogy a dolgozók egyes rétegei milyen arányban profitálnak a folyamatból;
- kérdéses, mennyire fenntartható a bérnövekedés pályája.

A bérstatisztikáról...

A havi bérstatisztikai adatok havi rendszerességgel mutatják a foglalkoztatottak bruttó- és nettó kereseti adatait, illetve az egyes kategóriák átlagát, és átlagos növekedését. Nincs is gond ezzel a mutatószámmal. Ez az átlag ugyanakkor egy olyan mérőszám, ami nagyon érzékeny a kiugró értékekre - így a kiugróan magas és alacsony fizetésekre. Éppen ezért fontos annak ismerete is, mekkora például

- a szórás (vagyis mennyire szóródnak az átlag körül az értékek, ez minél kisebb, annál jobban közelíti a valóságot az átlag);
- és a medián (azaz növekvő sorrendbe állítva az összes értéket, akkor a középen levő).

A hivatalos munkaerőpiaci mérés alapján a bérek elemzése során sem a szórást, sem a mediánt (mint az e területen jól értelmezhető átlag-mutatót) nem ismerhetjük. Az ismert hivatalos KSH „átlag” az adatszolgáltatásba bevonható cégek bejelentésein és mintavételen alapuló módszerrel számított mutató, amelyben nem szerepelnek az 5 fős létszám alatti cégek dolgozói és a részmunkaidősök sem.

A mediánt „hivatalosan” nem ismerjük, de elvégeztünk kiszámítására egy becslést. Ennek alapján a magyarországi mediánbér⁶ bruttó 240 ezer forint 2019. februárjában. Így tehát a 4,4 millió foglalkoztatottból 3 millió 130 ezer a KSH által számított átlagkeresetnél kevesebbet keres. A medián bruttó bér szerint: 100 dolgozóból 69, míg a versenyszférában 100 foglalkoztatottból 73 az átlagkeresetnél kisebb medián-bérrel rendelkezik.

A statisztikai hivatal terve alapján 2019-től új módszertanra állnak át a munkaerőpiaci bérkalkulációval (a NAV járulékbemutatóiból fogják előállítani), és így ki tudják majd számítani

⁶ A Policy Agenda számítása alapján

a mediánt, illetve az alacsonyabb létszámú cégekről is pontosabb képet kapnak az átlagszámításhoz.

A foglalkoztatottság és a bérszínvonal alakulása

A bérek alakulását a hivatalos statisztika kétféleképpen is megbecsüli, és a két adat az utóbbi években eltérő helyzetet is mutat.

Az egyik adat a munkaerőpiaci alapú bérstatisztika a bruttó fizetésekről, amelyet havi bontásban közöl a KSH. A másik a nemzeti számlák rendszerében közölt bruttó béradat. A két adat módszertani eltérések miatt (itt az eltérés, hogy mit számolnak a bérbe) sohasem volt ugyanakkora, de 2010 előtt trendszerűen együtt mozgott. A most bekövetkezett változás alapján a munkaerőpiaci reálbér-statisztika mutatója sokkal jobban emelkedik, mint a nemzeti számláké. A nemzeti számlákban vezetett bértömeg alakulása és a termelékenység változása között szorosabb összefüggés látszik, mint a nagy „bérrobbanásra” utaló munkaerőpiaci adattal.

A nemzeti számlák szerinti bértömegben is található egy indokolatlannak tűnő kiugrás. „2015-ben a bértömeg nem változott, miközben a foglalkoztatotti létszám 3 százalékkal emelkedett, amiből nominális bércsökkenés következett volna a gazdaság számos területén, amiről azonban értesültünk volna. Egy ilyen esemény az általános makrogazdasági folyamatokkal sem lenne összhangban (2015-ben a GDP 3,5, a háztartási fogyasztási kiadás 3,9 százalékkal nőttek). Ennek alapján megkockáztatható az az állítás, hogy a 2015. évi bértömeg a nemzeti számlákban némileg alá lehet becsülve”⁷. A KSH a furcsa változás okát pozitívan megítélve, a jelenség hátterében a gazdaság fehéredését jelöli meg. Ezt azok az intézkedések is eredményezhetik, mint például a járulékcsökkentés vagy a hatékonyabb áfa-beszedésből következhet ez.

Vajon a munkaerőpiaci béradat elszakadt-e a gazdaság tényleges fundamentumaitól? Ezt valószínűsítheti, hogy az elmúlt évek mintegy 40 százalékos béremelkedése mellett szokatlanul alacsony az infláció és a termelékenység sem nőtt akkorát, ami indokolná a nagy növekedést a

⁷ <https://www.portfolio.hu/gazdasag/a-magyarorszagi-ber-paradoxon.301918-2.html>

fizetésekben. Ezek után kérdéses, mennyire fenntartható a hazai bérfelzárkózási folyamat. A munkabérek ugyanis két forrásból növekedhetnek:

- nő az egy munkásra jutó előállított GDP (a gazdaság termelékenyebbé válik), vagy pedig
- nagyobb lesz az a rész, amit az össztermék értékéből a dolgozók fizetés formájában megkapnak (azaz emelkedik a bérhányad a tulajdonosok tőkejövedelmének rovására).

A termelékenység a közepes jövedelmű országokban, így hazánkban sem tud többet nőni évi 4-5 százaléknál, sőt Magyarországon az Eurostat adatai szerint, az egy órára jutó nominális munkatermelékenység még csökkent is a 2010 és 2016 között. Izgalmas helyzetet teremt, hogy eközben a bérnövekedés a hivatalos adatok alapján folyamatos és 2017 után kétszámjegyű volt.

1.4/ a munkaerőpiac befolyásolásának hatása a béralakulásra

A fejlett gazdaságokban a bérhányad trendszerű csökkenése komoly gazdasági és társadalmi problémákat okozott. Az alacsonyabb fejlettségű, feltörekvő gazdaságoknak pedig további nehézséget jelent ez a folyamat:

- az áru- és a tőkepiacok mellett a munkaerő-piac is egyre inkább globálissá vált, és verseny folyik a képzett és mobil munkavállalókért,
- a bérek egyrészt kínálati oldalról a munkaerő - mint termelési tényező - költségét, másrészt a keresleti oldalról a vásárlóerő alapját jelentik. A vásárlóerőnek fontos szerep jut a belső keresletre termelő kkv-k számára és ott, ahol az exportpiacokra termelő vállalatok száma alacsonyabb,
- az alacsony bérek a belső keresletre termelő KKV-k mellett az exportáló nagyobb méretű, főleg a külföldi tőke tulajdonú vállalatoknál is problémát okozhatnak. Ez hosszú távon a GDP-GNI közötti rés fokozódását okozhatja, és ez egy alacsony hozzáadott értékű termelési struktúra rögződéséhez vezet, amit szeretnénk elkerülni.

Bérmegállapodások...

A magyarországi versenyszféra érdekvédelmi szervezetei az itthon működő több ezer külföldi vállalkozásnál működő szakszervezetekkel együtt a kiemelten foglalkoznak és keresik a

tisztességes bérek elérésére, az elmaradásban lévő térségek dolgozóinak bérfelzárkóztatására szolgáló lehetőségeket. A magyar és a német partnerek egyértelművé tették, hogy egy vállalatcsoport valamennyi munkavállalója számára jobb munkafeltételeket és béreket lehet kiharcolni, mint ha mindenhol csak a helyi feltételeket veszik alapul. A kollektív béralkuk eredményeit fontosnak tartják kiterjeszteni a nagyvállalatok beszállítóira is. Az érdekvédelmi munka egyik legfőbb kérdésének tartják, hogy a minimális órabér a Szociális Chartának megfelelően érje el az uniós átlagbér 60 százalékát, ami ma majdnem 12 euró. Ettől a német cégek még majdnem 3 euróval vannak lemaradva, a magyar vállalkozások pedig csak 2,6 eurós (842 forintos) órabérrel „dicsekedhetnek”⁸.

Jelentős magyarországi probléma a közszféra bérezési helyzete. Minimálbért, vagy garantált bérminimumot a közszférában, közszolgáltatásban összesen mintegy 230 ezren kapnak. A „bértorlódás” ebben a körben 470 ezer embert érint. A jelenlegi bértábla alapján a közszolgáltatásban egy 30 év alatti, felsőfokú végzettségű a garantált bérminimum emelése miatt, ugyan annyit kap, mint egy 8 osztályt végzett és valamilyen tanfolyamot elvégzett kollégája. A lehetséges további béremelésekről azonban nincs érdemi lépés. A szociális ágazatban a béremeléseket egyelőre pótlékokkal helyettesítették, amik adhatók, de bármikor el is vonhatók. A közszféra átlagbérei 30-40 ezer forinttal elmaradnak a versenyszférától, az állami vállalatoknál - ha van rá fedezet - a bértábla felett is fizethetnének a cégek.

A kötelező béremelések okozta bértorlódás feloldását a szakszervezetek is igyekeznek elérni, változó sikerrel, de több ágazatban két számjegyű béremeléssel. Elsősorban természetesen azokban az iparágakban, ahol nagyon égető a szakemberhiány, pl. a kereskedelemben és a telekommunikációs cégeknél. A béremelési hajlandóság az adott cég piaci helyzetétől és hatékonyságától függ, ezért azonos ágazatokban is eltérő mértékű béremelések történhetnek.

⁸ Bérmegállapodás: a kisvállalkozások megszívják, a munkaadók örülhetnek, 2019.01.03.

https://nepszava.hu/3020379_bermegallapodas-a-kisvallalkozasok-megszivjak-a-munkaadok-orulhetnek

2/ A BÉRALAKULÁS HATÁSAI A GAZDASÁGI NÖVEKEDÉSRE

2.1/ A munkapiaci jellemzők változásai

➤ a foglalkoztatás mértéke, jellemzői

2018-ban megállt az a folyamat, többen mentek külföldre dolgozni, mint ahányan hazatértek. Középtávon akár pozitívvá is válhat az eddigi nettó migrációs egyenleg, különösen akkor, ha ehhez hozzászámítjuk a már külföldön született magyarokat is. A KSH adatai szerint ez a fordulat látszik 2018-ban. A népmozgalmi statisztika szerint ugyanis 20 ezer magyar tért haza, miközben, 18.150-en távoztak. A kivándorlási hajlandóság csökken, hiszen 2014-15-ben még a 30 ezret is meghaladta, 2017-ban pedig még majdnem 27 ezer volt ez a szám.

AD 11

2018-ban a nemzetközi vándorlás összességében 27 ezer fővel mérsékelte a népességfogyást, vagyis a tízezer fős nettó migrációs egyenleg mellett további 17 ezer nem magyar állampolgár is érkezhetett hazánkba. A pozitív vándorlási egyenleg elsősorban Budapesten, valamint Komárom-Esztergom és Győr-Moson-Sopron megyében csökkentette a népesség fogyását. A nemzetközi vándorlás miatti lakosság csökkenés csak Baranya megyében látható.

A külföldre távozó honfitársaink 31%-a Németországba, 30%-uk Ausztriába és 15%-uk az Egyesült Királyságba költözött. 45%-uk 30 év alatti, 71%-uk pedig még nem érte el a 40 éves életkort. 53%-uk férfi, családi állapot szerint pedig kétharmad részük nőtlen (hajadon) volt.

A visszatérők 31%-a Ausztriából, 25%-a Németországból és 22%-a az Egyesült Királyságból jött haza. 2017-hez képest az Ausztriából és az Egyesült Királyságból visszatérők aránya emelkedő tendenciát, míg a Németországból hazatérők aránya csökkenőt mutatott. 65%-uk 40 évesnél fiatalabb és 29%-uk 30 év alatti volt. 56%-uk férfi, jellemzően hajadonok vagy nőtlenek (53%).

Az európai országok 2018-as részstatisztikái még enyhe növekedést jeleztek a tavalyi évre. A német statisztikai hivatal szerint több mint ötezer fővel nőtt a magyarok bevándorlók száma,

jelenleg 212 ezer fő. A korábbi éveknél több magyar gyermek született náluk. Ausztriában 82 ezernél több magyar él, számuk 5600 fővel volt magasabb az egy évvel korábinál.

Az uniós országok elsősorban az úgynevezett munkaerő felmérésekkel (LFS) és a népszámlálásokkal mérik a náluk élő magyarok számát, míg a KSH elvileg azokat veszi figyelembe, akik itthon hivatalosan bejelentették, hogy külföldre költöznek, vagy onnan visszatérnek, illetve akik TAJ-számot igényelnek. Mindkét módszernek vannak hátrányai, hiszen a munkaerő felmérés például nem számol a munkaerőpiacról kieső családtagokkal és a feketén dolgozókkal, a népszámlálás nem jut el minden emberhez, míg a KSH módszere azért nem biztos, hogy a teljes képet adja, mert nem kötelező itthon bejelentenie annak, aki külföldre (főleg az EU-ba) költözik.

➤ *az átlagbér alakulás többféleképpen*

Az átlagbérek vizsgálata során az eddigi statisztikai módszertannal megfigyelt adatok mellett további fontos információkat kaphatunk a személyi jövedelemadó fizetők adatbázisa alapján. A NAV 2017. évi személyi jövedelemadó bevallási adatai szerint⁹ van eltérés az eddigi bérszámításokból kapható adatoktól. A klasszikus munkaviszonyos foglalkoztatásra az eddigi átlag bérszínvonalától ezen módszer alapján eltérő medián értékeket lehet megismerni.

A Pénzügyminisztérium által – ún. egyéni bér- és keresetstatisztika alapján - felvett adatok összehasonlíthatók az ún. medián átlag adatokkal. A mediánbér és az átlagbér közötti különbségnek több komoly problémája is van.

Amennyiben a mediánbér és az átlagbér között túl nagy a különbség, akkor a dolgozók valóságérzékelése és a tény adatokat közlő statisztika nem találkozik egymással. Ezért alakulhat ki az a vélemény, hogy a bérszámítások nem teljesen tükrözik a tényleges bérszínvonalat. Továbbgondolva, a munkajövedelmek eloszlása is egyenlőtlen lehet a társadalomban?

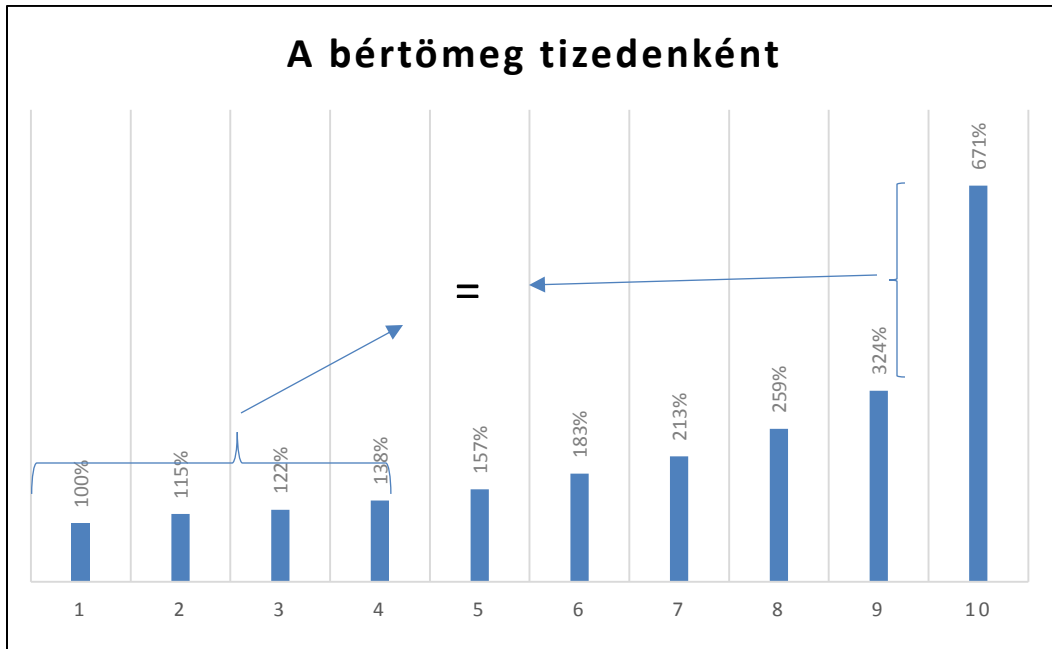
⁹ PolicyAgenda kutatása alapján

Mediánbér és átlagbér viszonya

	<i>nemzetgazdaság</i>	<i>versenyszféra</i>
<i>nemek alapján</i>		
<i>férfiak</i>	70%	68%
<i>nők</i>	77%	70%
<i>foglalkoztató településtípusa alapján</i>		
<i>főváros</i>	76%	66%
<i>község</i>	77%	74%
<i>megyei jogú város</i>	79%	77%
<i>város (nem MJV)</i>	76%	74%
<i>korosztályok alapján</i>		
<i>25 év alatt</i>	87%	85%
<i>26-35 év között</i>	77%	73%
<i>36-45 év között</i>	72%	65%
<i>46-55 év között</i>	74%	69%
<i>55 év felett</i>	73%	69%
<i>iskolai végzettség alapján</i>		
<i>8 osztály vagy alatta</i>	88%	88%
<i>szakiskola</i>	87%	85%
<i>szakmunkásképző</i>	84%	84%
<i>szakközépiskola</i>	82%	81%
<i>gimnázium</i>	81%	80%
<i>főiskola</i>	83%	77%
<i>egyetem</i>	75%	74%

Forrás: NAV, Gazdasági Minisztérium, PA

A számítások szerint a medián-bér 74%-át teszi ki az átlagbérek. Ez az arány a közszférában dolgozók körében 87%-os érték, míg a versenyszférában 69%-os. A medián és az átlagbér ilyen kapcsolata azt mutatja, hogy a 2016-os tényadatok alapján Magyarországon 100 dolgozóból 69 jövedelme nem éri el az átlagot. A versenyszférában dolgozók esetében ez 73 dolgozóra igaz. Nemek alapján a férfiaknál az átlagbérek 70%-át teszi ki a mediánbér, míg a nőknél 77%-át.



Forrás: NAV, Gazdasági Minisztérium, PA

A személyi jövedelemadó bevallások segítségével végzett számítások alapján megállapítható, hogy

- a foglalkoztatottak 52%-a keres együtt annyit, mint a felső 10%.
- a felső 5%-a a dolgozói társadalomnak keres együtt annyit, mint a társadalom alsó 40%-a.

A versenyszférában még alacsonyabb az arány az átlagosnál, itt az alsó 58% keresete egyezik meg a felső 10%-kal.

A béreloszlást az egykulcsos adórendszer megköti, hiszen a legmagasabb jövedelem-csoport és a legalacsonyabb is ugyanúgy adózik. Kedvező bérstruktúra egy viszonylag egyenes jövedelem eloszlásban fejeződik ki. Példaként lehet más országok helyzetét is megnézni. 2016-ban Magyarországon 74%-volt a mediánbér/átlagbér érték, míg Svédországban 89%.

Amennyiben a klasszikus munkaerőpiac (munkaszerződéssel szabályozott lét) állapotát, és egyenlőtlenségét akarjuk mérni, akkor első körben a munkaviszonyból származó bérjüvedelmeket vizsgálhatjuk. Fontos adat, hogy 2017-ben a KSH szerint 4,42 millió ember adta a foglalkoztatott körét. Az ide soroltak munkát végeztek, és ezért bért kaptak. A foglalkoztatásuk módja azonban nagyon eltérő volt.

A NAV 2017. évi SZJA adatbázisában a jövedelmek négy kategóriába sorolhatók:

- munkaviszonyból származó bérjévedelmek;
- ingatlan bérbeadásából származó jévedelmek;
- más bérjévedelem: ezek sokszor inkább szociális támogatások, amelyek beszámítanak az adóalapba. Ilyen például az álláskeresési járadék, álláskeresési segély, bizonyos esetben táppénz, gyed, szociális törvény alapján járó ellátások);
- egyéb munkával kapcsolatos jévedelmek: ebbe sorolhatók a külszolgáltatért kapott jévedelmek, nem önálló tevékenységből származó jévedelmek (pl. személyes közreműködés ellenértéke, értékpapír formájában szerzett jévedelem, segítő családtagként kapott jévedelem), önálló tevékenységből származó jévedelmek (kivétel az ingatlan bérbeadása), egyéni vállalkozóként szerzett jévedelem, őstermelőként szerzett jévedelem.
- egyéb jévedelmeket. Ide tartoznak azok az egyéb jévedelmeket, mint pl. személyes közreműködés ellenértéke, értékpapír formájában szerzett jévedelem, segítő családtagként kapott jévedelem, aztán az önálló tevékenységből származó jévedelmek (kivétel az ingatlan bérbeadása), mint pl. az egyéni vállalkozóként szerzett jévedelem, őstermelőként szerzett jévedelem. E körben 551 ezer olyan adózó szerzett jévedelmet.

Az alkalmazott kategóriákba tartozók száma

(lehet a kategóriák között átfedés)

<i>jévedelem forrása</i>	<i>érintett kör nagysága</i>
<i>munkaviszonyból származó bérjévedelem</i>	<i>4,26 millió fő</i>
<i>ingatlan bérbeadásból származó jévedelem</i>	<i>115 ezer fő</i>
<i>más bérjévedelem</i>	<i>542 ezer fő</i>
<i>egyéb munkával kapcsolatos jévedelmek</i>	<i>551 ezer fő</i>

Forrás: NAV, Gazdasági Minisztérium, PA

Alkalmazotként 3,96 millió ember dolgozott. Ők feleltethetők meg az SZJA adatbázisából számolható 4,26 millió munkaviszonyból jévedelmet szerzőnek. Ha a jévedelem nagyságát is

megnézzük, akkor bonyolultabbá válik a kép. A SZJA adatbázis szerinti munkaviszonnyal rendelkezők:

- 34%-a havi átlagban még a minimálbért sem kereste meg;
- 43%-a a minimálbér és a KSH által közölt átlagbér közötti értéket vitte haza;
- 23%-a keresett az átlagbér felett. Ez utóbbi azt jelenti, hogy 2017-ben kb. 981 ezer dolgozó keresett az átlagbér felett éves szinten.

A munkajövedelmek szerinti adatok és a KSH foglalkoztatotti adatai között eltérés van. A KSH szerint, hogy 3,96 millió alkalmazott volt havi átlagban. Ezek 4,8 százaléka volt részmunkaidős. A Belügyminisztérium adatai alapján 179,5 ezer fő volt a havi átlagos közfoglalkoztatotti létszám.

A részmunkaidősök és a közfoglalkoztatottak száma azért érdekes, mivel a jövedelmük kisebb lehetett a minimálbérnél. (Ez az állítás a részmunkaidősök esetében nem biztos, hogy igaz, hiszen ott lehetséges, hogy még részmunkaidőben foglalkoztatva is többet kerestek, mint azok, akik teljes munkaidőben dolgoztak minimálbéresként.)

<i>KSH foglalkoztatottak</i>		<i>NAV SZJA adatbázis és egyéb adatok</i>	
<i>alkalmazottak</i>	<i>3,964 millió</i>	<i>minimálbért, vagy annál több munkaviszonyból származó jövedelmet kapók (éves szinten)</i>	<i>2,8 millió</i>
		<i>közfoglalkoztatottak</i>	<i>179,5 ezer fő</i>
		<i>részmunkaidőben foglalkoztatottak (KSH alapján 4,8% a teljes foglalkoztatotti létszámnak)</i>	<i>190 ezer fő</i>
<i>KÜLÖNBSÉG</i>		<i>795 ezer fő</i>	

Forrás: NAV, Gazdasági Minisztérium, PA

Közelítő becsléssel havi átlagban 3.590 millió fő tartozik a foglalkoztatotti körbe, és az ő bérük magasabb kellett legyen a minimálbérnél. Ezzel szemben egész évre nézve mindössze 2,8 millió ember vallott be a NAV-nak (pontosabban most már a NAV magának vallja be...) minimálbért meghaladó mértékű éves munkajövedelmet. A kettő között jelentős, majd 800 ezer fős különbség van.

A KSH foglalkoztatotti statisztikája nem csak az alkalmazottakat sorolja fel, hanem további három csoportot nevesít:

- szövetkezetek tagja: 0,4 ezer fő
- egyéni vállalkozó és társas vállalkozás tagja: 444 ezer fő
- segítő családtag: 12,6 ezer fő.

