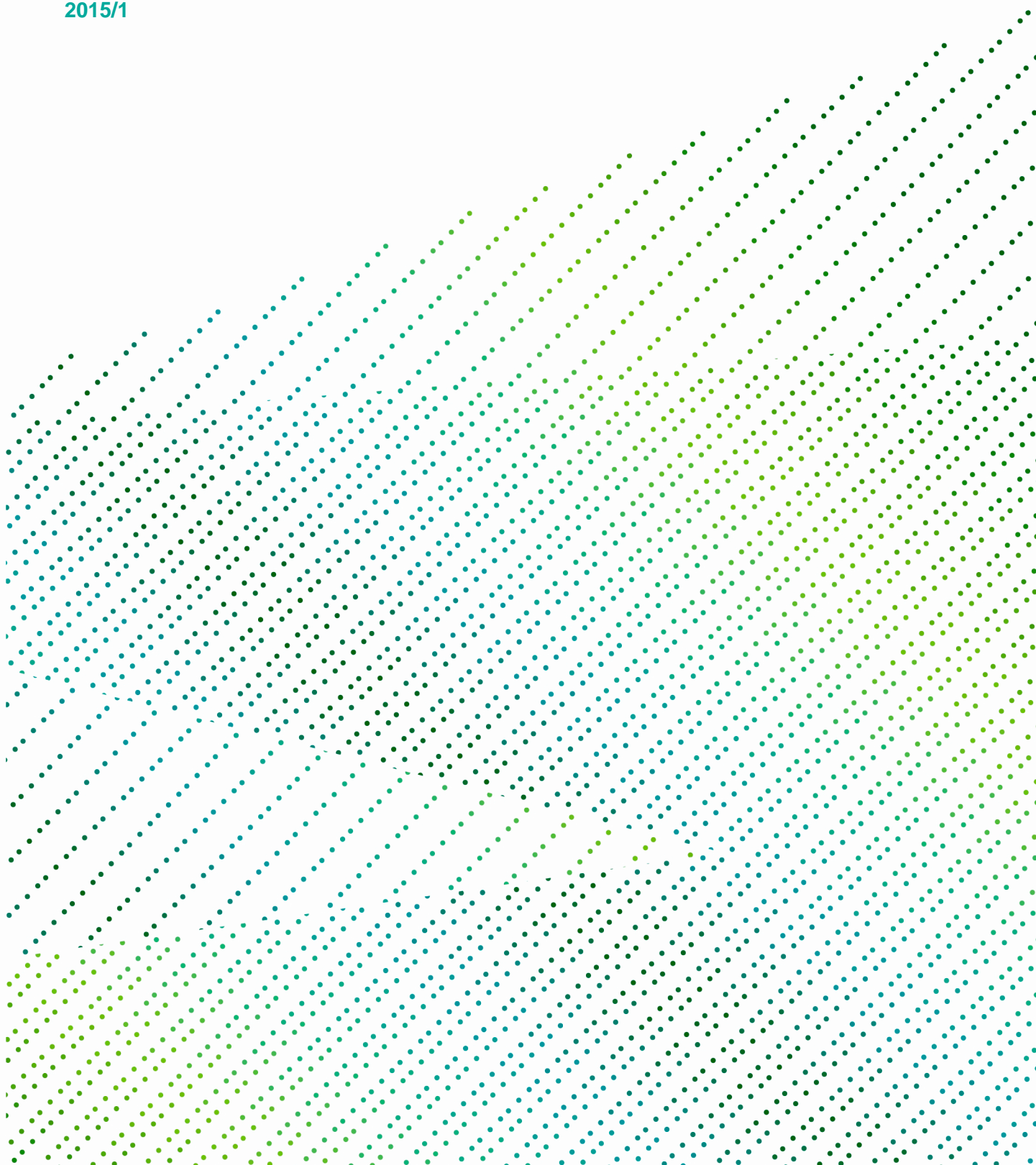




A bérkompenzációs mechanizmus működése a vállalati szektorban

2015/1



Az MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet olyan nonprofit kutatóműhely, amely elsősorban alkalmazott közgazdasági kutatásokat folytat. Célja, hogy elméletileg és empirikusan megalapozott ismereteket és elemzéseket nyújtson a magyar gazdaság és a magyar vállalkozások helyzetét és kilátásait befolyásoló gazdasági és társadalmi folyamatokról.

MKIK GVI Institute for Economic and Enterprise Research
Hungarian Chamber of Commerce and Industry

Kutatásvezető:

Várhalmi Zoltán, elemző MKIK GVI

A tanulmányt írták:

Várhalmi Zoltán, elemző MKIK GVI

Türei Gergely, elemző MKIK GVI

Ügyvezető igazgató:

Tóth István János (tudományos főmunkatárs, MTA KRTK KTI,
ügyvezető, MKIK GVI)

e-mail: tothij@econ.core.hu

MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet
Budapest

A kézirat lezárva: 2014. augusztus 5.

Cím: MKIK GVI

1034 Budapest, Bécsi út 120.

Tel: 235-05-84

Fax: 235-07-13

e-mail: gvi@gvi.hu

Internet: <http://www.gvi.hu>

Tartalom

Tartalom.....	3
Ábrák és táblázatok jegyzéke.....	4
Összefoglaló	6
1. A munkabéreket érintő jogszabályi környezet változása	10
1.1. A munkabéreket érintő 2012 –ben hatályba lépő jogszabályok.....	11
1.2. A bérkompenzáció intézménye	15
2. Állami beavatkozások makrogazdasági hatásai	18
3. A jogszabályi környezet változásában érintett munkavállalók jellemzői	30
4. A jogszabályi környezet változásában érintett vállalatok jellemzői	33
4.1. A munkavállalók aránya szerinti érintettség	33
4.2. A kötelező és elvárt béremelés szerinti érintettség.....	36
5. Az elvárt béremelés foglalkoztatásra gyakorolt hatása	39
5.1. Vizsgálati kérdések.....	41
5.2. Elméleti forgatókönyv: az elvárt béremelés foglalkoztatási hatása a bérkompenzáció intézménye nélkül	43
5.3. A Valószínűsíthető forgatókönyv: az elvárt béremelés foglalkoztatási hatása a bérkompenzáció intézményének igénybevételével.....	50
Mellékletek	58
M1. Adatkapcsolás módszertana	58
M2. A statisztikai modellek részletezése.....	62
M3. Rendeleti, törvényi háttér	68

Ábrák és táblázatok jegyzéke

1.ábra: A statisztikai becslések alapjául szolgáló forgatókönyvek	8
1.1.táblázat: A munkabérek érintő jogszabályi környezet változásának legfontosabb elemei	10
1.2.táblázat: Minimálbér és garantált bérminimum 2012. évi változása	11
1.3.ábra: Az adójóváírás eltörlésének hatása a nettó bérekre	12
1.4.táblázat: A 2012. évi elvart béremelés mértéke	13
1.5.ábra: Bérköltségek összetevői jövedelemszintenként	16
1.6.ábra: Bérkompenzációval korrigált és nem korrigált munkáltatói terhek mértéke jövedelemszintenként	17
2.1.ábra: A méret és helyettesítési hatás eredménye a munkaerő-keresletre	19
2.2.ábra: Az egyensúlyi bér kialakulása	20
2.3.ábra: Új egyensúlyi bér állapotok kialakulása	21
2.4.ábra: A minimálbér-emelés hatása a klasszikus forgatókönyv szerint	21
2.5.ábra: Keresletrugalmasság hatása a foglalkoztatás változására	23
2.6.ábra: Minimálbér emelésének egyik foglalkoztatási hatása monopszónium esetében	24
2.7.ábra: Minimálbér emelése és a gazdasági növekedés	25
3.1.tábla: Munkabérek eloszlása a versenyszférában	30
3.2.tábla: Bérek jogszabályi környezetében érintett munkavállalók a versenyszférában	31
3.3.tábla: Érintett munkavállalók aránya FEOR főcsoport szerint	31
4.1.tábla: Munkavállalók aránya szerinti érintettség – gazdasági ág szerint	34
4.2.tábla: Munkavállalók aránya szerinti érintettség – létszám szerint	34
4.3.tábla: Munkavállalók aránya szerinti érintettség – tulajdonosi háttér szerint	35
4.4. Az elvart béremelés mértéke a munkavállalók arányában	36
4.5. Az elvart béremelés mértéke a munkavállalók arányában	36
4.6.tábla: A kötelező és elvart béremelés mértéke szerinti érintettség – gazdasági ág szerint	37
4.7.tábla: A kötelező és elvart béremelés mértéke szerinti érintettség – létszám szerint	38
4.8.tábla: A kötelező és elvart béremelés mértéke szerinti érintettség – tulajdon szerint	38
5.1.ábra: Az elvart béremelés munkaerő-piaci következményei	39
5.2.ábra: A statisztikai becslések alapjául szolgáló forgatókönyvek	41
5.3.ábra: 2011 decembere és 2012 szeptembere közötti létszámváltozás	42
5.4.ábra: 2011 decembere és 2012 szeptembere közötti létszámváltozások - Munkavállalók csoportjai szerint	42
5.5.ábra: Az elvart béremelésből fakadó vállalati bérköltség növekményének eloszlása	43
5.6.ábra: Elméleti forgatókönyv: A 2012 első három negyedében történt vállalati létszámmozgás becslése –A megemelkedett bérköltség hatása	44
5.7.ábra: Elméleti forgatókönyv: A 2012 első három negyedében történt vállalati létszámmozgás becslése – A létszám hatása	45
5.8.ábra: Elméleti forgatókönyv: A 2012 első három negyedében történt vállalati létszámmozgás becslése – A gazdasági ág hatása	45
5.9.ábra: Elméleti forgatókönyv: A 2012 első három negyedében történt vállalati létszámmozgás becslése – A földrajzi régió hatása	46
5.10.ábra: Elméleti forgatókönyv: A 2012 első három negyedében történt vállalati létszámmozgás becslése – Az exporttevékenység hatása	46

5.11.ábra: Elméleti forgatókönyv: A 2012 első három negyedében történt vállalati létszámmozgás becslése – A tulajdonosi háttér hatása	47
5.12.ábra: Elméleti forgatókönyv: A 2012 első három negyedében történt részletes vállalati létszámmozgás becslése –A megemelkedett bérköltség hatása.....	49
5.13.ábra: Elvárt béremelést végrehajtása a versenyszektorban	50
5.14.ábra: A bérkompenzációs lehetőségek igénybevétele	51
5.18.ábra: Valószínűsíthető forgatókönyv: A 2012 első három negyedében történt vállalati létszámmozgás becslése – A megemelkedett bérköltség hatása.....	54
5.19.ábra: Valószínűsíthető forgatókönyv: A 2012 első három negyedében történt vállalati létszámmozgás becslése – A létszám hatása	54
5.20.ábra: Valószínűsíthető forgatókönyv: A 2012 első három negyedében történt vállalati létszámmozgás becslése – A gazdasági ág hatása	55
5.21.ábra: Valószínűsíthető forgatókönyv: A 2012 első három negyedében történt vállalati létszámmozgás becslése – A földrajzi régió hatása	55
5.22.ábra: Valószínűsíthető forgatókönyv: A 2012 első három negyedében történt vállalati létszámmozgás becslése – Az exporttevékenység hatása.....	57
5.23.ábra: Valószínűsíthető forgatókönyv: A 2012 első három negyedében történt vállalati létszámmozgás becslése – A tulajdonosi háttér hatása	57
M1.tábla: A kapcsolatban figyelembe vett változók statisztikai jellemzői	60
M2. tábla: Az bérkompenzációban való érintettség indikátorainak jellemző értékei és standard hibái a bértarifa felvételben és a prognózis adattáblában	61
M3.ábra: Elméleti modell: A 2012 első három negyedében történt vállalati létszámmozgás becslése – a modell részletezése	62
M4.ábra: Elméleti modell: A 2012 első három negyedében történt vállalati létszámmozgás (szakképzetlen fizikai) becslése – a modell részletezése.....	63
M5.ábra: Elméleti modell: A 2012 első három negyedében történt vállalati létszámmozgás (szakképzett fizikai) becslése – a modell részletezése.....	64
M6.ábra: Elméleti modell: A 2012 első három negyedében történt vállalati létszámmozgás (nem diplomás szellemi) becslése – a modell részletezése	65
M7.ábra: Elméleti modell: A 2012 első három negyedében történt vállalati létszámmozgás (diplomás szellemi) becslése – a modell részletezése	66
M8.ábra: Valószínűsíthető modell: A 2012 első három negyedében történt vállalati létszámmozgás becslése – a modell részletezése	67

Összefoglaló

A 2012-es évben több ponton is változott a bérek jogszabályi környezete: jelentős mértékben és kötelező jelleggel emelkedett (1) a minimálbér, és (2) a garantált bérminimum. Az adójóváírás eltörlésével a bruttó 216.805 forint alatt keresők nettó munkabére, a bruttó munkabér függvényében csökkent volna, ezért a kormány a munkabérek megőrzése érdekében rendeletben egy (3) elvárt béremelésre vonatkozó ajánlást vezetett be. Az elvárt béremelés végrehajtása jelentősen növelte volna a vállalatok bérköltségeit, ezért a kormány ezek enyhítésére különböző (4) bérkompenzációs lehetőségeket vezetett be. Jelen tanulmányban a munkabérek jogszabályi környezetének a foglalkoztatásra gyakorolt hatásait mutatjuk be.

A jogszabályi környezet változásában érintett munkavállalók jellemzői

A 2012. évi kötelező és elvárt béremelések a munkavállalók eltérő csoportjait, eltérő mértékben érintették. Az Egyéni bérek és keresetek 2011-es adatgyűjtése (*Bértarifa felvétel*) szerint a munkavállalók 74 százalékát érintették a bérezéssel kapcsolatos jogszabályi környezet változásai.

A minimálbér kötelező emelése közel 3 százaléknyi, a garantált bérminimum emelése közel 4 százaléknyi munkavállalót érintett. Az adójóváírás eltörlése miatt további 67 százalék nettó fizetése csökkent volna, ha a kormány nem hozott volna rendeletet az elvárt béremelésről.

A jogszabályi környezet változásában érintett munkavállalók aránya jelentős mértékben különbözik az egyes FEOR főcsoportokban. Legkevésbé a felsőfokú végzettséget igénylő munkaköröket, leginkább pedig szakképzettséget nem igénylő foglalkozásokat – előbbiben 24 százalékos, utóbbiban 97 százalékos arányról beszélhetünk.

A jogszabályi környezet változásában érintett vállalatok jellemzői

Az érintett munkavállalók aránya szerint az egyéb személyi szolgáltatás (92%), a vendéglátás (92%) és a mezőgazdaság (89%) a leginkább érintett gazdasági ágak. Ezekkel szemben a pénzügyi szolgáltatás (34%), az információs szolgáltatás (40%) és az energiaipar (43%) munkavállalóit érinti a legkevésbé a munkabéreket érintő jogszabályi környezet változása.

A jogszabályi környezet változása az 5 és 9 fő közötti mikrocégeket és a 10 és 49 fő közötti kisvállalkozásokat érinti leginkább - előbbiben a munkavállalók 88 százaléka, utóbbiban 84 százaléka esetében volt kötelező vagy ajánlott megemelni a munkabért.

Általánosságban elmondható, hogy a kötelező és elvárt béremelés a bérkompenzációs támogatások nélkül - tehát csak elméletileg - összességében 14,1 milliárd forint többletkiadást okozott volna a versenyszférának. A bérekkel kapcsolatos jogszabályi környezet változása munkavállalónként bruttó 8.800 forint, érintett munkavállalónként bruttó 11.800 forintos átlagbér-növekedést jelentett volna.

Az érintett munkavállalók azonban nem egyenletesen oszlanak meg a gazdasági ágak között. Az egy munkavállalóra jutó átlagos emelés (12 200 forint) és az egy érintett munkavállalóra jutó átlagos emelés (13 300 forint) a vendéglátás területén a legmagasabb. A kötelező és elvárt béremelések a pénzügyi szektort és az energiaipart érintették volna legkevésbé. Az egy munkavállalóra jutó emelés előbbi esetében 9900 forint, utóbbiban pedig 9500 forint lett volna.

Az elvárt béremelés végrehajtása

A Rövidtávú Munkaerő-piaci Előrejelzés 2012. évi kutatása szerint az 5 és 50 fő közötti, érintett vállalatok 80 százaléka végrehajtotta az elvárt béremelést. Az elvárt béremelést végrehajtó vállalatoknak pedig a 93 százaléka kompenzálta az elvárt béremelésre jogosultak teljes körét, azaz a jogszabályi környezet változásában érintett valamennyi munkavállalót.

A Munkabérek nettó értékének 2012. évi megőrzéséhez mindössze a vállalatok 23 százaléka nyújtott be pályázatot. A szociális hozzájárulási adóból származó bérkompenzációs adókedvezményt viszont a vállalatok 61 százaléka vette igénybe.

Az elvárt béremelés végrehajtásának valószínűsége növekszik az érintettséggel - azaz inkább azok a vállalatok hajtották végre, ahol szükség volt rá, illetve a bérkompenzációt is inkább azok a vállalatok vették igénybe, ahol magasabb volt az érintettség.

Az elvárt béremelés foglalkoztatásra gyakorolt hatása

Statisztikai becsléseken keresztül vizsgáltuk, hogy az elvárt béremelésben jelentősen érintett kisvállalatok létszámgazdálkodását 2012 első három negyedében mennyiben befolyásolta az elvárt béremelés bevezetése.

Az érintettség foglalkoztatásra gyakorolt hatását két forgatókönyv szerint vizsgáljuk. Az elsőt, elméletinek neveztük el, feltételeztük, hogy az összes vállalat teljeskörűen végrehajtja az elvárt béremelést és nem veszik igénybe a bérkompenzáció intézményét. Eszerint vizsgálható tehát, hogy a bérkompenzáció bevezetése nélkül milyen hatása lett volna az elvárt béremelésnek a vállalatok létszámgazdálkodására.

A második verziót valószínűsíthető forgatókönyvnek neveztük el. Itt kérdőíves vizsgálati eredmények alapján becsültük mind az elvárt béremelés végrehajtását, mind a bérkompenzációs formák igénybevételét. A valószínűsíthető forgatókönyv tehát a végrehajtást szimulálja, így az elvárt béremelés „tényleges” foglalkoztatásra gyakorolt hatása itt válik láthatóvá.

