

3.3. BÉRSZINT, MANIFESZT HIÁNYHELYZETEK, TERVEZETT ÉS TÉNYLEGES BÉREMELKEDÉS

KÖLLŐ JÁNOS, RESZEGI LÁSZLÓ & TÓTH ISTVÁN JÁNOS

Ebben a fejezetben egyfelől a vállalati *bérszint* és a „manifeszt” hiányhelyzetek (létrehozott, de be nem töltött munkahelyek és már létező, de a képzetlen, illetve képzett munkaerő hiánya miatt kihasználatlan kapacitások) közötti kapcsolatokat vizsgáljuk, másfelől pedig azt, hogy a hiányhelyzetek hogyan hatnak a tervezett és tényleges *béremelkedésre*. Várakozásunk szerint a piaci szint alatt fizető vállalatok nagyobb valószínűséggel panaszkodnak munkaerőhiányra, a hiánnyal szembesülő cégek pedig, ha a vállalati jövedelem engedi, hajlamosabbak emelni a fizetéseket.

Ezek a kérdések csak egy szűkebb mintán, a 2015. évi MMPP,¹ illetve a 2015. és 2016. évi Bértarifa-felvételek összekapcsolásával létrehozott adatállományokon vizsgálhatók. Mivel csak mindhárom felvételben egyaránt szereplő cégeket tudjuk elemezni, az esetszámok itt lényegesen alacsonyabbak, és változnak az egyes vállalati ismérvek elérhetőségének függvényében.

Bérszint és hiányhelyzetek

A vállalati bérszínvonal méréséhez a Bértarifa-felvétel adatai alapján becsült *reziduális bérátlagot* használjuk fel. Első lépésben bérfüggvényeket becsülünk a 2015. évi Bértarifa-felvétel egyéni adataival a versenyszférában dolgozókra, a következő magyarázó változókkal: nem, munkaerőpiaci tapasztalat és négyzete, iskolában töltött évek becsült száma, egyjegyű ágazat, vállalati létszám és a telephely megyéje. Az egyenleteket a teljes mintára, valamint a 10 osztálynál kevesebbet (képzetlen), illetve többet végzett (képzett) egyénekre külön-külön is megbecsüljük. Ezt követően a cégszintű reziduális átlagbért a megfigyelt és a becsült egyéni bérek különbségének vállalati átlagaként határozzuk meg. A bért minden esetben logaritmusban mérjük. A *pozitív reziduális bérátlag* azt jelenti, hogy a vállalat a fenti változók alapján *várt szintnél jobban fizeti* az alkalmazottait, a *negatív* azt, hogy a munkaerő-összetétel és a vállalati ismérvek alapján *várható bérszint alatt fizet*.

A megvizsgálható, a korábbinál szűkebb mintában a hiánymutatók átlagértékének és a vállalatok számának alakulását 3.3.1. táblázatban mutatjuk be.

Lineáris (KLNМ) regressziókkal, illetve bináris probit modellekkel vizsgáljuk meg, hogyan függött össze a kihasználatlanság a vállalati bérszinttel 2015-ben. A kérdés a két esetben az, hogy a reziduális bér magasabb vagy alacsonyabb szintje hogyan befolyásolja a korábban már megismert hiánymutatókat, azaz a tartósan betöltetlen munkahelyek létét és arányát, illetve a munkaerőhiány miatt fellépő kapacitáskihasználatlanság előfordulását és mértékét. Az alacsony esetszámok miatt az egyenleteket csak egy, a beruházások előfordu-

¹ A Magyar Munkaerőpiaci Prognózis a Nemzetgazdasági Minisztérium és az MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet közös, országos munkaerőpiaci adatfelvételének [online adatbázisa](#).

lását mérő kétértékű változóra kontrolláljuk. Az eredményeket további magyarázatokkal kiegészítve a 3.3.2. táblázatban közöljük.