Az SZJA adatbázis teljes mértékben nem feleltethető meg ezekkel a kategóriákkal. Ezért a korábban már említett **egyéb bérjövédelmekkel** hasonlíthatók össze a számok. Az e körbe soroltak száma 551 ezer fő volt. Ez persze átfedéseket tartalmazhat a munkaviszonnal rendelkezőkkel. Könnyen lehet, hogy valaki „rendes munkaviszonya” mellett rendelkezett önálló jövedelemmel (megbízási szerződéssel látott el valamilyen munkát), esetleg östermelőként tett szert bevételre. Ezekkel a kettősségekkel csökkentve, 2017-ben 271 ezer ember volt, aki nem kapott munkaviszonyból jövedelmet, de bevallott egyéb munkához köthető jövedelmet.

Másik eltérés is lehet a KSH foglalkoztatási statisztikája és a SZJA adatbázis között. Miközben kb. 450 ezer embert tartanak nyilván foglalkoztatottként, személyi jövedelemadót ebből a körből 271 ezer ember fizetett. Ez átlagosan 1,3 millió forint jövedelmet jelentett, amely havi átlagra átszámolva kb. 110 ezer forintnak felel meg.

A KSH a nem alkalmazottnak számító foglalkoztatottak között feltünteti az egyéni vállalkozókat is. Ők akkor szerepelnek az SZJA adózók között, ha egyéni vállalkozóként „kivétjük” volt, vagy átalányadózással adóztak. Azonban a rohamosan terjedő KATA-val adózók nem tartoznak ebbe a körbe. Az utolsó hivatalos adat szerint (NAV Évkönyv 2017. év) a fő állású és nyugdíjas egyéni vállalkozók száma 98 ezer fő volt.

Amennyiben ismét összehasonlítjuk a KSH foglalkoztatotti adatbázisát és az SZJA adatbázist, akkor a következőt látjuk:

<i>KSH foglalkoztatottak</i>		<i>NAV SZJA adatbázis és egyéb NAV adatok</i>	
<i>szövetkezetek tagja</i>	<i>0,4 ezer fő</i>	<i>egyéb munkával kapcsolatos jövedelmet kapók (SZJA)</i>	<i>271 ezer fő</i>
<i>egyéni vállalkozó és társas vállalkozás tagja</i>	<i>444 ezer fő</i>	<i>fő állású és nyugdíjas egyéni vállalkozó (2016. évi adat)</i>	<i>98 ezer fő</i>
<i>segítő családtag</i>	<i>12,6 ezer fő</i>		
<i>KÜLÖNBSÉG</i>		<i>88 ezer fő</i>	

Forrás: NAV, Gazdasági Minisztérium, PA

A KSH foglalkoztatotti adatbázisa és az SZJA adatok között a „normál” munkaviszonyosok esetében kb. 800 ezer fős különbséget találhatók, míg az egyéb dolgozóknál 88 ezer fős lehet ez az eltérés. A 2018-as évben 4,45 millió ember dolgozott havi átlagban, munkát végeztek, és ezért pénzt kaptak. Az SZJA adatok viszont azt mutatják, hogy nagyon sokan vagy teljesen elbújnak az adóhatóság elől a megszerzett jövedelmükkel, vagy lényegesen kisebb jövedelmet vallanak be (inkább a munkáltatójuk), mint amit havonta kezükbe kapnak.

Béregyenlőtlenség...

Az SZJA adatbázis alapján vizsgálható, hogy alakulnak az átlagosan megszerzett jövedelmek, és a mediánjövedelmek. Több kategóriába sorolhatók az adatok.

A munkaviszonyból származó jövedelmeknél a mediánjövedelem az átlagnak a 76%-a volt. A 2017. évi jelentős minimálbér-emelés hatása az volt, hogy kicsit közelebb került a mediánbér az átlagbérhez, a PM egyéni bér- és keresetstatisztikája alapján számított 2016. évi értékhez képest (74% volt ez az érték) javult.

A második vizsgált kategória azok az adózók lehetnek, akik havi átlagban legalább minimálbérnek megfelelő jövedelmet vallottak be.

A harmadik vizsgált körbe minden munkához kapcsoló jövedelmet beleszámítottunk.

<i>katégória</i>	<i>munkaviszonyból származó bérjövedelmek</i>	<i>minimálbér feletti munkaviszonyból származó bérjövedelmek</i>	<i>munkaviszonyból és egyéb munkából származó bérjövedelmek</i>	<i>teljes munkaidőben dolgozók nemzetgazdasági átlaga 2017.évben</i>
<i>mediánbér</i>	2.042.512 Ft (170.209 Ft/hó)	2.850.102 Ft (237.509 Ft/hó)	2.058.001 Ft (171.500 Ft/hó)	2.637.511 Ft (219.792 Ft/hó)
<i>átlagbér</i>	2.699.961 Ft (224.997 Ft/hó)	3.723.047 Ft (310.254 Ft/hó)	2.744.002 Ft (228.669 Ft/hó)	3.564.204 Ft (297.017 Ft/hó)

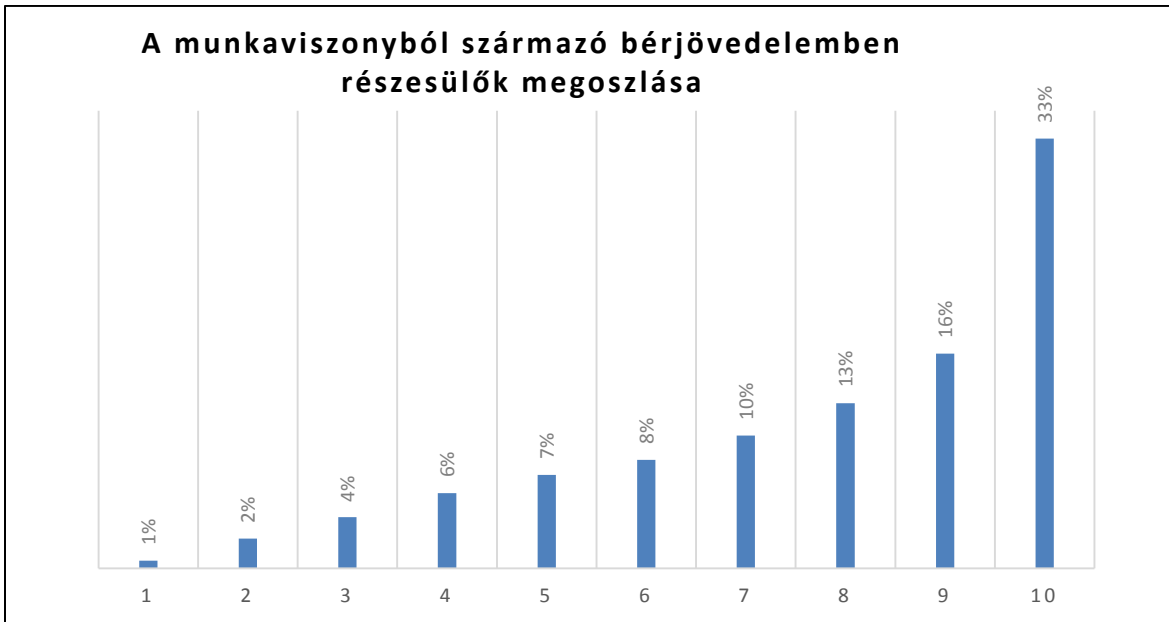
Forrás: NAV, Gazdasági Minisztérium, PA

A mediánbér és az átlagbér távolságából béregyenlőtlenség következik.

A három vizsgált kategóriában tizedekre osztottuk a dolgozói kört. Ez alapján meghatározható, hogy mekkora jövedelemre tettek szert az egyes tizedek.

Az ábrák is jelzett adatok alapján az utolsó tizedbe tartozók, azaz a legjobban keresők annyit visznek haza, mint alulról nézve a társadalom mintegy kétharmada (65%). Átszámítva ez azt jelenti, hogy 426 ezer ember bérjövedelme feleltethető meg 2,8 millió emberének.

Figyelemre méltó becslés, hogy az adatok szerint a legjobban kereső 100 ezer ember munkaviszonyból származó jövedelme a legkisebb jövedelemmel rendelkező 1,75 millió ember keresetével egyenlő.



Forrás: NAV, PA

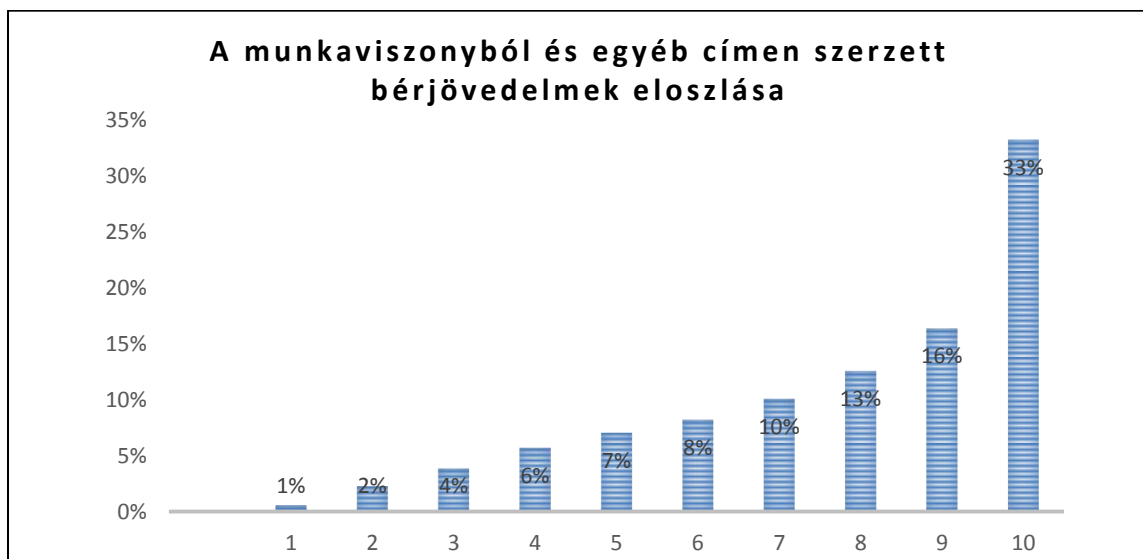
Ugyanezt a jövedelemeloszlás felvázolható a korábban vizsgált másik két csoportra is. Azoknál, ahol volt minimálbérnek megfelelő összegű munkajövedelem a beállásban, ott a következőképpen oszlik el ez az egyes decilisek között:



Forrás: NAV, PA

Ezeknél a csoportoknál mérsékeltebb az egyenlőtlenség, de továbbra is elmondható, hogy a felső 10%-ba tartozók által megkeresett jövedelem, az alsó 50%-kal egyenlő. Ha tovább részletezzük, akkor a felső 5%-ba tartozók jövedelme az alsó 35%-ét teszi ki.

A harmadik kategóriába már figyelembe vettük a nem csak munkaviszonyból, de munkával kapcsolatos jövedelmeket is (természetesen csak az SZJA hatálya alá tartozókat, így az egyéni vállalkozók KATA-s jövedelmeit nem). Itt ismét olyan egyenlőtlenséget találunk, mint az első kategóriában.



Forrás: NAV, PA

A munkaviszonyból és egyéb címen is bér jellegű jövedelemben részesülők csoportjába sorolható munkavállalók 65%-a keres annyit, mint a felső 10%. Ez azt jelenti, hogy az egyéb bérjövödelmek egyáltalán nem mérsékeltek a béregyenlőtlenséget.

Megfontolható, hogy miként értékelhető a munkavállalói szervezetek azon véleménye, hogy az egykulcsos adórendszer rögzíti a legfelső jövedelmi tized „előnyét”.

➤ *A béralku várható fejleményei*

A versenyszférában 2018. november végén született megegyezés a 15 százalékos minimálbér és a 25 százalékos garantált bérminimum emeléséről, ez viszont az állami cégeknél évek óta elmaradt

bérrendezések miatt okozott komoly feszültségeket a munkahelyeken. A kabinetnek az állam közszolgáltató cégeire vonatkozó döntése előtt a területen működő szakszervezetek (a Magyar Szakszervezeti Szövetség (MASzSz), a Liga Szakszervezetek és a Munkástanácsok) kialakították előzetes álláspontjukat, egységes ajánlásukat a szükséges béremelés mértékéről, amely rögzítése azért lehet fontos, mert az egyes vállalatok nagyon eltérő mértékben látták megvalósíthatónak az emeléseket.

Pl. a Mol Nyrt. csak 9 százalékot adna a dolgozóinak, azt is két év alatt, két részletben. A Fővárosi Közterület-fenntartó Vállalat a fővárostól kapott 4,3 százalékos bérfelzárkózás után nem akarta teljesíteni a bértömeg 10 százalékos emelésének követelését, inkább azonnali hatállyal megvált a bértárgyalásokat folytató szakszervezeti vezetőktől. A vízügyi ágazat 30 százalékos béremelést szeretne elérni. A Volán társaságoknál pedig eltérő követelésekkel és ajánlásokkal terhelt a béremelés folyamata.

A 2-3 éves bérmegállapodás keretében az időszak végére elérhetőnek látszik az érdekvédők 30 százalékos béremelési követelése. (Így pl. a vasúttársaság 36 ezer dolgozójából 12 ezer főt érint a minimálbér, valamint a garantált bérminimum emelése - most olyan megállapodás körvonalazódik, amelyben minden dolgozó kapna bérfelzárkóztatást).

A kormány a 2-3 éves bér-megállapodás kapcsán nem készít ugyan ajánlást, inkább az érdekvédő szervezetek és a vállalatvezetők megállapodására bízva, mekkora emelés biztosítja a munkavállalók megtartását, az elérendő bérszint biztosítását. Ezt a kétoldalú megállapodást igazítják majd az erre a célra szánt költségvetési keret méretéhez. A minimálbér és a garantált bérminimum megemelése számítások szerint 22 milliárd forintjába kerül az állami vállalatoknak. A béremeléseket a költségvetés fedezi, és a további bérrendezésekre pedig a bérminimum-rendezés akár háromszorosát is biztosítja.

Kötelező béremelés, kötelező elbocsátások...

A kormányzat, a munkavállalók és munkaadók egyetértenek abban, hogy vége az olcsó munkaerő vonz erejének Magyarországon is. A visegrádi országcsoportban a bérszínvonal alsó részében van Magyarország, az átlagbérekben a lemaradás eléri a 30 százalékot. A Suzuki gyár

megnyitása után még Szlovákiából jártak át tömegével dolgozni, most úgy viszont valószínű, hogy a magyar dolgozók indulnak majd a nyitrai Jaguár-összeszerelő gyárba, ahol 370-380 ezer forint (1225 eurós) kezdő fizetések lesznek.

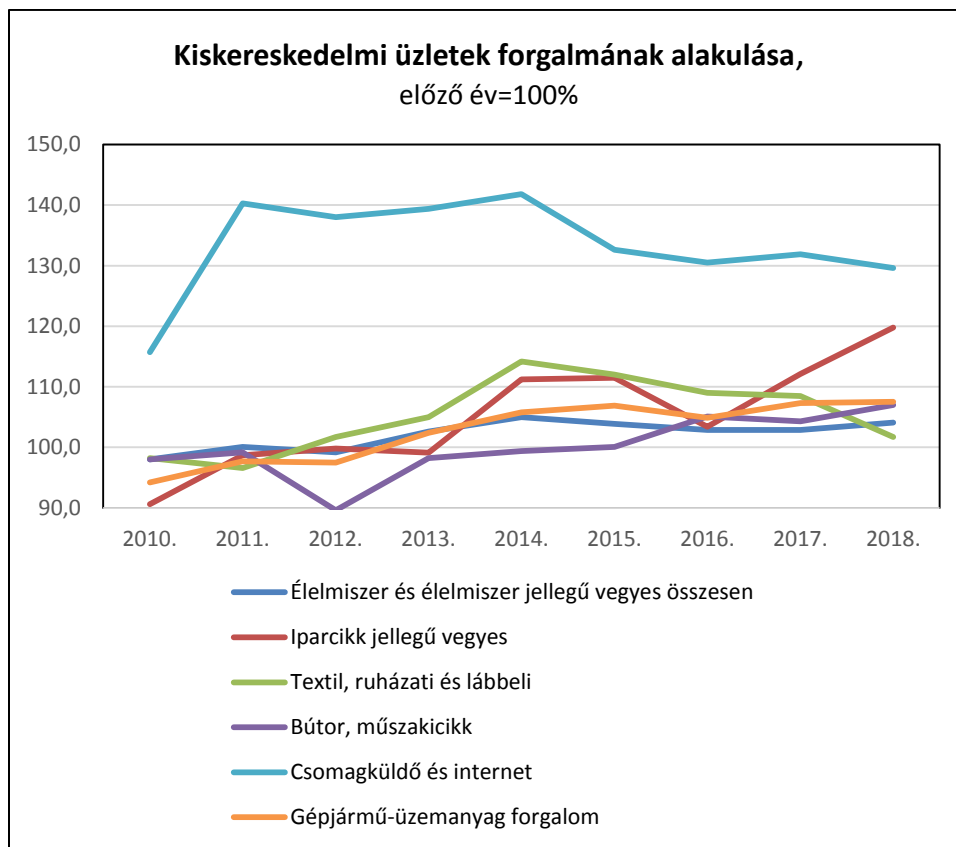
Újra fontos átgondolandó, hogy adórendszerünk és kiszámítható gazdaságpolitikánk miben segítheti a külföldi tőkevonzást, az éveken át biztosított alacsony magyar bérek vonzó szintje helyett. A külföldi befektetőknek persze a több tucat szempont között eddig is csupán egy volt a bér, ugyanakkor más szempontból a kötelező béremelések okozta bértorlódást is meg kell oldaniuk a magyar vállalkozóknak és ez egyes ágazatokban szinte megoldhatatlan feladat lehet.

2.2/ A béralakulás és a gazdasági növekedés egymásra hatása

A lakosság jövedelmi helyzete jelentősen javult az elmúlt néhány évben. Ez pedig a fogyasztás nagymértékű bővülését tette lehetővé, így biztosítva a GDP erőteljes növekedését is. A jövedelmek emelkedése a lakossági vagyont is komoly mértékben növelte. Ez pedig nyilvánvalóan a hosszú évek óta folyó adó- és jövedelem-politikának is az eredménye.

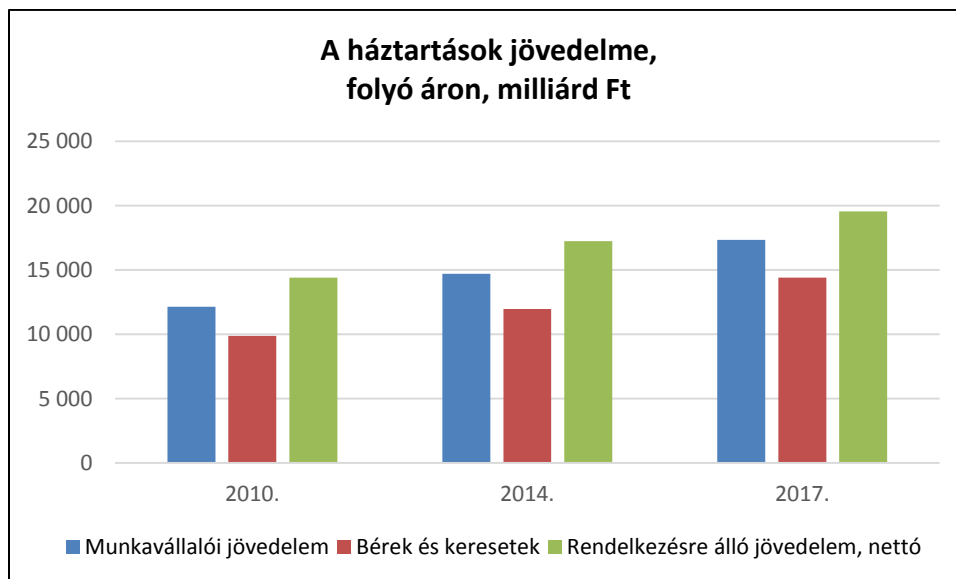
A **lakosság bruttó pénzügyi vagyona** az MNB előzetes adatai szerint az első negyedév végén 54.939 milliárd forintot tett ki, ez pedig 9,5%-kal több az egy évvel korábbinál. A kötelezettségek levonásával számított **nettó pénzügyi vagyon** 45.900 milliárd forint volt, érzékelhetően, 10,4%-kal több mint egy éve! A lakosság 14.561 milliárd forint értékű készpénz- és betétállománnyal rendelkezett 2019. első negyedéve végén; a betétek volumene az előző év azonos időpontjához viszonyítva 11,3%-kal, míg a készpénzállomány ennél nagyobb mértékben, 13,7%-kal emelkedett. A betétek közül a folyószámlabetétekben a háztartások 17,6%-kal nagyobb, míg lekötött betétekben 2,1%-kal kisebb összeget tartottak, mint egy évvel azelőtt.

A **kiskereskedelmi forgalom** ötödik éve dinamikusan bővül. 2019 márciusában az eladások volumene – a szezonális és naptárhatás nélkül – 5,9%-kal az egy évvel korábbihoz képest. A kiugrónak számító GDP növekedéssel együtt az első negyedévben 6,5%-kal bővült a kereskedelmi forgalom.



Forrás: KSH, saját szerkesztés

Az élelmiszerforgalom 3,1%-kal, ezen belül az élelmiszerláncoké 3,7%-kal, a dohányüzleteket is magukba foglaló szakboltoké 1,1%-kal nőtt. Az első három hónapban a vegyes iparcikkek forgalma számottevően, 14,1%-kal, a ruházati termékeké 10,7%-kal, a gyógyszerforgalom 4,9%-kal, a számítástechnikai és egyéb iparcikkeké 7,9%-kal, az illatszereké 4,3%-kal, a bútoroké és a műszaki cikkeké 9,6%-kal nőtt, míg a könyveké és újságoké 6%-kal csökkent. A korábbi évekhez hasonlóan jelentősen, 25,5%-kal emelkedett – a kiskereskedelmi forgalomból csupán 3,9%-os részesedéssel rendelkező – internetes és csomagküldő kereskedelem, míg a hasznáلتcikkek forgalma 5,6%-kal. Az üzemanyagok eladásának volumene 11,8 %-kal haladta meg az egy évvel korábbit.



Forrás: KSH, saját szerkesztés

A lakosság birtokában az első negyedév végén 23.212 milliárd forint értékű **részvény és egyéb részesedés** volt, 8,7%-kal több mint egy évvel korábban. Az összes pénzügyi eszköz közül ezek a vagyonelemek a legnagyobb arányt, a bruttó pénzügyi vagyon 42,3%-át képviselték.

A nem részvény formában meglévő részesedések állománya 16.197 milliárd forintot tett ki, 10,8%-kal többet az egy évvel azelőttinél. Ugyanebben az időszakban mérsékelten, 0,8%-kal csökkent a befektetési jegyek állománya 4.151 milliárd forintra. A biztosítástechnikai tartalékok nagysága 4.301 milliárd forintot tett ki az első negyedév végén, 4,5%-kal többet, mint egy évvel ezelőtt. Az állomány 46,6%-át adó életbiztosítási díjtartalék 3,6%-kal, a 44,3%-át kitevő nyugdíjpénztári tartalék 5%-kal nőtt.

A **lakosság betétállománya** április folyamán 93 milliárd forinttal emelkedett, és a hónap végén 9.027 milliárd forintot tett ki. A forintbetétek volumene 111 milliárd forinttal, a devizabetéteké árfolyamváltozások következtében 7 milliárd forinttal nőtt, tranzakciók eredményeként 25 milliárd forinttal csökkent. A háztartások betétállománya összességében tranzakciók eredményeként 69 milliárd forinttal emelkedett.

Az Államadósság Kezelő Központ adatai szerint április végén a lakosság birtokában 7.472 milliárd forint értékű **állampapír** volt. Az értékpapír állomány csaknem fele, 49,8%-a rövid

lejáratú, éven belüli megtakarítást jelentő jogviszonyt testesített meg. Komoly sikere lett a Magyar Állampapír Plusz-nak, már néhány hét alatt több mint 600 milliárd forintért vásárolt a lakosság. Egyértelműen sikeres az a monetáris gyakorlat, hogy az államadósságunk minél nagy arányát hazai forrásokkal fedezzük.