1.ábra: A statisztikai becslések alapjául szolgáló forgatókönyvek

	Elméleti forgatókönyv	Valószínűsíthető forgatókönyv
Elvárt béremelés végrehajtása	Teljeskörű	Vállalattól függ
Az elvárt béremelés teljeskörűsége	Igen	Igen
Bérkompenzációs támogatás	Nincs	Vállalattól függ
Bérkompenzációs adókedvezmény	Nincs	Vállalattól függ

A megnövekedett bérterhet az elvárt béremelésből fakadó vállalati bérköltség növekménye alapján vizsgáljuk. Az elméleti forgatókönyvben az elvárt béremelésből fakadó vállalati bérköltség növekménye átlagosan 194 ezer forint az 5 és 50 fő közötti vállalatok körében. A vállalatok legkevésbé érintett 10 százalékánál legfeljebb 41 ezer forintot, a leginkább érintett 10 százalékánál legalább 419 ezer forinttal növekedtek a havi munkabérek.

Az elméleti forgatókönyvhöz tartozó statisztikai becslés szerint minél nagyobb az elvárt béremelés miatti megnövekedett vállalati bérköltség, annál nagyobb eséllyel csökken a vizsgált kisvállalkozások létszáma. Ennek fordítottja viszont nem mondható el, ugyanis az elméletileg megnövekedett vállalati bérterhek nem csökkentik a létszámnövekedés esélyét.

A valószínűsíthető forgatókönyv esetében a megnövekedett térteher számításához figyelembevettük, hogy egy vállalat (1) végrehajtotta-e az elvárt béremelést, (2) igénybevette-e bérkompenzációs adókedvezményt, (3) igénybevette-e a bérkompenzációs támogatást, illetve feltételeztük, hogy (4) az elvárt béremelést teljeskörűen hajtották végre. Ezért itt a vállalati bértömeg növekedése lényegesen alacsonyabb volt, mint az elméleti forgatókönyvben – utóbbi 26 százaléka. Míg az elméleti forgatókönyv szerint a vizsgált vállalatok 2,5 százaléka esetében volt 10 ezer

forintnál kisebb a bérköltség növekedése, addig ugyanez az arány a valószínűsíthető forgatókönyvben 52 százalék. A valószínűsíthető forgatókönyv szerint az 5 és 50 fő közötti vállalatok esetében 50 ezer forinttal növekedett a bértéher és 180 ezer forintnál nagyobb emelkedés csak a vállalatok 10 százalékát érintette.

A statisztikai becslés szerint minél nagyobb az elvárt béremelés miatti megnövekedett vállalati bérköltség, annál kisebb eséllyel növekedett a vizsgált kisvállalkozások létszáma. Fontos hangsúlyozni azonban, hogy a bérkompensációval korrigált bérnövekedés nem vezet a vállalati létszám csökkenéséhez.

Összefoglalva, ha az elvárt béremelés kötelező lett volna és nem kapcsolódott volna hozzá bérkompensáció, akkor a kisvállalkozásoknál állások szűntek volna meg, csökkent volna a foglalkoztatás. Az elvárt béremelés formája és a bérkompensáció intézménye miatt azonban ez nem így történt, az elvárt béremelés, amelyet a bérkompensáció intézménye részben semlegesített, nem vezetett állások megszűnéshez, inkább újonnan létrejövő munkahelyek megteremtését nehezítette meg.

1. A munkabéreket érintő jogszabályi környezet változása

A 2012-es évben több ponton is változott a bérek jogszabályi környezete: jelentős mértékben és kötelező jelleggel emelkedett (1) a minimálbér, és (2) a garantált bérminimum. Az adójóváírás eltörlésével a bruttó 216.805 forint alatt keresők nettó munkabére, a bruttó munkabér függvényében csökkent volna, ezért a kormány a munkabérek megőrzése érdekében rendeletben egy (3) elvárt béremelésre vonatkozó ajánlást vezetett be. Az elvárt béremelés végrehajtása jelentősen megnövelte volna a vállalatok bérköltségeit, ezért a kormány ezek enyhítésére különböző (4) bérkompenzációs lehetőségeket vezetett be. Az első fejezetben a munkabéreket érintő jogszabályi környezet változásnak legfontosabb pontjait tekintjük át.

1.1.táblázat: A munkabéreket érintő jogszabályi környezet változásának legfontosabb elemei

1.	Minimálbér-emelés
2.	Garantált bérminimum emelése
3.	Elvárt béremelés
4.	Bérkompenzáció

1.1. A munkabéreket érintő 2012 –ben hatályba lépő jogszabályok

A 298/2011. kormányrendelet¹ szerint, 2012. január elsejétől a minimálbér jelentős mértékben, 78 ezer forintról 93 ezer forintra, a garantált bérminimum pedig 94 ezer forintról 108 ezer forintra növekedett. A minimálbér és garantált bérminimum emelésére azért volt szükség, mert a teljesen megszűnő adójóváírás miatt ennyit kell emelkednie a minimálbéreknek ahhoz, hogy a bérszínvonal nettó értelemben változatlan maradjon. Ezeket a változtatásokat a munkaadóknak kötelező érvényesíteni.

1.2.táblázat: Minimálbér és garantált bérminimum 2012.évi változása

	2011	2012	Változás
Minimálbér összege	78.000 Ft	93.000 Ft	+19,2%
Garantált bérminimum	94.000 Ft	108.000 Ft	+14,9%

A 2011. évi CLVI. törvény 29. paragrafusa² 2012. január 1-jétől megszüntette a bérjövödelmekből levonható adójóváírást³, illetve a 202. paragrafusa alapján 2012. január 1-jétől 1 százalékponttal emelkedett az egyéni egészségbiztosítási járulék. Ezért a havi bruttó 216 805 forintnál alacsonyabb keresetek 2011. évi nettó nominális értéke 2012-ben csak olyan béremeléssel őrizhető meg, ami a kieső adójóváírást és a járuléknövekedést kompenzálja. Értelemszerűen az elvárt béremelés mértéke függ a bér nagyságától.

Az előírt munkabérenövelés nélkül a nettó bérek tehát csökkennének – ennek mértéke változó, de általánosságban elmondható, hogy minél kisebb a bruttó bér, annál nagyobb a nettó bércsökkenés. Míg bruttó 59500 forintos munkabér esetében 10 ezer forintos (-17,02%), addig a bruttó 214 ezer forintos munkabér esetében mindössze 300 forint (-0,14%) lenne a csökkenés mértéke.

¹ A kormányrendelet: http://jogszabalykereso.mhk.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=143213.580592

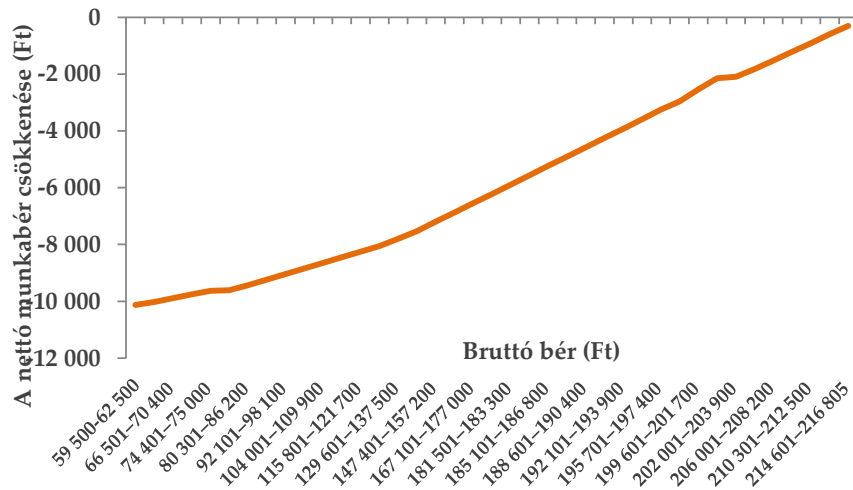
²

<http://www.kozlonyok.hu/nkonline/index.php?menuindex=200&pageindex=kozltart&ev=2011&szam=140> (acc. 2013.05.30)

³ A személyi jövedelemadóról szóló többször módosított 1995. évi CXVII. törvény (Szja tv.) rendelkezésének megfelelően az összevont adóalapba tartozó jövedelmek után a 16 százalékos adót kell megfizetni, e jövedelmeket az első forintra kezdve adófizetési kötelezettség terheli. A jogszabály a legalacsonyabb – bevallási kötelezettség alá eső – jövedelemmel rendelkező magánszemélyek munkából származó bérjövödelmét egy meghatározott szintig mentesíti az adófizetés alól, erre szolgál az adójóváírás. További részletek:

http://www.kompkonzult.hu/sites/default/files/adovilag_cikk/cikk2011_04.pdf

1.3.ábra: Az adójóváírás eltörlésének hatása a nettó bérekre



Forrás: Saját számítás

Megjegyzés: A nettó bérekben bekövetkező csökkenés a kategóriák alsó határához lett igazítva.

Az elvárt béremelés nem kötelező, de az alacsony keresetű munkavállalók bérének emelését ösztönző egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi XCIX. törvény 6. paragrafus⁴ szerint a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény hatálya alá tartozó munkáltatók közül, aki az alkalmazásban állók legalább kétharmada esetében nem teljesíti a munkabérek nettó értékének megőrzéséhez szükséges elvárt munkabéremelést, szankciókra számíthat. A jogsértést megállapító jogerős határozattól számított két évig nem részesülhet elkülönített állami pénzalapokból származó támogatásban⁵, illetve az eredeti javaslat tartalmazta a közbeszerzési eljárásokból való kizárást is. Az elvárt munkabéremelés mértéke a 2011. évi havi munkabér 26 százaléka, ha a 2011. évi munkabér nem haladja meg az 59 600 forint/hó összeget. Ha a 2011. évi havi munkabér bruttó 59 600 forint és bruttó 216 805 forint közé esik, akkor az elvárt béremelés mértéke az alábbi táblázatban foglaltak szerint alakul.

⁴ <http://www.kozlonyok.hu/nkonline/MKPDF/hiteles/MK12077.pdf> (acc. 2013.05.30.)

⁵ Az agrárágazatban jellemző bérek szezonálisága, a mezőgazdaság valós működése és a mezőgazdaságban alkalmazott bérrendszerek figyelmen kívül hagyása miatt az elvárt béremelés gyakorlati végrehajthatósága az agrárágazatban aránytalan nehézségeket jelent, a javaslat mentesíti a törvény jogkövetkezményei alól a 2007. évi XVII. törvény szerinti agrár- és vidékfejlesztési támogatásokat.

1.4.táblázat: A 2012. évi elvárt béremelés mértéke

2011. évi munkabér (Ft/hó)	2012. évi elvárt munkabéremelés (Ft/hó)	2011. évi munkabér (Ft/hó)	2012. évi elvárt munkabéremelés (Ft/hó)
59 601 - 62 500	15 500	181 501 - 183 300	9 000
62 501 - 66 500	15 300	183 301 - 185 100	8 500
66 501 - 70 400	15 100	185 101 - 186 800	8 000
70 401 - 74 400	14 900	186 801 - 188 600	7 500
74 401 - 80 300	14 700	188 601 - 190 400	7 000
80 301 - 86 200	14 400	190 401 - 192 100	6 500
86 201 - 92 100	14 100	192 101 - 193 900	6 000
92 101 - 98 100	13 800	193 901 - 195 700	5 500
98 101 - 104 000	13 500	195 701 - 197 400	5 000
104 001 - 109 900	13 200	197 401 - 199 600	4 500
109 901 - 115 800	12 900	199 601 - 201 700	4 000
115 801 - 121 700	12 600	201 701 - 203 900	3 500
121 701 - 129 600	12 300	203 901 - 206 000	3 000
129 601 - 137 500	11 900	206 001 - 208 200	2 500
137 501 - 147 400	11 500	208 201 - 210 300	2 000
147 401 - 157 200	11 000	210 301 - 212 500	1 500
157 201 - 167 100	10 500	212 501 - 214 600	1 000
167 101 - 177 000	10 000	214 601 - 216 805	500
177 001 - 181 500	9 500		

Forrás: A 298/2011. Kormányrendelet (http://jogszabalykereso.mhk.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=143213.580592 (acc. 2013.05.29)

Megjegyzés: A táblázatban közölt munkabérek és a hozzájuk tartozó elvárt béremelés mértéke nem a főállású (heti 40 órás) munkaviszonyra vonatkoznak.

Az béremelés előírt mértékének meghatározásához a 2011-es havi bérek átlagát kell venni. Ha a munkavállaló bére 2011-ben nem változott, akkor a január 1-től december 31-ig terjedő időszakot kell figyelembe venni. Abban az esetben, ha a bér október 31. előtt változott, akkor a változás időpontjától december 31-ig, ha október 31. után változott a bér, akkor csak az október 31-ig terjedő időszakot kell figyelembe venni. Ha a munkavállaló október 31-e után lépett be a céghez, akkor a belépéstől év végéig eltelt időt kell számítani. Az előírt béremelés mértékének számításánál figyelembe kell venni a bérpótlékok is, azaz ez is a munkabér részét képezi. Ha év közben változott a munkavállaló havi munkaideje akkor arányosítással kell meghatározni a 2011-es munkabér összegét. A béren kívüli juttatások beszámíthatóak a béremelésbe, de csak a juttatás 2012-es növekményével, és csak a béremelés 25 százalékáig.

Az elvárt béremelés végrehajtása két módon teljesíthető. Alapesetben az a legegyszerűbb, ha a munkáltató a fenti táblázatban szereplő összeggel egyszerűen megemeli a személyi alapbért. Valamint, az olyan munkaköröknél, ahol jelentős arányt képviselnek a bérpótlékok, akár műszak, akár túlóra vagy egyéb címen, a fenti

táblázatban szereplő összeget meg kell szorozni a személyi alapbér és a rendszeres bér hányadosával, és a kapott összeggel emelni meg a munkabért.

Összefoglalva megállapítható, hogy az elvárt béremelést és bérkompenzációt tekintve, három forgatókönyv lehetséges:

1. Az a munkáltató, aki a dolgozók legalább kétharmadánál nem tesz eleget elvárt béremelési kötelezettségének, a költségvetési támogatások igénylésénél csak korlátozott lehetőségei vannak. Az eredeti elképzelésben szankcióként merült fel, hogy az előírt béremelést nem végrehajtó vállalatok nem indulhattak volna közbeszerzési eljárásokon.
2. Az a munkáltató, aki a dolgozók kétharmadánál végrehajtja a szükséges bérkorrekciókat, de nem mindenkinél, nem jogosult a bérkompenzációs adókedvezményre, viszont indulhat a pályázatokon, és jogosult lehet különböző költségvetési támogatásokra.
3. Az a munkáltató, aki a teljes jogi állománynál megvalósítja a rendelet szerinti béremelést, jogosult a szociális hozzájárulási adókedvezményekre.

1.2. A bérkompenzáció intézménye

Az egyes adótörvények és azzal összefüggő egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CLVI. törvény 460. paragrafusának⁶ első bekezdése szerint a költségvetési szervnek, valamint az egyházi fenntartású, közfeladatot ellátó egészségügyi, oktatási, szociális, valamint közgyűjteményi és közművelődési szolgáltatást nyújtó intézménynek nem minősülő kifizető az őt az adófizetési kötelezettséget eredményező munkaviszonyra tekintettel terhelő szociális hozzájárulási adóból a munkabérek nettó értékének megőrzését célzó adókedvezményt (bérkompenzációt) vehet igénybe, ha az elvárt béremelést – ide nem értve az elvárt béremelésnek akár csak részben is béren kívüli juttatás formájában történő megvalósítását – valamennyi folyamatosan foglalkoztatott munkavállalója esetében végrehajtotta.

A szociális hozzájárulási adó⁷ a kifizetőt természetes személlyel fennálló egyes jogviszonyaira, az egyéni vállalkozót, a mezőgazdasági őstermelőt e jogállására tekintettel (saját maga után), más személyt az egyes adótörvények és azzal összefüggő egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CLVI. törvény IX. fejezete⁸ külön rendelkezései alapján, a társadalmi közös szükségletek fedezetéhez való hozzájárulás kötelezettségének megfelelően terhelő, 27 százalékos mértékű fizetési kötelezettség. Az említett törvény 460. paragrafusának 6. bekezdése szerinti számítási módszerrel a béremelések 5 százalék feletti teljes (bér és szociális hozzájárulási adó) költségének összege vonható le. A kedvezmény alapja a munkavállalót a munkaviszonya alapján megillető (bruttó) munkabér. A bérkompenzáció összege a 2012. évre, havonta

- a kedvezményalap (azaz a munkavállalót terhelő közterhekkkel nem csökkentett bruttó munkabér) 21,5 százaléka, de legfeljebb 16 125 forint, ha a részkedvezmény-alap nem haladja meg a 75 ezer forintot;
- ha a kedvezményalap meghaladja a 75 ezer forintot; akkor az előző számítás szerint meghatározott összegnek a 75 ezer forint feletti kedvezményalap 14 százalékát meghaladó része.

⁶

<http://www.kozlonyok.hu/nkonline/index.php?menuindex=200&pageindex=kozltart&ev=2011&szam=140> (acc. 2013.05.30)

⁷ A 2012-es adótörvények elfogadása után a korábbi, munkáltató által fizetett munkaadói nyugdíjjárulék, egészségbiztosítási járulék és munkaerő-piaci járulék - tehát a tb-járulékok - szociális hozzájárulási adóvá változott. Mértéke a korábbi járulékok összege, vagyis 27 százalék.