3.3.1. táblázat: Hiánymutatók átlaga és esetszám a fejezetben megvizsgált mintában

	Százalék	Darab
Van tartósan betöltetlen munkahely	16,7	1539
Tartósan betöltetlen munkahelyek aránya	0,7	1539
A kapacitást nem tudja teljes mértékben kihasználni a képzett munkaerő hiánya miatt	15,9	1527
Kihasználatlan kapacitás a képzett munkaerő hiánya miatt	0,9	1527
A kapacitást nem tudja teljes mértékben kihasználni a képzetlen munkaerő hiánya miatt	9,0	965
Kihasználatlan kapacitás a képzetlen munkaerő hiánya miatt	0,5	965
A munkaerő-összetétel alapján várt bérszint alatt fizet (összes alkalmazott)	54,3	1539
A munkaerő-összetétel alapján várt bérszint alatt fizet (képzett alkalmazottak)	55,4	1527
A munkaerő-összetétel alapján várt bérszint alatt fizet (képzetlen alkalmazottak)	50,3	965

Forrás: A 2015. évi MMPP és a Bértarifa-felvétel összekapcsolt állománya.

3.3.2. táblázat: A vállalati reziduális bérszint hatása különböző hiánymutatók előfordulására és nagyságára, 2015, probit marginális hatások és lineáris regressziós együtthatók

	Hatás a hiánymutatóra		Modell	Esetszám
	reziduális bér ^b	beruházás ^c		
Van-e betöltetlen munkahely? (0/1)	-0,008 (0,3)	0,087*** (4,7)	Probit	1539
Betöltetlen munkahelyek (arány)	-0,058** (2,5)	-0,005 (0,2)	KLNM	1539
A kapacitást nem tudja teljes mértékben kihasználni a képzett munkaerő hiánya miatt (0/1) ^a	-0,126*** (3,5)	0,087*** (4,9)	Probit	1527
Kihasználatlan kapacitás a képzett munkaerő hiánya miatt (arány)	-0,119*** (4,5)	0,076*** (3,0)	KLNM	1527
A kapacitást nem tudja teljes mértékben kihasználni a képzetlen munkaerő hiánya miatt (0/1)	-0,013 (0,4)	0,049** (2,4)	Probit	965
Kihasználatlan kapacitás a képzetlen munkaerő hiánya miatt (arány)	-0,035 (1,3)	0,069** (2,3)	KLNM	965

^a Kapacitáskihasználatlanság munkaerőhiány miatt: $\kappa = (1 - k)m$, ahol k a kapacitás kihasználtságának mértéke ($0 \leq k \leq 1$), és m a képzett, illetve képzetlen munkaerő hiányára visszavezethető kapacitáskihasználatlanság ($0 \leq m \leq 1$) – a vállalat közlése szerint.

^b A vállalati átlagos reziduális bér becsléséről lásd a főszöveget. Az első két blokkban a vállalati reziduális átlagbért, a többiben a képzettségi csoportokra számított reziduális bért szerepeltetjük.

^c Kétértékű változó, értéke 1, ha a vállalatnál volt beruházás 2015-ben, és 0, ha nem volt.

A zárójelben t -értékek láthatók. A standard hibákat 100 ismétléses bootstrap eljárással számítottuk. A közölt együtthatók értelmezése a KLNM (klasszikus legkisebb négyzetek módszere) esetében: egy szórás egységnyi reziduális bérkülönbség hatása

a hiánymutatóra, szóráségségben mérve. A probit modell esetében: marginális hatás a mintaátlagnál. Az egyenletekben a vállalatméretet is szerepeltettük, ennek együttthatója azonban minden esetben nulla közeli és nem szignifikáns volt, ezért az együttthatóit nem közöljük.

Megjegyzés: Függő változó: hiánymutatók.

***1 százalékos, ** 5 százalékos, *10 százalékos szinten szignifikáns.

Forrás: A 2015. évi MMPP-felvétel és Bértarifa-felvétel összekapcsolt mintája.