A **lakosság hitelállománya** áprilisban 45 milliárd forinttal emelkedett, és a hónap végére 6.255 milliárd forintot tett ki. A forintHITELEK volumene 47 milliárd forinttal nőtt, míg a devizahitelek állománya tranzakciók következtében 2 milliárd forinttal mérséklődött, árfolyamváltozások nem érintették. A lakossági devizahitelek hó végi aránya a teljes lakossági hitelvolumennek mindössze 0,5%-át jelentette. A háztartások hitelállománya tranzakciók eredményeként – szezonálisan kiigazítva – 50 milliárd forinttal emelkedett.

3/ A VERSENYKÉPESSÉG ÉS A BÉRSZÍNVONAL

A "növekedési képesség" alapvetően összefügg a versenyképességgel, amelynek egyik fontos tényezője a bérszínvonal is. A hazai keresleti tényezők között eddig növekedési tartalékokat rejtett a „kedvező”, azaz alacsony munkaerőköltség a külföldi versenyképességünk megítélésében. Jelentősen változik azonban a munkaerőpiaci helyzet és az azt ösztönző adórendszer.

3.1/ A magyarországi bérszínvonal a duális gazdaságban

A munkaerőhiány lett a magyar vállalati vezetők legnagyobb problémája a válság után. A szűkös munkaerő-kínálat miatt béerverseny alakult ki és ennek következtében évenként 11-12 százalékkal emelkedtek a bruttó keresetek a vállalatoknál. A költségek növekednek, és ezt nem váltja ki teljesen a foglalkoztatást terhelő járulékok csökkenése. Az infláció csak 2019-től nő 3% körül, a termelés pedig várhatóan lassulni fog éves szinten 4% körülire idén. 2017-től érezhetően emelkedik a bérköltségek aránya a magyar cégeknél.

Miközben lendületesen nő a gazdaság, a vállalatok nyeresége arányaiban, vagy akár abszolút értékben is visszaesik. Mindez persze egy kedvező strukturális változás indíthat el. Azok a cégek kerülnek majd el az eredményük romlását, amelyek a termelékenységüket tudják növelni. Az alacsony vagy stagnáló termelékenységű vállalatok rákényszerülnek, hogy létszámukat szűkítsék, vagy meg is szűnnek. Az életképes vállalkozások azonban többet tudnak fizetni, és ezzel kialakul egy magasabb bérszinten az új munkaerőpiaci egyensúly. A változásban pozitívan részt vállaló cégek többet is fognak beruházni, és a nagyobb hozzáadott értékükkel összességében jobban nő a hazai GDP.

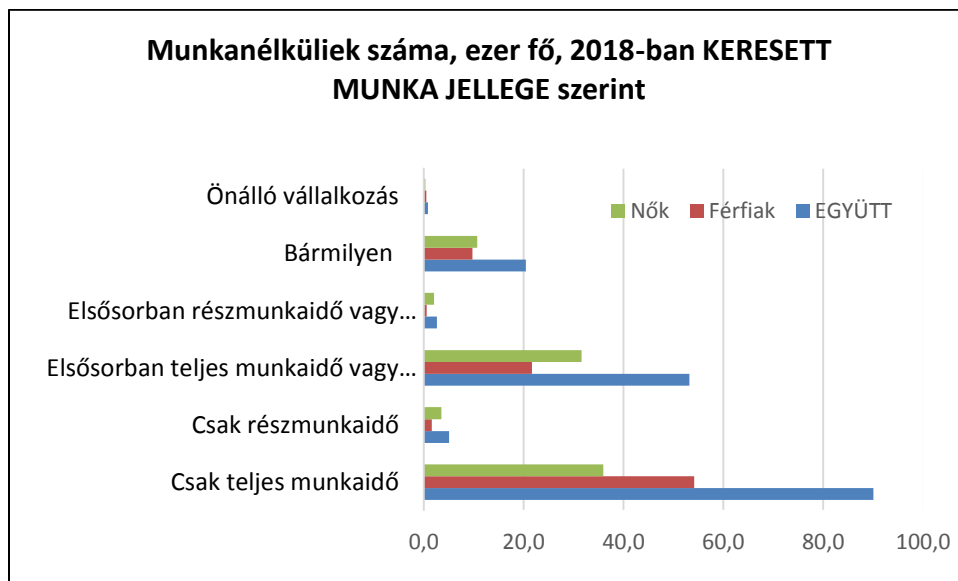
A duális magyar gazdaságban jelentős a különbség, nagyobb a külföldi tulajdonú cégek termelékenysége, ezért teljesen eltérő eséllyel tudják kezelni a munkaerőhiány problémáját is. Óriási különbségek lehetnek egyes vállalati csoportok termelékenysége között, ezért egyes

vállalatok piacon kívüli, szürke, illegális megoldásokkal kerülhetik meg a béremelés szükségességét.

Főleg a hazai tulajdonú cégek létszáma csökken...

A munkaerőhiány kialakulása a versenyszférában, és a nem pénzügyi vállalkozásoknál nem a dinamikus növekedés eredménye. Ezt sem az elmúlt évek magyar GDP növekedése, sem a foglalkoztatás változása nem támasztja alá. Ráadásul a 2008 utáni tendenciák a magyar vállalatok háttérbe szorulását mutatják. **A bérszint az, amely inkább magyarázatot ad a problémára.**

A magas hozzáadott értéket előállító magyar vállalkozások közül két területen nőtt a foglalkoztatás, így az információs, kommunikációs és a szakmai, tudományos, műszaki tevékenység iparágakban. Sajátos az IT-ágazat helyzete, itt ugyanis nőtt a külföldiek részesedése, miközben a magyar tulajdonú vállalatoknál foglalkoztatottak létszáma szűkült. A szakmai, tudományos, műszaki tevékenységek magyar tulajdonú cégeinél viszont abszolút számban is nőtt a foglalkoztatottak száma.

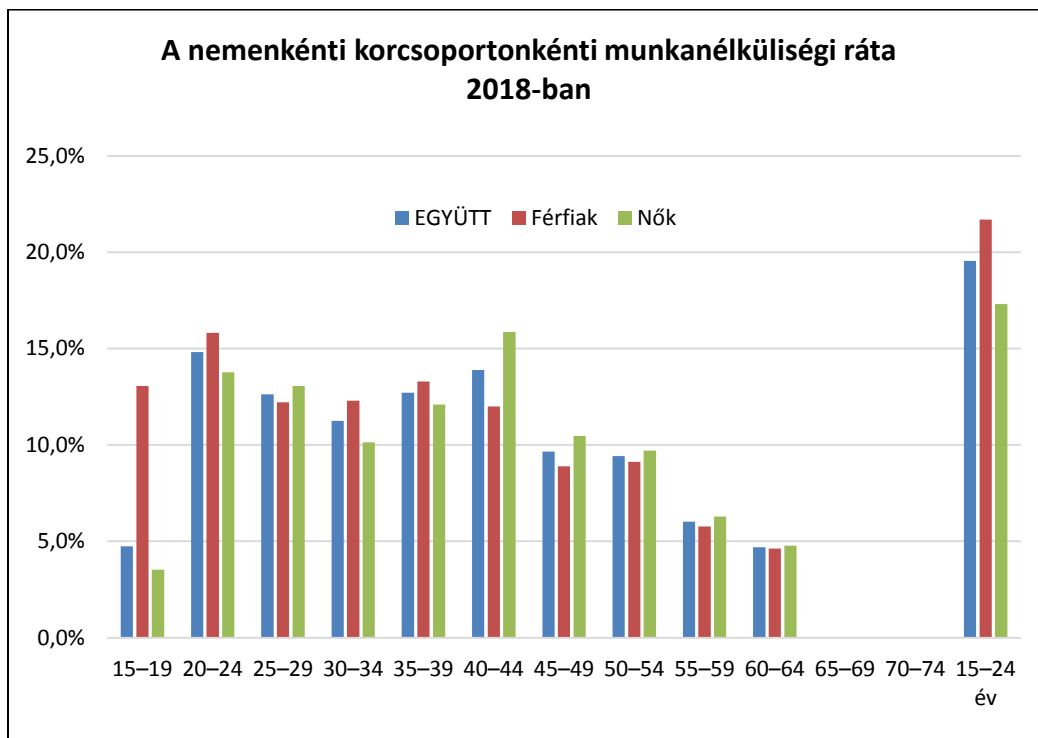


Forrás: KSH, saját szerkesztés

A csökkenő létszám mellett kialakuló munkaerőhiány azonban más minőségű, mintha az a növekedés következménye lenne. Ha nem a termelésbővülés eredménye a létszámhiány, akkor

ugyanis kihasználatlanok lesznek a kapacitások, így a korábbi befektetések haszna elveszik, a nem megtérült költségek rontják a vállalkozás tőkehelyzetét. Ezért kérdéses az, hogy a külföldi befektetők részesedjenek-e munkahelyteremtés címén támogatásban, adókedvezményben. Ezzel a hazai tulajdonú cégek adóbefizetéseiből történik a külföldi cégek támogatása, amelyek magasabb béreikkel is elvonják a magyar vállalkozások dolgozóit.

A hivatalos felmérések szerint a magyar foglalkoztatottak közül döntő többségben a képzett (szakmunkás, felsőfokú végzettségű) munkaerő vállal külföldön munkát. Ennek egyértelműen az alacsonyabb magyar bérszínvonal az oka. A reálszférában a szakképzett munkaerő elvándorlása, gazdasági migrációja összetételében romló munkaerő-struktúra kialakulását, növekedés és termelékenység visszafogást okoz.



Forrás: KSH, saját szerkesztés

A bérverseny vesztesei a magyar tulajdonú cégek lesznek...

Tovább gondolva a jelenlegi helyzetünket, adott piaci árak mellett a vállalatok bérversenyben elfoglalt helyzetét az egy főre jutó hozzáadott érték teremtő képességük határozza meg, amely pedig a bérek, a közterhek, az amortizáció és a vállalati jövedelem összege. A bérek növekedése

a vállalati jövedelemből történik, ennek romlását közben korrigálja a bérterhek állami csökkentése. Azonban a vállalati jövedelem nem csökkenhet nullára, mert már ehhez közelítve is a vállalat megszűnik vagy kiszorul a piacról. Ez a veszély - a cégek tulajdon szerinti termelékenységét tekintve - elsősorban a magyar tulajdonú vállalatokat számára reális,

A nagyobb létszámú ágazatokban, a feldolgozóiparban és a kereskedelemben a külföldi tulajdonú cégek termelékenységi előnye szembetűnő, és ez folyamatosan nő is. A válság előtt a külföldi tulajdonú feldolgozóipari vállalatok mintegy 180%-kal voltak termelékenyebbek, mint a magyarok, ez 2015-ig 225%-ra nőtt. Ugyanez a kereskedelemben 240%-ról 261%-ra emelkedett. A kétszer akkor termelékenységgel lehetett is 20-30 százalékkal magasabb bért fizetni.

A piaci versenyben egyértelműen az átlagbérrel, vagy az annál magasabb bérrel – ha a regionális különbségektől eltekintünk – kerülhet jobb pozícióba egy vállalkozás. Ha a vállalkozás túl keveset fizet, akkor a dolgozója átmegy a konkurenshez, vagy más iparágba. Viszont minél alacsonyabb a cég termelékenysége, annál kevésbé tud átlagos vagy magasabb bért fizetni.

A külföldi tulajdonú cégek egy részénél - így az összeszerelő üzemekben – az egyszerű betanított munkát végzőknek minimálbért fizetnek és egyébként is átlag alatti bérrel dolgoznak, így ezeknél a magyar tulajdonú vállalatoknál meglévő, ahhoz közeli egy főre jutó hozzáadott érték a jellemző. Ezzel persze a bérversenyben ezen cégek is vesztesek lennének, de általában vállalatcsoportjuk más tagjainak szállítanak és ezzel emelhetik a transzferárait, amely árszinttel is versenyképes lehet a magyarországi termelésük.

Számítás szerint, ha a magyar tulajdonú cégek átlagbért fizetnének, akkor a hozzáadott értéken belüli bérhányaduk a nagy foglalkoztató feldolgozóiparban 55%, a kereskedelemben pedig 77% körül lenne. A jelenlegi helyzetben azonban csak néhányan fizettek átlagos vagy annál magasabb bért. A magyar cégek a most folyó bérversenyt hátránnyal kezdték. Kénytelenek több bért fizetni, de az alacsony termelékenységük miatt erre kevés mozgásterük van.

A munkaerőhiány és a bérverseny összefüggései...

A munkavállalók oldaláról is izgalmas ez a helyzet. Ellentmondásos tendenciák befolyásolják ugyanis az ő alkalmazkodásukat. A munkavállaló igyekszik maximalizálni a bérét, de ezt

próbálja minél kisebb erőfeszítéssel megoldani. A menedzsment fellépését a jelenlegi feszült munkaerőpiaci környezetben a kilépéstől való félelem behatárolja. A növekvő munkaerő-vándorlás - a betanítások miatti növekvő költséggel és átmenetileg alacsonyabb hatékonysággal - összességében a termelékenység és a gazdaság növekedése ellen hat.

Ebben a folyamatban a vállalkozások gyakorta feladják a jogkövetést is. Gyakran be sem jelentik teljes bérre a dolgozót - vagy papíron nem teljes munkaidőben foglalkoztatják - de persze nyolc órát, esetleg azt túlórával megfejeelve dolgozik. Az alacsony termelékenységű iparágakban – pl. a kereskedelemben, a vendéglátásban vagy a szállodaiparban - különösen gyakori.

A vállalati költségszintet a cégek az adók elkerülésével próbálják csökkenteni, ez segítheti a céget az „életben” és a versenyben maradásban. A következmény pedig az, hogy e módszerekkel a magyar tulajdonú cégeknél kimutatott átlagbér alacsonyabb, míg az anyagköltség vagy az igénybe vett szolgáltatások aránya pedig magasabb. Ez a magyar cégek termelékenységi hátrányaként mutatkozik a statisztikákban.

Kockázatok...

A gazdaságpolitikában, és a vállalati gazdálkodásban is több ellentétesen ható tényező egyensúlyát kell megtalálni. Bár az elmúlt években csökkent a rejtett gazdaság részaránya, most mégis van esély arra, hogy - a vállalatok nehezülő gazdálkodása miatt - bizonyos „kerülő utakat” újra igénybe vegyenek, kitaláljanak. A cél az lehet, hogy a nagyobb GDP-t termelő cégek számára gyorsan megoldódjon a munkaerőhiány, azaz a munkaerő a magasabb termelékenységű cégekhez áramoljon. A következő feladatokra kell súlyt helyezni:

- A béremelés mértékének irányított folyamata és a vállalati bérterhek csökkentése.

A termelékenység növelése szükségszerűen lassú, gyakran jelentős beruházásokat igényel. A bérnövekedés viszont éppen a beruházások forrását, a vállalatok saját forrásait csökkenti. Így a béremelés a jövedelmek újraelosztását eredményezi a vállalatok rovására. Indokolt tehát a bérterhek további csökkentése, de a növekedési ütemét keretek között célszerű tartani. A gyorsuló gazdasági migráció miatti esetleg elkerülhetetlen drasztikus béremelés pedig az állami költségvetés terhére valósulhat meg, ennek során kompenzálni

kell a vállalati jövedelmek csökkenését. A magyar tulajdonú vállalatok helyzetére, alkalmazkodási képességükre fokozottan ügyelni kellene. Ellenkező esetben számuk, súlyuk tovább csökkenhet. Különösen rossz helyzetet jelent a jövőre nézve, ha csökkenne a hazai tulajdonú nagy- és középvállalatok száma, súlya. Jelenlegi a fejlesztési, teljesítményjavítási követelmények nagyok, de ez összetettebb feladat, hiszen egyrészt eszköz- és tőkeigényes, másrészt szemléletváltást és korszerű menedzsmentet igényel.

➤ Felül kell vizsgálni az alacsony hozzáadott értéket termelő külföldiek beruházási ösztönzését.

. A külföldi vállalatokra szükségünk van, de alapvetően a magas hozzáadott értéket előállítókra. Ez esetekben is magyar cégek beszállítói szerepének erősítése a cél a támogatásuk során. Ha pedig az alacsony hozzáadott értéket termelő, és alacsony béreket fizető külföldi cégek egy része elhagyja az országot, az alapvetően inkább helyi nehézségeket okozhat.

3.2/ A bérszínvonal lehetséges javulása, fejlődése

➤ A hazai és a külső befolyásoló tényezők

A versenyképesség elemzése az átfogó jellegű megítélés mellett történhet keresleti és kínálati szempontokból kiindulva. A versenyképesség a kereslet oldaláról az exportnövekedéssel, illetve piaci részesedéssel mérhető, de ennek korlátja lehet az egyes piacok eltérő adminisztratív, stratégiai alakulása is. A kínálati oldalról történő vizsgálatoknál pedig az ár-érzékeny piacokon feltételezzük, hogy a költségelőnyök jobb piaci teljesítményt generálnak, azaz versenyképesebb az az ország, amelynek kedvezőbb a kínálati pozíciója. A versenyképesség gazdasági szintenként is értékelhető, azaz termék-, mikro-, mezo- és makrogazdasági szintű is lehet.

Átfogóan természetesen a jobb gazdasági, költségvetési stb. mutatókkal rendelkező országról feltételezhetjük azt, hogy versenyképesebb. Ez makrogazdaságilag természetesen több mint a gazdasági szereplők összessége, hiszen a gazdaságpolitika jelentősen befolyásolja az üzleti-, piaci környezet kialakítását.

Hazánk gazdaságának nemzetközi versenyképességét is hosszú távon a termelékenység alakulása határozza meg, és ez alakítja a népesség életszínvonalát. A termelékenységet pedig mérhetjük

- a hozzáadott érték és a ledolgozott munkaórák hányadosával,
- a teljes tényező termelékenységgel (hozzáadottérték-változás, amit az összes termelési tényező változása nem magyaráz) vagy
- az egy foglalkoztatottra jutó GDP-vel.

Versenyképességünket a belső adottságok és külső feltételek befolyásolják. Belső adottságunk a politikai felépítmény (célok, ideológiák stb.) célrendszere, a gazdaságpolitikai koncepciók, az állam szerkezetéről, feladatairól, szerepéről alkotott uralkodó nézetek, a társadalmi-gazdasági közeg, az igazgatási rendszerek gyengeségei és erősségei. A külső feltételeink pedig a nemzetközi kötelezettségeink és kapcsolataink, a világgazdasági folyamatok, a geopolitikai és világgazdasági adottságok, a globális konjunktúrák és a folyamatosan alakuló-változó környezet.

A nemzetközi versenyképesség persze függ a vállalatok versenyképességétől. Ha a cégek sikeresek a nemzetközi versenyben, akkor nyilván sikeres lehet az adott ország is. Ezért a nemzetközi versenyképesség része a vállalatok működési jellemzői is.

A WEF által 1979-től évenként kidolgozott Growth Competitveness Report (Növekedési, versenyképességi jelentés)¹⁰ versenyképéségen azon intézmények, politikák és tényezők összességét érti, amelyek meghatározzák egy gazdaság termelékenységi szintjét, azaz amely végül is a gazdaság jólétét befolyásolja.

Az adatok egy része nemzetközi szervezetektől származik (a Nemzetközi Valutaalaptól, a Világbanktól, a Nemzetközi Távközlési Egyesülettől, az Egyesült Nemzetek Nevelésügyi, Tudományos és Kulturális Szervezetétől és az Egészségügyi Világszervezettől), másik része a

¹⁰ GCI = WEF által publikált Growth Competitveness Report (Növekedési, versenyképességi jelentés)

WEF kérdőíves vezetői véleményfelmérésén alapul. A 15 téma köré csoportosított 150 kérdésből álló felmérés keretében több mint tizennégyezer üzleti vezetőt kérdeznek meg.

A WEF három fejlettségi szintet különböztet meg:

1. Termelésitényező-vezérelt gazdaság. A szakképzetlen munkaerőn és a nyersanyagokon alapul. Jellemzője az is, hogy a **termelékenység és a bérnövekedés tudatosan alakított gazdaságpolitikán, így** a jól működő intézményrendszeren, a kellően fejlett infrastruktúrán, a stabil makrogazdasági környezeten és az alapfokú oktatás javításán múlik.

2. Hatékonyság vezérelt gazdaság. Jellemzői a hatékony termelési folyamatok, a jó minőségű termékek-előállítása, **a folyamatos, de nem áremelkedést gerjesztő bérnövekedés.** Az ide sorolható országok a felsőfokú oktatás és képzés-, a technológiák-, az áru-, pénz- és munkaerőpiac fejlesztésével, valamint piac-bővítéssel magasabb fejlettségi szintet érnek el.

3. Innováció vezérelt gazdaság. Nem csupán **a bérek, hanem az életszínvonal is fenntartható módon emelkedik** oly módon, hogy az innovációk következtében az egész vállalati környezet minősége fejlődik.

Fontos azonban, hogy korlátok és hiányosságok bizonytalanítják el a reális megítélést. Az országok fejlődésbeli elmaradottságát a belső adottságaikkal magyarázzák, a globalizációs folyamatot és a kölcsönös függőségeket nem veszi figyelembe az index.

A vállalatok természetesen a regionális és a nemzeti versenyképesség forrásai. A nemzetgazdaság versenyképessége többet jelent a versenyképes vállalatok összességénél, egy olyan gazdasági-gazdálkodási környezetet, amely lehetőséget biztosít a vállalatok számára, hogy a nemzetközi versenyben sikeressé váljanak.

A visegrádi országok NUTS3-as területi szintjei alapján az egyes megyék a következőképpen sorolódnak¹¹:

- „erősen versenyképes megyék”: 11 cseh, 3 lengyel megye;
- „növekvő versenyképességű megyék”: 5 cseh, 4 szlovák, **5 magyar** és 10 lengyel megye;
- „gyengén versenyképes”: 2 szlovák, **9 magyar** és 20 lengyel megye
- „nem versenyképes rurális megyék”: **4 magyar** és 20 lengyel megye.

A megyékről kapott és a GCI-rangsor eredményeit összevetve kirajzolódik, hogy a visegrádi országok versenyképességi sorrendje: Csehország, Lengyelország, Szlovákia és Magyarország.

➤ *A befolyásolásra alkalmazható gazdaságpolitikai intézkedések*

A munkáltatókat a gazdasági válság miatt bevezetett, a kis- és középvállalkozások támogatását célzó enyhébb szankciók sok esetben már nem tartják vissza a jogsértésektől. 2018-tól már első alkalommal is munkaügyi bírságot szabnak ki a minimális foglalkoztatási szabály megszegése miatt, azaz pl. a bejelentés elmulasztása miatt.

A pénzügyi tárca ellenőrzései során elsősorban az építőiparban és az agrárium területén működő vállalatoknál talált visszaéléseket. A legutóbb ellenőrzött, mintegy ezer cég 81%-nál találtak munkaügyi szabálytalanságokat. Az ellenőrzött mintegy négyezer munkavállaló több mint kétharmadánál volt valamilyen probléma, elsősorban építőiparban és jellemzően a be nem jelentett foglalkoztatás miatt.

Az ellenőrzések elsősorban arra terjedtek ki, hogy a törvényes rendelkezéseknek megfelelően alkalmazták-e a vállalkozások a 2018. január 1-jén életbe lépett minimálbér és garantált bérminimum emelését. Emellett áttekintették a foglalkoztatási jogviszonyok rendezettségét és a pihenőidőre, a munkaidőre vonatkozó jogszabályok megtartását.