⁸

<http://www.kozlonyok.hu/nkonline/index.php?menuindex=200&pageindex=kozltart&ev=2011&szam=140> (acc. 2013.05.30)

A bérkompenzáció mértéke az alábbi képletek alapján számolható:

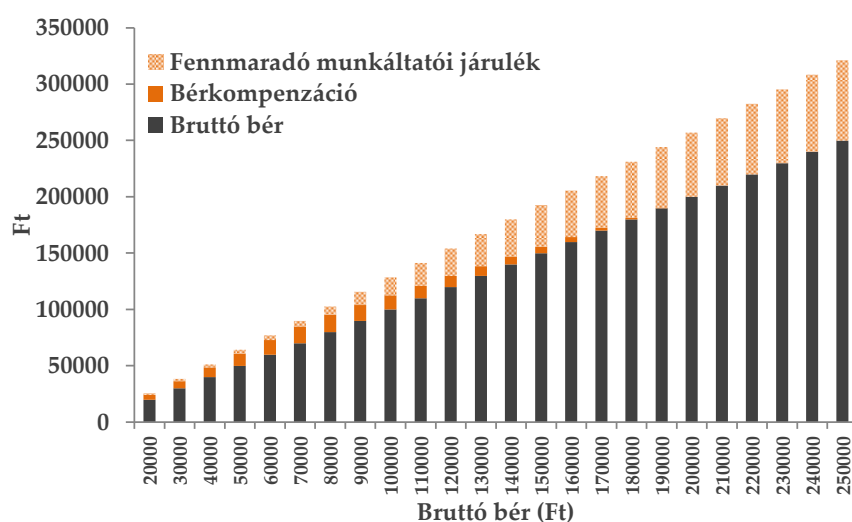
$$X * 0,215, \text{ ha } X \leq 75\,000$$

$$16\,125 - ([X - 75\,000] * 0,14), \text{ ha } X > 75\,000,$$

,ahol X az adott hóban, egy munkavállalónak kifizetett bruttó munkabér összege.

A bérkompenzáció intézményét figyelembevéve tehát 2012-ben az alábbi módon számítható munkáltatók teljes bérköltsége.

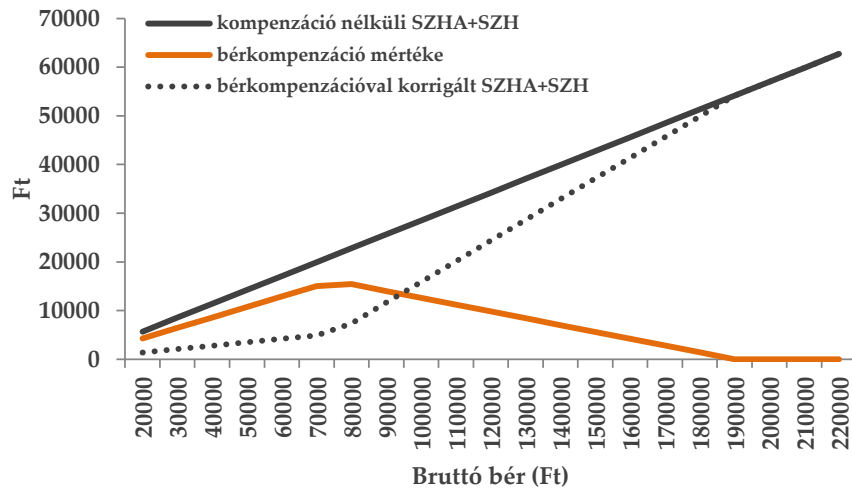
1.5.ábra: Bérköltségek összetevői jövedelemszintenként



Forrás: Saját számítás

A bérkompenzáció intézménye bruttó 190 ezer forint felett már nem „él”, ekkor ugyanis a bruttó bér 75 ezer forintot meghaladó részének 14 százaléka már több, mint az érvényesíthető kompenzáció maximuma, vagyis 16 125 forint. Mindez annak fényében tűnik sarkalatos pontnak, hogy csak akkor jogosult a munkáltató a kompenzáció igénybevételére, ha mindegyik, tehát a 190 és 300 ezer közötti bruttóért foglalkoztatott munkavállalójának a bérét is megemeli, ezekben az esetekben tehát kompenzáció nélkül.

1.6.ábra: Bérkompenzációval korrigált és nem korrigált munkáltatói terhek mértéke jövedelemszintenként



Forrás: saját számítás

Jelmagyarázat: SZHA: Szociális Hozzájárulási Adó, SZH: Szakképzési Hozzájárulás

Az előírt bérnövekedés és bérkompenzáció mértéke tehát változó. Összességében elmondható, hogy a munkáltatókra közel 5 százaléknyi „önrész” jut. Amennyiben egy vállalat nem tudja kitermelni az „önrészt”, akkor pályázhat további 2-3 százalékos kiegészítő támogatásra. Az előzetesen tervezett 21 milliárd forintos keretből várhatóan 450-700 ezer munkavállaló béremeléséhez járulhat hozzá így a költségvetés. Ebben az esetben a pályázónak vállalnia kell, hogy a bérek nettó értékének megőrzéséhez szükséges béremelést minden munkavállalójánál végrehajtja, valamint, hogy 2012-ben legalább megtartja - vagyis nem csökkenti - dolgozóinak létszámát.

2. Állami beavatkozások makrogazdasági hatásai

A bérpiacok működésébe való állami beavatkozás következményei kapcsán Magyarországon leggyakrabban a minimálbér-emelések kapcsán bontakozott ki tudományos vita. Általánosságban elmondható, hogy a beavatkozások hatásainak elemzésekor több tényezőt is érdemes megfontolni, hiszen a hatások függenek attól, hogy a dolgozók hány százalékának a bérét kell a szabályozási környezet változása miatt megemelni; függ a béremelés mértékétől, illetve attól, hogy milyen mértékben tartják be a munkáltatók a szabályozás előírásait.

Az alábbiakban a beavatkozások hatásait öt tematika mentén tekintjük át:

- Foglalkoztatásra gyakorolt hatás
- A bérstruktúrára gyakorolt hatás
- Az inflációra gyakorolt hatás
- A feketegazdaságra gyakorolt hatás
- Az állami költségvetésre gyakorolt hatás

Az egyes tematikák bemutatása vázlatos, leíró formájú. Az áttekintésben törekedtünk a pro és a kontra érvek bemutatására, illetve az egymásnak ellentmondó állítások és statisztikai eredmények értelmezések nélküli megjelenítésére. Nem volt célunk sem állásfoglalások megfogalmazása, sem konklúziók levonása, mindössze a témával kapcsolatos szakirodalom elemi pontjainak összegyűjtése.

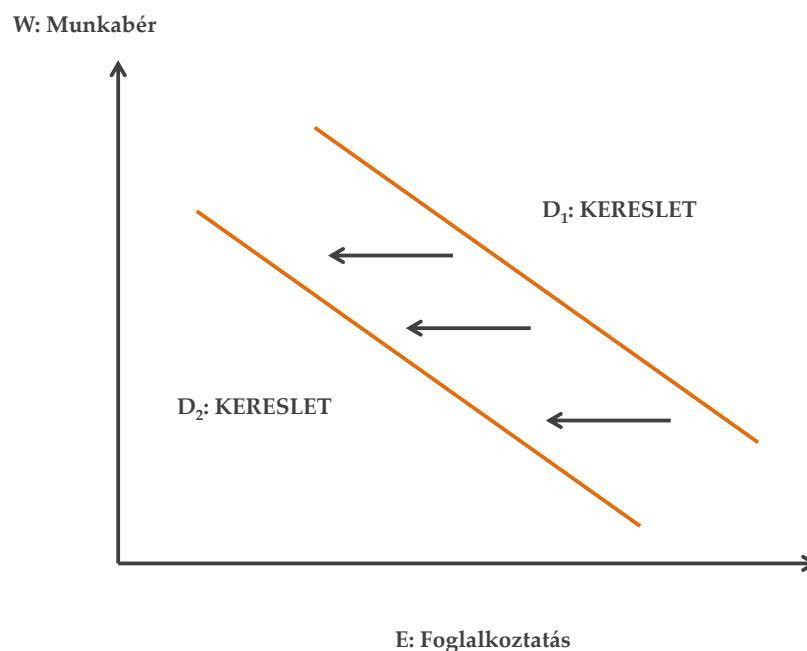
Foglalkoztatásra gyakorolt hatás

A megemelt összegű minimálbér, elsősorban a munkanélküli segélyhez viszonyítva, a foglalkoztatás bővülését segíti elő, érvelnek a minimálbér-emelést szorgalmazó kormányzatok, hiszen a munkaerő-piacra való belépés eredményezte haszon már rövidtávon is jelentősebb a belépés tranzakciós költségeinél, így az állami beavatkozás ösztönző hatással bírhat. Ezzel szemben a klasszikus közgazdasági modellekben a bérezésbe való ilyen irányú beavatkozás a kereslet csökkentését vetíti elő. A következőkben vázlatosan bemutatjuk a klasszikus munkaerő gazdaságtan modelljeit.

A vállalatok kibocsátása három tényezőtől függ: a termék vagy szolgáltatás iránti kereslettől, a vállalatok által adott áron megszerezhető munkaerő és tőke mennyiségétől, illetve a rendelkezésre álló technológiák közötti választástól. A klasszikus közgazdaságtani modellben a munkabérek változása, a többi tényező változatlansága mellett, hatással van a munkaerő-keresletre – ennek két egyszerű esete

a mérethatás és a helyettesítési hatás. Az elsőben a magasabb bérek magasabb költségeket és rendszerint magasabb termelési árakat vonnak maguk után. A magasabb árakra a fogyasztók azzal reagálnak, hogy kevesebbet vásárolnak, így erre a vállalatok csökkentik a kibocsátási szintjüket, aminek következménye lehet az elbocsátás. A kisebb termelési volumen következtében bekövetkező csökkenést a foglalkoztatásban nevezzük mérethatásnak. A másodikban a bérek emelkedése miatt a vállalatok olyan technológiákat vezetnek be, amihez több tőkére és kevesebb munkaerőre van szükségük. A bérek emelkedése tehát kikényszerítheti a technológiai átállást, aminek folyamánya a foglalkoztatás csökkenése – ezt nevezzük helyettesítési hatásnak.

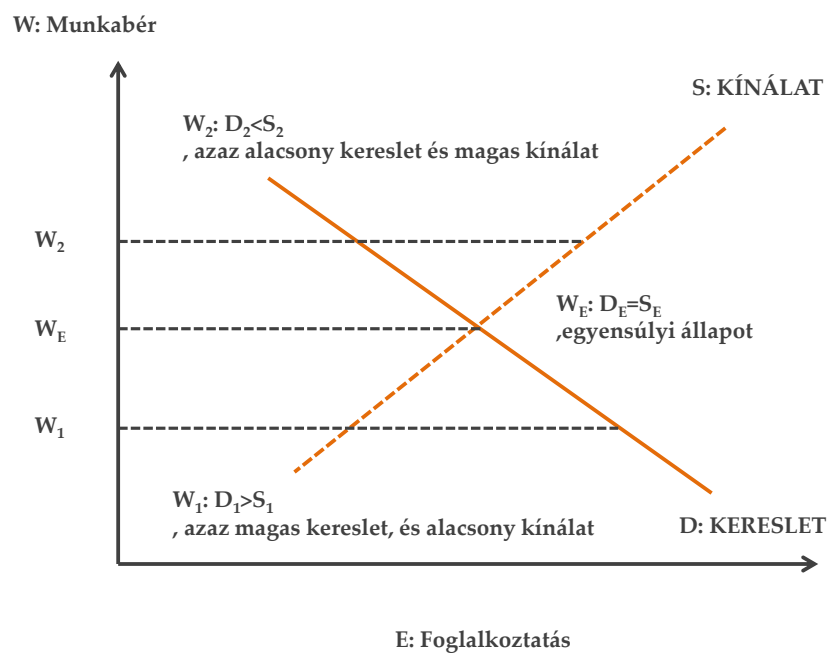
2.1.ábra: A méret és helyettesítési hatás eredménye a munkaerő-keresletre



A munkaerő-piac klasszikus modelljében egyik vállalatnak sincs befolyása a bérekre, így az egyensúlyi bért (W_E) és a foglalkoztatási szintet (E) a munkaerő-kereslet (D) és a kínálat (S) metszéspontja adja. A modellben a bérek emelkedésével két dolog történik: (1) egyre több dolgozó dönt úgy, hogy munkahelyet keres, mindeközben (2) a vállalatok a megnövekedett bérterhek miatt egyre kevesebb munkavállalóra tartanak igényt. A modellben tehát a kereslet (D_2) csökken a bér (W_2) emelkedésével, a kínálat (S_2) pedig nő. Idővel a munkáltatók felismerik, hogy, akkor is be tudják tölteni az üres álláshelyeiket, ha alacsonyabb bért kínálnak, hiszen az állásokból kevés, a munkavállalókból pedig sok van a piacon ($D_2 < S_2$). Az alacsonyabb kínált bért a munkavállalók elfogadják, hiszen örülnek, hogy végre álláshoz jutnak. A vállalatok egyre több munkaerőt tudnak felvenni, hiszen bérköltségeik csökkenek, amivel

párhuzamosan egyre több munkavállaló dönt úgy, ahogy ilyen bérekért nem éri meg dolgozni és lép ki a munkaerő-piacról, vagy lép át másik jövedelmezőbb szegmensbe. Ennek következtében kereslet kiegyenlítődik a kínálattal ($D_E=S_E$), létrejön a piaci egyensúlyi bér (W_E). A bérek csökkenésével, ezzel ellentétes irányú forgatókönyv valósul meg, ami strukturális kényszerek folytán, idővel szintén az egyensúlyi állapot felé gravitál.

2.2.ábra: Az egyensúlyi bér kialakulása



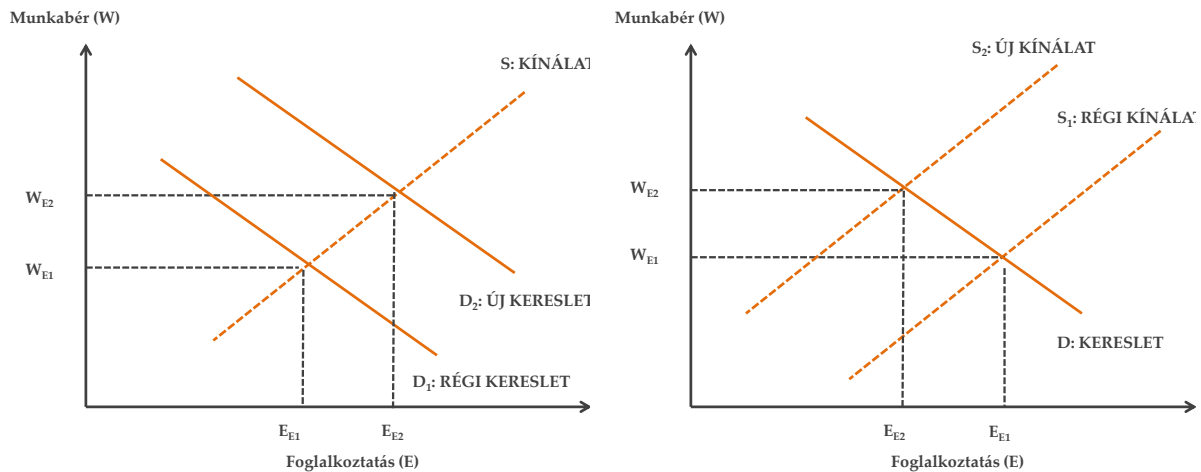
A modell azonban nem statikus, a kereslet (D) és kínálat (S) változása, önmagában új magasabb egyensúlyi bérállapotokhoz (W_E) is vezethet. A bérek „természetes” emelkedése két forgatókönyv szerint valósulhat meg.

Az elsőben, tételezzük fel, hogy a gazdasági növekedés folyamánaképpen egyre nagyobb igény van a vállalatok termékeire, szolgáltatásaira. A vállalatok ezért beruháznak, kapacitásaikat növelik, hiszen volumenük növelése folytán növelhetik a profitjukat. Így növekszik a munkaerő kereslet ($D_2 > D_1$), miközben a munkaerő kínálat nem változik. A modell szerint így az egyensúlyi állapot eltolódik, a bérek növekedésével ($W_{E2} > W_{E1}$) a foglalkoztatás is bővül ($E_{E2} > E_{E1}$). Ez a forgatókönyv a bal oldali ábrán látható.

A második forgatókönyvben nem a kereslet (D), hanem a kínálat (S) változik. Tételezzük fel, hogy a munkavállalók egy jelentős része, különböző ösztönzők és ellenösztönzők okán kilép a munkaerő-piacról ($S_2 < S_1$), például egy másik országban

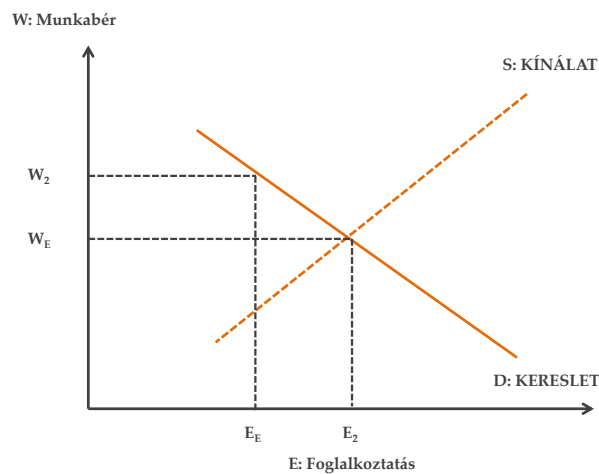
vállal munkát. Így a vállalatok álláshelyeire, bár keresletük nem változik ($D=D_1=D_2$), egyre kevesebben jelentkeznek. A vállalatok a munkavállalókért folytatott „küzdelenben” megemelik béreiket ($W_{E2}>W_{E1}$). Eszerint a bérek emelkedése a foglalkoztatás csökkenésével jár együtt ($E_2<E_1$). A második forgatókönyv a jobb oldali ábrán látható.

2.3.ábra: Új egyensúlyi bér állapotok kialakulása



Az eddigiek alapján könnyen belátható, hogy a versenyzői munkaerőpiac klasszikus kereslet–kínálati modellje szerint, a bérpiacokra való állami beavatkozás, azaz egyensúlyi bérszintet meghaladó minimálbér kötelező bevezetése ($W_2 > W_E$), alacsonyabb foglalkoztatást ($E_2 < E_E$) vetít előre - minél nagyobb az egyensúlyi állapottól való eltérés, annál alacsonyabbat.