Látható, hogy a reziduális bér együttthatója minden esetben negatív, azaz a piaci szint alatt fizető vállalatoknál gyakrabban fordulnak elő manifeszt hiányhelyzetek, de az is, hogy a hatások csak a megvizsgált mutatók felének esetében szignifikánsak. Markáns hatásokat a *képzett* dolgozókat piaci bérszint alatt fizető vállalatoknál látunk. A becsült marginális hatásokat (β) és a reziduális bér szóródási tartományát ($\sigma = 0,29$) figyelembe véve, azt állíthatjuk, hogy ha a vállalati átlagbér egy szóráségséggel elmarad a piaci átlagtól, az $\beta\sigma \approx 3,5$ százalékponttal növeli a munkaerőhiány miatt bekövetkezett kapacitáskihasználatlanság előfordulási valószínűségét, és ettől alig elmaradó mértékben csökkenti a munkaerőhiány miatt bekövetkező kapacitáskihasználást. A *képzetlen* munkaerőre vonatkozó eredmények az együttthatók előjelét tekintve hasonlóak, de sokkal gyengébbek és statisztikailag nem szignifikánsak. A betöltetlen állásokra mint hiánymutatókra vonatkozó eredmények is gyengébbek.

A reziduális bér adott szintje mellett gyakoribbak és súlyosabbak a hiányhelyzetek, ha a cég beruházást hajtott végre. Hangsúlyozzuk azonban, hogy itt inkább kölcsönkapcsolatról, mint oksági viszonyról van szó, a beruházások ugyanis jellegüktől függően enyhíthetik vagy súlyosbíthatják is a hiányt. Továbbá beruházásra esetenként éppen a kialakult hiányhelyzetek miatt kerül sor.

A reziduális bér és a hiánnyal kapcsolatos panaszok közötti esetleges fordított irányú kapcsolat éppen erősítené a következtetésünket. A hiánnyal küzdő vállalat minden bizonnyal növelni, nem pedig csökkenteni szeretné a béreket: ez a hiány és a reziduális bér között pozitív kapcsolatot implikálna. Ha a bérek és a hiánnyal kapcsolatos panaszok között ennek ellenére negatív összefüggést találunk, az világosan jelzi, hogy az ellenkező irányú hatás dominál: a hiányhelyzetek gyakoribbak a rosszul fizető vállalatoknál.

Felmerülhet továbbá, hogy a várt szinttől elmaradó bérek különféle nem pénzbeli előnyök jelenlétére utalnak, ezért csupán ennek alapján nem jogos a „piaci bértől való elmaradásról” beszéni. Nehéz lenne azonban a mellett érvelni, hogy a szóban forgó (a felvételekben meg nem figyelt) nem bérjellegű előnyöknek, például az átlagosnál kedvezőbb munkakörülményeknek, a kényelmesebb munkarendnek, a jobb előmeneteli lehetőségeknek, a nagyobb állásbiztonságnak miért kellene együtt járnia sűrűbb és súlyosabb hiánypanaszokkal. Ezek a tényezők adott bérek mellett inkább csökkentik a hiányhelyzetek kialakulásának valószínűségét, gyengítik a reziduális bér és a panaszok közötti negatív kapcsolatot, ez utóbbit éppen ezért alsó becslésnek tekinthetjük.

Hiányhelyzetek és béremelkedés

Az itt elemzett mintákban megvizsgálható a hiányhelyzetek, valamint a tervezett és a ténylegesen megvalósuló *béremelés* közötti kapcsolat, illetve a tervek és tények viszonya is. A vállalati szándékok önmagukban is érdekesek mivel nem csupán a tényleges béremelést meghatározó tényezőktől, hanem a cégek üzleti várakozásaitól is függnék. Ennek megfelelően a béremelési szándékok és a tényleges béremelés esetében elméletileg sem várhatjuk el, hogy a tényleges béremelés teljes egészében megegyezzen a szándékolttal. De azt igen, hogy a kettő között szignifikáns pozitív kapcsolat legyen: a cégek úgy tervezzék a bérek alakulását, hogy tekintettel legyenek a béreiket ténylegesen kialakító tényezőkre.