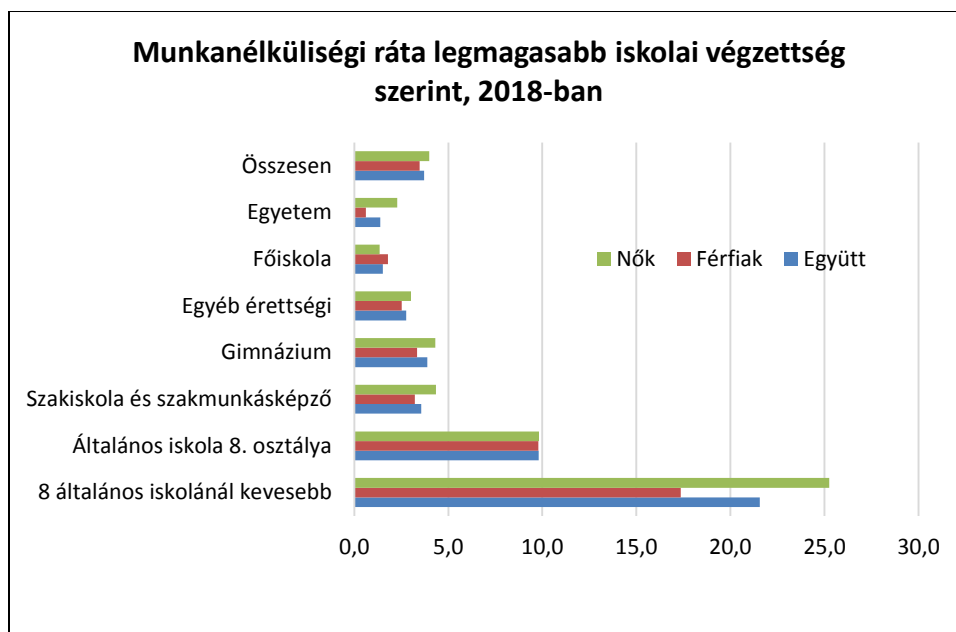
¹¹ LENGYEL, I. [2017]: Competitive and uncompetitive regions in transition economies: the case of the Visegrad post-socialist countries. In: Huggins, R. – Thompson, P. [eds]: Handbook of Regions and Competitiveness. Edward Elgar. Cheltenham. pp. 398–415

A **minimálbérre és garantált bérminimumra vonatkozó szabályok be nem tartásáért** csupán 42 céget büntettek, azaz ez a szabálytalanság alapvetően nem jellemző. A határidőben történő bérfizetések elmaradása viszont jellemző, ez több mint 400 munkavállalót érintett. A problémák leginkább a feldolgozóiparban fordultak elő.

A „**fekete foglalkoztatás**” – amelynek nagyon komoly bérezési-adózási hatásai vannak - a vizsgált dolgozók 16 százalékát érintette. Jóval magasabb ez a szabálytalanság azonban az építőiparban (53%) és a mezőgazdaságban (42%).

A **nyilvántartási kötelezettség megszegése** (hiányos, hamis nyilvántartás, illetve nyilvántartás hiánya) is kiemelkedő volt, az intézkedések-büntetések 35%-át ezek a jogsértések jelentették, leggyakrabban a feldolgozóipari cégeknél.

A **munkaidőre vonatkozó szabályok be nem tartásáért** az intézkedések 20%-t alkalmazták. Legtöbbször a munkaidő-beosztással és a munkaidőkerettel kapcsolatos rendelkezések megszegése volt problémás. E szabálytalanságok 66%-a a vendéglátásban és a kereskedelemben történt, az ilyen jogsértéssel érintett munkavállalók 67%-át e két ágazatban foglalkoztatják.



Forrás: KSH, saját szerkesztés

4./ A NÖVEKEDÉSI KÉPESSÉGÜNK BEFOLYÁSOLÁSA A BÉRPOLITIKA ALAKÍTÁSÁVAL

➤ *a pénzügyi és fundamentális tényezők változásai*

A magyar munkaerőpiaci problémák a világban zajló folyamatokat vizsgálva nagyon gyorsan más megoldást igényelnek majd, mint amit most elképzelünk. Megalapozott becslések szerint néhány évtized elteltével a jelenlegi munkaerő kapacitás 30%-ára nem is lesz szükség. Világszerte komoly vizsgálatokat folytatnak, hogy az alanyi jogon járó fizetés bevezethető-e? Jöhet-e az ingyen pénz korszaka?

Az elmúlt években több országban felvetődött a feltétel nélküli alapjövedelem valamilyen formájának a bevezetése. Bár eddig mindig mindenhol elvetették, és az eddigi kísérletek túl kis mintán zajlottak ahhoz, hogy érdemi következtetést lehessen levonni a hatásukról, mégis foglalkozni kell ezzel. Eddig a Világbank és az IMF szerint is a széles szociális háló további erősítése jobb hatékonyságú lehet. Új szempont azonban, hogy az un. „negyedik ipari forradalom” - a robotika fejlődése, az informatikai fejlődés „szárnyalása”, a mesterséges intelligencia talán el sem képzelhető rohamos térnyerése – nagyon gyorsan megváltoztatja a már most is gyorsan átalakuló munkaerőpiacot. Sőt, egy talán bekövetkező újabb gazdasági válság esetén az „ingyen pénz” a recesszióból való kilábalás megoldását és szükségszerűen az „életben maradási” jelentheti a nagy tömegben munkanélkülivé válók számára.

Az EU-ban több évvel ezelőtt már komolyan megtárgyalásra került e téma és Magyarországon is számos becslés, elképzelés készült. A kormányzati vélemény az un. alapjövedelemről eddig az, hogy Magyarországon ez nem megoldható. (Már az egykulcsos SzJa bevezetése is mintegy 650 milliárd forint költségvetési bevétel-kiesést okozna.) A EMMI a munka alapú társadalom sikerében látja az ország gyarapodásának alapját, de a robotizáció által okozta munkaerő szükséglet csökkenésére sincs még programunk.

A feltétel nélküli alapjövedelemről folytatott vitákban különböző rendszerek keverednek, jelentős különbségek vannak abban, hogy ténylegesen helyettesítik, vagy csak kiegészítik a meglévő szociális rendszert, vagy éppen mennyiben teljesül a valódi feltétel nélküliség.

Egyelőre nem tudjuk, hogy milyen konkrét hatása lenne a feltétel nélküli alapjövedelemnek a társadalomra és a gazdaságra. Több tanulmány szerint, kreatívabbak és produktívabbak lesznek az emberek, ha ingyen pénzt kapnak, de másfelől pedig épp az ellenkezőjét bizonyítják, azaz nagyobb lenne a szegénység és csak kicsit javulna a társadalmi egyenlőtlenség. Az eddigi nemzetközi elképzelések akár irányt is mutathatnának.

Kísérletek folynak három kontinensen is. Kanadában és az Egyesült Államokban már volt, Kenyában jelenleg is zajlik ilyen jellegű kísérlet. Svájcban 2016-ban népszavazást is tartottak, hogy kapjon-e minden felnőtt állampolgár 2500 svájci frank adómentes alapjövédelmet. A svájciak többsége azonban nem szeretné a havi 700 ezer forintos juttatást. Ez egyébként a GDP-jük 32%-a lenne, és mintegy 2,5-szerese a jelenlegi szociális célú állami kiadásaiknak. Az új rendszer minden más szociális kiadást helyettesítene, így duplázni kellett volna a jelenlegi szociális kiadásokat. Ez persze az államadósság növekedéséhez, esetleg adóemelésekhez vezetett volna. A brazil „bolsa familia” programban csak akkor kaptak a szülők egy garantált jövedelemminimumot, ha a gyereket szervezett keretben iskolába járatják. (A teljes és ténylegesen feltételhez nem kötött, pénzben kifizetett – nem negatív adóval visszafizetett – alapjövedelem lehet azonban az igazi feltétel nélküli alapjövedelem). 250 ezer forint lehetne az alapjövedelem Finnországban, vagyis 800 euró ingyen pénzt adnának mindenkinek. A finn kísérlet a 2015-ben a már 10 százalékra emelkedő munkanélküliség negatív hatásaira keresett megoldást. 2017 elején havi 560 eurót kezdtek el feltétel nélkül utalni 2000 finn lakosnak. 2018-ban tervezték bővíteni a programot, de a finn kormány leállítja a kísérletet és más megoldások után néz. Hollandiában is foglalkoznak ezzel a kérdéssel.

Az IMF és a Világbank véleménye, hogy minden országnak nagy változtatásokat kell bevezetnie adó és kiadási területen is, hogy megőrizze a költségvetési egyensúlyát, amennyiben egy átfogó „feltétel nélküli alapjövedelem” programot akarna bevezetni. Ennek egyébként fontos feltétele, hogy elég magas összeget adjanak és ne a legrászorultabbak járjanak rosszul.

A világ gazdagabb részein – ahol pedig ez megoldható lehetne – is kicsi a valószínűsége, hogy a közeljövőben ezt a rendszert bevezetnék. Ehhez ugyanis adóemelések, vagy megszorítások kellene egy olyan rendszer bevezetése érdekében, ami még nem bizonyítottan jobb a

jelenleginél¹². A fejlett világban egyelőre nem lesz feltétel nélküli alapjövedelem, de azt majd kikényszerítheti a gyorsan változó világ, legközelebb pl. a robotizáció teljes térnyerése

Amiben a legtöbben egyetértenek az az, hogy a technológiai fejlődés gyors üteme vezethet végül a feltétel nélküli jövedelem szélesebb körű bevezetéséhez. Az automatizálás, a mesterséges intelligencia és a robotok elterjedése sok munkahelyet fog megszüntetni, és korábban nem látott mértékben fogja átrendezni a munkaerőpiacot. ahogy az ipari forradalom időszakában, várhatóan most is új, magasabb hozzáadott értékű munkahelyek jönnek létre, amihez az emberek tömeges átképzésére lesz szükség. mivel ez a folyamat lényegesen több embert fog érinteni, mint amit az ipari forradalomkor vagy azóta bármikor láttunk.¹³

A feltétel nélküli jövedelem bevezetéséhez úgy tűnik, lehet egy sokkal rövidebb. Az első feltétel nélküli jövedelem program konkrét és általánosa gyakorlattá váló bevezetését a fejlett világban egy újabb mennyiségi lazítási program kényszerítheti ki. Olyan mennyiségi lazítási programról lehet szó, ahol a korábbtól eltérően nem kötvényekbe vagy egyéb tőkepiaci eszközökbe „öntik” a hitelt, hanem konkrétan pénzt adnak az embereknek. Mégpedig azért, hogy elkölték, azaz növeljék a fogyasztást és ezzel segítsék a gazdaságot.

Kérdéses azonban az, hogy vajon a következő válság vagy visszaesés idején miből vágnak majd a nagy jegybankok kamatot, hogyan fognak lazítani monetáris politikájukon? Jelenleg ugyanis valamennyi számottevő kamatrátáját historikusan nagyon alacsonyan tartja. Talán most, 2019 közepére lesznek a nagy jegybankok nettó kötvény eladók és nincsenek még szigorú monetáris kondíciók. Akkor pedig hogyan lehet rajtuk esetleg lazítani? Nyilván újabb mennyiségi lazítással, ami már nem csak kötvény, hitel, részvény és más pénzügyi eszköz vásárlása, hanem új és még radikálisabb megoldásként adhatnak majd „ingyen pénzt az embereknek, hogy költsék el”. Ez akkor szintén feltétel nélküli jövedelemnek számíthatna, csak egész más megközelítéssel.

¹² pedig számos neves 20. századi közgazdász, köztük Friedrich Hayek a “ The road to serfdom”, illetve Milton Friedman a “Capitalism and freedom” könyvében felveti és javasolja az alanyi jogon járó fizetés bizonyos formájának bevezetését

¹³ A Mckinsey tanácsadó cég szerint 2030-ig több mint 800 millió munkahely szűnhet meg az automatizáció miatt

Az aktív bérpolitika segíti a hosszú távú felzárkózást...

A bérek alakításának lehetősége gazdaságpolitikai dilemma, és ennek megoldása még a felzárkózó gazdaságokban is érzékeny kérdés. E tárgyban a válságot követően egyre inkább napirendre kerül a bérek aktívabb kezelése is. A javaslatok először a tartósan alacsony inflációs, olykor deflációs környezetre adott kézenfekvő válaszként a gyorsabb bérnövekedés lehetőségét jelentették. De most is fontos megoldásként tárgyalható a világgazdaság újbóli, tartós dinamizálásának lehetőségét a bérek emelésével¹⁴. A bérek hosszú távú hatása különböző csatornákon keresztül érvényesülhet:

- A gazdasági növekedés és azon belül a termelékenység-bővülés leállása az autonóm kínálati okok mellett - pl. alkalmazott technológiák, munkaszervezés, szabályozás - a keresleti feltételek romlása miatt is erősödik. A fogyasztói, a kormányzati kereslet gyengülése rövidtávon is az értékesítési és termelékenységi mutatók romlását okozzák. Ráadásul, ha a kereslethiányos állapot tartósan fennáll és így a beruházások, az új innovációk elmaradnak, ezek hatása áttételesen a hosszú távú növekedési képességeket is erodálja. **A magasabb bérek** a fogyasztás gyorsabb bővülését, míg a kedvezőbb keresleti kilátások a tőkeintenzitás emelkedését és az új innovációk gyorsabb átvételét eredményezhetik.
- A munkaerőhiánnyal küzdő gazdaságokban **a foglalkoztatás relatív árának emelkedése**, a keresleti környezet javulásával kiegészülve ösztönözné a vállalkozásokat a tőkeintenzitás növelésére és a hatékonyság javítására. Fontos olyan környezetet biztosítani, amelyben a nem hatékony cégeknél lekötött munkaerő a hatékonyabb cégekbe áramolhat. Ezzel a kihívással persze nem lesz képes valamennyi vállalkozás megküzdeni.
- **A bérek emelkedése** a munkakínálat mennyiségi és minőségi jellemzőire egyértelműen pozitív hatással van. A magasabb bérek az inaktív dolgozók körében ösztönzik a

¹⁴ Ez utóbbi gondolatok nem egészen újkeletűek. Keynes elméleteire alapozva többek között Káldor Miklós is foglalkozott a béreknek a hosszabb távú növekedésre gyakorolt hatásaival. Eredményeik a válságot követő általánosan lassú kilábalást és termelékenység-növekedést látva újból aktuálissá váltak

munkapiacra történő belépést, és egyúttal a munkapiacon lévők számára a jobb képzettséggel elérhető többletjövedelem nagyobb teljesítményre ösztönöz.

- Lényeges az a helyzet – ami megoldása számunkra is fontos a külföldre távozó dolgozóink megtartásához – hogy **a jelentős bérkülönbségek a külföldi munkavállalás legfontosabb mozgatórugója**. Az egyes gazdasági régiókban – így Közép-Kelet-Európában is - jellemző nagy bérkülönbségek szűkülése a képzett munkaerő migrációjának csökkenését és talán visszafordulását is eredményezheti.

Az aktív bérpolitika pillérei...

Az aktív, az érintett felekkel közösen született bérmegállapodások stabil alapot adnak a bérek emelkedésén keresztül a belső kereslet bővülésének. Eközben fokozatosan átalakítják az alacsony hozzáadott-értékű termelési fázisokat. Ennek egyik feltétele persze az, hogy az oktatási és képzési rendszerek fejlesztésével a munkaerő képzettsége is emelkedjen, és a cégek innovációs tevékenysége is erősödjön.

Egy hazánkhoz hasonló, közepesen fejlett gazdaságban a bérek aktív alakítása a hosszú távú fejlődésre is pozitív hatással lehet. A bérek és a termelékenység növekedése között szoros, a belső összefüggések vannak, ezért a hosszabb távon a kínálati feltételek javításával együtt a bérek folyamatos emelése is nélkülözhetetlen. Ez természetesen nem a hazai béreknek a gyors, fejlettebb országok szintjére történő emelését jelenti. Hosszú távon azonban ez lehet a feladat. Ennek fontos lépései, sarokkövei talán már meg is vannak:

- A **minimálbér-emelések** általánosan jelzést adnak a gazdaságban szükséges béremelések mértékéről, és biztosíthatják az alacsony bérű és jellemzően alacsony alkupozícióval rendelkező munkavállalók esetében a bérek vásárlóerejének fokozatos növelését.
- A **bérmegállapodások** rendszerének széles alapokon nyugvó, - ágazati sajátosságokat is figyelembe vevő - kialakítása, Ez biztosítja, hogy a reálbérek emelkedése hosszú távon lépést tartson a termelékenység bővülésével.
- A **munkát terhelő adók** további csökkentése fontos lehet. Az ennek érdekében hozott lépések a nettó bérhányadot már 2010 óta folyamatosan növelik és így nő a munkabérek vásárlóereje.

- Nélkülözhetetlen az **oktatási és felnőttképzési rendszer megfelelő hatékonysága**. A jól képzett, folyamatosan képezhető dolgozók magasabb termelékenység mellett magasabb béreket kaphatnak, és a munkapiac strukturális problémáin is segíthetnek, támogatják a teljes foglalkoztatás elérését.
- Végezetül csakis a **megfelelő méretgazdaságosság** mellett működő vállalatok képesek a magasabb bérek mellett profitábilisak maradni. Ezért át kell tekinteni, a kis- és középvállalati szféra túlzott elaprózódottságát.

Munkaerőhiány, béremelés kontra robotok a magyar kkv-k körében..

A robotizáció lehet majd a magyar gazdaság kiútja a munkaerőhiány és az alacsony termelékenység csapdájából. Ennek ellenére tízből négy magyar vállalkozás tart ettől¹⁵. A lemaradásunkat elkerülendő a munkahelyek nagy része át fog alakulni, elengedhetetlen lesz az oktatási rendszer újra tervezése és a munkaerő átképzése.

Az átalakulásban a gazdasági szektorok különböző mértékben érintettek: a gyártóiparban a tevékenységek 64%-ka, míg a bányászat 62%-ka automatizálható. Hasonló mértékű a raktározás és logisztika területe is. A fizikai munkásokat érinti a leginkább, a munkájuk 82%-ka automatizálható. De nagymértékű a lehetőség a szállítók (74%) sőt az adminisztratív munkások (67%) tevékenységének kiváltására is.

A magyar dolgozók munkaóráinak 49 százaléka a már létező technológiákkal automatizálható. Ez a szám magasabb az Európai Unió átlagánál (44%), ami azzal magyarázható, hogy a magyar gazdasági termelésben a jól automatizálható ipar részaránya (31%) jóval nagyobb, mint az EU-ban (25%).

A munkahelyek át fognak alakulni, de nem teljes mértékben, mert Magyarországon csak a munkakörök 3 százaléka automatizálható teljesen. A robotizáció az jelenti, hogy a jelenlegitől eltérő készségekre lesz szükség a munkaerőpiacon.

¹⁵ A világ egyik vezető globális tanácsadóvállalata, a McKinsey globális elemzést készített a robotizáció várható következményeiről, és megnézte, milyen hatása lesz a robotoknak Magyarországon. Legalább egymillió munkahelyet fog érinteni az automatizáció 2030-ig.

A digitális készségek minden munkakörben nőni fognak, emellett felértékelődni a kreativitás, a csapatmunka és az alkalmazkodás képessége is. Ehhez olyan oktatási rendszer szükséges, amely ezekre az új készségeket tanítja. A közoktatásnál tehát fontosabb lesz az átképzés, a munkahelyeken végzendő felkészítés a magasabb hozzáadott értékű munkakörökre.

A multik előre menekülnek, a kkv-k még jobban lemaradnak

A munkaerő továbbképzése és az automatizáció tökeigényes befektetés. Ezért a nagyvállalatok - tőkeerejük és méretgazdaságosság következtében – előnyben vannak a kis- és középvállalatokkal szemben:

- a multinacionális vállalatok duális képzést hozhatnak létre oktatási intézményekkel, hatékonyabb belső képzési rendszert képesek kialakítani,
- A külföldi cégekkel szemben a magyar kis- és középvállalkozások nagyon nehéz helyzetbe vannak. Nagy a nyomás a munkaerőhiány és a béremelési spirál miatt. Ezekből eredő problémáikat alacsony termelékenységük miatt nem igen tudják megoldani. A robotizáció a KKV szektorban nagy ugrást adna a termelékenység növeléséhez, de az az automatizációhoz és a munkavállalók átképzéséhez szükséges tőkét nehezen lesznek képesek előteremteni.

A magyar dolgozók az európai átlagnál jobban tartanak az automatizációtól és a mesterséges intelligenciától. A megkérdezettek közül tízből négyen rossznak tartják a robotok elterjedését. Ez az elutasító vélemény azért is nagy kihívást jelenthet, mert **a magyar gazdasági növekedést korlátozó két legnagyobb jelenségből, a munkaerőhiányból és az alacsony termelékenységből pont az robotizáció lenne a kiút.** Ez erősíthetné a munkatársadalom kettészakadását, hiszen az alacsony képzettséget igénylő, repetitív munkakörök fognak átalakulni a legnagyobb mértékben, és eközben magasabb képzettségű munkahelyek alakulnak.

A tervezett évi 4-5 százalékos gazdasági növekedésünkhöz és a 2030-ig Európához tervezett felzárkózásunkhoz ezt az ellentmondást kell feloldani. **A munkaalapú társadalomból nyerhető gazdasági növekedésünk elérte a határát. 2010 óta 3,7 milliőről 4,4 millióra nőtt a foglalkoztatottak száma, de emellett a munkaerőpiaci tartalékaink kimerülőben vannak, és gyakorlatilag mindenki, aki tud, az már dolgozik.**

A magyar gazdaság termelékenysége azonban ugyanebben az időszakban mégsem nőtt. Az új munkahelyeink jelentős részét a később majd automatizálható, és most alacsony hozzáadott értékű munkakörök adják. Megállapíthatjuk, hogy a további GDP-bővülésünkhöz a termelékenység növelése kell. A becslések szerint a robotizáció évente 0,8-1,4 százalék között növelheti a globális, és így a magyar gazdaság produktivitását is.

➤ *a bérmegállapodások hatása a gazdálkodásra*

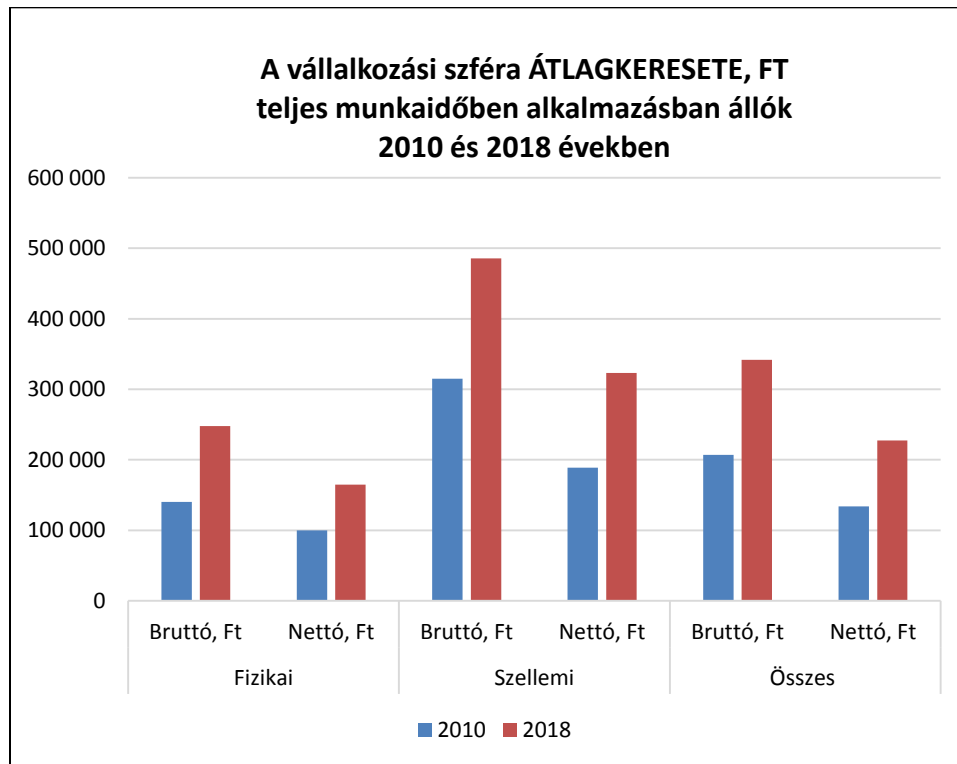
Az optimista számítások szerint a reálbérek 10 éven belül akár megduplázódhatnak. A bérek tartós növekedését meghatározó makrogazdasági fundamentumok a tények alapján ezt nehéz feladatnak mutatják. A tartós bérnövekedés és gazdasági felzárkózás feltételeinek megteremtése gyorsított ütemű feladat lehet. Általánosan elfogadott makrogazdasági összefüggés, hogy **a reálbérek növekedését**

- **hosszabb távon** kizárólag a termelékenység emelkedése határozza meg. Ezt kifejezheti például az egy foglalkoztatottra, vagy az egy munkaóra jutó GDP növekedése. A bérfelzárkózás szempontjából ezért a GDP alakulását, a gazdasági növekedés ütemét mindig kiemelten fontos, hiszen ez egyúttal - változatlan foglalkoztatási ráta és zéró népességnövekedés mellett - a termelékenység és az egy munkavállalóra jutó jövedelmek változását is tükrözi.
- **rövidtávon** persze a bérek alakulását a termelékenység változásától számos tényező térítheti el. Ezt lehet a gazdaság ciklikus ingadozása - amely befolyásolja a dolgozók alkupozícióját -, vagy akár bizonyos kormányzati lépések is.