2.4.ábra: A minimálbér-emelés hatása a klasszikus forgatókönyv szerint

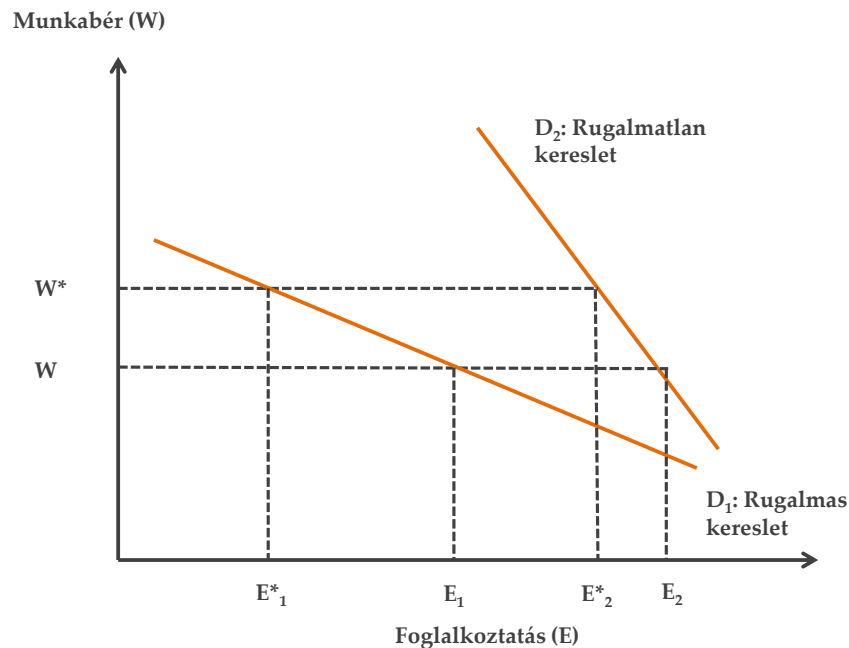


A bérpiacokba való állami beavatkozás ellen számos további érvet lehet felsorolni. A minimálbér-emelés a kritikusok szerint, például „elijeszti” a külföldi befektetőket, aminek eredményeképpen jövőbeli munkahely-teremtő beruházások nem fognak megvalósulni, sőt meglévő munkahelyek megszűnését is jelentheti. A kötelező és általános állami beavatkozás, továbbá, érvelnek a kritikusok, a gazdasági szempontból hátrányos helyzetű régiókban és ágazatokban hatványozottan fejt ki hatását. Vagy, a minimálbér-emelés, a helyettesítési hatás miatt elsősorban a szakképzetlen fizikai munkaerő-iránti keresletet csökkenti, azaz pont abban a társadalmi csoportot hozza nehéz helyzetbe, akik segítése az intézkedés egyik kiemelt célja lett volna.

A munkabérek emelkedése azonban nem feltétlenül vezet a foglalkoztatás jelentős csökkenéséhez, illetve a keresletrugalmasság függvényében annak mértéke jelentős eltéréseket mutathat a munkavállalók különböző csoportjai között. Itt rugalmasságnak nevezzük a foglalkoztatás egy százaléknyi bérváltozás által előidézett százalékos változását. Elméletileg, ha bérek egyszázalékos emelkedése a foglalkoztatás egy százaléknál nagyobb csökkenését okozza, akkor rugalmas, ha annál kisebbet, akkor rugalmatlan keresletről beszélhetünk. Ebben az értelemben a jelentős tapasztalatot és tudást igénylő szakértői munkapiac például rugalmatlan (D_2). Itt a piaci körülmények változására a vállalatok nem fognak a legjobb szakembereik azonnali elbocsátásával reagálni, inkább átszervezésekkel vagy profitcsökkenés elfogadásával nagyobb „türelmet” mutatnak. Velük szemben a szakképzetlen fizikai munkások iránti munkakereslet rugalmas (D_1). Ők könnyen helyettesíthetőek tőkével és az általános túlkínálat miatt a piaci körülmények változására egy adekvát válasz lehet, akár átmeneti elbocsátásuk.

A minimálbér-emelések rendszerint az alacsony keresetű, szakképzetlen fizikai munkásokat érintik közvetett módon, azaz a munkapiac egyik leginkább rugalmas szegmensét. A modell szerint a minimálbér bevezetésének foglalkoztatási szintre gyakorolt negatív hatása, pedig annál nagyobb lesz, minél rugalmasabb a munkakereslet ($E_1 - E_1^* > E_2 - E_2^*$).

2.5.ábra: Keresletrugalmasság hatása a foglalkoztatás változására



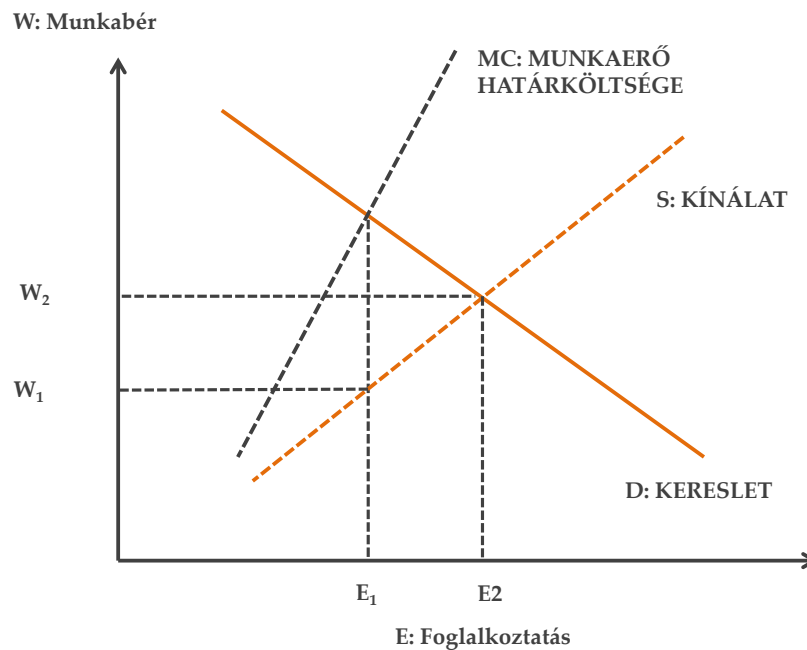
A klasszikus elmélet „tökéletes” versenyt feltételez, a munkapiac azonban számos jellegzetességgel bír, így ezek függvényében az eredeti összefüggés – munkabérek emelkedésével csökken a munkaerő iránti kereslet - azonban változhat, sőt ellentétes eredményre is vezethet. Abban az esetben például, ha a munkaerő-keresletet egy vagy néhány jelentős munkáltató határozza meg, akkor a munkabérek nem a kereslet és kínálat függvényében gravitálnak az egyensúlyi állapot felé, hanem a jelentős szereplők döntésin múlnak. Ilyen helyzet állhat elő akkor is, ha az állásváltogatás korlátozott, vagy jelentős tranzakciós költségekkel jár, valamint, ha alacsony a munkavállalók mobilitási hajlandósága. Az ilyen monoposzónikus helyzetben, amikor a munkaadók alkupozíciója erősebb, mint a munkavállalóké, a minimálbér-emelés a foglalkoztatás bővülését is előidézheti.

Elképzelhető, hogy egy monoposzónikus munkaerő-piac esetében a foglalkoztatás szintjét (E_0) nem az egyensúlyi állapot, hanem a kereslet (D_0) és a munkaerő határkölsége (MC) határozza meg. A munkaerő határkölsége (MC) egy alkalmazott felvételének kölségét jelenti⁹. A munkaadók „túlereje” miatt a vállalat megteheti, hogy az egyensúlyinál alacsonyabb bért kínál munkavállalóinak (W_1), hiszen alternatívák hiányában kénytelenek azt elfogadni.

⁹ A munkaerő kereslete a határbevételből vezethető le – ez a vállalat bevétele egy újabb alkalmazott által előállított termék után. A vállalatnak addig éri meg újabb alkalmazottakat felvenni, amíg a határbevétel nagyobb, mint a határkölség.

Egy ilyen helyzetben mind a foglalkoztatási szint (E_1), mind a bérszint alacsonyabb (W_1) a tökéletes versenyre jellemzőnél. A kötelező minimálbér bevezetése, azzal, hogy az erősebb alkupozíciójú munkaadót a megemelt bér elfogadására kényszeríti (W_2), még a foglalkoztatást is növelheti (E_2). Ha a minimálbért a versenyző piacon jellemző bérszinten határozza meg (W_1), a foglalkoztatás szintje is a versenyző piacival lesz egyenlő (E_2).

2.6.ábra: Minimálbér emelésének egyik foglalkoztatási hatása monopoznium esetében



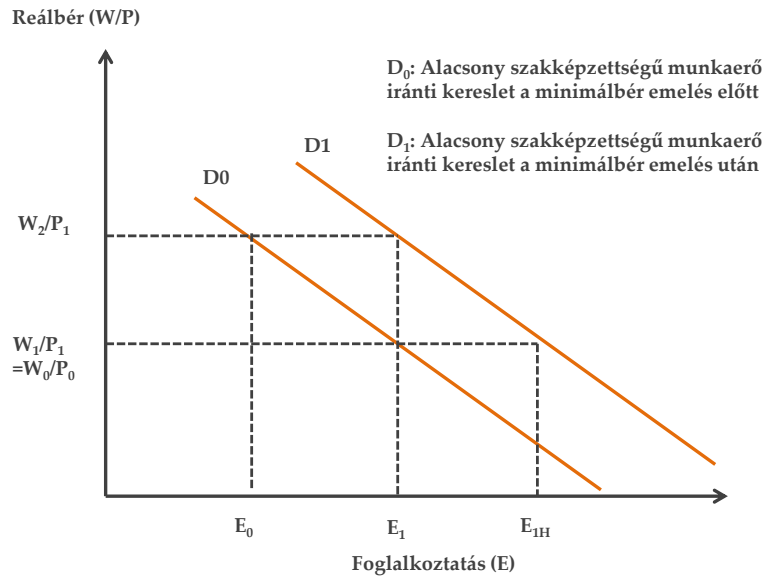
Monopozónikus munkapiacokon ha, a képzett és a képzetlen munka egyszerűen helyettesíthető egymással, illetve a képzettek bérét az alku, míg a képzetlenek bérét a törvényi előírás határozza meg, akkor a minimálbér emelés hatására kezdetben megnő a képzett munkaerő aránya. Így növekszik a munkaerő összköltsége, illetve erre a szakképzett munkavállalói körre vonatkozó „profit érzékenység”. A Nash-alku logikájának megfelelően, ezért idővel csökkeni fog a képzettek bére, ami a munkaerő-kereslet összköltség csökkenéséből eredő növekedése miatt a képzetlen munkahelyek számát is növelheti¹⁰.

Ha a minimálbér emelése egybeesik a kereslet növekedésével ($D_0 < D_1$), amit például előidézhethet a gazdasági fellendülés, akkor a megnövekedett reálbér (W_2/P_1) nem a foglalkoztatás csökkenését (E_0), hanem annak szinten maradását (E_1) okozhatja. Fontos látni, hogy a bérek emelése, ebben az esetben „megeszi” a gazdasági növekedés

¹⁰ Cahuc, P. Saint-Martin A., Zylberberg, A. [2001]: The consequences of the minimum wage when other wages are bargained over. European Economic Review, 45, 337-352. o.

eredményezte foglalkoztatás-bővülést ($E_{1H} > E_1$). A klasszikus versengő modellben tehát, ellensúlyt képezhet a gazdasági növekedés, aminek általános foglalkoztatás-bővítő hatása „eltakarja” a minimálbér-emelés negatív munkaerő-piaci hatásait¹¹.

2.7.ábra: Minimálbér emelése és a gazdasági növekedés



A 2001. évi minimálbér-emelés hatásainak az MTA KTI munkatársai által végzett empirikus elemzése arra hívják fel a figyelmet, hogy az nem váltotta be a hozzá fűződő foglalkoztatás-növekedési reményeket. A negatív tendenciák pedig különösen (1) a hátrányos helyzetű térségek, (2) a kisvállalkozások és (3) a szakképzetlen munkavállalók esetében jelentkeztek:

- a. Egy a 2001. évi minimálbér-emelést gazdasági hatásait vizsgáló hatástanulmány szerint a legrosszabb foglalkoztatási helyzetű régióban a minimálbér-emelés által kiváltott 1 százaléknyi bérnövekedés 0,33 százaléknyi létszámcsökkenéshez vezetett¹². Ennélfogva, nem látszik eredményesnek a minimálbér-emelés munkaerő-piacra való belépést ösztönző szándéka.
- b. Statisztikai modellek szerint a 2001. évi minimálbér-emelés elsősorban a kisvállalatok körében csökkentette a foglalkoztatást. Az állami beavatkozás következtében az 5-20 fős kisvállalatok körében közel

¹¹ Köllő, J. (2001): Hozzászólás az elmaradt minimálbér-vitához, On the likely effects of the minimum wage hike, in Hungarian, Közgazdasági Szemle, December.

¹² Halpern, L, Koren M., Kőrösi G., Vincze J. (2004): A minimálbér költségvetési hatásai, Közgazdasági Szemle 2004 51(4) 325-345.

11.000 munkahely szűnt meg – zömében épp azokban a térségekben, ahol amúgy is alacsony volt a foglalkoztatás.¹³ Egy másik modell szerint a 20 fős cégeknél átlagosan 0,7 állás szűnt meg.¹⁴

- c. A szakképzetlen munkaerő kereslet meglehetősen érzékenyen reagál a munkabérek emelkedésére, hiszen a képzetlen munka helyettesíthető legkönnyebben tőkeberuházással¹⁵. Szimulációs modellek szerint a 2001. évi minimálbér-emelés 1,3-2,3 százalékponttal csökkentette a foglalkoztatást ebben a munkavállalói körben.¹⁶ Más számítások kimutatták, hogy a minimálbéren fizetett munkavállalók állásvesztési esélye kétszer akkora volt, mint a minimálbérnél valamivel többet kereső munkavállalóké, továbbá azt, hogy a minimálbér megemelése után romlott az alacsony bérű segélyezették elhelyezkedési esélye.¹⁷

A bérstruktúrára gyakorolt hatás

A minimálbér-emeléssel kapcsolatos gyakori kritika, hogy az a bérskála torzulását eredményezi. A 2011. évi minimálbér-emelés hatásait szimuláló modell szerint például, a szakképzetlen munkaerő bére 5,4%-kal nőtt. A vállalatok viszont az emelés előtti bérkülönbségek fenntartására törekedtek, így az állami beavatkozás nem csak a közvetlenül érintettek bérét növelte meg, hanem a bérskála magasabb szintjén elhelyezkedők bérére is hatással volt¹⁸. A vállalati bérstruktúra megváltozása így „nem egyszeri és azonnali, hanem lépésenkénti, elhúzódó és lassan gyengülő” bérsokkot eredményezett¹⁹.

Ennek némileg ellentmondóan fogalmazódott meg, hogy mivel a képzetlen és a képzett munka egymás kiegészítői, így a képzetlen munka bére természetes hatást gyakorol a másik munkafajta bérére is, ezért a minimálbér emelése csökkenti a képzett

¹³ Halpern, L, Koren M., Kőrösi G., Vincze J. (2004): A minimálbér költségvetési hatásai, Közgazdasági Szemle 2004 51(4) 325-345.

¹⁴ Kertesi G., Köllő J. (2004): A 2001. évi minimálbér-emelés foglalkoztatási következményei. Közgazdasági Szemle, 51. 2004. 4. sz. pp. 293-324.

¹⁵ 22. Kőrösi, G. (2000): A vállalatok munkaerő-kereslete, Budapest Working Papers on the Labour Market, 3, Institute of Economics, Budapest University of Economics, Budapest

¹⁶ Halpern, L., Koren M., Kőrösi G., Vincze J. (2004): A minimálbér költségvetési hatásai, Közgazdasági Szemle 2004 51(4) 325-345.

¹⁷ Kertesi G., Köllő J. (2004): A 2001. évi minimálbér-emelés foglalkoztatási következményei. Közgazdasági Szemle, 51. 2004. 4. sz. pp. 293-324.

¹⁸ Halpern, L, Koren M., Kőrösi G., Vincze J. (2004): A minimálbér költségvetési hatásai, Közgazdasági Szemle 2004 51(4) 325-345.

¹⁹ Palócz É., Tóth I. J. (2003): A 2002. évi bérnövekedés okai. Elemzés a statisztikai adatok és egy vállalati felmérés tükrében. Budapest: Kopint-Datorg Rt.

munka keresletét, így a képzett bért is²⁰. Empirikus adatokkal igazolható, hogy azok a munkavállalók, akiknek a hivatalosan bevallott bére a minimálbér emelésével növekedett, valójában tényleges bérük csökkenését tapasztalták.²¹ Ezzel összefüggésben fogalmazódott meg a 2012. évi elvárt béremeléssel kapcsolatban, hogy az 25 százalékban finanszírozható a cafeteria jellegű juttatásokon keresztül - a jogszabályok más vonatkozásban nem térnek ki ezekre a juttatásokra. Ezért elképzelhető, hogy az elvárt béremelés a cafeteria juttatások rovására valósult meg, hiszen az elvárt béremelés úgy is teljes mértékben teljesítettnek tekinthető, ha a cafeteria juttatások egészében megszűnnek – így az érintett munkavállalók összességében rosszabbul járnak.

Az állami beavatkozásokkal szembeni további kritika, hogy a 2012. évi elvárt béremelés, mivel csak az adójóváírás eltörlésével járó nettó bércsökkenést hivatott kompenzálni, az inflációt követő, általános béremelést nem érinti. A szabályozás bevezetésekor félt volt, hogy az inflációt követő béremelés nem valósul meg, ezáltal a nettó reálbérek csökkennek a versenyszektorban és szélesednek a bérkülönbségek a munkavállalók csoportjai között.

Inflációra gyakorolt hatás

A minimálbér-emeléssel kapcsán a kritikusok gyakran hivatkoznak annak inflációnövelő közvetett hatására. A támogató kormányzatok erre rendszerint azzal érvelnek, hogy egyfelől a korábbi tapasztalatok sem támasztották alá ezt a feltételezést, másfelől pedig a minimálbér-emelés a termelés hatékonyabbá tételét kényszeríti ki és ezért a termékek és szolgáltatások nem drágulnak.

A 2001. évi béremelés hatásai kapcsán a statisztikai szimulációk azt mutatják, hogy az átlagbér emelkedése a magyar nemzetgazdaságban, annak sajátosságai miatt, felgyorsította az infláció emelkedését. Az áremelkedések azonban egyenlőtlenül oszlanak meg a termékek, szolgáltatások között. Az árupiac egyensúlyi feltételéből következik, hogy azokban a szegmensekben, ahol a képzetlen munkaerő jelentős, ott jelentős áremelkedés következik be. Ez csökkenti az árkeresletet, amin keresztül a munkaerő-kereslet is csökkenhet. A magasabb bér miatti jólétet a bérnövekedésnél is magasabb árak lerontják, a fogyasztás alacsonyabb, összességében a munkavállalók

²⁰ Kertesi, G. and Köllő, J. (2002): Labor demand with heterogenous labor inputs after the transition in Hungary, 1992-1999 and the potential consequences of the increase of minimum wage in 2001 and 2002. BWP 2002/5.