Az elemzés során az 2015-ös MMPP-adatfelvétel mellett a Bértarifa-felvétel 2015-ös és 2016-os adatait használjuk. Az MMPP-vizsgálatra 2015 szeptember–októberében került sor, és a 2016-ban megvalósítani tervezett béremelésről ad információt. Az itt megfogalmazott kérdés a következő volt: „*Várhatóan hogyan fog változni 2016-ban a vállalkozásnál (telephelynél) az átlagkereset (nominálértéken) az előző évhez képest?*” A Bértarifa-felvételekből származó tényleges béremelkedés adata ugyancsak az átlagkereset növekedésére vonatkozik 2015 és 2016 májusa között. Bár a két mutató nem pontosan ugyanazt méri, közöttük potenciálisan erős kapcsolatot feltételezhetünk, mivel a cégek nagy része az év első felében emel bért.

A különböző hiánymutatóknak a tervezett és tényleges béremelkedésre gyakorolt hatását egyváltozós regresszókkal vizsgáljuk. Robusztus regressziós eljárást (Stata *rreg*) használunk, mert a bérváltozásokban (szokásszerűen) megfigyelhető szélsőséges értékek miatt a lineáris regressziós eredmények nagyon bizonytalanok.

A 3.3.3. *táblázat* alapján azt látjuk, hogy csak a betöltetlen munkahelyek léte és aránya, valamint a képzett munkaerő hiányára visszavezethető kapacitáskihasználatlanság előfordulása hatott szignifikáns mértékben a 2016-os béremelési tervekre. Az ezekben az esetekben megfigyelt pozitív korrelációkban szerepet játszhat, hogy bizonyos tényezők – piacnyitás, új üzem vagy műszak elindítása stb. – egyidejűleg indokolhatnak béremelést és legalábbis átmeneti hiányhelyzeteket.² A hatások azonban még az egyváltozós, további hatótényezőkre nem kontrollált egyenletekben is gyengék: azoknál a vállalatoknál, amelyek 2015-ben betöltetlen munkahelyeket jeleztek, a 2016–2016-os béremelkedés mindössze 0,7 százalékponttal volt gyorsabb, mint a hiányra nem panaszkodó cégeknél.

Ami azonban ennél is feltűnőbb: a 2015-ben jelzett hiánypanaszok egyetlen esetben sem vezettek gyorsabb *tényleges* béremelkedéshez a hiányhelyzeteket nem jelző vállalatokhoz képest: az együttthatók minden esetben pozitívak, de még 10 százalékos szinten sem szignifikánsak. Ebben szerepe lehet annak, hogy a béremelési tervek és a tényleges béremelkedés egymással ugyan pozitív, de laza kapcsolatban álltak. Ha a tényadatot a tervre regresszáljuk (ismét robusz-

² A kvalitatív eredmények azonban nem változnak, ha a beruházásokra vonatkozó változót is szerepeltetjük a modellben.

tus modellel), akkor 0,31 értékű, 1 százalékos szinten szignifikáns együtthatót kapunk, azaz egy százalékkal gyorsabb tervezett béremelés csupán nagyjából egyharmad százalékkal gyorsabb tényleges bérnövekedést valószínűsített.³

3.3.3. táblázat: 2015. évi hiánymutatók hatása a 2016. évre tervezett és a 2015–2016-os tényleges vállalati átlagbéremelésre – robusztus regressziós együtthatók

	Hatás a logaritmus pontban mért		A hiánymutató átlaga és szórása
	tervezett	tényleges	
	béremelésre		
Van-e betöltetlen munkahely?	0,007*** (3,1)	0,003 (0,32)	0,172 ..
Betöltetlen munkahelyek aránya	0,064** (2,0)	0,105 (0,66)	0,007 (0,025)
A kapacitást nem tudja teljes mértékben kihasználni a képzett munkaerő hiánya miatt (0/1)	0,004* (1,8)	0,006 (0,6)	0,159 ..
Kihasználatlan kapacitás a képzett munkaerő hiánya miatt (arány)	0,016 (0,6)	0,134 (1,0)	0,009 (0,294)
A kapacitást nem tudja teljes mértékben kihasználni a képzetlen munkaerő hiánya miatt (0/1)	-0,000 (0,1)	-0,007 (0,5)	0,090 ..
Kihasználatlan kapacitás a képzetlen munkaerő hiánya miatt (arány)	-0,013 (0,3)	0,041 (0,2)	0,005 (0,021)
A béremelés átlaga és szórása	0,022	0,076	
Megfigyelések száma	869	869	