Az utóbbi 3-4 évtizedben mind a fejlett, mind a közepesen fejlett országokban nem a bérek termelékenységet meghaladó növekedése, hanem annak éppen az ellenkezője - vagyis a bérhányad csökkenése - figyelhető meg¹⁶. Bár a bérhányad az 1980-as évek óta bekövetkezett 10 százalékos körüli csökkenése nem jelentéktelen, ám hatása hosszabb távon - különösen egy gazdaságilag felzárkózó országban - eltörpül ahhoz a hatáshoz képest, amit a termelékenység változása gyakorol a bérek alakulására. Példának okáért a bérhányadban harminc év alatt

¹⁶ Ezt a jelenséget többek között Thomas Piketty 2013-ban megjelent sikerkönyve állította a közgazdasági kutatások fókuszába.

bekövetkező 10%-os csökkenés mindössze évi 0,3%-kal térítette el a bérek változását a termelékenység változásától.



Forrás: KSH, saját szerkesztés

A bérfelzárkózás szempontjából a termelékenység alakulásának, az egy foglalkoztatottra jutó GDP növekedésének alapvető jelentősége van.

A globális pénzügyi válság előtti évtizedben a termelékenység évi 4%-os ütemben nőtt, ahogy az egy felzárkózó országtól el is várható. A válság a termelékenység csökkenését is kiváltotta. A válságból történő kilábalást viszont nem a termelékenység folyamatos növekedése követi, hanem egy stagnáló periódus. Így a termelékenység a válság után egy évtizeddel alig nagyobb, mint a válság előtt. A magyar gazdaság elmúlt 3-4 évben felgyorsult növekedését nem a termelékenység növekedése, hanem a foglalkoztatás bővülése, a foglalkoztatási ráta emelkedése eredményezte. A hazai foglalkoztatás növekedésében lényeges szerepet betöltő külföldi munkavállalás, valamint a közfoglalkoztatottak miatt a termelékenység változása valójában kedvezőbb lehet ennél.

Magasabb fizetések, magasabb infláció...

A béremelések miatt meginduló áremelések feljebb hajtják az inflációt. Az ár harcban nyilván a nagyvállalatok szerepe meghatározó, a kis cégeknek sokkal korlátozottabb a lehetőségük. A bérek növekedésével a vásárlók számára nem gond egy kisebb mértékű áremelkedést, bár ez régióként eltérhet.

Idén 9% körüli lehet az átlagos bérnövekedés. Az éves infláció pedig 3,5% lehet, de akár néhány tizeddel még ennél is több. A bruttó kereset növekedése elérheti a 10%-ot is. A hazai inflációba még beleszólhat a kőolaj ára és a nemzetközi inflációs mozgások is.

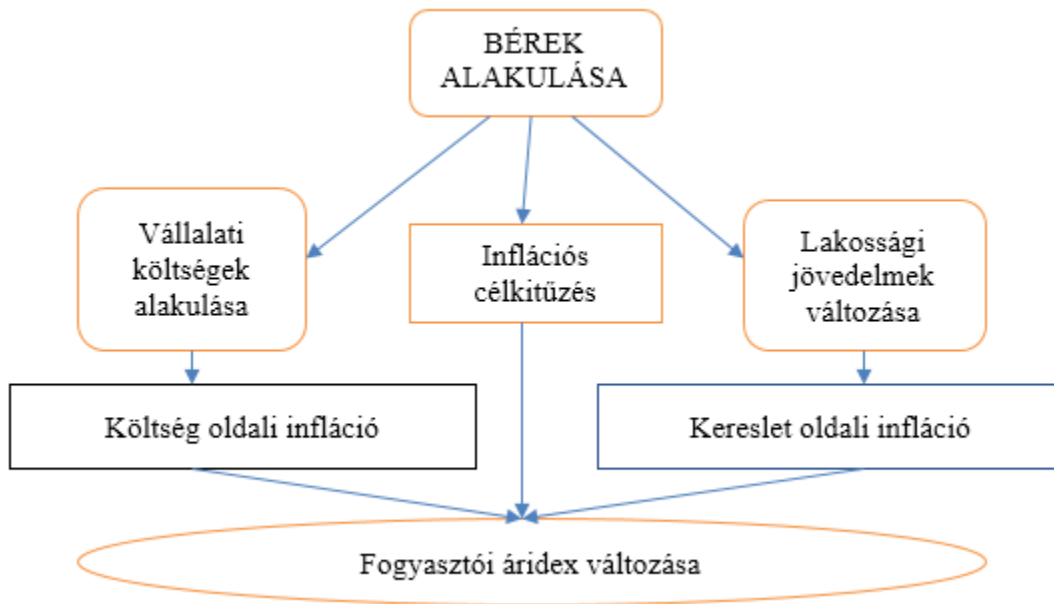
A kötelező béremeléseket, illetve a bértorlódás okozta többletköltségeket elsősorban az exportra termelő multik, és kevés magyar vállalat lesz képes kigazdálkodni. Hosszabb távon azonban ezek a cégek sem lesznek képesek további nagyobb mértékű béremelésekre. Márpedig jövőre a minimálbér és a garantált bérminimum tovább emelkedik. Igaz, a szociális hozzájárulás tovább csökkenhet. A vállalatok gépesítéssel is igyekezhetnek lefaragni a költségeiket, ám ez a foglalkoztatásra lenne negatív hatással. A kisebb cégek a béremelések miatt csődbe mehetnek, vagy különböző trükkökkel igyekeznek talpon maradni. Így pl. papíron 4 órában foglalkoztatják a dolgozót, aki valóságban 8 órát teljesít és a fizetése egy részét zsebbe kapja. A minimálbér emelését a cégek többsége éveken át semmiképpen sem tudja majd elviselni.

➤ *a bérmegállapodások hatása a költségvetési bevételekre*

A bérek alakulását mélyrehatóan vizsgálva megállapítható, hogy volt egy komoly lemaradás. Amennyiben a termelékenység alacsony növekedése vagy stagnálása mellett a bérek folyamatosan, hosszú távon emelkednének, az azt jelentené, hogy a bérhányad nő, és ezzel egyúttal romlik a vállalatok jövedelmezősége. Ezt a multi cégek nem viselnék el egy olyan helyzetben, ahol a kevésbé termelékeny magyar dolgozóknak - például erős szakszervezeti aktivitás miatt - folyton emelni kell a bérét. Valószínűleg inkább elvinnék a termelésüket máshova, ahol a hasonló színvonalú munkaerő költsége alacsonyabb. Ezzel tehát a béremelkedés termelékenységnövekedés nélkül rontja az ország versenyképességét. Ha elfogadjuk, hogy valósak a nagyarányú bérnövekedésről szóló adatok, az egyetlen kínáló magyar ázat a magyar

helyzetre, hogy a magyar fizetések valamilyen korábbi lemaradást hoztak be gyors tempóban az elmúlt években¹⁷. **Az elmúlt két évben tapasztalt erőteljes béremelkedés a megelőző évek bérlamaradásának korrekcióját jelentheti.**

A bérek emelkedése több csatornán keresztül hat az infláció alakulására:



Forrás: KSH, saját szerkesztés

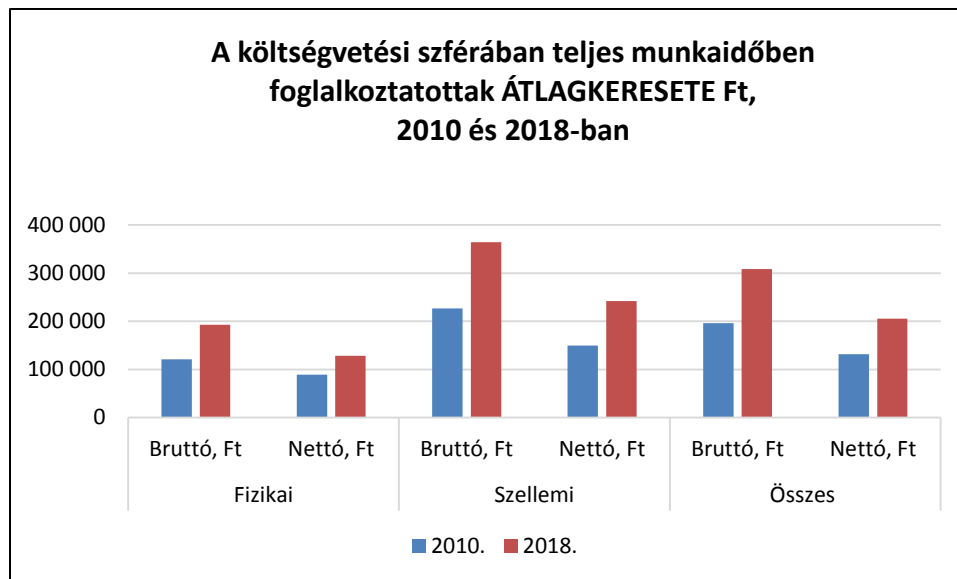
A bértárgyalások sajátosságából adódóan a kínálati és a keresleti oldalról, illetve általában a várakozásokon keresztül a nominális folyamatokat befolyásolják:

- a vállalati költségek változása,
- a lakossági jövedelmek változása,
- az inflációs várakozások.

¹⁷ A bérnövekedés körüli vitában több közgazdász is emellett teszi le a voksát, Oblath Gábor szerint például 2015-ig a termelékenységre jutó bérköltség emelkedése (5 százalék) lényegesen elmaradt a GDP-deflátoráétól (ez a teljes belföldi termelésünk árindexe), úgyhogy a béremelkedés nemzetgazdasági szinten aligha gyakorolhatott nyomást a profitokra, ám 2015 után ennek az ellenkezőjét tapasztalhattuk.

A bérek emelkedése a vállalati költségek növekedésén keresztül épül be a termékek, szolgáltatások árába, ezzel költségoldali inflációs nyomát okoz. Ennek hatása annál nagyobb lesz, minél magasabb a munkaköltségek aránya a teljes vállalati költségen belül.

Keresleti oldalról a bérek változása a lakosság jövedelmi helyzetének megváltozásán keresztül is érinti az árazási folyamatokat. Így a bérek vásárlóértékének növekedése bővíti a háztartások rendelkezésre álló jövedelmét. Ennek a többletnek vagy egy részének elköltése javítja a vállalatok árazási lehetőségeit.



Forrás: KSH, saját szerkesztés

A bértárgyalások során a béreket érdemben befolyásolhatják a gazdasági szereplők inflációs várakozásai. Ha alacsony az inflációs környezet, úgy a vállalatok árazási gyakorlatában kevésbé éri meg a kismértékű árváltozás, mert ennek sok egyéb költsége lehet és ezért az átárzások gyakorisága és mértéke lecsökkenhet. Az inflációs várakozások „megkötése” segítheti azt, hogy mind a kereslet mind pedig a kínálati oldali sokkok mérsékeltebb inflációt okozzanak. Az inflációs cél tehát ösztönözheti a vállalkozásokat is, hogy az inflációs céllal konzisztens áremeléseket lépjenek meg. Ehhez járul az is, hogy a munkavállalók a bértárgyalások során – az alacsonyabbra várt infláció miatt – kevésbé legyenek érdekeltek egy magasabb nominális bér „kiharcolásában”.

Összességében a válságot követően az egységnyi bérnövekedés felől jelentkező inflációs hatás mérsékeltebb, és ehhez ciklikus okok mellett strukturális tényezők is hozzájárulhattak. Az elmúlt éveket jellemző tartósan alacsony költségkörnyezet fékezte a nominális bérek emelkedését, miközben a rugalmasabbá váló munkapiac és a munkát terhelő adók csökkenése szintén a gyengébb kapcsolat irányba hatott. Emellett az általánosan kedvező költségkörnyezet erősítette a vállalatok jövedelmezőségét, amely nagyobb teret engedett a béremeléseknek. Keresleti oldalról az óvatossági motívumok és a felhalmozott adósságok lassú leépítése következtében a reálgazdasági környezetből kevesebb az inflációs hatás. Az is lényeges, hogy az inflációs várakozásoknak a cél körüli stabilizálódása is elősegítette az áralkalmazkodást.

Támogató költségvetés....

2018-ig több mint 50 százalékkal emelkedtek a nettó keresetek Magyarországon, emellett a reálbérek is kimagasló ütemben, közel 32 százalékkal nőttek. A bérnövekedés folytatódását a 2019-es költségvetés is nagymértékben támogatta, a szociális hozzájárulási adó mértéke 19,5 százalékról 17,5 százalékra csökken, és ez a vállalkozásoknak akár további béremelésekre nyújthat mozgásteret. A közszférában is folytatódnak a bérfeljesztések, 2019-től tovább nő a katonák és a rendvédelmi dolgozók, valamint az egészségügyi szakdolgozók fizetése. Az önkormányzati köztisztviselők és a központi közigazgatásban dolgozó kormánytisztviselők bérrendezését is megkezdődhet, a költségvetésben fedezet van a korábbi években már megvalósult béremelési intézkedés folytatására is.

A kormány célja változatlanul a teljes foglalkoztatás elérése oly módon, hogy a gazdasági növekedés eredményét a munkavállalók is egyre inkább érezzék. A következő években gyorsulhat a bérek felzárkózása, részben amiatt is, hogy

- a szociális hozzájárulási adó 2022-ig évente további 2-2 százalékponttal csökken,
- a nominális GDP növekedés a következő években 7 százalék körül alakulhat,
- a következő években tartható lehet a 8,5-9 százalék körüli bérdinamika, aminek eredményeként
- a reálbérek is mintegy 5,5-6 százalékkal nőhetnek.

Közép-Kelet Európa egész térségére jellemző fokozódó munkaerőhiány következtében erősebb lesz a bérdinamika, és ezzel gyorsulhat hazánkban is a bérek felzárkózása a nyugat-európai szinthez. Ehhez természetesen a termelékenység növekedése is elengedhetetlen, ezt pedig nyilván nem csak a bérek növekedése, hanem a munkaerőhiány is ki fog kényszeríteni. A vásárlóerő növekedésével tartós maradhat a fogyasztás és a lakossági beruházások dinamikája. Tovább vizsgálva ezt a folyamatot, a belföldre termelő és szolgáltató vállalatok árbevétele gyors ütemben növekedhet, és a létszám bővülése nélkül növekedhet az egy alkalmazottra jutó árbevétel, azaz javulhat a termelékenység és a hatékonyság.

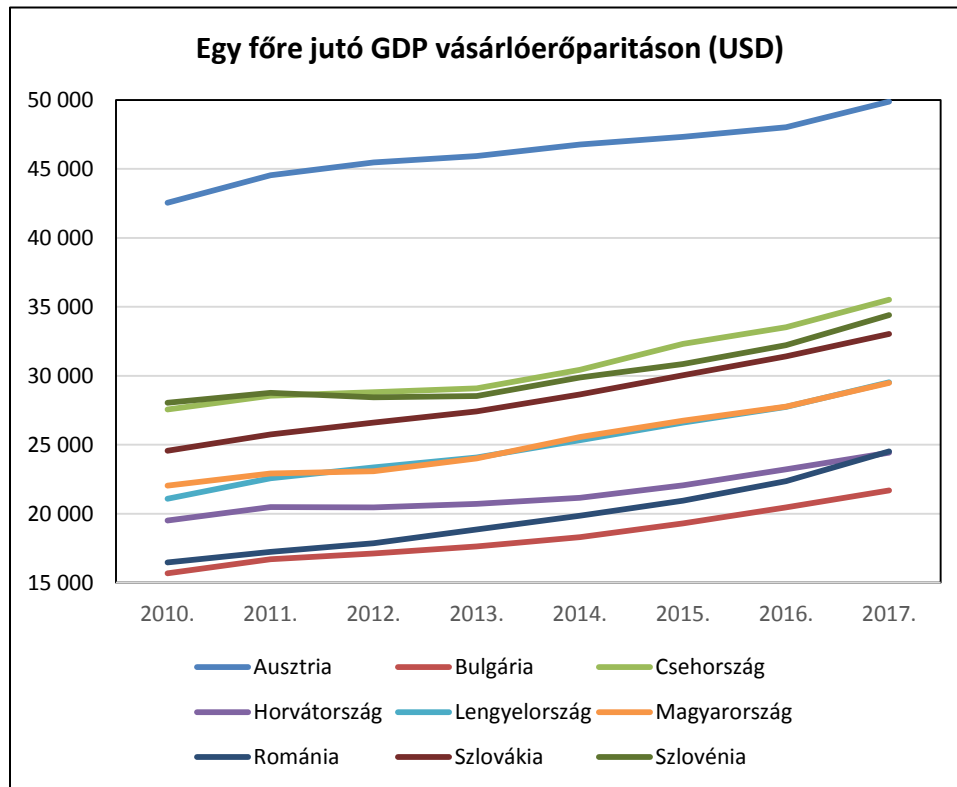
A magyar munkaerő ára...

2008-2014 között jelentősen (6%-kal) csökkent az euróban kifejezett munkaerőköltség Magyarországon. Rajtuk kívül így volt ez Cipruson és Görögországban is, de nálunk nem a bérek esése, hanem inkább a forint gyengülése okozhatta ezt a folyamatot. A többi EU tagországban emelkedett a munkaerőköltség, a kelet-közép-európai országban legalább 10%-os volt a növekedés. (a cseh adat csupán 2%-os emelkedést jelez).

A munkaerőköltség változásának több oka lehet, elsősorban a bérek, illetve a bért terhelő munkáltatói terhek változása, valamint a forint-euró árfolyam befolyásolhatja. Ez is jelzi, hogy az egy munkaóra eső bérköltség, illetve változása nem az életszínvonal alakulására utal, hanem árverseny-képességi indikátorként értelmezhető. Ezért a külföldi befektetők egy beruházási döntés során az alapvetően fontos lehet, hogy hol olcsóbb a munkaerő foglalkoztatása, természetesen más paraméterrel együtt (pl. üzleti környezet, adózás, munkaerő-képzettség, szabályozás, infrastruktúra stb).

Az árverseny-képességünk javulása mellett fontos lenne, hogy minél magasabb bérköltség mellett javítsuk versenyképességünket. Elemezve a bérköltség jelentős csökkenését, annak okaként leginkább a forintárfolyam alakulását említhetjük. A 2008 és 2014-es időszak éves átlagos árfolyam-változásainál 20%-os gyengülést láttunk. Így tehát változatlan bérek mellett egy külföldi befektetőnek 20%-kal olcsóbb lehetett volna Magyarország. Természetesen a nominális

bérek a válság elején még magas infláció után nem stagnáltak, sőt a reálbérek kis javulását hozta a munkáltatók által fizetendő, a bérekre rakódó terhek 29%-ról 27%-ra történt mérséklése.



Forrás: KSH, saját szerkesztés

A gyengülő árfolyam hatására javuló relatív versenyképességünk miatt a devizában eladósodott és az importáló vállalkozások számára kedvezőtlen volt, hogy a gyenge lakossági kereslet miatt beszerzési áraik növekedését nehezen tudták tovább hárítani.

Az árfolyamgyengülésből elért bérköltség-csökkenésünk „eredményeként” ma már a lengyel és a szlovák szint alá süllyedt egy munkaóra költsége. A bérelőnyünk alakulása a gazdasági fejlettségben kialakult „visszaesésünket” is jelezheti, azaz az egy főre jutó GDP-ben hátrébb kerültünk a z országok rangsorában.

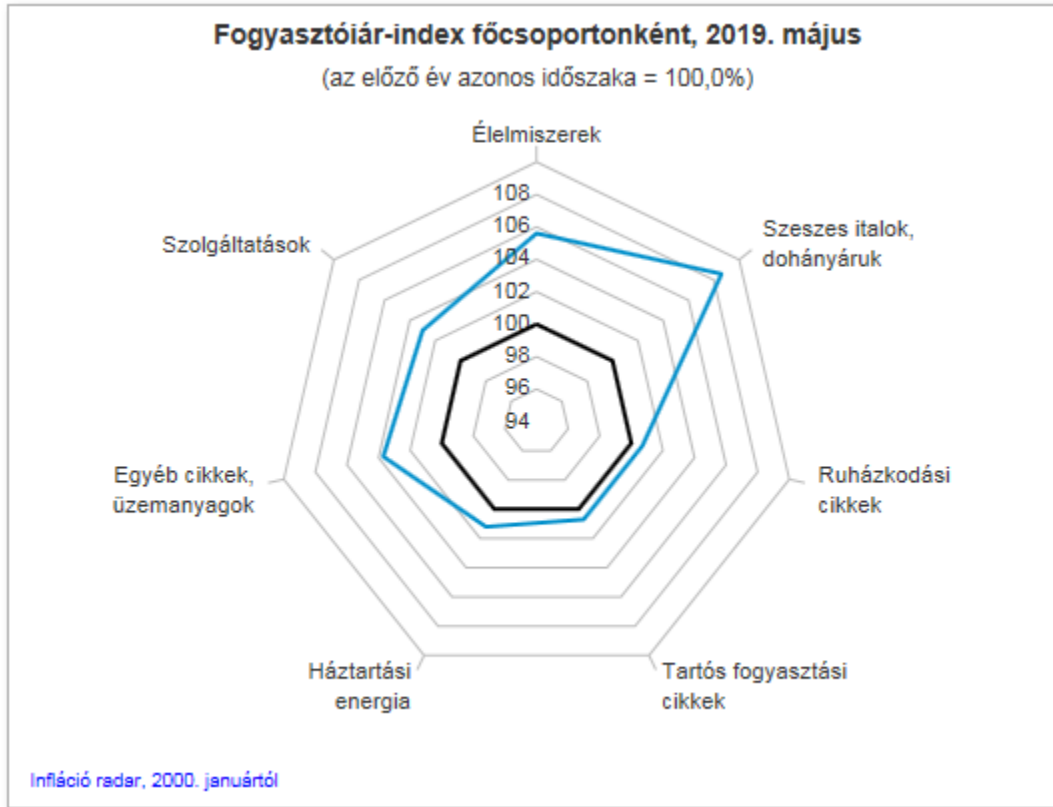
A bérek és az infláció kapcsolata általánosságban

A magyar gazdaságot a 2010-es évek közepe óta deflációhoz közeli környezet alakította. 2018-tól ez fokozatosan megváltozott. Megfordult az ipari termelői árak csökkenő trendje, erőteljes árnövekedés kezdődött. 2019. márciusi adatok már azt mutatják, hogy az Európai Unióban a magyar ipar belföldi értékesítési áremelkedése Románia, Belgium és Lettország után a negyedik legmagasabb. A konjunktúra az építőipari árakat erőteljesen növeli. A mezőgazdaságban is megfordult a csökkenő tendencia és a növényi termékek árai a múlt év nyarától emelkednek, sőt ez év elejétől már kétszámjegyű mértékkel. Az élőállatok és állati termékek árai viszont – talán az áfa csökkentés hatására - egy évi növekedést követően múlt év tavasza óta mérséklődnek. Az infláció hosszabb ideig stagnált, de már 2017 közepétől – kisebb-nagyobb változással – a fogyasztói árak összességében határozottan növekednek. A magyar infláció 2019 áprilisában az Európai Unió tagországai között Romániát követően a második legmagasabb.

2019-től a reálbérek alakulását és ezzel a jövedelmi-fogyasztási adatokat is befolyásoló alapvető tényező az infláció. A fogyasztói árak áprilisban 0,9%-kal nőttek az előző hónaphoz, és 3,9%-kal az egy évvel korábbihoz képest. Az első négy hónapban 3,4%-kal haladták meg a múlt év azonos időszakában mért szintet. Különösen fontos lehet, hogy az élelmiszerek fogyasztói ára áprilisban az átlagos inflációt jelentősen meghaladva, 5,2%-kal emelkedett az egy évvel megelőzőhöz képest.