²¹ Tonin, M. (2007): Minimum Wage and Tax Evasion: Theory and Evidence. MTA KTI Discussion Papers, MT-DP 2007/1.

tehát veszítenek, csak azok nyernek, akiknek bére jobban nő, mint az átlagos infláció, ám ezek a munkavállalók kisebbségben vannak²².

Feketegazdaságra gyakorolt hatás

Az állami beavatkozás diskurzusának egyik fontos témája, hogy a minimálbér-emelés fehériti-e, illetve ha igen, milyen mértékben a jövedelmeket. A minimálbér-emelést szorgalmazó kormányzatok a rejtett gazdaság csökkenését valószínűsítik, a kételkedők ennek ellenkezője mellett érvelnek. Előbbiek úgy érvelnek, hogy a papíron minimálbért kereső láthatatlan bére az emelés következtében bevallott jövedelemmé válik, így „fehéredik” a gazdaság. Ezzel szemben, a kételkedők a munkáltatók megnövekedett terhei miatt a „fekete” foglalkoztatás terjedését valószínűsítik.

A közgazdasági értelemben racionális működő vállalat bérterhei növekedésére több válaszmegoldás közül választhat. Feltételezve, hogy termelése, szolgáltatása szinten tartásához nem bocsáthat el alkalmazottat, növelheti árait vagy választhatja az adóelkerülési stratégiát. Amennyiben a piaci lehetőségek hiányában árait rövidtávon nem tudja emelni, csak a második lehetőség marad. A magasabb bérköltségek miatti magasabb adó- és járulék összességében már alacsonyabb lesz, mint a kezdeti érték – így nem érvényesül a magasabb minimálbér gazdaságot fehéritő hatása.²³

Az előbbi példa is arra hívja fel a figyelmet, hogy óvatosan kell bánni az általánosnak tűnő közgazdasági törvényszerűségekkel, hiszen a kevésbé árérzékeny szegmensekben áremeléssel kezelhető a bérezéssel összefüggő terhek növekedése, így ott nem valószínűsíthető a rejtett jövedelmek térnyerése. Fontos azt is látni, hogy a szürkegazdaságba való belépésnek a feltételei és így „költségei” sem állandóak. Egy olyan vállalati szegmens számára, ahol alacsonyabbak a belépési költségek, javulhat a szabályokat megszegő vállalatok versenyképessége – előnyösebb helyzetbe kerülnek például a kisboltok a hipermarketekkel szemben vagy kőműves mesteremberek az építőipari vállalatokkal szemben.²⁴

Összefoglalva, a minimálbér-emelés gazdaságfehéritő hatása a gazdasági kontextus függvénye, egyes szegmensek képesek a fogyasztókra terhelni a megnövekedett

²² Halpern, L., Koren M., Kőrösi G., Vincze J. (2004): A minimálbér költségvetési hatásai, *Közgazdasági Szemle* 2004 51(4) 325-345.

²³ Halpern, L., Koren M., Kőrösi G., Vincze J. (2004): A minimálbér költségvetési hatásai, *Közgazdasági Szemle* 2004 51(4) 325-345.

²⁴ Köllő, J. (2001): Hozzászólás az elmaradt minimálbér-vitához, On the likely effects of the minimum wage hike, in Hungarian, *Közgazdasági Szemle*, December.

költségeket, másokat a szürkegazdaságba való belépésre motivál, míg megint mások számára az állami beavatkozás versenyképességük csökkenését jelenti.

Az állami költségvetésre gyakorolt hatás

A kötelező és elvárt béremelések költségvetésre gyakorolt hatása szorosan összefügg a gazdaságfehérítő hatás sikerességével - ezért ennek eredményessége is kérdéses. Statisztikai szimulációk szerint ugyan emelkednek az állami adó-és járulékbevételek, de az ezzel járó állami kiadások növekedésének mértéke nagyobb, így a költségvetési egyenleg összességben romlik, amit szürkegazdaság erősödése tovább fokozhat. ²⁵

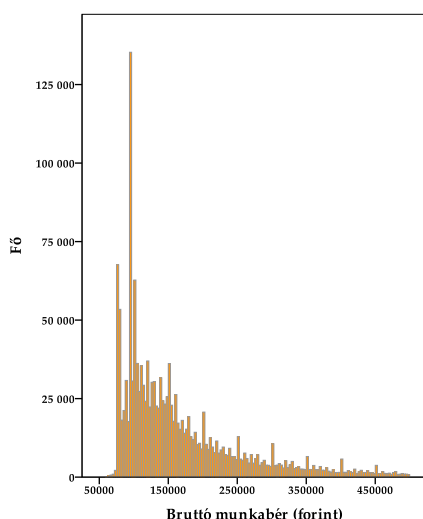
²⁵ Halpern, L., Koren M., Kőrösi G., Vincze J. (2004): A minimálbér költségvetési hatásai, Közgazdasági Szemle 2004 51(4) 325-345.

3. A jogszabályi környezet változásában érintett munkavállalók jellemzői

A 2012. évi kötelező és elvárt béremelések a munkavállalók eltérő csoportjait, eltérő mértékben érintették. Az alábbiakban röviden áttekintjük a jogszabályi környezet változásában érintett munkavállalók jellemzőit.

2011-ben bruttó 200 ezer Ft volt az átlagos munkabér. A munkabér természetesen jelentős szórást mutat. A munkavállalók legrosszabbul fizetett 10 százaléka legfeljebb 87 ezer forintot, a legjobban fizetett 10 százaléka legalább 361 ezer forint bruttó munkabérrel rendelkezett. A bruttó munkabérek medián értéke 143 ezer forint volt, azaz, a munkavállalók egyik fele ennél az összegnél többet, másik fele pedig kevesebbet keresett.

3.1.tábla: Munkabérek eloszlása a versenyszférában



	Ezer forint
Átlag	200
Szórás	200
Első decilis	87
Első kvartilis	100
Medián	143
Harmadik kvartilis	220
Kilencedik decilis	361

Forrás: Nemzeti Munkaügyi Hivatal Egyéni bérek és keresetek adatgyűjtése 2011 (Bértarifa felvétel 2011) (Öt főnél nagyobb vállalatok)
Megjegyzés: A bal oldalon található ábra a bruttó 500 ezer Forint alatti jövedelmek eloszlását jeleníti meg. Bruttó 500 ezer Forint feletti munkabérrel a versenyszféra 5 százaléka rendelkezik.

Az Egyéni bérek és keresetek 2011-es adatgyűjtése (Bértarifa felvétel 2011) szerint a munkavállalók 74 százalékát érintették a 2012. évi bérezéssel kapcsolatos jogszabályi környezet változásai. A minimálbér kötelező emelése közel 3 százaléknyi²⁶, a garantált bérminimum emelése közel 4 százaléknyi²⁷ munkavállalót érint.

²⁶ Minimálbéresnek tekinthetőek azok a főállású munkavállalók, akik 2011 májusában 78000 Forint és azok a részmunkaidősök, akik a 78000 Ft-nak megfelelő arányosított bruttó jövedelemmel rendelkeztek.

²⁷ A garantált bérminimumon keresőknek tekinthetőek azok a nem FEOR 9. Főcsoportba (Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások) tartozó főállású munkavállalók, akik 2011

Az adójóváírás eltörlése miatt további 67 százalék²⁸ nettó fizetése csökkenne, ha a kormány nem hozott volna rendeletet az elvárt béremelésről.

3.2.tábla: Bérek jogszabályi környezetében érintett munkavállalók a versenyszférában

	fő	%
Minimálbéren kereső	44 648	2,8
Garantált bérminimumon kereső	66 811	4,1
Egyéb érintett	1 088 729	67,4
Összesen	1 200 179	74,3

Forrás: Nemzeti Munkaügyi Hivatal Egyéni bérek és keresetek adatgyűjtése 2011. (Bértarifa felvétel 2011) (Öt főnél nagyobb vállalatok)
Megjegyzés: Az Egyéni bérek és keresetek elnevezésű adatfelvételben (Bértarifa felvétel 2011) a munkavállalók FEOR besorolása alapján nyilván lehetőség annak meghatározására, hogy a munkakör igényel-e középfokú végzettséget vagy középfokú szakképzettséget. A FEOR besorolásból azonban ez egyértelműen határozható meg. Elsősorban a kereskedelmi és szolgáltatási (5. csoport), mezőgazdasági és erdőgazdálkodási (6. csoport), ipari és építőipari (7. csoport) foglalkozások, illetve a gépkezelők, összeszerelők, járművezetők (8. csoport) esetében merül a probléma. A Nemzeti Munkaügyi Hivatal Szakmai és vizsgakövetelmények elnevezésű online dokumentuma (https://www.nive.hu/index.php?option=com_jumi&view=application&fileid=7&tip=szok - acc. 2013.04.23) alapján nem társítható az összes foglalkozáshoz OKJ kód, amiből lehetne következtetni a szakképzés szintjére. Mindezzért a garantált bérminimumon keresőknek tekinthetőek azok a nem FEOR 9. Főcsoportba (Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások) tartozó főállású munkavállalók, akik 2011 májusában 94000 Forint és azok a részmunkaidősök, akik a 94000 Ft-nak megfelelő arányosított bruttó jövedelemmel rendelkeztek.
Megjegyzés: A táblázatban szereplő mintabeli elemszámok súlyozottak!

A jogszabályi környezet változásában érintett munkavállalók aránya jelentős mértékben különbözik az egyes FEOR főcsoportokban. Legkevésbé a felsőfokú végzettséget igénylő munkaköröket, leginkább pedig szakképzettséget nem igénylő foglalkozásokat – előbbiben 24 százalékos, utóbbiban 97 százalékos arányról beszélhetünk.

3.3.tábla: Érintett munkavállalók aránya FEOR főcsoport szerint

	Minta (fő)	Minta (%)	Minimálbér	Garantált bérminimum	Egyéb érintett	Összes érintett
Vezetői munkakörök	113901	7,1%	0,5%	2,3%	37,8%	40,6%
Felsőfokú végzettséget igénylő munkakörök	117554	7,3%	0,2%	1,1%	22,3%	23,6%
Felső vagy középfokú végzettséget igénylő munkakörök	253206	15,7%	0,9%	3,0%	50,4%	54,4%
Ügyviteli munkakörök	127395	7,9%	1,6%	4,0%	75,3%	80,9%
Kereskedelmi és szolgáltatási foglalkozások	189262	11,7%	2,4%	11,1%	81,8%	95,3%
Mezőgazdasági foglalkozások	22757	1,4%	11,9%	5,6%	77,9%	95,5%
Ipari és építőipari foglalkozások	279149	17,3%	1,4%	6,9%	74,5%	82,8%
Gépkezelők, összeszerelők	315478	19,5%	2,1%	2,7%	78,5%	83,3%
Szakképzettséget nem igénylő foglalkozások	195749	12,1%	11,1%	0,0%	85,7%	96,7%
ÖSSZESEN						

Forrás: Nemzeti Munkaügyi Hivatal Egyéni bérek és keresetek adatgyűjtése 2011. (Bértarifa felvétel 2011) (Öt főnél nagyobb vállalatok)
Megjegyzés: A táblázatban szereplő mintabeli elemszámok súlyozottak!

májusában 94000 Forint és azok a részmunkaidősök, akik a 94000 Ft-nak megfelelő arányosított bruttó jövedelemmel rendelkeztek.

²⁸ Egyéb érintetnek tekinthetőek azok a főállású munkavállalók, akik 2011 májusában 216805 Forint és azok a részmunkaidősök, akik a 216805 Ft-nak megfelelő arányosított bruttó jövedelemnél kevesebbel rendelkeztek.

A minimálbéresek aránya a mezőgazdasági foglalkozások (12%) és gépkezelők, összeszerelők (11%) körében a legmagasabb. A garantált bérminimumon fizetett munkavállalókat a kereskedelmi és szolgáltatási és ipari és építőipari foglalkozások között találjuk legnagyobb arányban – előbbi főcsoporton belül 11 százalék, utóbbiban pedig 7 százalék az arányuk. Az egyéb érintettek aránya a szakkézettséget nem igénylő (86%) és a kereskedelmi és szolgáltatási foglalkozások (82%) között a legmagasabb, illetve a felsőfokú végzettséget igénylő (22%) és vezetői munkakörök (38%) között a legalacsonyabb.

4. A jogszabályi környezet változásában érintett vállalatok jellemzői

A bérezéssel kapcsolatos jogszabályi környezet megváltozásában való érintettséget különbözőféleképpen lehet kifejezni. A NMH-GVI Rövidtávú Munkaerő-piaci Előrejelzés 2012. évi adatfelvétele szerint a vállalatok 4,3 százalékánál nem dolgozott olyan munkavállaló, aki bruttó 216.806 forintnál kisebb jövedelemmel rendelkezett²⁹. Látni kell, hogy az érintettség ilyen formában való megragadása félrevezető, nem fejezi ki az érintettség mértékét, nem ismerjük meg belőle, hogy a jogszabályi környezet változása hány munkavállalót érint, illetve, hogy a béremelés milyen terhet ró a vállalkozásra. Ezért a következőkben az érintett munkavállalók aránya és az elvárt béremelés összege szerint mutatjuk be a gazdasági ág, létszám és tulajdonosi háttér szerint a jogszabályi környezet változásában érintett vállalati szegmenseket.

4.1. A munkavállalók aránya szerinti érintettség

A fentiekben már olvasható volt, hogy a munkavállalók 74,3 százaléka érintett a munkabéreket érintő jogszabályi környezet változásában – ennek mértéke azonban gazdasági áganként jelentős eltéréseket mutat:

- Az egyéb személyi szolgáltatás (92%), vendéglátás (92%) és mezőgazdaság (89%) a leginkább érintett gazdasági ágak. Ezekkel szemben a pénzügyi szolgáltatás (34%), információs szolgáltatás (40%) és energiaipar (43%) munkavállalóit érinti a legkevésbé a munkabéreket érintő jogszabályi környezet változása.
- Munkavállalók száma szerinti legnagyobb gazdasági ág, a feldolgozóipar érintettsége kis mértékben átlag alatti, itt a munkavállalók 73 százalékának a bruttó bérét volt kötelező vagy ajánlott emelni.
- A minimálbér emelésben érintett munkavállalókat legnagyobb arányban a mezőgazdaság (8%) és a vendéglátás (7%) területén, legkisebb arányban a pénzügyi szektorban (0,3%) és az energiaiparban (0,3%) találjuk.
- A garantált bérminimum emelésben érintett munkavállalókat legnagyobb arányban a vendéglátás területén (10%) és építőiparban (8%), legkisebb

²⁹ A kérdésre a vállalatok 17,8 százaléka nem válaszolt, így a nem érintett vállalatok arányát fenntartásokkal kell kezelni.

arányban az energiaiparban (0,3%) és a víz-,és hulladékgazdálkodás (0,3%) találjuk.

4.1.tábla: Munkavállalók aránya szerinti érintettség – gazdasági ág szerint

	Minta (fő)	Minta (%)	Minimál- bér	Garantált bérmínimum	Egyéb érintett	Összes érintett
Egyéb személyi szolgáltatás	14859	0,9%	5,6%	7,6%	79,2%	92,4%
Vendéglátás	53868	3,3%	7,2%	9,7%	75,1%	91,9%
Mezőgazdaság	68580	4,2%	7,5%	4,0%	77,9%	89,4%
Építőipar	113057	7,0%	5,3%	8,4%	71,9%	85,6%
Egészségügy, szociális szolg.	10402	0,6%	0,9%	6,5%	76,4%	83,8%
Kereskedelem	317624	19,7%	2,9%	7,2%	71,6%	81,8%
Oktatás	6733	0,4%	0,6%	4,5%	76,4%	81,5%
Ingatlan szolgáltatás	23073	1,4%	3,1%	6,2%	70,5%	79,8%
Művészeti, szórakoztató szolg.	11977	0,7%	3,4%	8,0%	67,5%	78,8%
Víz és hulladékgazdálkodás	40540	2,5%	1,1%	0,9%	76,0%	78,0%
Adminisztratív szolgáltatás	12539	0,8%	2,4%	3,4%	70,0%	75,7%
Bányászat	8624	0,5%	2,0%	2,3%	71,0%	75,3%
Szakmai, tudományos szolg.	122892	7,6%	3,2%	2,9%	68,1%	74,2%
Szállítás, raktározás	165641	10,3%	2,0%	2,1%	69,3%	73,3%
Feldolgozóipar	490668	30,4%	1,8%	2,4%	68,8%	73,1%
Energiaipar	30198	1,9%	0,3%	0,6%	42,4%	43,3%
Információs szolgáltatás	54943	3,4%	1,3%	2,1%	36,6%	40,0%
Pénzügyi szolgáltatás	68073	4,2%	0,3%	1,2%	32,3%	33,8%
ÖSSZESEN	1614451	100,0	2,8%	4,1%	67,4%	74,3%

Forrás: Nemzeti Munkaügyi Hivatal Egyéni bérek és keresetek adatgyűjtése 2011. (Bértarifa felvétel 2011) (Öt főnél nagyobb vállalatok)

Megjegyzés: A táblázatban szereplő mintabeli elemszámok súlyozottak!

Megjegyzés: 157 fő Közigazgatás, Védelem, Kötelező társadalombiztosítás gazdasági ágban foglalkoztatott munkavállaló adatait az ÖSSZESEN sor tartalmazza.

Az 5 és 9 fő közötti mikrocégeket és a 10 és 49 fő közötti kisvállalkozásokat érinti leginkább a jogszabályi környezet változása - előbbiben a munkavállalók 88 százaléka, utóbbiban 84 százaléka esetében volt kötelező vagy ajánlott megemelni a munkabért.