Megjegyzés: Függő változó: hiánymutatók. A tényleges béremelkedést a 2015. és 2016. májusi vállalati átlagbérszintek alapján számítottuk.

Forrás: A 2015. évi MMPP-felvétel és a 2015. és 2016. évi Bértarifa-felvétel összekapcsolt mintája.

Természetesen kívánatos lenne az itt épp csak érintett összefüggéseket nagyobb, finomabb elemzést is megengedő mintán vizsgálni. Ilyen adatok nem állnak rendelkezésre: jelenleg a 2015-ös MMPP és a 2015–2016-os Bértarifa-felvételek összekapcsolt adatállománya a legnagyobb, legfrissebb és legmegbízhatóbb minta, amelyen ilyen elemzés végezhető. Ezek az adatok nem jeleznek szoros kapcsolatot a vállalatok által jelzett manifeszt hiányhelyzetek és a béremelkedési ütem között.

Kerülő utak a hiány enyhítésére

A fenti eredmények több okból sem mondanak el mindent a munkaerőhiánynak a bérekre (és más javadalmazási formákra) gyakorolt hatásáról. Először is, adatok hiányában nem tudjuk megvizsgálni azoknak a vállalatoknak a béralakulását, amelyek nem szembesülnek manifeszt hiányhelyzetekkel, de a munkaerőt a fejlődésüket korlátozó tényezőnek tartják. Másodsor, a béremelés és a hiány egymással nem egyirányú kapcsolatban áll: a múltbeli hiány béremelésre ösztönözhet, ami mérsékli a hiányt. A szimultaneitásból adódó torzítást

³ Ezen sem változtat a beruházás vagy a vállalatméret figyelembevétele.

csak úgy tudnánk kiküszöbölni, ha rendelkeznénk olyan változókkal, amelyek hatnak a hiányra, de nem hatnak a béremelési szándékokra. Ilyen potenciális „instrumentumokat” nem találtunk a megvizsgálható adatállományokban. Harmadsorban, a toborzási nehézségekkel szembesülő vállalatok egy része béremelés helyett más eszközökkel próbálhatja enyhíteni a hiányt. A kevésbé termelékeny, a bérek emelésére képtelen cégeket az esélytelenség könnyen terelheti piacon kívüli, szürke, nem jogkövető megoldások felé.

Ez a kísértés széles vállalati kört érinthet meg. A hazai tulajdonú vállalatoknál az egy főre jutó hozzáadott érték a külföldi tulajdonú cégektől több mint 50 százalékkal marad el a feldolgozóiparban, 60 százalékkal az építőiparban és az információs-kommunikációs szolgáltatásokban (KSH, 2017). A külföldi cégek egy része – elsősorban az összeszerelőket és gépkezelőket, egyszerű betanított munkát végző minimálbéresek foglalkoztató kör – is átlag alatti bérrel dolgozik, és ebben a szférában inkább a hazaiakhoz közeli egy főre jutó hozzáadott érték a jellemző (Reszegi–Juhász, 2013). Ezek a vállalatok nehezen tudnak bért emelni a vállalat továbbélésének kockázatát nélkül. Ha viszont nem teszik, akkor az alacsony termelékenységből fakadó hátrányok a feszesebbé váló munkaerőpiacon kumulálódnak. A termelékenyebb cégek munkaerő-elszívó hatása miatt csökken a létszámuk. Ez erodálja az eddigi befektetéseiket, nő a be nem töltött munkahelyek száma, emelkedik a fix költség aránya, csökken a vállalati jövedelem, így szűkülnek a beruházási lehetőségek, kevésbé van mód munkaerőt kiváltó, munkatermelékenységét növelő beruházásokra. E cégek egyetlen legális esélye a fejlesztés, az innováció lenne (amire eddig is lett volna lehetőségük a kedvező hitellehetőségeknek, például a Növekedési Hitelprogramnak, köszönhetően). Hogy ez nem történt meg, az vezetési problémákra utal. A rossz körben sodródó vállalat nagy eséllyel nyúl jogsértő, szürke- vagy feketemegoldásokhoz.