A hatósági árak, nyers élelmiszerek és üzemanyagok figyelmen kívül hagyásával éves összehasonlításban számított maginfláció 3,8% volt, és ez jelentheti azt, hogy a fogyasztói árindex a következő hónapokban akár stagnálhat is.

Az adatokat arra utalnak, hogy a bérek és az infláció között - a közgazdasági elméletnek megfelelően - pozitív a kapcsolat, de kevésbé erős, mint a válság előtti években. Azóta ugyanis gyengülhetett a kapcsolat és az egységnyi bérnövekedésnek kisebb inflációs hatása van



Forrás: KSH ÁBRA, Gyorstájékoztató - Fogyasztói árak, 2019. május

. Az árak és bérek közötti kapcsolat megváltozásához szükségszerűen hozzájárultak a sajátos munkaerőpiaci folyamatok, így:

- A béralkura (bruttó bérek alakítására) ható inflációs megközelítés eltérése a munkavállalók és munkáltatók részéről
- Az adórendszer szerkezeti változásainak hatása a bérekre és az árpolitikára
- A részmunkaidős foglalkoztatás (kedvezőbb bérezési gyakorlat) lehetőségeinek fokozott kihasználása a vállalati gazdálkodás eredményességéhez
- Az általános termelési árszint-csökkenés kedvező hatásai a bérszint emeléséhez
- A válság miatti adósságleépítés, a gyenge fogyasztási kereslet deflációs hatása
- Az alacsony inflációs várakozások miatti alacsonyabb nominális bérigény

A vállalatok és a munkavállalók a bértárgyalások során nettó bérekben állapodnak meg. Így a béralku folyamatát és abból következő inflációs hatásokat érdemben befolyásolják az adórendszerben történő változások, illetve a szereplők által érzékelt általános árazási hatások nagysága.

Míg a vállalatok minél alacsonyabb reálbér elérésére törekednek, addig a munkavállalók minél magasabb reálbért kiharcolásában érdekeltek. A lakosság számára a fogyasztási javak áralakulása a meghatározó, a vállalatok számára viszont más termékek áralakulása is fontos (a termeléshez használt alapanyagok, résztermékek, import áruk stb), vagyis számukra fontos árváltozó a GDP deflátor is. Ez a két mutató pedig a világpiaci termékárak csökkenése – azaz a javuló cserearány - miatt érezhető eltéréseket mutat. A tartósan alacsony fogyasztói árindex-szel párhuzamosan a fogyasztók által érzékelt reálbérnövekedés a vállalatok számára – a költségoldalról termelői árakkal - számítható reálbér mérsékeltebben emelkedett az elmúlt időszakban (3. ábra). Ez az eltérés a bérek és az infláció közötti kapcsolatot megváltoztatja.

Az adórendszer strukturális változtatásai - a 16 százalékos egy kulcsos SzJA és családi adózás - valamint a munkavédelmi akcióterv csökkenő munkajáruléka a munka relatív árának mérséklődéséhez vezettek. A munkát terhelő adók (4. ábra) csökkenésével a vállalatok számára a teljes bérköltség mérséklődött, javítva a jövedelmezőségüket. Növekedett a bérek és árak változtatásának a vállalati mozgástere is.

2010 óta a munkapiac érezhetően rugalmasabbá vált. A részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségeinek fokozott kihasználása javított a vállalati gazdálkodás eredményességén. A vállalatok az egy főre jutó munkaidő módosítása során a korábban teljes munkaidőben alkalmazottak egy részét részmunkaidősként alkalmazzák, és növelték az új felvételeken belül is a részmunkában foglalkoztatottak részarányát. A vállalatot ily módon kevesebb többletköltség terheli, ezzel az inflációs hatás is kisebb lehet.

A kedvező általános termelési költségkörnyezet is gyengíti a bérek és az infláció közötti kapcsolatot. A vállalatok számára a költségelemek mérséklődésével a bérezési, és árazási mozgástér megnő. Ellensúlyozhatja a béremelést az egyéb költségelemek csökkenése, és mérsékeli ezáltal az áremelés kényszerét. Jelenleg nincs jelentős áremelési kényszer, sőt az alacsony költségkörnyezetet támogatja a kamat-költségek érezhető mérséklődése, ez fontos az eladósodottabb szereplők számára.

A válság miatti gyenge fogyasztási kereslet tartósan deflációs hatású volt. A negatív kibocsátási rés során - tapasztalatok szerint - a gazdasági növekedés inflációs hatása kisebb.

Nyilvánvaló, hogy az alacsony inflációs várakozások hatására a bértárgyalások során a munkavállalók kevésbé érdekeltek magasabb nominális bér iránt, vagyis egy erősödő inflációs várakozás komolyan változtathatja a bérek és az infláció közötti kapcsolatot.

Mekkora lesz a drágulás.....

Az infláció alakulását elemezve az általános gazdasági helyzet javulása meghatározó. A gazdasági világválság óta jelentősen javult a globális növekedés. Általában érvényes, hogy mindenhol nő a fogyasztás, bővül a kereslet, csökkent a korábbi szegénység és összességében az emberek gazdagabbak. Jellemző, hogy sok nemzetgazdaságban munkaerőhiány van, és ezt béremeléssel oldhatják meg.

A munkabérek emelkedése azonban egyrészt a kereslet oldaláról emelheti az inflációt, ha a dolgozó többet keres, többet fogyaszt, több árut vásárol. Másrészt a vállalatok nyereségességüket az áraik emelésével tudják fenntartani a növekvő munkaerőköltségek, a drágább dolgozók alkalmazása során.

A magyarországi helyzetet tekintve több más hatás is érvényesül, amelyek erősíthetik az inflációt:

- a munkaerőnk jelentős mértékű kivándorlása, mintegy az alacsony munkanélküliségből fakadó bérinflációt okozva,
- a hosszabb távon általánossá vált forintgyengülés folyamata, amely ugyan a vállalkozásoknak jó, mert versenyképességünket javíthatja, de mindenképpen inflációs hatású,
- végül az ár konvergencia, azaz a külkereskedelemben érintett termelő ágazatok (így pl. az autóipar) béremelkedése és termelékenységjavulása „átgyűrűzik” a többi ágazatba is, járulékos bérinflációként fokozva az inflációt.

Jelenleg a gazdaságunkban növekszik az inflációs nyomás, és több tényező együttesen növeli az elmúlt évek alacsony inflációs szintjét, így a munkaerőhiány, a béremelkedések, a nivelláció, az importált infláció.

A 2019-es magyarországi inflációs előrejelzések között nincsenek nagy különbségek. 3 százalék körül várható az idei pénzromlás, azonban mégsem mindegy, hogy erősödik-e és tendenciájában növekvő lesz vagy sem. Valószínűnek tűnik, hogy nem marad meg az elmúlt évekre jellemző alig változó szint, és a 3 %-os inflációs célkitűzés felett, tartósan 3,3-3,5 százalék körül lesz. Az elemzők idei inflációs előrejelzései 2,8 és 3,5 százalék közöttiek, de jelentősen eltérő hatásai lehetnek a két szélsőértéknek. Ha a magasabb szintet nézzük kedvező lehet, hogy segítheti a fiskális politika egyensúlyát, azaz elinflálhat adósságokat. Lesz azonban több kedvezőtlen hatása is, így pl:

- a magasabb infláció drágítja a hazai adósságfinanszírozást az egyre népszerűbb inflációkövető kamatozású állampapírok miatt;
- a monetáris politika hitelességén ronthat;
- megemeli a termelői, kiskereskedelmi, lakossági inflációs várakozásokat és így a bértárgyalásokat is befolyásolja.

Természetesen másik oldalról is közelíthető az inflációs tendencia, elképzelhető egy alacsony, kezelhető áremelkedés is. Ez is sok kézenfekvő tényel támasztható alá, így igaz az, hogy a világgazdaságban az árak stabilitása valószínűsíthető,

- technológiai robbanás eredményeként,
- az Amazon-hatás,
- a nyersanyag-forradalom.

A robotizáció, a sharing economy, a big data, a mesterséges intelligencia és rengeteg innováció eredményeként a vállalatok gyorsan képesek csökkenteni a termelési költségeiket. A tőke költsége egyre alacsonyabb, ezért a munkaerő növekvő költsége – a bérinfláció - ellenére sem kell a termék árát emelni. A cégek jövedelmezőségüket tehát áremelés és infláció nélkül megtarthatják.

Az „Amazon-hatás” a netes vásárlás és az ár-összehasonlító oldalak terjedésével az árak nagyon könnyen összevethetők lettek, ezért a fizikai boltoknak is kényszerűen át kell venni a netes cégektől az árazási algoritmusokat. Ezzel használhatóvá vált egy fontos mutató, **az árak változását követő infláció**, ezzel követni lehet a gazdaság állapotát is. A piac szerkezetének és

működésének megváltozása visszafogja az inflációt, monetáris lépésekkel sem lehet ezt befolyásolni. A tíz éve tartó globális fellendülés tehát nem járt/jár áremelkedéssel. fog járni, ez egyelőre nem történt meg.

Mindennek a veszélye lehet, hogy a központi ármeghatározás általánossá válása következtében a külső hatásokat azonnal be is tudják építeni a kiskereskedők. A devizaárfolyam gyors gyengülése, emelkedő szállítási költségek, növekvő kamatok, vagy akár a béremelkedések is sokkal gyorsabban - szinte azonnal – beépülnek a gazdasági folyamatokba és így az árakba is. Ezzel tehát egy esetleges inflációs sokk a korábbinál gyorsabban hat.

Meddig nőhetnek még a magyar fizetések...

Idén is marad az erőteljes bérnövekedés a makrogazdasági elemzők szerint, bár a tavalyinál valamivel mérsékeltebb ütemben.

A bérnövekedés a piaci várakozással összhangban alakul eddig, ugyanakkor továbbra is lassuló trend figyelhető meg. Az idei növekedést nehéz megbecsülni, mivel a KSH új módszertannal méri majd a kereseteket, a béremelkedés reálgazdasági hatása mérsékeltebb lehet.

2018-ban 11 százalékot meghaladó lehetett a bruttó bér növekedési üteme, idén pedig 9-10 százalékos növekedés valószínű. Tavaly a reálbérek növekedése 8,3 százalékos volt, 2019-ben pedig 6 százalékot alulról közelítő növekedésre számíthatunk.

Folytatódik a korábbi hónapoknak megfelelő bérnövekedés, és 2019-re sem látszik olyan tényező, ami ezt jelentősen lassítaná. Idén 7-8 százalék között alakulhat a keresetek növekedése. A tavalyi növekedés után tehát az idén is emelkednek az átlagbérek, hiszen januártól megint nőtt a minimálbér és a garantált bérminimum, a munkaerőpiaci helyzet pedig továbbra is ösztönzi a bérek emelkedését

➤ *a bérnövekedések várható alakulása*

A 2020 évi Költségvetés a családok támogatásának költségvetése. A lényeg, hogy csökkenjenek az adók és az államadósság, legyen meg a teljes foglalkoztatottság, és főleg a gyereket vállalóknak nyújtson biztonságot a büdzsé. A másik hangsúlyos elem a gazdaságvédelmi

akcióterv forrásainak biztosítása – vagyis az, hogy ha egy külső válság jönne, akkor is működjön a magyar gazdaság. Így aztán a korábbinál magasabb, a GDP 1 százaléka lesz a tartalék.

Ami a fő számokat illeti:

- a bevételi cél 9 százalékkal nagyobb, mint az idei, a hiány pedig 367 milliárd forint lesz,
- A hiány alig 1 százalékos lesz, az államadósság pedig már csak 65,5 százalékos.
- Az EU-tól eközben 1496 milliárd forint érkezhethet.
- A tervezetben 2,8 százalékos inflációval és 4 százalékos GDP-növekedéssel számolnak – ez utóbbi optimista előrejelzés, miközben körülöttünk mindenhol lassul már a növekedés.
- Az átlagkereset 8,3 százalékkal nőne.
- Látványos adócsökkentés nem lesz, csak a reklámadó felfüggesztése és az eva kivezetése új, a magas áfa marad.
- A tervezéskor a kormány 320,9 forintos euró árfolyammal számolt, az idei büdzsét még 311,4 forintos euróval tervezték.

A magyar gazdaság alapjai stabilak, a sérülékenység csökkent, de komoly a kockázat, hogy egy válság szűkíteni fogja a mozgásteret. Ezért szükség van arra, hogy a gazdaság további fehérítésével növekedjenek a bevételek.

A béreket terhelő adók és járulékok segítik a gazdálkodást, és alapot nyújtanak a költségvetés megfelelő bevételeihez:

- A minisztérium számításai szerint a munkáltatói járulékcsoökkentés okozza a legnagyobb bevételkiesést:
- rontja a költségvetés egyenlegét, hogy a közszférában is magasabb minimálbért és garantált bérminimumot kell majd fizetni az érintetteknek és
- a minimálbér emeléséhez kötött juttatások is értelemszerűen emelkednek.

A költségvetés befolyásoló hatások a következők:

- A kötelező béremeléseknek adó-bevétel növelő hatása van, a bruttó bérek emelkednek, ezzel pedig az szja- és járulékbefizetések nőnek.

- A kormányzat ettől elkülönítve számol a továbbíhatással, hogy a munkáltatók a járulékok csökkentését átadják a munkavállalóknak, vagyis nem csupán a minimum bérekben, hanem a bérskála magasabb szintjein is lecsapódik a magasabb adóbevételekben.
- Szintén az elsőkörös hatások közé sorolható, hogy a magasabb bérek hatása a fogyasztás gyorsabb bővülésében is lecsapódik, ez pedig az áfa és jövedéki adóbevételeket két év alatt 70 milliárd forinttal gyarapítja.

A Pénzügyminisztérium szerint, ha az idei kedvező foglalkoztatási bázis adatokat és a közfoglalkoztatottak esetében várható kisebb kiadásokat is figyelembe vesszük:

- **jövőre gyakorlatilag nem okoz egyenlegromlást a tervezett minimálbéremelés és a járulékcsekentés együttesen.**

A 4 százalékos növekedési prognózis feltehetően akkor teljesülhet, ha a keresetek és a háztartások fogyasztásának tervezett bővülése, valamint a versenyképességet javító intézkedések megvalósulnak.

A közszférában változatlan létszámmal számol a kormány, összességében pedig 1,3 százalékkal nőhet a foglalkoztatottság. A bruttó és a nettó átlagkereset is 8,3 százalékkal bővülhet – a versenyszférában 8,9 százalékos lehet a növekedés. A bérnövekedés fedezete a munkatermelékenység növekedése lehet, amelyet azonban alacsonyabban, 2,7 százalékosban határoz meg a költségvetés tervezete.

A fogyasztás további növekedésén – amelyet egyértelműen a bér- és kereseti viszonyok javulása befolyásol - alapul a költségvetési deficit tervezett csökkentése. Ehhez a kiadások visszafogása mellett az adóbevételek növekedése szükséges. Legjelentősebb, hogy 4.290 milliárdról 4.967 milliárd forintra nőhet a bevétel az áfából.

Az adórendszer változásainak körében a vállalatok költséggazdálkodására és így a munkaerőköltségek kifizetését könnyítő lépésekként nevezhetők:

- 2019 július elsejétől 2022 végéig felfüggesztik a reklámadót.

- A szociális hozzájárulási adó 2019. júliustól csökken – 19,5 százalékról 17,5 százalékra.

A lakossági jövedelmekre és a cégek gazdálkodására vonatkozóan egyéb lépések is történnek, így a négygyermekes anyáknak jövő évtől nem kell szja-t fizetniük. A béremelkedés eredményeként az idén várt 2361 milliárd Ft-os összeget meghaladóan jövőre már 2608 milliárd Ft a tervezett SZJA bevétel.

Egy százalékponttal (13-ról 12 százalékra) csökken a kiva adója, ennek ellenére az ideinél jóval magasabb, 49,8 milliárd helyett 87,6 milliárd forintos bevétellel számol a költségvetés a kisvállalati adóból. A kata kedvezőbb adózása mellett az ebből eredő bevétel is nő: az idei 135,7 milliárd után 192,6 milliárd lehet a bevétel. A társasági adóból mindössze 501 milliárd forintos bevétellel számol a törvénytervezet, ehhez képest minden korábbinál magasabb, csaknem 167,7-192,1 milliárd forint lehet az itt érvényesített adókedvezmény.

X X X X X

FÜGGELÉKEK

1./ Bérek és munkaerő költségek az Európai Unióban

2./ Módszertani megjegyzések (Központi Statisztikai Hivatal)

3./ Táblák

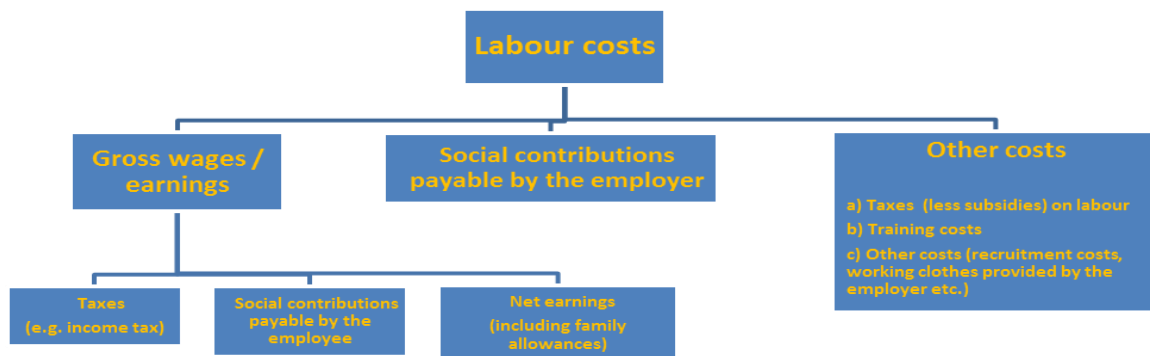
4./ Felhasznált irodalom

5./ Adatforrások

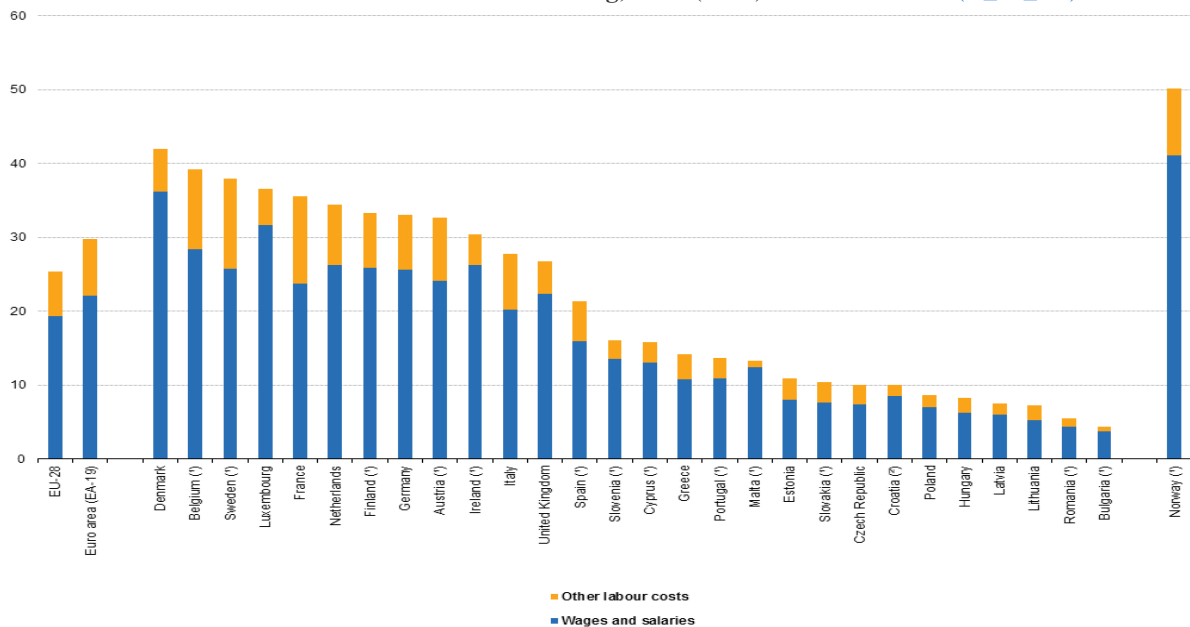
1./ Bérek és munkaerőköltségek az Európai Unióban

E szócikk összehasonlítja és szembeállítja az Európai Unió (EU) tagállamainak, az uniós tagjelölt országoknak és az Európai Szabadkereskedelmi Társulás (EFTA) országainak a bérekre és a munkaerőköltségekre (munkáltatókat terhelő, munkaerővel kapcsolatos kiadások) vonatkozó számadatait (2017. április).