4.2.tábla: Munkavállalók aránya szerinti érintettség – létszám szerint

	Minta (fő)	Minta (%)	Minimál- bér	Garantált bérmínimum	Egyéb érintett	Összes érintett
5-9 fő	211391	13,1%	5,7%	12,4%	69,9%	88,0%
10-49 fő	481257	29,8%	4,6%	6,7%	72,7%	84,0%
50-249 fő	289014	17,9%	2,0%	2,3%	69,1%	73,4%
250 fő felett	632790	39,2%	0,7%	0,3%	61,9%	62,9%
ÖSSZESEN	1614451	100,0%	2,8%	4,1%	67,4%	74,3%

Forrás: Nemzeti Munkaügyi Hivatal Egyéni bérek és keresetek adatgyűjtése 2011. (Bértarifa felvétel 2011) (Öt főnél nagyobb vállalatok)

Megjegyzés: A táblázatban szereplő mintabeli elemszámok súlyozottak!

Tulajdonosi háttér szerinti bontásról elmondható, hogy a jogszabályi környezet változása a teljes mértékben hazai tulajdonban lévő vállalatokat érintette leginkább, itt a munkavállalók 81 százaléka érintett valamilyen formában. A minimálbéresek (3%),

a garantált bérminimumon keresők (5%), illetve az alacsony jövedelműek (73%) arányai ebben a vállalati szegmensben a legmagasabbak.

4.3.tábla: Munkavállalók aránya szerinti érintettség – tulajdonosi háttér szerint

	Minta (fő)	Minta (%)	Minimál- bér	Garantált bérminimum	Egyéb érintett	Összes érintett
100 % külföldi tulajdon többségi külföldi	302629	18,9%	0,6%	0,6%	56,3%	57,5%
kisebbségi külföldi	85032	5,3%	0,6%	0,7%	42,4%	43,7%
0% külföldi tulajdon	25597	1,6%	0,8%	1,8%	49,6%	52,1%
ÖSSZESEN	1186063	74,2%	3,5%	5,4%	72,6%	81,4%
	1614451	100,0%	2,8%	4,1%	67,4%	74,3%

Forrás: Nemzeti Munkaügyi Hivatal Egyéni bérek és keresetek adatgyűjtése 2011. (Bértarifa felvétel 2011) (Öt főnél nagyobb vállalatok)

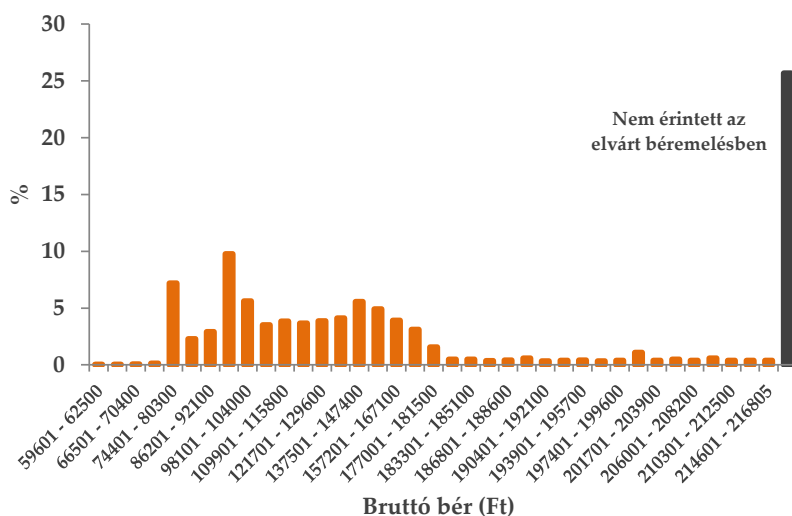
Megjegyzés: 15130 munkavállaló esetében (súlyozott érték) a vállalat tulajdonosi háttéréről nincs információ. Az ÖSSZESEN sor ezen munkavállalók adatait is tartalmazza.

Megjegyzés: A táblázatban szereplő mintabeli elemszámok súlyozottak!

4.2. A kötelező és elvárt béremelés szerinti érintettség

Az elvárt béremelés mértéke a munkavállaló bruttó munkabérének a függvénye. A korábbiakban bemutattuk, hogy minél alacsonyabb a bruttó bér, annál nagyobb az ajánlott vagy kötelező béremelés mértéke. A bruttó 216.806 forint alatt keresők nem egyenletesen oszlanak meg. Eszerint az érintett munkavállalók jelentős többsége, 66 százaléka, bruttó 74.400 és 181.500 közötti bruttó munkabérrel rendelkezett.

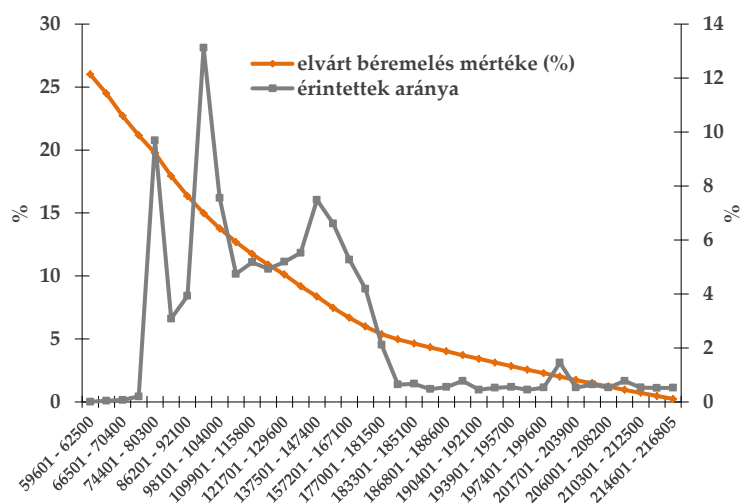
4.4. Az elvárt béremelés mértéke a munkavállalók arányában



Forrás: Nemzeti Munkaügyi Hivatal Egyéni bérek és keresetek adatgyűjtése 2011. (Bértarifa felvétel 2011) (Öt főnél nagyobb vállalatok)

A 4.5-ös ábra egyszerre mutatja az elvárt béremelés mértékét és az abban érintett munkavállalók arányát.

4.5. Az elvárt béremelés mértéke a munkavállalók arányában



Forrás: Nemzeti Munkaügyi Hivatal Egyéni bérek és keresetek adatgyűjtése 2011. (Bértarifa felvétel 2011) (Öt főnél nagyobb vállalatok)

Megjegyzés: Az ábrán szereplő mintabeli elemszámok súlyozottak!

Általánosságban elmondható, hogy a kötelező és elvárt béremelés, a bérkompenzációs támogatások nélkül, elméletben összességében 14,1 milliárd forint többletkiadást okozott volna a versenyszférának. A bérekkel kapcsolatos jogszabályi környezet változása munkavállalónként bruttó 8800 forint, érintett munkavállalónként bruttó 11800 forintos átlagbér-növekedést jelentett. Ezek mértéke azonban gazdasági áganként jelentős különbségeket mutatott:

- Az elméleti bértömeg-emelkedés a foglalkoztatottak száma szerinti legnagyobb gazdasági ágakban a feldolgozóiparban és a kereskedelemben jelentkezett volna - előbbiben 4,1 milliárd, utóbbiban 3,2 milliárdos összegekről beszélhetünk.
- A fentiekben bemutattuk, hogy az érintett munkavállalók azonban nem egyenletesen oszlanak meg a gazdasági ágak között. Az egy munkavállalóra jutó átlagos emelés (12 200 forint) és az egy érintett munkavállalóra jutó átlagos emelés (13 300 forint) a vendéglátás területén a legmagasabb.
- A kötelező és elvárt béremelés mértéke szerinti érintettségben a pénzügyi szektor és energiaipar a legkevésbé érintett gazdasági ágak. Az egy munkavállalóra jutó emelés előbbi esetében 9900 forint, utóbbiban pedig 9500 forint.

4.6.tábla: A kötelező és elvárt béremelés mértéke szerinti érintettség – gazdasági ág szerint

	Összes béremelés (Millió Forint)	Egy munkavállalóra jutó átlagos emelés (Forint)	Egy érintett munkavállalóra jutó átlagos emelés (Forint)
Vendéglátás	657,7	12209	13281
Egyéb személyi szolgáltatás	177,8	11967	12946
Művészeti, szórakoztató szolg.	119,7	9996	12683
Építőipar	1204,8	10657	12443
Kereskedelem	3181,4	10016	12249
Mezőgazdaság	749,9	10935	12228
Ingatlan szolgáltatás	223,9	9705	12159
Szakmai, tudományos szolg.	1108,3	9018	12147
Adminisztratív szolgáltatás	112,8	8997	11882
Egészségügy, szociális szolg.	103,6	9956	11878
Feldolgozóipar	4114,5	8385	11478
Bányászat	73,8	8561	11364
Oktatás	61,7	9169	11254
Szállítás, raktározás	1333,4	8050	10975
Víz és hulladékgyűjtés	342,1	8437	10820
Információs szolgáltatás	235,5	4285	10709
Pénzügyi szolgáltatás	228,5	3356	9939
Energiaipar	124,5	4123	9519
ÖSSZESEN	14155,1	8768	11794

Forrás: Nemzeti Munkaügyi Hivatal Egyéni bérek és keresetek adatgyűjtése 2011. (Bértarifa felvétel 2011) (Öt főnél nagyobb vállalatok)

Megjegyzés: 157 fő Közigazgatás, Védelem, Kötelező társadalombiztosítás gazdasági ágban foglalkoztatott munkavállaló adatait az ÖSSZESEN sor tartalmazza.

Az 5 és 9 fő közötti mikrocégeket és a 10 és 49 fő közötti kisvállalkozásokat érinti a jogszabályi környezet változása – előbbiben az egy munkavállalóra jutó átlagos kötelező vagy ajánlott átlagos bruttó emelés 11 300 forint, utóbbiban pedig 10 400 ezer forint.

4.7.tábla: A kötelező és elvárt béremelés mértéke szerinti érintettség – létszám szerint

	Összes béremelés (Millió Forint)	Egy munkavállalóra jutó átlagos emelés (Forint)	Egy érintett munkavállalóra jutó átlagos emelés (Forint)
5-9 fő	2379,2	11255	12788
10-49 fő	4996,2	10382	12366
50-249 fő	2481,2	8585	11698
250 fő felett	4298,5	6793	10801
ÖSSZESEN	14155,1	8768	11794

Forrás: Nemzeti Munkaügyi Hivatal Egyéni bérek és keresetek adatgyűjtése 2011. (Bértarifa felvétel 2011) (Öt főnél nagyobb vállalatok)

Tulajdonosi háttér szerinti bontásnál elmondható, hogy a jogszabályi környezet változása leginkább a hazai tulajdonban lévő vállalatokat érintette, itt az egy munkavállalóra jutó emelés összege bruttó 9800 forint, az egy érintett munkavállalóra jutó átlagos emelés pedig 12 000 forint.

4.8.tábla: A kötelező és elvárt béremelés mértéke szerinti érintettség – tulajdon szerint

	Összes béremelés (Millió Forint)	Egy munkavállalóra jutó átlagos emelés (Forint)	Egy érintett munkavállalóra jutó átlagos emelés (Forint)
100 % külföldi tulajdon	1886,4	6233	10842
többségi külföldi	376,3	4425	10137
kisebbségi külföldi	144,9	5663	10860
0% külföldi tulajdon	11634,0	9809	12043
ÖSSZESEN	14155,1	8768	11794

Forrás: Nemzeti Munkaügyi Hivatal Egyéni bérek és keresetek adatgyűjtése 2011. (Bértarifa felvétel 2011) (Öt főnél nagyobb vállalatok)

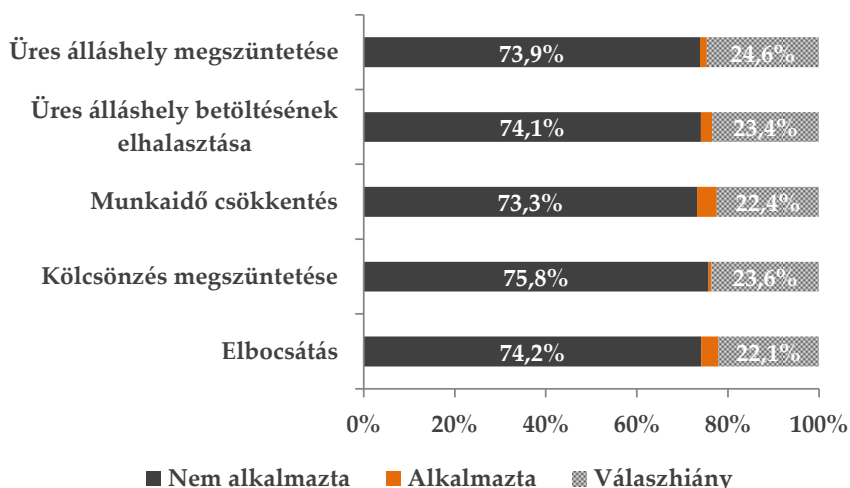
Megjegyzés: 15130 munkavállaló esetében (súlyozott érték) a vállalat tulajdonosi háttérével nincs információ. Az ÖSSZESEN sor ezen munkavállalók adatait is tartalmazza.

5. Az elvárt béremelés foglalkoztatásra gyakorolt hatása

Jelen fejezetben a jogszabályi környezet változásának a megnövekedett vállalati bérköltségekre gyakorolt közvetett foglalkoztatási hatásait vizsgáljuk a mikro, és kisvállalkozások körében. A nemzetközi gyakorlattal ellentétben, ahol az állami béрпиacokra való állami beavatkozás foglalkoztatási hatáselemzése elsősorban a legfiatalabb és alacsony iskolázottságúakra összpontosít, mi a kisvállalati szektort helyeztük középpontba. Ennek oka, ahogyan a korábbi fejezetben bemutattuk, hogy a mikro és kisvállalkozások érintettsége jelentős.

A NMH-GVI Rövidtávú Munkaerő-piaci Előrejelzés 2012. évi őszi adatfelvétele szerint az 5 és 50 fő közötti vállalkozások 4 százaléka munkaidő-csökkentésre és elbocsátásra, 3 százaléka üres álláshelyek betöltésének elhalasztására, 2 százaléka üres álláshelyek megszüntetésére és 1 százaléka munkaerő-kölcsönzés felmondására kényszerült az elvárt béremelés miatt. Ezen eredmények érvényességét azonban megkérdőjelezi a válaszhiányok magas aránya – minden kérdés esetében 20 százalék feletti válaszmegtagadásról beszélhetünk.

5.1.ábra: Az elvárt béremelés munkaerő-piaci következményei



Forrás: NMH-GVI Rövidtávú Munkaerő-piaci Előrejelzés 2012 (n=2709)

Bázis: Végrehajtotta az elvárt béremelést, 5-50 fő közötti a foglalkoztatottság

Megjegyzés: Az ábrán súlyozatlan eredményeket jelenítettünk meg

Megjegyzés: A Rövidtávú Munkaerő-piaci Előrejelzés 2012-es adatfelvételében található elvárt béremeléssel és bérkompenzációval kapcsolatos kérdések a Nemzetgazdasági Minisztérium és Nemzeti Munkaügyi Hivatal szellemi termékei.

Általánosságban elmondható, hogy a bérpiacokat érintő állami beavatkozások hatásainak vállalati kikérdezéseken alapuló direkt elemzése több szempontból sem szerencsés, mert: (1) rendszerint magas a válaszhiányok aránya, (2) nem mérhetőek fel a közvetett hatások, (3) a beavatkozások hatásai nem azonnal, hanem késleltetve fejtik ki hatásukat.

Ezért elemzéseink a NMH-GVI Rövidtávú Munkaerő-piaci Előrejelzés (*Prognózis*) 2012. évi őszi adatfelvételének és az NMH Egyéni bérek és keresetek 2011. évi tavaszi adatgyűjtésének (*Bértarifa felvétel*) összekapcsolásán alapulnak. Az összekapcsolt adattáblában a Bértarifa adatokon mérjük a vállalati érintettséget, a Prognózis adatokon pedig - némileg késleltetve - az érintettségéből fakadó hatásokat. Az adatok összekapcsolásának és a statisztikai modellezésnek a részletei a mellékletekben olvashatóak.

5.1. Vizsgálati kérdések

Az elvárt béremelés a bérkompenzáció intézménye ellenére - az érintettség függvényében - jelentősen növeli a vállalatok bérköltségeit. A 2012. évi állami beavatkozás kapcsán megfogalmazódott leggyakoribb ellenérv, hogy az - általános természetéből fakadóan - nem veszi figyelembe az ágazati-vállalati jellemzőket és a piaci viszonyokat. A béremelés okozta vállalati terhek különböző mértékben jelentkeznek az egyes vállalati szegmensekben – az egyenlőtlen teherviselés „tompítása”, például az agrárium esetében, csak részlegesen valósult meg. Ezért elemzéseinkben feltételezzük, hogy minél nagyobb mértékű az érintettség, annál inkább jelentkeznek az állami beavatkozás közvetett foglalkoztatási hatásai.

Az érintettség foglalkoztatásra gyakorolt hatását két forgatókönyv szerint vizsgáljuk. Az elsőt, elméletinek neveztük el, feltételeztük, hogy az összes vállalat teljeskörűen végrehajtja az elvárt béremelést és nem veszik igénybe a bérkompenzáció intézményét. Eszerint vizsgálható tehát, hogy a bérkompenzáció bevezetése nélkül milyen hatása lett volna az elvárt béremelés intézményének a vállalatok létszámgazdálkodására.

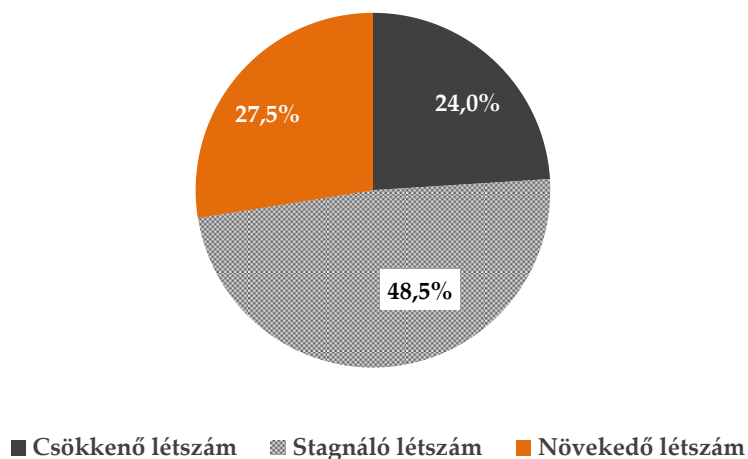
A második verziót valószínűsíthető forgatókönyvnek neveztük el. Itt kérdőíves vizsgálati eredmények alapján becsültük mind az elvárt béremelés végrehajtását és bérkompenzációs formák igénybevételét. A valószínűsíthető forgatókönyv tehát a végrehajtást szimulálja, így az elvárt béremelés „tényleges” foglalkoztatásra gyakorolt hatása itt válik láthatóvá.