Ezt a folyamatot nehéz lenne adatokkal érzékeltetni, inkább csak adalékokat adunk a jellemzéséhez. Az információk forrását elsősorban vállalati vezetőkkel folytatott beszélgetések jelentik, a jellemző példák is tőlük származnak.

„Itt géppuskalábúak dolgoznak, én itt nem akarok dolgozni” – búcsúzott egy próbaidős dolgozó egy kiemelkedő termelékenységű üzem vezetőjétől, pedig betanított munkára 300 fölötti bruttó jöhetett volna össze. „Nem merem fegyelmezni az utasítást megsértő dolgozót, mert félek, hogy felmond” – érvel egy másik cég ügyvezetője. „Ilyenkor összefoglaló idejéhez hasonló a táppénzesek aránya, hisz betakarítás, szüret van. Tudom, hogy nem beteg, de nem akarom ellenőrizni, nehogy felmondjon, pedig ezek a hiányzások szétzilálják a termelésünket” – mondja az ügyvezető. A logisztikusnak jelentkező kérdése az interjú: „meg kell fogni az árut is, targoncázni is kell, azt hittem, csak az irodában kell ülni a számítógép előtt”. „El kell mennem, mert akkor többet kapok, hisz az itt lévőket kevésbé becsülik meg” – mondja a három-négy évenként munkahelyet váltó munkatárs.

A munkavállalókkal szembeni kényszerű engedékenység mellett előtérbe kerülnek a jogkövetést feladó módszerek, amit a vállalkozó a túlélésért folytatott harccal magyaráz, s ezzel menti fel magát. Számos helyen nem teljes bérre jelentik be a dolgozót: hivatalosan részmunkaidős az állás, a valóságban teljes, a különbség zsebbe megy. Ez gyakori a kereskedelemben, vendéglátásban, szállodaiparban. A túlórákat gyakorta más címen fizetik ki, hisz az kétszeresen drága lenne. „Nem értettem, hogy az interjún miért kell mindenkinek a nettó fizetést mondani, mikor megkérdeztem a jó harmincas munkavállalót, a válasz a következő: még soha nem voltam teljes bérre bejelentve!” Ezeknek a kifizetéseknek a forrása vagy a számla nélküli értékesítés bevétele, vagy az anyag- vagy szolgáltatásszámla beszerzése, jobb esetben az osztalék. Valószínű, hogy a hiányhelyzetek szaporodásával ez a fajta jogkerülő magatartás erősödni fog a gazdaság kevésbé termelékeny szegmenseiben.

* * *

Tekintve, hogy a munkaerőhiány és a bérek közötti kapcsolat vállalati adatokon nyugvó közvetlen vizsgálata – bármilyen hasznos is – csak viszonylag kis mintákon és szűkös változókészlettel végezhető el, a következő alfejezetben közvetett úton, hosszabb időre kitekintve, egyéni adatok alapján is megvizsgáljuk, kimutathatók-e az erősödő munkaerőhiány jelei a bérek alakulásában.

Hivatkozások

- KSH (2017): [Egy főre jutó hozzáadott érték nemzetgazdasági ág és a végső tulajdonos székhelye szerint \(2008–\)](#). KSH, Budapest.
- RESZEGI LÁSZLÓ–JUHÁSZ PÉTER (2013): A vállalati teljesítmény nyomában, Alinea, Budapest.