A munkaerőköltség komponensei



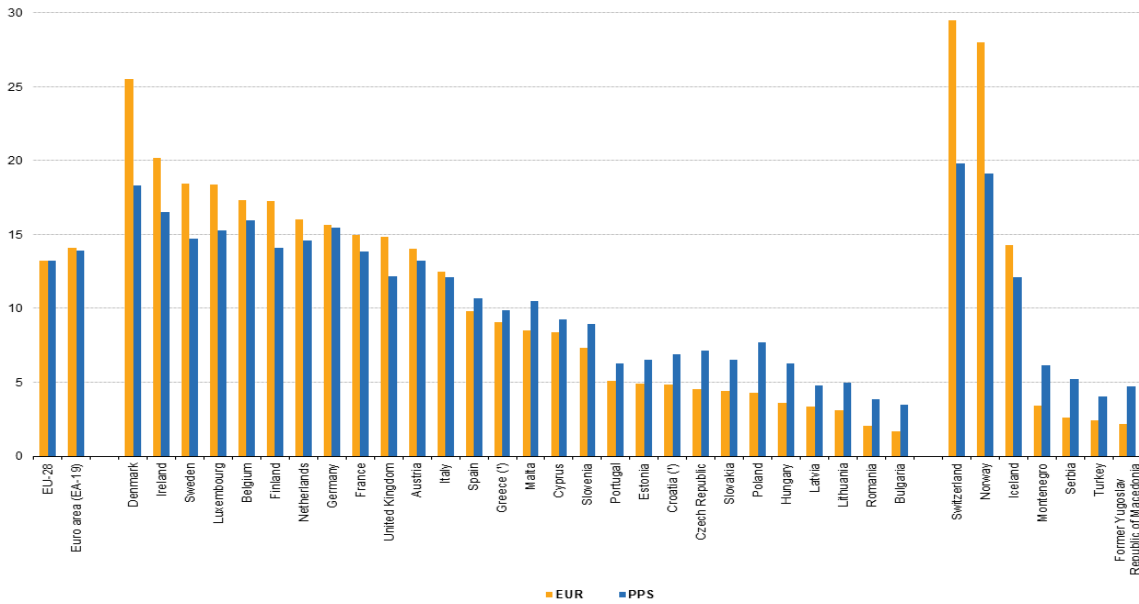
1. ábra: Becsült óránkénti munkaerőköltség, 2016 (EUR) Forrás: Eurostat (lc_ici_lev)



Note: enterprises with 10 or more employees. NACE Rev. 2 Sections B to S excluding O. Provisional data.
 (*) Provisional.
 (**) Estimates.
 Source: Eurostat (online data code: lc_ici_lev)

2. ábra: **Bruttó medián órabér, összes munkavállaló (a gyakornokok kivételével), 2014** *Forrás: Eurostat*
([earn_ses_pub2s](#))

Median gross hourly earnings, all employees (excluding apprentices), 2014

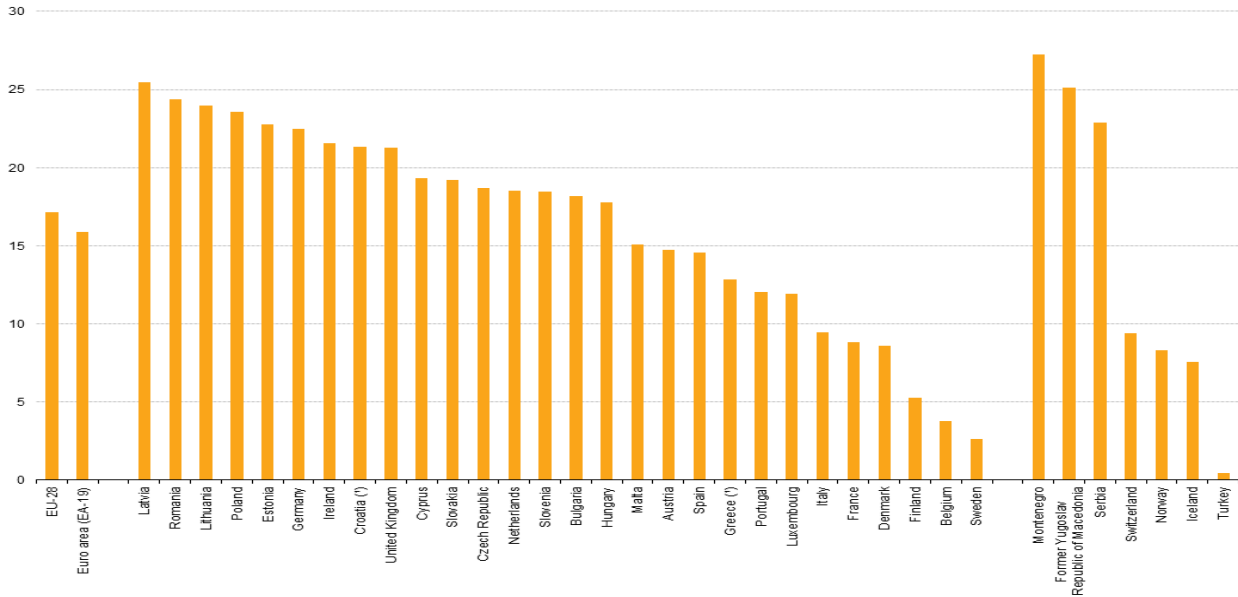


Note: enterprises with 10 or more employees. Whole economy excluding agriculture, fishing, public administration, private households and extra-territorial organisations.
(*) 2010.
Source: Eurostat (online data code: [earn_ses_pub2s](#))

eurostat

3. ábra: **Alacsony keresetűek – olyan munkavállalók (a gyakornokok kivételével), akiknek a bruttó medián órabér kétharmadánál kevesebb az órabére, 2014** (a munkavállalók %-ában) *Forrás: Eurostat* ([earn_ses_pub1s](#))

Low-wage earners — employees (excluding apprentices) earning less than two thirds of the median gross hourly earnings, 2014
(% of employees)



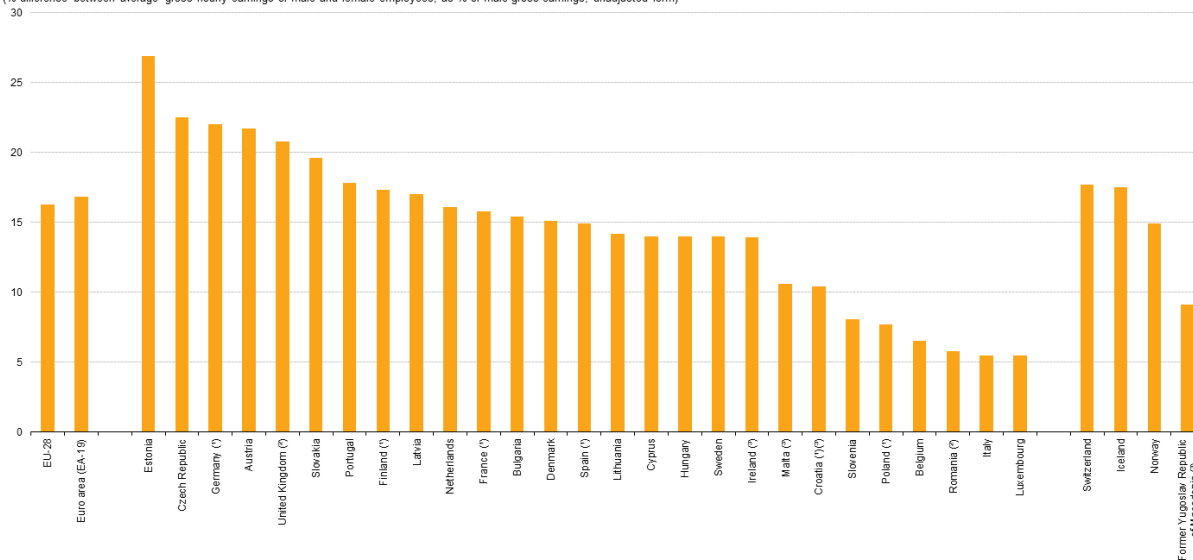
Note: enterprises with 10 or more employees. Whole economy excluding agriculture, fishing, public administration, private households and extra-territorial organisations.
(*) 2010.
Source: Eurostat (online data code: [earn_ses_pub1s](#))

eurostat

4. ábra: **Nemek közötti bérszakadék, 2015** (a női és férfi munkavállalók bruttó átlagórabére közötti százalékos különbség a férfiak bruttó bérének %-ában, kiigazítatlan formában kifejezve) *Forrás: Eurostat (earn_gr_gpr2)*

Gender pay gap, 2015

(% difference between average gross hourly earnings of male and female employees, as % of male gross earnings, unadjusted form)



Note: enterprises with 10 or more employees. NACE Rev. 2 Sections B to S excluding O. Greece: not available.

(*) Provisional.

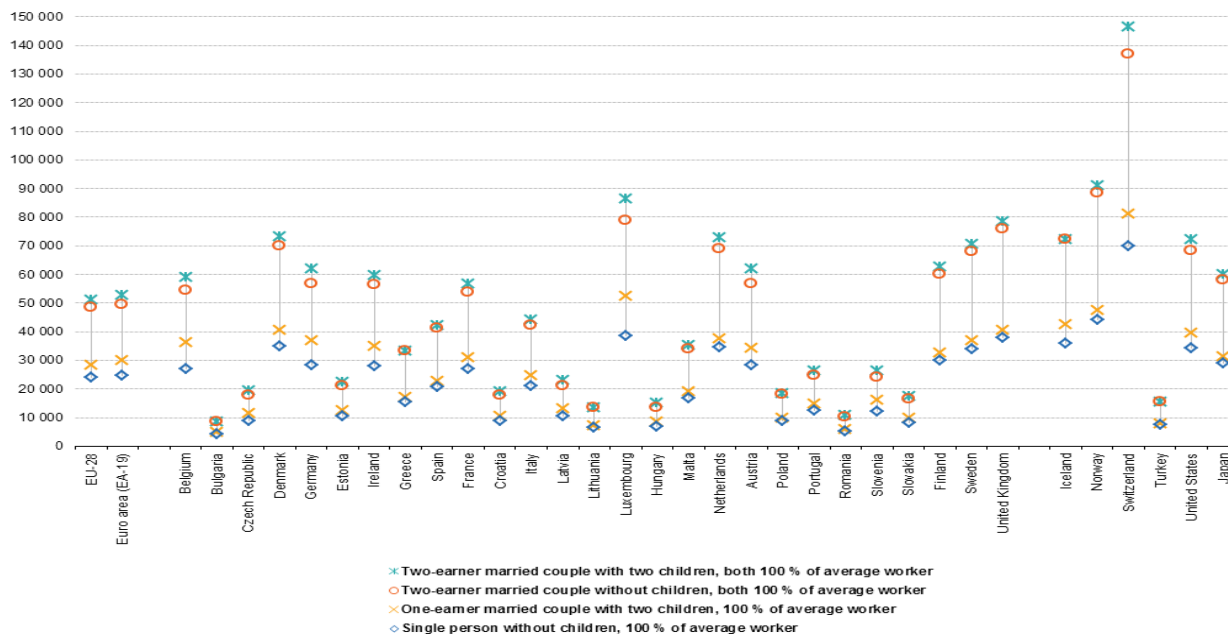
(*) Estimate.

(*) 2014.

Source: Eurostat (online data code: earn_gr_gpr2)

eurostat

5. ábra: **Éves nettó kereset, 2015 (EUR)** *Forrás: Eurostat (earn_nt_net)*



Note: Cyprus, not available.

Source: Eurostat (online data code: earn_nt_net)

1. táblázat: Az alacsony keresetűekre vonatkozó adókulcs mutatói, 2015 (%) *Forrás: Eurostat*
(*earn_nt_taxwedge*), (*earn_nt_unemtrp*), és (*earn_nt_lowwtrp*)

	Tax wedge on labour cost	Unemployment trap	Low wage trap — single person without children	Low wage trap — one earner couple with two children
EU-28	38.4	74.0	44.6	59.8
Euro area (EA-19)	41.4	76.5	44.9	58.0
Belgium	49.5	92.0	60.6	48.4
Bulgaria	33.6	81.6	21.6	31.4
Czech Republic	39.9	80.3	49.3	87.5
Denmark	34.3	89.3	40.1	88.9
Germany	45.3	73.1	47.3	83.2
Estonia	38.0	62.9	22.9	42.9
Ireland	21.6	71.6	44.1	73.0
Greece	34.7	50.4	21.7	18.2
Spain	36.0	81.6	27.0	13.8
France	43.7	76.5	50.3	81.3
Croatia	35.3	80.1	28.1	23.7
Italy	42.0	80.7	41.0	5.2
Cyprus (*)	11.9	61.5	6.3	106.0
Latvia	41.9	88.1	31.1	34.2
Lithuania	39.2	81.6	27.1	84.8
Luxembourg	31.1	87.6	57.2	105.8
Hungary	49.0	78.4	34.5	36.7
Malta	19.0	57.1	22.4	22.8
Netherlands	31.0	82.4	75.2	68.7
Austria	45.0	68.1	44.0	97.9
Poland	33.7	82.2	56.0	46.1
Portugal	36.2	80.3	30.8	28.2
Romania	38.3	49.4	31.3	33.4
Slovenia	38.6	89.6	48.4	74.3
Slovakia	38.8	44.7	29.7	50.3
Finland	38.3	76.3	56.7	100.0
Sweden	40.7	68.6	38.2	68.7
United Kingdom	26.0	61.6	46.8	80.9
Iceland	29.9	84.7	48.0	60.7
Norway	33.7	75.6	33.7	95.1
Switzerland	19.5	:	:	:
Turkey	36.1	:	:	:
Japan	30.8	49.3	56.7	89.9
United States	29.5	70.7	28.5	71.4

(*) 2007.

Source: Eurostat (online data codes: *earn_nt_taxwedge*, *earn_nt_unemtrp* and *earn_nt_lowwtrp*)

A munka nélkülözhetetlen szerepet tölt be a gazdaság működésében. A vállalkozások szemszögéből költséget (munkaerőköltséget) jelent, amely nemcsak az alkalmazottak számára kifizetett béreket és fizetéseket foglalja magában, hanem a nem bérjellegű költségeket – így mindenekelőtt a munkáltató által fizetendő társadalombiztosítási hozzájárulást – is tartalmazza. A munkaerőköltségek ezért döntően befolyásolják a vállalkozások versenyképességét, mindazonáltal a tőkeköltség (például a kölcsönök kamatai és a részvények után fizetett osztalékok) és a nem árjellegű elemek (például a vállalkozási készség, készségek és munkatermelékenység, innováció, valamint a márka és a termékek piaci pozicionálása) hatása sem elhanyagolható.

Ami a munkavállalókat illeti, fő jövedelemforrásukat általában a munkájukért kapott ellentételezés – közismertebben a bér vagy kereset – jelenti, amely ezért jelentősen befolyásolja azt, hogy tudnak-e költeni és/vagy megtakarítani. Mivel a bruttó bér/kereset a munkavállaló által fizetendő társadalombiztosítási hozzájárulást is tartalmazza, a nettó kereset kiszámításához e hozzájárulást, valamint az államnak fizetendő összegeket, például a jövedelemadót le kell vonni a bruttó összegből. Mivel az adók összege általában a háztartás jövedelmi helyzetétől és összetételétől függ, a nettó keresetet több jellegzetes háztartási helyzetre vonatkozóan számítottuk ki. Az ábra a nettó kereset, a bruttó kereset/bér és a munkaerőköltségek közötti kapcsolatról nyújt áttekintést.

Munkaerőköltségek

Az átlagos óránkénti munkaerőköltség az *EU-28 területén megközelítőleg 25,40 EUR*, az euróövezetben (EA-19) pedig 29,80 EUR volt 2016-ban. Ezek az átlagértékek azonban elfedik a tagállamok közötti jelentős különbségeket, mivel az óránkénti munkaerőköltség valójában 4,40 EUR (Bulgáriában) és 42,00 EUR (Dániában) között változott (lásd az 1. ábrát); az átlag még magasabb volt Norvégiában (50,20 EUR).

A munkaerőköltségek a bérek és fizetések költségeit, valamint nem bérjellegű költségeket, például a munkáltatói társadalombiztosítási hozzájárulást foglalják magukban. 2016-ban a teljes munkaerőköltségből a nem bérjellegű költségek aránya az EU-28 területén 23,9%, az euróövezetben pedig 26,0% volt. Ezt az arányt vizsgálva is jelentős különbségek figyelhetők meg az uniós tagállamok között: a nem bérjellegű költségek aránya Franciaországban (33,2%), Svédországban (32,5%), Belgiumban (27,5%), Litvániában (27,8%) és Olaszországban (27,4%) volt a legmagasabb, Máltán (6,6%), Luxemburgban (13,4%), Írországban (13,8%), Dániában (13,9%) és Horvátországban (14,9%) pedig a legalacsonyabb.

Bruttó bér/kereset - Medián kereset

A bruttó kereset teszi ki a munkaerőköltség legnagyobb hányadát. 2014-ben az euróban számított bruttó medián órabér Dániában (25,52 EUR) volt a legmagasabb, megelőzve Írországot (20,16 EUR), Svédországot (18,46 EUR), Luxemburgot (18,38 EUR), Belgiumot (17,32 EUR) és Finnországot (17,24 EUR). Ezzel szemben az euróban számított bruttó medián órabér Bulgáriában (1,67 EUR) és Romániában (2,03 EUR) volt a legalacsonyabb, amelyet Litvánia (3,11 EUR), Lettország (3,35 EUR) és **Magyarország (3,59 EUR)** követett. Más szóval az EU tagállamaiban a legmagasabb bruttó nemzeti medián órabér euróban kifejezve 15-ször volt magasabb, mint a legalacsonyabb; ha ezt az árszínvonalnak megfelelően kiigazítjuk (vásárlóerő-egységekre (PPS) váltással), a legmagasabb átlag ötször volt magasabb, mint a legalacsonyabb, a két véglet pedig ismét Dánia és Bulgária volt.

Alacsony keresetűek

Azok a munkavállalók minősülnek *alacsony keresetűnek, akiknek az órábéré a nemzeti bruttó medián órabér kétharmada vagy annál kevesebb*. 2014-ben az *EU-28 területén a munkavállalók 17,2%-a*, az euróövezetben pedig 15,9%-a minősült alacsony keresetűnek. 2014-ben az alacsony keresetűek aránya jelentősen eltért az EU tagállamai között: a legmagasabb arány Lettországban (25,5%), Romániában (24,4%), Litvániában (24,0%) és Lengyelországban (23,6%) volt megfigyelhető, amit Észtország (22,8%), Németország (22,5%), Írország (21,6%) és az Egyesült Királyság (21,3%) követett. Ezzel szemben a munkavállalók kevesebb mint 10%-a volt alacsony keresetű Svédországban (2,6%), Belgiumban (3,8%), Finnországban (5,3%), Dániában (8,6%), Franciaországban (8,8%) és Olaszországban (9,4%).

Nemek közötti bérszakadék

A nemek közötti bérszakadékra vonatkozó, kiigazítatlan mutató az EU-ban a férfiak és nők átlagos keresete közötti különbségeket mérő fontos mutató. 2015-ben *az EU-28 egészében a nők átlagosan 16,3%-kal kevesebbet kerestek, mint a férfiak*, az euróövezetben pedig 16,8% volt a különbség. Az átlagos fizetésben a nemek között a legkisebb különbség Luxemburgban, Olaszországban, Romániában, Belgiumban, Lengyelországban és Szlovéniában (mindegyikükben kevesebb mint 10,0%-os különbség) volt tapasztalható. A nemek közötti legnagyobb bérszakadék Észtországban (26,9%), a Cseh Köztársaságban (22,5%), Németországban (22,0%), Ausztriában (21,7%) és az Egyesült Királyságban (20,8%) volt megállapítható — lásd a 4. ábrát.

A nemek közötti bérszakadékhöz számos tényező hozzájárulhat, például: a munkaerő-piaci részvételben fennálló különbségek, a jellemzően férfiak vagy nők által dominált foglalkozások vagy tevékenységek terén megfigyelhető különbségek, a férfiak és a nők által folytatott részmunkaidős munkavégzés mértékében felfedezhető különbségek, valamint a magán- és a közszervezetek személyzeti osztályainak hozzáállása a karrierépítéshez és a fizetés nélküli és/vagy szülési/szülői szabadsághoz. A nemek közötti bérszakadékot legalább részben magyarázhatják olyan, háttérben álló tényezők, mint például az ágazatbeli és foglalkozási elkülönítés, az oktatás és képzés, a tudatosság és az átláthatóság, valamint a közvetlen hátrányos megkülönböztetés. A nemek közötti bérszakadék rávilágít további egyenlőtlenségekre, különösen a családi kötelezettségekből a nőkre jutó, gyakran aránytalanul nagy részre, valamint a munkájuk és a magánéletük összeegyeztetésével kapcsolatos nehézségekre is. Sok nő részmunkaidőben vagy atipikus szerződés keretében dolgozik. Ezáltal ugyan lehetővé válik számukra, hogy családi kötelezettségeik teljesítése mellett a munkaerőpiacon maradjanak, azonban mindez negatív hatással lehet a bérézésükre, szakmai fejlődésükre és előmenetelükre, valamint a nyugdíjukra.

Nettó kereset és adóteher - Nettó kereset

A nettó keresettel kapcsolatos információk a bruttó keresetre vonatkozó adatokat egészítik ki, és a rendelkezésre álló keresetről tájékoztatnak, amely a bruttó kereset jövedelemadóval és a munkavállalói társadalombiztosítási hozzájárulással csökkentett és gyermekes háztartás esetén a családi támogatással (eltartott gyermekek után fizetett készpénz-átutalással) növelt összege.

A vállalkozásoknál dolgozó munkavállalók átlagkeresetének 100%-át kereső, gyermektelen, egyedülálló személy nettó keresete 2015-ben 4,3 ezer EUR (Bulgária) és 38,5 ezer EUR (Luxemburg) között változott. Ugyanebben a két uniós tagállamban volt a legalacsonyabb (4,9 ezer EUR), illetve a legmagasabb (52,5 ezer EUR) az egy keresővel rendelkező kétgyermekes házaspárok nettó átlagkeresete (5. táblázat).

Amennyiben a házaspár mindkét tagja dolgozott (mindketten a munkavállalók átlagkeresetét keresték), az éves nettó kereset Luxemburgban volt a legmagasabb, 86,4 ezer EUR, ha két gyermekkel rendelkeztek, és 78,8 ezer EUR, ha nem volt gyermekük. Ugyanez az összeg Bulgáriában volt a legalacsonyabb, 8,7 ezer EUR, függetlenül attól, hogy a házaspárnak volt-e két gyermeke.

Adóék

Az adóékkal kapcsolatos információk ***az adók és társadalombiztosítási hozzájárulások munkaerőköltséghez viszonyított terhérről*** nyújtanak tájékoztatást. Az itt megadott információk az alacsony keresetűekre vonatkoznak. Az EU-28 esetében ***az adóék*** 2015-ben 38,4% volt (lásd 1. táblázat). Az alacsony keresetűekre nehezedő adóteher 2015-ben Belgiumban, ***Magyarországon***, Németországban, Ausztriában, Franciaországban, Olaszországban, Lettországon, és Svédországban volt a legmagasabb (mindegyik tagállamban ***40,0% felett***). Ezzel szemben a legkisebb adóteher Máltán, Írországon és az Egyesült Királyságban (mindegyik országban 30,0% alatt) nehezedett az alacsony keresetűekre.

Az 1. táblázatban szereplő másik három mutató tájékoztat a bruttó kereset azon hányadáról, amelyet akkor vonnak le (magasabb adókulcs és társadalombiztosítási hozzájárulás fizetése és/vagy segély csökkenése vagy megvonása miatt), amikor a munkavállalók ismét munkába állnak vagy alacsonyabból magasabb jövedelemsávba kerülnek. 2015-ben a ***munkánélküli személy foglalkoztatásba való visszatérésekor elvont teljes jövedelemhányad 74,0% volt az EU-28 területén*** (76,5% az euróövezetben). A legmagasabb arányt (92,0%) Belgiumban, a legalacsonyabbat (44,7%) pedig Szlovákiában mérték.

A jövedelmezőbb állásra pályázó alacsony keresetűek esetében a jövedelem nagyobb hányadát vonják le. Az ***egy keresővel rendelkező kétgyermekes házaspárok esetében az*** adócsapda 2015-ben az EU-28 területén ***59,8%*** (az euróövezetben 58,0%) volt, a legalacsonyabb arány Olaszországban (5,2%) a

legmagasabb pedig Luxemburgban (105,8%) volt megfigyelhető. Ezzel szemben a gyermektelen egyedülállók esetében 2015-ben az adócsapda mértéke az EU-28 területén 44,6% (az euróövezetben 44,9%) volt; a legmagasabb arány Hollandiában (75,2%), a legalacsonyabb pedig Bulgáriában (21,6%) és Görögországban (21,7%) volt megfigyelhető.

Adatforrások és adatok rendelkezésre állása

Munkaerőköltségek

A munkaerőköltség magában foglalja a munkavállalók díjazását (beleértve a készpénzben és természetben adott bért és fizetést, valamint a munkáltatók társadalombiztosítási hozzájárulásait), a szakképzési költségeket, valamint egyéb kiadásokat (például munkaerő-toborzási költségeket, a munkaruhára fordított kiadásokat, valamint a munkaerőköltségnek tekintett, foglalkoztatáshoz kapcsolódó adók és a kapott támogatások különbségét). A munkaerőköltség e komponenseinek és ezek elemeinek a meghatározását a 2005. október 21-i 1737/2005/EK rendelet tartalmazza.

A munkaerőköltségre vonatkozó statisztikák többéves, éves és negyedéves statisztikák hierarchikus rendszerét alkotják azzal a céllal, hogy átfogó és részletes képet adjanak a munkaerőköltségek különböző gazdasági ágazatokon belüli szintjéről, szerkezetéről és rövid távú alakulásáról az Európai Unióban és egyes harmadik országokban. Minden statisztika a munkaerőköltség egységes fogalom meghatározását veszi alapul. A munkaerőköltség szintjére vonatkozó adatok alapjául a legutóbbi (e cikk születésekor 2012-es) munkaerőköltség-felmérés és a negyedéves munkaerőköltség-index felhasználásával végzett extrapoláció szolgál. A munkaerőköltség-felmérés a munkaerőköltségek szintjéről rendkívül részletes adatokat gyűjtő négyévenkénti felmérés. A munkaerőköltség-indexszel való extrapolálás céljából az adatokat kizárólag összesítve használják fel. A negyedéves munkaerőköltség-index (az európai mutatók egyike) a munkaerőből mint termelési tényezőtől eredő költségnyomást méri. A munkaerőköltség-indexhez gyűjtött adatok a teljes átlagos óránkénti munkaerőköltségre, valamint két munkaerőköltség-kategóriára, egyrészt a bérekre és fizetésekre, másrészt a munkáltatói társadalombiztosítási hozzájárulásra és a munkáltató által fizetett adókra és kapott támogatásokra vonatkoznak. Az adatok – amelyek gazdasági tevékenységek szerinti bontásban is elérhetők – az ipart, építőipart és szolgáltatásokat (kivéve közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás) magukban foglaló uniós aggregátumok (EU és euróövezet) és a tagállamok NACE Rev. 2 B–N és P–S nemzetgazdasági ága tekintetében állnak rendelkezésre munkanapokban kifejezve, szezonálisan kiigazított formában.