5.2.ábra: A statisztikai becslések alapjául szolgáló forgatókönyvek

	Elméleti forgatókönyv	Valószínűsíthető forgatókönyv
Elvárt béremelés végrehajtása	Teljeskörű	Vállalattól függ
Az elvárt béremelés teljeskörűsége	Igen	Igen
Bérekompenzációs támogatás	Nincs	Vállalattól függ
Bérekompenzációs adókedvezmény	Nincs	Vállalattól függ

A statisztikai becslések alapján az alábbi ábra szerint az 50 főnél kisebb kisvállalkozások közel felénél nem változott, 28 százaléknál növekedett és 24 százaléknál pedig csökkent a létszám 2012 első három negyedévében.

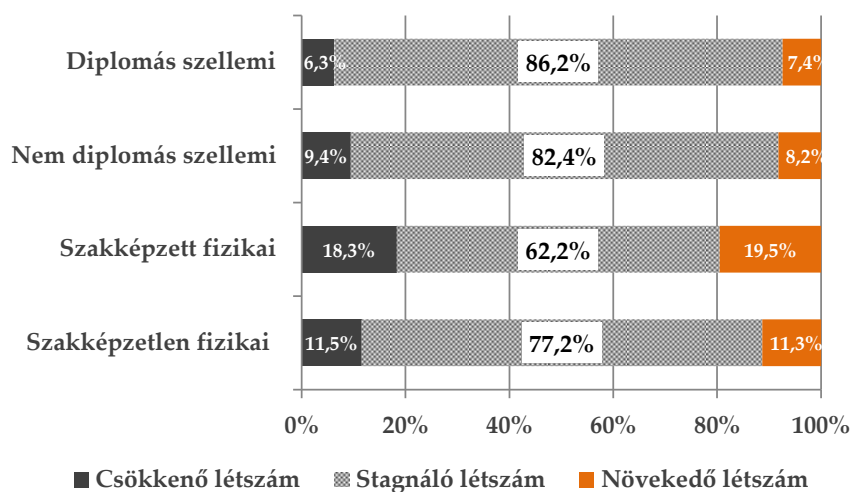
5.3.ábra: 2011 decembere és 2012 szeptembere közötti létszámváltozás



*Forrás: Összekapcsolt adattábla (Bérfarfa 2011+Prognózis 2012) (n=4943)
Bázis: 5-50 fő közötti vállalatok*

Ugyanebben az időszakban a szakmunkások számát a vállalatok 20 százaléka, a szakképzetlen fizikaiak számát 11 százalék, a nem diplomás szellemiek számát 8 százalék, a diplomás szellemiekét pedig 7 százalék növelte. Fontosnak tartjuk kiemelni, hogy ugyan a vállalatok 20 százaléka növelte szakmunkásai számát, másik 18 százalékét viszont csökkentette azokat.

5.4.ábra: 2011 decembere és 2012 szeptembere közötti létszámváltozások - Munkavállalók csoportjai szerint



*Forrás: Összekapcsolt adattábla (Bérfarfa 2011+Prognózis 2012) (N=4988, 4986, 4987, 4982)
Bázis: 5-50 fő közötti vállalatok*

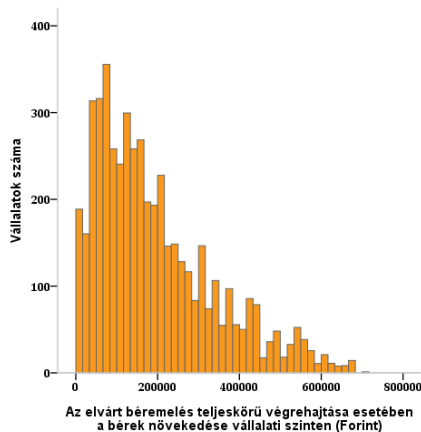
5.2. Elméleti forgatókönyv: az elvárt béremelés foglalkoztatási hatása a bérkompenzáció intézménye nélkül

A következőkben azt vizsgáljuk, hogy az elvárt béremelés következtében a bérkompenzáció különböző formái nélküli megnövekedett vállalati bérköltség mennyiben volt hatással a 2012 első három negyedében tapasztalt vállalati létszámváltozásra. Statisztikai becslésünkben feltételezzük, hogy (1) az összes érintett vállalat teljeskörűen végrehajtotta az elvárt béremelést, illetve (2) a bérkompenzáció különböző intézményeit egy vállalat sem vette igénybe. Itt tehát azt vizsgáljuk, hogy az elvárt béremelés teljeskörű, bérkompenzáció nélküli végrehajtása mennyiben befolyásolta volna a vállalatok létszámgazdálkodását.

Statisztikai modellnek egy multinomiális regressziós eljárást választottunk, ahol a létszámváltozást kifejező vállalati egyenlegmutató tekinthető magyarázandó változónak, illetve a stagnáló létszámú vállalatok tekinthetőek referenciacsoportnak. A statisztikai becslésben kontroll alatt tartottuk a gazdasági ágat, a vállalati létszámot, az exporttevékenységet, a tulajdonosi háttérrel és a földrajzi régiót, így vizsgáltuk, hogy a megnövekedett bérterher mértéke hatással van-e a 2012 első három negyedében tapasztalt vállalati létszámváltozásra.

A megnövekedett bérterhet az elvárt béremelésből fakadó vállalati bérköltség növekménye alapján vizsgáljuk. Az elméleti forgatókönyvben az elvárt béremelésből fakadó vállalati bérköltség növekménye átlagosan 194 ezer forint az 5 és 50 fő közötti vállalati körben. A vállalatok legkevésbé érintett 10 százalékánál legfeljebb 41 ezer forinttal, a leginkább érintett 10 százalékánál pedig legalább 419 ezer forinttal növekedtek a havi munkabérek.

5.5. ábra: Az elvárt béremelésből fakadó vállalati bérköltség növekményének eloszlása



	Ezer forint
Átlag	194
Szórás	146
Első decilis	41
Első kvartilis	80
Medián	154
Harmadik kvartilis	273
Kilencedik decilis	419

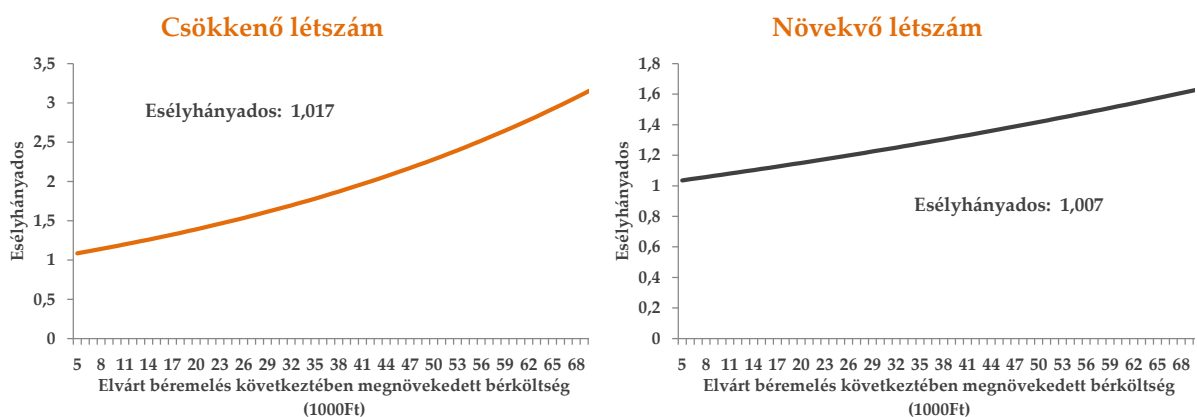
Forrás: Összekapcsolt adattábla (Bértarfia 2011 +Prognózis 2012) (n=4992)

Az alábbiakban bemutatjuk a statisztikai becslésekhez tartozó esélyhányadosok értékeit. Az esélyhányados két, egymást kizáró esemény valószínűségének hányadosa, így két kategória közötti kapcsolat összefoglaló mérőszáma. Az egy feletti esélyhányadosok növekedő esélyt, az egy alattiak pedig csökkenő esélyt fejeznek ki. Így például, ha a megemelkedett bérköltség hatását kifejező esélyhányados értéke nagyobb egynél, akkor elmondható, hogy a bérköltség növekedésével nő az adott kategóriába, például létszámcsökkentő vállalatok közé tartozás esélye.

Az alábbi ábrákon a narancssárga színek jelentik a szignifikáns, azaz az alapsokaságra is vonatkoztatható hatásokat. A szürkével jelölt hatáserőségek nem jelentősek, a vizsgált kérdés szempontjából elhanyagolhatóak.

Az elméleti forgatókönyvhöz tartozó statisztikai becslés szerint, minél nagyobb az elvárt béremelés miatt megnövekedett vállalati bérköltség, annál nagyobb eséllyel csökken a vizsgált kisvállalkozások létszáma. Ennek fordítottja viszont nem mondható el, ugyanis az elméletileg megnövekedett vállalati bérterhek nem csökkentik a létszámnövekedés esélyét – becslésünkben a megemelkedett vállalati bérteher mértéke indifferens a növekvő létszám szempontjából. Összefoglalva, ha az elvárt béremelés kötelező lett volna és nem kapcsolódott volna hozzá bérkompenzáció, akkor a kisvállalkozásoknál állások szűntek volna meg, csökkent volna a foglalkoztatás.

5.6.ábra: Elméleti forgatókönyv: A 2012 első három negyedében történt vállalati létszámmozgás becslése –A megemelkedett bérköltség hatása



Forrás: Összekapcsolt adattábla (Bérfarfia 2011+Prognózis 2012) (n=4943)

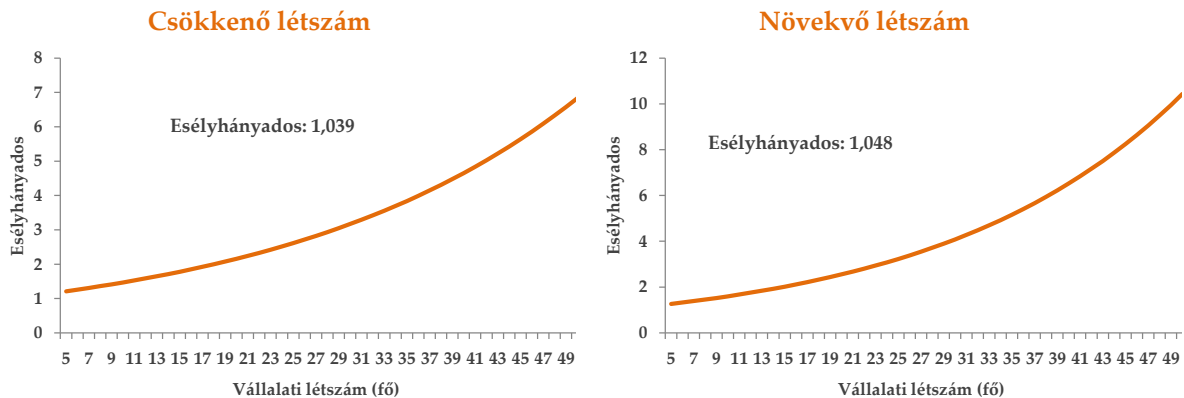
Bázis: 5-50 fő közötti vállalatok

Megjegyzés: Az ábrákon látható esélyhányadosok egy multinomiális regressziós becslés eredményei, ahol a létszámot nem változtató és a létszámot növelő vállalatok jellegzetességeit vizsgáltuk a létszámot csökkentő vállalatokhoz viszonyítva.

Ábra: Az ábrákon narancssárgával a szignifikáns hatások lettek kijelölve. A referencia-kategóriákhoz tartozó értékek esélyhányados értéke 1.

Az elméleti forgatókönyvhöz tartozó statisztikai becslés szerint, általánosságban elmondható, hogy minél kisebb egy vállalat, annál valószínűbb, hogy változatlan létszámmal működött 2012 első három negyedévében. A létszám növekedésével egyaránt nő a csökkenés és növekedés esélye.

5.7.ábra: Elméleti forgatókönyv: A 2012 első három negyedévében történt vállalati létszámmozgás becslése – A létszám hatása



Forrás: Összekapcsolt adattábla (Bérfarfa 2011+Prognózis 2012) (n=4943)

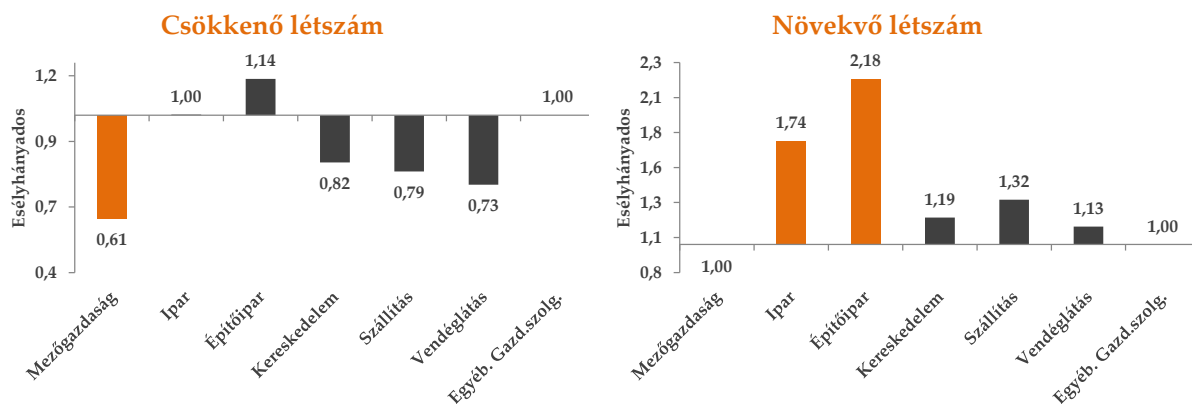
Bázis: 5-50 fő közötti vállalatok

Megjegyzés: Az ábrákon látható esélyhányadosok egy multinomiális regressziós becslés eredményei, ahol a létszámot nem változtató és a létszámot növelő vállalatok jellegzetességeit vizsgáltuk a létszámot csökkentő vállalatokhoz viszonyítva.

Ábra: Az ábrákon narancssárgával a szignifikáns hatások lettek kijelölve. A referencia-kategóriákhoz tartozó értékek esélyhányados értéke 1.

Az elméleti forgatókönyvhöz tartozó statisztikai becslés szerint, 2012 első három negyedévében az ipar és az építőipari vállalatok nagyobb eséllyel növelték, illetve a mezőgazdasági vállalkozások kisebb eséllyel csökkentették létszámukat, mint az egyéb gazdasági szolgáltatók.

5.8.ábra: Elméleti forgatókönyv: A 2012 első három negyedévében történt vállalati létszámmozgás becslése – A gazdasági ág hatása



Forrás: Összekapcsolt adattábla (Bérfarfa 2011+Prognózis 2012) (n=4943)

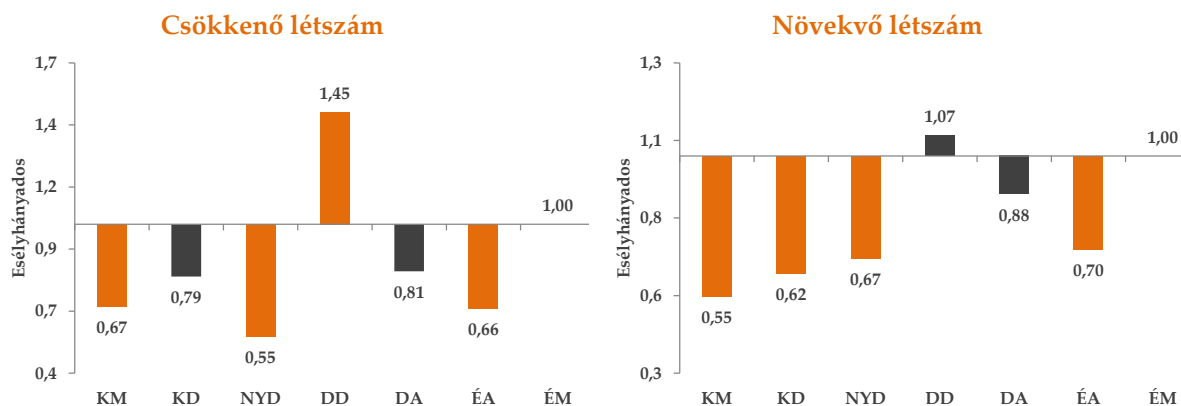
Bázis: 5-50 fő közötti vállalatok

Megjegyzés: Az ábrákon látható esélyhányadosok egy multinomiális regressziós becslés eredményei, ahol a létszámot nem változtató és a létszámot növelő vállalatok jellegzetességeit vizsgáltuk a létszámot csökkentő vállalatokhoz viszonyítva.

Ábra: Az ábrákon narancssárgával a szignifikáns hatások lettek kijelölve. A referencia-kategóriához tartozó értékek esélyhányados értéke 1.

Az elméleti forgatókönyvhöz tartozó statisztikai becslés szerint, 2012 első három negyedévében a Közép-, és Nyugat-dunántúli, az Észak-alföldi és a Középmagyarországi vállalatok kisebb eséllyel növekedtek, mint az Észak-magyarországiak.