Bruttó bér/kereset

A vonatkozó főbb meghatározásokat a 2005. október 21-i 1738/2005/EK rendelet tartalmazza. Az adatok forrása a négyévenkénti jövedelemszerkezeti felmérés (SES), amely legutóbb 2014 októberében készült. A bruttó jövedelem közvetlenül a munkáltató által teljesített pénzügyi ellenszolgáltatás, az adó és társadalombiztosítási hozzájárulások levonása előtt. Tartalmazza a prémiumokat (13. és 14. havi fizetés, üdülési hozzájárulás, nyereségrészesedés, ki nem vett szabadnapok után járó kifizetések, alkalmi jutalékok stb.), függetlenül attól, hogy azokat rendszeresen fizetik-e vagy sem.

A medián keresetre vonatkozó adatok a mezőgazdaság, a halászat, a közigazgatás, a magánháztartások és a területen kívüli szervezetek kivételével a gazdaság összes ágazatában a legalább tíz alkalmazottat foglalkoztató vállalkozásoknál (teljes vagy részmunkaidőben) dolgozó összes munkavállaló (a gyakornokok kivételével) bruttó órabérére alapulnak. A medián keresetet úgy számítjuk ki, hogy a lakosság egyik fele kevesebbet, másik fele pedig többet keres, mint a medián.

Nemek közötti bérszakadék

Kiigazítatlan formájában a nemek közötti bérszakadék a meghatározás szerint a fizetett női és férfi munkavállalók bruttó átlagórabére közötti különbség a fizetett férfi munkavállalók bruttó átlagórabérének százalékos arányában kifejezve. E mutató kiszámításának módszertana a jövedelemszerkezeti felméréssel (SES) gyűjtött adatokat veszi alapul, amelyek négyévente, a friss jövedelemszerkezeti felmérés adatok elérhetővé válásakor felülvizsgálatra kerülnek.

Az alkalmazott módszertan szerint a nemek közötti bérszakadékra vonatkozó, kiigazítatlan mutató az (O. nemzetgazdasági ág kivételével a NACE Rev. 2 B–S. nemzetgazdasági ágába tartozó) ipar, építőipar és szolgáltatások terén tevékenykedő (legalább tíz munkavállalót foglalkoztató) vállalkozások valamennyi munkavállalóját lefedi (életkor és munkaóra szerinti korlátozások nélkül). Egyes országok a NACE Rev. 2 O. nemzetgazdasági ágról (közigazgatás és védelem; kötelező társadalombiztosítás) is adnak tájékoztatást, bár ez nem kötelező. A közszféra és a magánszektor összehasonlításával, munkaidő szerint (teljes vagy részmunkaidő) és munkavállalói életkor alapján elemzett adatok is rendelkezésre állnak.

Nettó kereset és adóteher

A nettó kereset a bruttó keresetből származik, és a díjazás azon részét jelenti, amelyet a munkavállalók ténylegesen fogyasztásra vagy megtakarításra fordíthatnak. A nettó kereset a bruttó kereset társadalombiztosítási hozzájárulással és adókkal csökkentett, de családi támogatásokkal növelt összege.

Az adókulcsra vonatkozó mutatók (a munkaerőköltségen lévő adóék, a munkanélküliségi csapda és az adócsapda) a munka vonzerejét hivatottak nyomon követni. A munkaerőköltségre vonatkozó adóék a meghatározás szerint a bruttó bérjövdelemre terhelt jövdelemaadónak, valamint munkavállalói és munkáltatói társadalombiztosítási hozzájárulásnak a teljes munkaerőköltség százalékos arányában kifejezett összege. E mutatót a vállalkozásoknál (NACE Rev. 2 B–N. nemzetgazdasági ágazat) dolgozó munkavállalók átlagkeresetének 67%-át kereső, gyermektelen, egyedülálló személyekre vonatkozóan számítják ki.

A munkanélküliségi csapda a bruttó jövdelem azon aránya, amit magasabb adóval és társadalombiztosítási járulékkal, illetve az álláskeresési és más juttatások megvonásával akkor vonnak le, amikor a munkanélküli személy a foglalkoztatásba visszatér; a meghatározás szerint ez a foglalkoztatásba való visszatéréskor a bruttó kereset és a nettó jövdelem növekménye közötti különbség a bruttó kereset százalékában kifejezve. E mutatót a vállalkozásoknál (NACE Rev. 2 B–N. nemzetgazdasági ágazat) dolgozó munkavállalók átlagkeresetének 67%-át kereső, gyermektelen, egyedülálló személyekre vonatkozóan számítják ki.

Az adócsapda mutatja a bruttó kereset jövdelemaadóval, társadalombiztosítási hozzájárulással, valamint a bruttó kereset vállalkozásoknál (NACE Rev. 2 B–N. nemzetgazdasági ágazat) dolgozó munkavállalók átlagkeresetének 33%-áról 67%-ára való emelkedésekor megvont segélyekkel csökkentett hányadát (százalékos arányát). E mutatót a gyermektelen, egyedülálló személyekre, valamint a két 6–11 éves gyermeket nevelő, egy keresővel rendelkező párra vonatkozóan számítják ki.

Háttér

A munkaerőköltségek és a keresetek szerkezete és alakulása a munkaerőpiac lényeges jellemzői, amelyek tükrözik az egyének által nyújtott munkaerő-kínálatot és a vállalkozások részéről jelentkező munkaerő-keresletet.

Az Európai Unió a nemek közötti bérszakadék fokozatos megszüntetésével támogatni kívánja az esélyegyenlőséget. Az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 157. cikkének (1) bekezdése fogalmazza meg azt az elvet, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak, 157. cikkének (3) bekezdése pedig a férfiak és nők számára a foglalkoztatás területén biztosított egyenlő bánásmódra vonatkozó jogi szabályozás jogalapjául szolgál. 2015 decemberében az Európai Bizottság elfogadta A nemek közötti egyenlőségre vonatkozó stratégiai kötelezettségvállalás 2016-2019 című dokumentumot. Ebben a munkaprogramban az Európai Bizottság megerősítette elkötelezettségét amellet, hogy folytatja a férfiak és nők közötti egyenlőség támogatásában végzett munkáját. Az egyik kiemelt tematikus terület a bér-, a kereseti és a nyugdíjszakadék csökkentése, és egyúttal a nők szegénysége elleni küzdelem. Az Európai Bizottság meghatározta a legfontosabb intézkedéseket, amelyeket e kiemelt területen végre kell hajtani. Ilyen például az évente szervezendő Egyenlő Díjazás Európai Napja, amely felhívja a figyelmet a nemek közötti bérkülönbségre és a kiváltó okokra.

2./ Módszertani megjegyzések (Központi Statisztikai Hivatal)

Az adatok forrása a havi intézményi munkaügy-statisztikai adatgyűjtési rendszer, amelynek keretében 2019-től a havi létszám- és keresetinformációk a Nemzeti Adó- és Vámhivataltól átvett ún. járulékbevallásból, a Központosított Illetményszámfejtő Rendszert alkalmazó költségvetési szervezetek vonatkozásában pedig továbbra is a Magyar Államkincstártól átvett adatokból kerülnek előállításra.

Az adatok vonatkozási köre a legalább 5 főt foglalkoztató vállalkozások, a költségvetési intézmények teljes körűen, valamint a foglalkoztatás szempontjából jelentős nonprofit szervezetek.

Bruttó kereset: a személyi jövedelemadót, az egészségbiztosítási és a nyugdíjjárulékot, valamint a munkaerőpiaci járulékot is tartalmazó alaphér és egyéb jogcímenen fizetett kereseti elemek (bérpótlék, kiegészítő fizetés, prémium, jutalom, 13. és további havi fizetés) összege.

Bruttó rendszeres kereset: a bruttó kereset és az ún. nem rendszeres kereseti elemek különbsége (prémium, jutalom, 13. és további havi fizetés). 2019-től ennek a mutatónak a havi értéke részben becsléssel kerül előállításra (ld. [szakstatisztikai dokumentáció](#)).

Nettó kereset (kedvezmények figyelembevétele nélkül): a bruttó átlagkeresetből gazdálkodó szervezetenként a munkavállalót terhelő közterhek, azaz a munkaerőpiaci járulék, az egészségbiztosítási és a nyugdíjjárulék, továbbá a személyi jövedelemadó levonásával számított adat. Az adókedvezmények hatása – ha erre külön utalás nincs – a számításnál nincs figyelembe véve.

Nettó kereset (kedvezmények figyelembevételével): a mindenkori munkaerőpiaci járulék, az egészségbiztosítási és a nyugdíjjárulék a személyi jövedelemadó levonásával képzett, valamint az ezekből érvényesíthető külön nevesített adó és járulékkedvezményt figyelembe vevő kereseti adat. Az adatok számítását 2019-től a keresetstatisztikában bevezetésre kerülő új adminisztratív adatforrások teszik lehetővé.

Átlagkereset: az alapállomány-csoportonkénti keresettömeg és az ahhoz tartozó átlagos állományi létszám hányadosa. A gyorstájékoztatóban közölt adat havi (kumulált időszakok esetén is), és a teljes munkaidőben alkalmazásban állókra vonatkozik.

A KSH tradicionálisan a főátlagindexet publikálja keresetnövekedési mutatóként. A keresetváltozás mértéke így a két időszak közötti létszamarányok eltolódását és a tényleges keresetváltozás hatását együttesen tükrözi.

Az adatforrás változása magával vonja, hogy az adatok bizonyos esetekben és bontásokban csak korlátozottan hasonlíthatóak össze az azonos elnevezés alatt korábban publikált adatokkal. Az újonnan bevezetésre kerülő adatforrás felhasználásából származó módszertani eltérések leírása a [szakstatisztikai dokumentációkban](#) érhető el. Az előző év azonos időszakához viszonyított százalékos változást kifejező indexmutatók közzétételéhez 2019. januártól a módszertani/számavételi változás hatását kiszűrő becslés kerül alkalmazásra, ezért a publikált indexek eltérhetnek a korábban közzétett adatokból számítható értékektől.

(forrás: KSH Módszertani információk)

3./ Táblák

A havi minimálbér bruttó és nettó értékének alakulása Magyarországon 1997-től napjainkig.

Év	Bruttó érték (Ft)	Nettó érték (Ft)	Év	Bruttó érték (Ft)	Nettó érték (Ft)
1997	17.000	15.045	2008	69.000	56.190
1998	19.500	17.258	2009	71.500	57.816
1999	22.500	17.888	2010	73.500	60.237
2000	25.500	20.273	2011	78.000	60.600
2001	40.000	30.800	2012	93.000	60.915
2002	50.000	37.750	2013	98.000	64.190
2003	50.000	43.750	2014	101.500	66.483
2004	53.000	43.153	2015	105.000	68.775
2005	57.000	49.305	2016	111.000	73.815
2006	62.500	53.542	2017	127.500	84.788
2007	65.500	53.915	2018	138.000	91.770

A kormány által évről évre emelt járulékok hatására a bruttó minimálbér arányaiban egyre kevesebb nettó bért jelent. Az egykulcsos személyi jövedelemadó bevezetése és az adójóváírás megszüntetése 2011-től tovább fokozza a bruttó/nettó aránytalanságot.

Aktuális garantált szakmunkás bérminimum

A havi garantált bérminimum bruttó és nettó értékének alakulása Magyarországon 2010-től napjainkig.

A kormány által évről évre emelt járulékok hatására a bruttó garantált szakmunkás bérminimum arányaiban egyre kevesebb nettó bért jelent. Az egykulcsos személyi jövedelemadó bevezetése és az adójóváírás megszüntetése 2011-től tovább fokozza a bruttó/nettó aránytalanságot.

A garantált bérminimum alakulása Magyarországon

Év	Bruttó érték (Ft)	Nettó érték (Ft)
2010	89.500	70.062
2011	94.000	70.549
2012	108.000	70.740
2013	114.000	74.670
2014	118.000	77.290
2015	122.000	79.910
2016	129.000	85.785
2017	161.000	107.065
2018	180.500	120.033

A magyar minimálbér bérterhe 2018-ban (bruttó » nettó)

Munkaadó (cég) fizeti	
Szakképzési hozzájárulás (1,5%)	2.070
Szociális hozzájárulási adó (19,5%)	26.910
Munkaadói közteher összesen	28.980
Munkavállaló fizeti	
Munkavállalói járulék (1,5%)	2.070
Egészségbizt. járulék (7,0%)	9.660
Nyugdíj járulék (10%)	13.800
Szem. jövedelemadó (15%)	20.700
Munkavállalói közteher összesen	46.230
Összesítve	
<i>Bruttó minimálbér</i> (8 órás)	138.000
<i>Nettó (kézhez kapott) minimálbér</i>	91.770
Államnak fizett összes teher	75.210

2018-ban a minimálbér esetén alig kapunk többet nettóként kézhez, mint amennyit az államnak befizetünk.

Minimálbér munkaidő alapján 2018-ban

Munkaidő	Bruttó minimálbér	Nettó minimálbér
8 órás	138.000	91.770
6 órás	103.500	68.828
4 órás	69.000	45.885

A minimálbér megítélése

A minimálbér támogatói szerint a minimálbér segít az életszínvonal növelésében, és a vállalkozásokat hatékonyabb működésre ösztönzi (hogy ki tudják termelni a megnövekedett bérköltséget). A minimálbér ellenzői szerint a munkáltató által fizetett bérköltség mértéke gyakran túl magas, hogy egyszerű hatékonyság-növeléssel kitermelhető legyen, így sokszor elbocsátásokhoz, vagy bejelentett munkaidő csökkentéshez (8 órás » 6 órás) vezet. Különösen az alulképzett és hátrányos helyzetű munkavállalók számára hátrányos, akik ezzel kiszorulnak a legális munkaerőpiacról. A minimálbér nettó értékének növeléséhez (2011 előtt) adókedvezmény társult, így a bérköltség növelése nélkül lehetett nagyobb fizetést adni.

A minimálbér nem összekeverendő a garantált bérminimummal.

4./ Felhasznált irodalom

BERNEK Ágnes (2003): A globális világ politikai földrajza, Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest, 2003. A transznacionális vállalatok világgazdasági jelentősége 162 oldal

ERDŐS Tibor (2003): Fenntartható gazdasági növekedés, Akadémiai Kiadó, Budapest, 2003

BAKSAY Gergely – CSOMÓS Balázs (2014): Az adó- és transzferrendszer 2010 és 2014 közötti változásainak elemzése viselkedési mikroszimulációs modell segítségével, Köz-Gazdaság, 2014/4- Különszám az adópolitikáról, 9. évf. 4. sz., 31-59 oldal

FELCSER Dániel – SOÓS Gábor Dániel – VÁRADI Balázs(2015): A kamatcsökkentési ciklus hatása a magyar makrogazdaságra és a pénzügyi piacokra, Hit elintézési Szemle, 14. évf. 3. szám, 2015. szeptember, 39–59. oldal

MNB: Növekedési jelentés 2018 - A fenntartható felzárkózás feltételei – csapdahelyzetek és belépési pontok, MNB, 2018

INTERNATIONAL ENERGY AGENCY (2017): World Energy Outlook 2017: Executive Summary, <https://webstore.iea.org/world-energy-outlook-2017>

WORLD BANK GROUP – IDE-JETRO – OECD – UIBE – World Trade Organization (2017): Global Value Chain Development Report 2017: Measuring and Analyzing the Impact of GVCs on Economic Development. Washington, DC: World Bank.

World Economic Forum (2016): The Future of Jobs, Employment, Skills and Workforce: Strategy for the Fourth Industrial Revolution, http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf

World Economic Forum (2017): The Global Human Capital Report 2017: Preparing people for the future of work. http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Human_Capital_Report_2017.pdf

MATOLCSY György (2015): Egyensúly és növekedés, Konszolidáció és stabilizáció Magyarországon 2010–2014; MNB Könyvsorozata, Kairosz Könyvkiadó Kft., 2015.

MATOLCSY György (2017): Gazdaságtörténeti siker nyolc év alatt, tizenkét lépésben. Magyar idők, 2017. december 16.

MNB (2017): A magyar út – célzott jegybanki politika, Magyar Nemzeti Bank, 2017.

MOLNÁR György – SOÓS Gábor Dániel – VILÁGI Balázs (2017): A költségvetési politika és a gazdaság ciklikus pozíciójának kapcsolata, Hitelintézési Szemle, 16. évf. 4. szám, 2017. december, 58–85. oldal

PALOTAI Dániel – VIRÁG Barnabás (2016): Versenyképesség és Növekedés, Út a fenntartható gazdasági felzárkózáshoz, MNB, 2016.

SZIGETI Cecília (2011): Alternatív mutatók, jólét és fenntarthatóság Magyarországon, Polgári Szemle, 2011. június – 7. évfolyam, 3. szám.

VARGA Attila (2009): Térszerkezet és gazdasági növekedés, Közgazdasági Szemle, LVI. évf., 2009. december (1142–1144. o.) Akadémiai Kiadó, 2009.

FERINCZ Adrienn – SZABÓ Zsolt Roland (2012): A „Z generáció” hatása a munkáltatói szervezetekre. In: Szabó, Zs. R. (2012, szerk.): Innováció vezetői szemmel. Aula Kiadó, 2012.
A Z generáció itt is megjelent: Munkaügyi Szemle, 56. évf. 2. sz. 88-93 oldal, 2012

KSH (2014): Helyzetkép a magyarországi elvándorlásról c. sajtótájékoztatójának sajtóanyaga, SEEMIG https://www.ksh.hu/docs/szolgaltatasok/sajto_szoba/seemig_sajto_reszletes.pdf

KSH (2015): Demográfiai portré, KSH Népeségtudományi Kutatóintézet
<https://www.demografia.hu/kiadvanyokonline/index.php/demografiaipotre/article/view/2485/2483>

MADARAS Attila, VARGA József (2014): A versenyképesség és a közoktatás kapcsolata Magyarországon. E-CONOM III. évf. 2. szám (2014/2.)

MNB (2018): 180 lépés a magyar gazdaság fenntartható felzárkózásáért. Műhelymunka, 2018. július. <https://www.mnb.hu/letoltes/mnb-180-pontja.pdf>

MATOLCSY György – PALOTAI Dániel (2018): A magyar modell: A válságkezelés magyar receptje a mediterrán út tükrében, Hitelintézeti Szemle, 17. évf. 2. szám, 2018. június, 5–42. oldal

VILÁGGAZDASÁGI FÓRUM (2018): The Future of Jobs Report
http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf

BALOG Ádám (2014): Adóelkerülés és rejtett gazdaság Magyarországon. Köz-Gazdaság – Különszám az adópolitikáról, 2014/4.
<https://www.mnb.hu/letoltes/balog-15-30.pdf>

CSOMÓS Balázs – KREISZNÉ HUDÁK Emese (2015): A rejtett gazdaság mértékének csökkentése Magyarországon, MNB, 2015
<https://www.mnb.hu/letoltes/csomos-balazs-kreiszne-hudak-emese-a-rejtett-gazdasag-mertekenek-csokkentese-magyarorszagon.pdf>

MAGYARORSZÁG KORMÁNYA (2017): Digitális Jólét Program 2.0., Budapest, 2017. július
<http://www.kormany.hu/download/6/6d/21000/DJP20%20Strat%C3%A9giai%20Tanulm%C3%A1ny.pdf>

EUROSTAT [2018]: *European Statistics*. <http://ec.europa.eu/eurostat/>

WEF [2018]: The Global Competitiveness Index Historical Dataset.
https://www3.weforum.org/docs/GCR2014-15/GCI_Dataset_2006-07-2014-15.xlsx

WORLD BANK [2018]: Data Catalog. <https://datacatalog.worldbank.org/public-licenses#cc-by>

KOVÁCS Árpád [2017]: Gazdasági növekedés és államháztartás – anno 2017. Acta Wekerleensis. 1. évf. 2. sz. 1–18. old

GYÖRGY László – OLÁH Dániel: A nettó bérhányad növelésének gazdaságpolitikai eszközei válság idején (A bérvezérelt növekedési modellre való áttérés Magyarországon)
https://www.penzugyiszemle.hu/documents/gyorgy-olah-2017-2-mpdf_20170717141732_68.pdf

SÁVAI Marianna: A visegrádi országok kormányzati kiadásai és a versenyképesség hosszú távú kapcsolata. Statisztikai Szemle, 97. évfolyam 3. szám

Dr. SZILÁGYI György: A versenyképesség mérése a nemzetközi összehasonlítások módszertanának tükrében. Statisztikai Szemle, 86. évfolyam 1. szám

BANAI Péter Benő: Gazdaságpolitika és költségvetés 2018, (Nemzetgazdasági Minisztérium államtitkári előadás) 2017. november

https://www.mkt.hu/wp-content/uploads/2017/12/Banai_Peter_Beno_11_23.pdf

ZSIBÓK Zsuzsanna: Minden marad a régiben? Regionalizált növekedési pályák Magyarországon, MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont, Regionális Kutatások Intézete. 2019. május 31. <https://doi.org/10.15196/TS590301>

Makrogazdasági és költségvetési előrejelzés, Pénzügyminisztérium, 2018-2022 (2018. december)

<https://www.kormany.hu/download/9/59/81000/Makrogazdas%C3%A1gi%20%C3%A9s%20k%C3%B6lts%C3%A9gvet%C3%A9si%20el%C5%91rejelz%C3%A9s%202018%20december.pdf>

Policy Agenda – Új kereseti adatokat közöl az állam

<https://www.policyagenda.hu/elemezések/2019/nagy-meglepetések-lesznek-uj-kereseti-adatokat-kozol-az-allam/#.XRmnAOmP7ct>

<https://www.policyagenda.hu/elemezések/2019/keresetek-2019-februar/#.XRmmhOmp7cs>

SOÓS Gábor Dániel – VÁRHEGYI Judit: Árak és bérek – okok egy megváltozott gazdasági kapcsolat háttérében (2015. július 8.)

<https://www.mnb.hu/letoltes/soos-gabor-daniel-varhegyi-judit-arak-es-berek-okok-egy-megvaltozott-gazdasagi-kapcsolat-hattereben.pdf>

A minimálbér-emelés valódi hatásai (GKI – 2017)

https://www.gki.hu/wp-content/uploads/2017/07/GKI_A_minim%C3%A1lb%C3%A9r-emel%C3%A9s_val%C3%B3di_hat%C3%A1sai_170713.pdf

A bérek alakulása és a bérmeghatározási rendszerek (európai szemeszter – tematikus tájékoztató)

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_wage-developments-wage-setting-systems_hu.pdf

5./ Adatforrások

KSH - <http://www.ksh.hu/stadat>
NAV - <http://nav.gov.hu/nav/adatbazisok>
MNB - <http://www.mnb.hu/statisztika>
EURÓPAI UNIÓ - <https://europa.eu/european-union/about-eu/figures>
EUROSTAT - <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
EUROFOUND - <https://www.eurofound.europa.eu/>
EUROPEAN CENTRAL BANK - <http://sdw.ecb.europa.eu/>
United Nations - <https://www.un.org/ecosoc/en/>
OECD - <https://data.oecd.org/>
IMF - <http://www.imf.org/en/Data>
WORLD BANK - <https://data.worldbank.org/>
WORLD ECONOMIC FORUM <https://www.facebook.com/worldeconomicforum/>
STANDARD & POOR'S http://www.standardandpoors.com/en_US/web/guest/home
Központi Statisztikai Hivatal adatbázisa - www.ksh.hu
Magyar Nemzeti Bank statisztikai adatbázisa - www.MNB.hu
IFO üzleti bizalmi indexei - www.ifo.hu
PolicyAgenda KKV felmérése - www.policyagenda.hu

Aktuális gazdasági hírek...

<http://www.parlament.hu/orszaggyules>
<http://www.kormany.hu/hu>
<http://hvg.hu/cimke/Kormanyinfo>
<http://www.portfolio.hu/>
<http://hvg.hu/gazdasag>

Módszertan (foglalkoztatás, munkanélküliség)

<http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mpf/mpf1812m.pdf>

Módszertan (foglalkoztatás, munkanélküliség)

https://nfsz.munka.hu/Lapok/full_afsz_kozos_statisztika.aspx

Módszertan (nyilvántartott álláskeresők módszertana)

<https://nfsz.munka.hu/Lapok/Default.aspx>

Módszertan (intézményi munkaügyi adatgyűjtési rendszer módszertana)

<http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mpf/mpf1812m2.pdf>

Adminisztratív munkanélküliségi adatok módszertana

<http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mpf/mpf1812m3.pdf>