5.9.ábra: Elméleti forgatókönyv: A 2012 első három negyedévében történt vállalati létszámmozgás becslése – A földrajzi régió hatása



Forrás: Összekapcsolt adattábla (Bérfarfa 2011+Prognózis 2012) (n=4943)

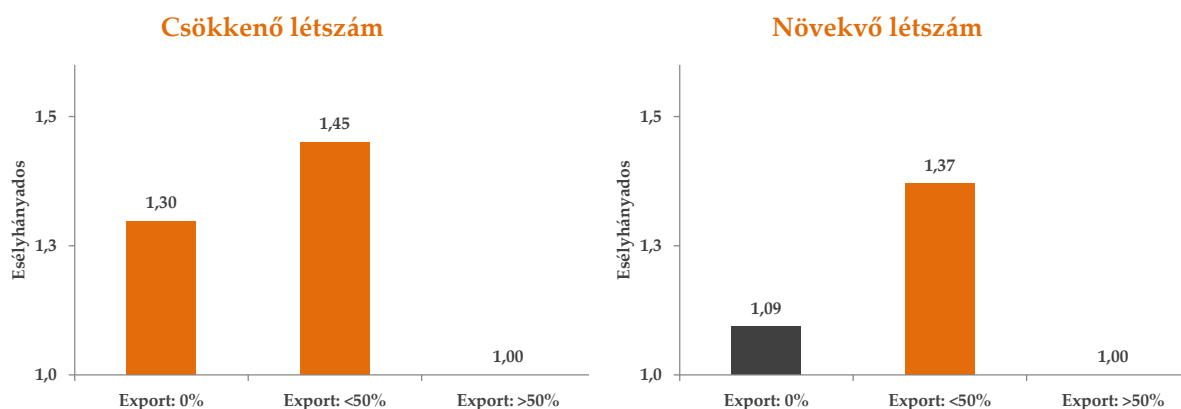
Bázis: 5-50 fő közötti vállalatok

Megjegyzés: Az ábrákon látható esélyhányadosok egy multinomiális regressziós becslés eredményei, ahol a létszámot nem változtató és a létszámot növelő vállalatok jellegzetességeit vizsgáltuk a létszámot csökkentő vállalatokhoz viszonyítva.

Ábra: Az ábrákon narancssárgával a szignifikáns hatások lettek kijelölve. A referencia-kategóriához tartozó értékek esélyhányados értéke 1.

Az elméleti forgatókönyvhöz tartozó statisztikai becslés szerint, 2012 első három negyedévében a döntően belföldre termelő vállalatok nagyobb eséllyel csökkentették létszámukat, mint a döntően exportálók.

5.10.ábra: Elméleti forgatókönyv: A 2012 első három negyedévében történt vállalati létszámmozgás becslése – Az exporttevékenység hatása



Forrás: Összekapcsolt adattábla (Bérfarfa 2011+Prognózis 2012) (n=4943)

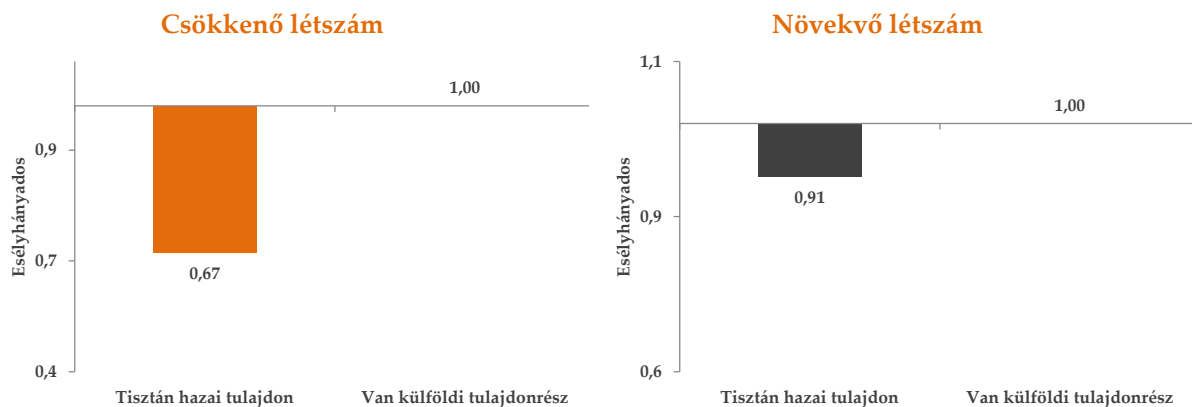
Bázis: 5-50 fő közötti vállalatok

Megjegyzés: Az ábrákon látható esélyhányadosok egy multinomiális regressziós becslés eredményei, ahol a létszámot nem változtató és a létszámot növelő vállalatok jellegzetességeit vizsgáltuk a létszámot csökkentő vállalatokhoz viszonyítva.

Ábra: Az ábrákon narancssárgával a szignifikáns hatások lettek kijelölve. A referencia-kategóriához tartozó értékek esélyhányados értéke 1.

Az elméleti forgatókönyvhöz tartozó statisztikai becslés szerint, a tisztán hazai tulajdonban lévő vállalatok kisebb eséllyel csökkentették létszámukat, mint azok, amiket külföldi tulajdonrész is jellemez.

5.11.ábra: Elméleti forgatókönyv: A 2012 első három negyedében történt vállalati létszámmozgás becslése – A tulajdonosi háttér hatása



Forrás: Összekapcsolt adattábla (Bérfarfi 2011+Prognózis 2012) (n=4943)

Bázis: 5-50 fő közötti vállalatok

Megjegyzés: Az ábrákon látható esélyhányadosok egy multinomiális regressziós becslés eredményei, ahol a létszámot nem változtató és a létszámot növelő vállalatok jellegzetességeit vizsgáltuk a létszámot csökkentő vállalatokhoz viszonyítva.

Ábra: Az ábrákon narancssárgával a szignifikáns hatások lettek kijelölve. A referencia-kategóriákhoz tartozó értékek esélyhányados értéke 1.

Követve az elvárt béremelés elméleti végrehajtásának forgatókönyvét, a fentiekben vázolt statisztikai becslést elkészítettük a munkavállalók különböző csoportjaira is. Megállapítottuk, hogy a szakmunkások és szakképzetlen fizikai munkások esetében az összlétszám-változáshoz hasonló összefüggést tapasztaltunk: minél nagyobb az elvárt béremelés miatt megnövekedett vállalati bérköltség, annál nagyobb eséllyel csökkent a vizsgált munkavállalói csoportok létszáma a vizsgált kisvállalkozásokban.

A statisztikai becslés szerint a szellemi, nem diplomás munkavállalók számát nem befolyásolta az elvárt béremelés elméleti forgatókönyv szerinti megvalósulása.

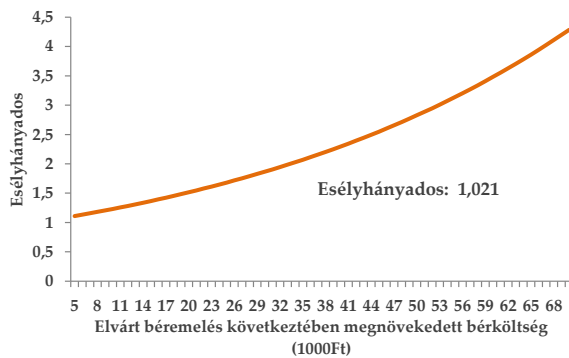
A diplomás szellemiek esetében viszont azt tapasztaltuk, hogy az elvárt béremelés elméleti megvalósulása esetében minél nagyobbak a vállalati terhek annál kisebb eséllyel történik létszámmozgás. Minél nagyobb az érintettsége egy vállalatnak, annál kisebb eséllyel csökkentette vagy növelte a diplomás szellemiek számát.

Az alábbiakban csak a megemelkedett bérköltség hatásait ábrázoltuk, a mellékletben azonban a teljes modellek megtalálhatóak. Az ábrák értelmezése kapcsán ismét felhívjuk a figyelmet arra, hogy csak a narancssárga színnel jelzett hatások

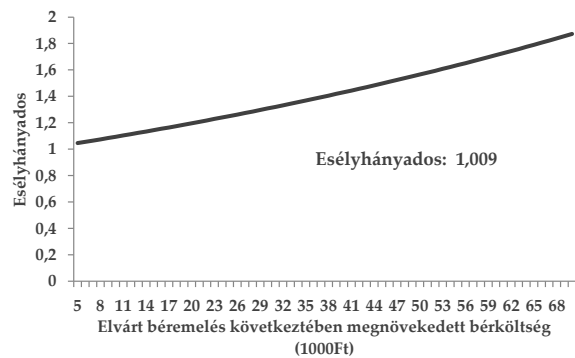
szignifikánsak, azaz elég jelentősek ahhoz, hogy az alapsokaságra is érvényesnek tekintsük őket.

5.12.ábra: Elméleti forgatókönyv: A 2012 első három negyedében történt részletes vállalati létszámmozgás becslése –A megemelkedett bércöltség hatása

Létszám csökken - Szakképzetlen fizikai



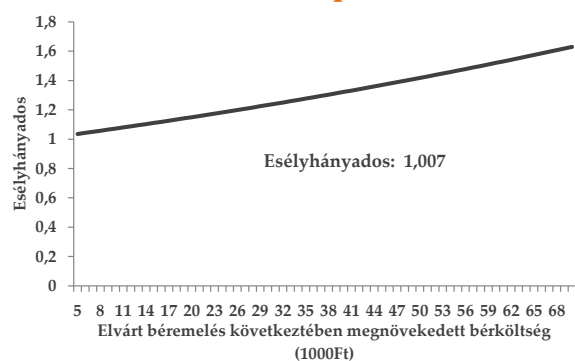
Létszám nő - Szakképzetlen fizikai



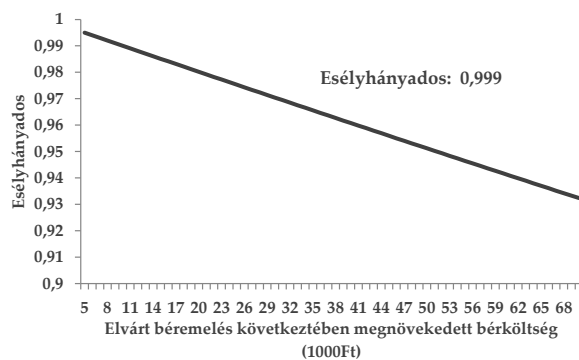
Létszám csökken - Szakképzett fizikai



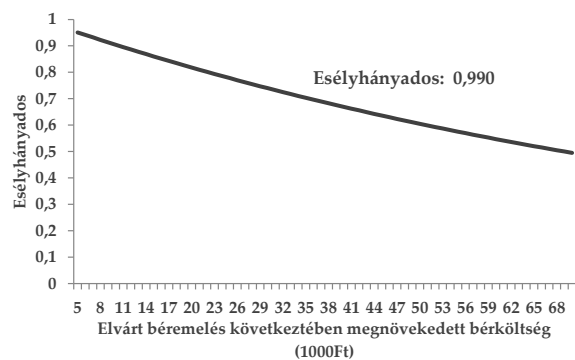
Létszám nő - Szakképzett fizikai



Létszám csökken – Szellemi nem diplomás



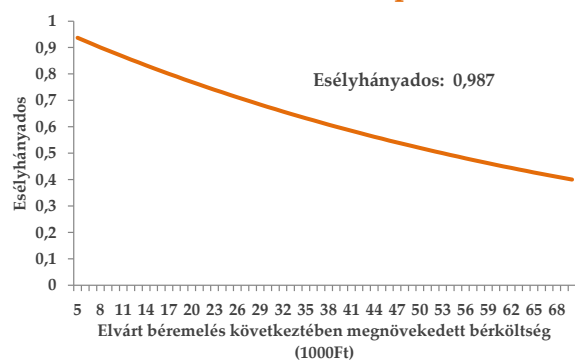
Létszám nő – Szellemi nem diplomás



Létszám csökken – Szellemi diplomás



Létszám nő – Szellemi diplomás



Forrás: Összekapcsolt adattábla (Bérfarfa 2011+Prognózis 2012)

Bázis: 5-50 fő közötti vállalatok

Megjegyzés: Az ábrákon látható esélyhányadosok egy multinomiális regressziós becslés eredményei, ahol a létszámot nem változtató és a létszámot növelő vállalatok jellegzetességeit vizsgáltuk a létszámot csökkentő vállalatokhoz viszonyítva.

Ábra: Az ábrákon narancssárgával a szignifikáns hatások lettek kijelölve. A referencia-kategóriákhoz tartozó értékek esélyhányados értéke 1.

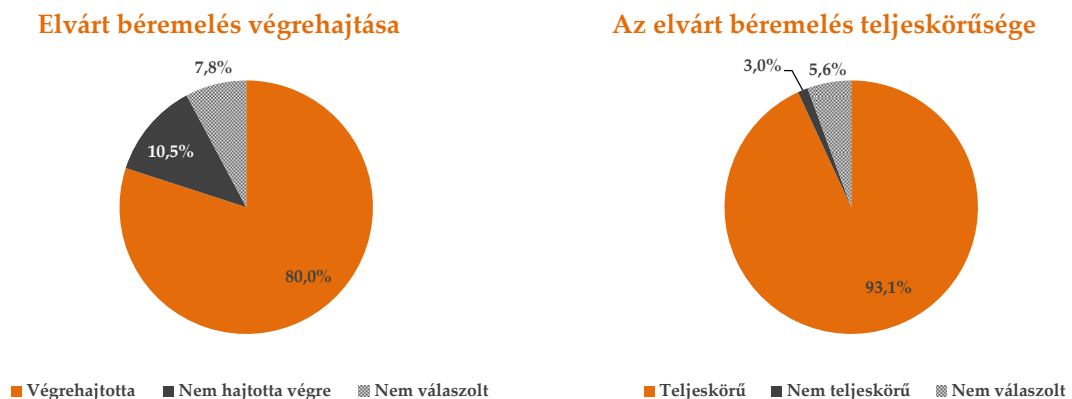
5.3. A Valószínűsíthető forgatókönyv: az elvárt béremelés foglalkoztatási hatása a bérkompenzáció intézményének igénybevételével

Második statisztikai becslésünkben azt vizsgáljuk, hogy az elvárt béremelés miatt - a bérkompenzáció különböző formáinak igénybevételével módosuló - megnövekedett vállalati bérköltség mennyiben volt hatással a vállalatok létszámának változására.

A korábbi elméleti forgatókönyvvel ellentétben, itt figyelembe vesszük, hogy (1) a vállalat végrehajtotta-e az elvárt béremelést, (2) igénybevette-e a munkabérék nettó értékének 2012. évi megőrzéséhez nyújtható bérkompenzációs támogatást, illetve (3) igénybe vették-e a szociális hozzájárulási adóból a bérkompenzációs adókedvezményt. A kérdőíves vizsgálatok eredményeire támaszkodva a becslésben élünk azzal a feltételezéssel, hogy (4) azoknál a vállalatoknál, ahol végrehajtották az elvárt béremelést, teljeskörűen hajtották végre.

A Rövidtávú Munkaerő-piaci Előrejelzés 2012. évi kutatása szerint az érintett 5 és 50 fő közötti vállalatok 80 százaléka végrehajtotta az elvárt béremelést. Az elvárt béremelést végrehajtó vállalatok 93 százaléka pedig az elvárt béremelésre jogosultak teljes körét, azaz a jogszabályi környezet változásában érintett valamennyi munkavállalót kompenzálta.

5.13.ábra: Elvárt béremelést végrehajtása a versenyszektorban



Bázis: Van bruttó 216806 Ft-nál kevesebbet kereső alkalmazott, alkalmazotti létszám: 5-50 fő (n=4789)

Forrás: Összekapcsolt adattábla (Bérfarfa 2011+Prognózis 2012)

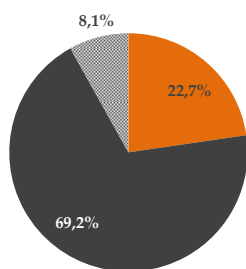
Megjegyzés: A Rövidtávú Munkaerő-piaci Előrejelzés 2012-es adatfelvételében található elvárt béremeléssel és bérkompenzációval kapcsolatos kérdéseket a Nemzetgazdasági Minisztérium és Nemzeti Munkaügyi Hivatal dolgozta ki.

Bázis: Végrehajtotta az elvárt béremelést, alkalmazotti létszám: 5-50 fő (n=3832)

A Munkabérek nettó értékének 2012. évi megőrzését segítő pályázatot mindössze a vállalatok 23 százaléka nyújtott be. A szociális hozzájárulási adóból származó bérkompenzációs adókedvezményt viszont a vállalatok 61 százaléka vette igénybe.

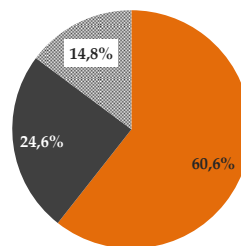
5.14.ábra: A bérkompenzációs lehetőségek igénybevétele

Munkabérek nettó értékének 2012. évi megőrzéséhez nyújtható pályázat igénybevétele



■ Igénybevette ■ Nem vette igénybe ■ Nem tudja

A szociális hozzájárulási adóból a bérkompenzációs adókedvezményt igénybevétele



■ Igénybevette ■ Nem vette igénybe ■ Nem tudja

Bázis: Teljeskörűen végrehajtotta az elvárt béremelést, 5-50 fő közötti vállalatok (n=3566)

Bázis: Végrehajtotta az elvárt béremelést, 5-50 fő közötti vállalatok (n=3832)

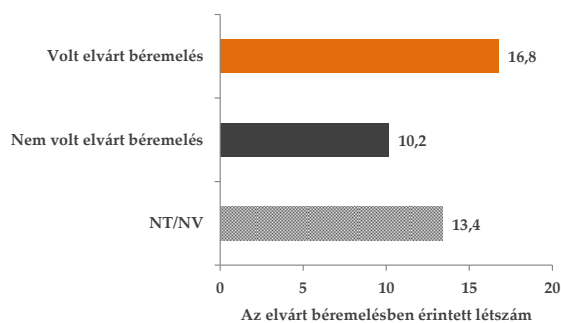
Forrás: Összekapcsolt adattábla (Bérfarfi 2011+Prognózis 2012)

Megjegyzés: A Rövidtávú Munkaerő-piaci Előrejelzés 2012-es adatfelvételében található elvárt béremeléssel és bérkompenzációval kapcsolatos kérdéseket a Nemzetgazdasági Minisztérium és Nemzeti Munkaügyi Hivatal dolgozta ki.

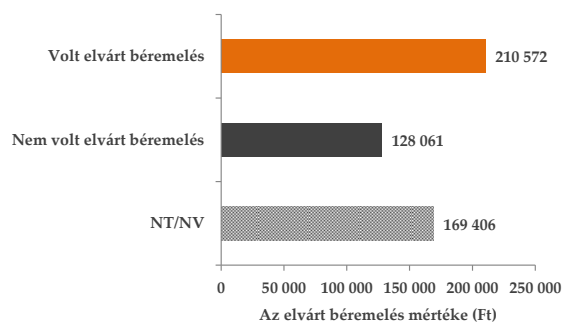
Az elvárt béremelés végrehajtásának valószínűsége növekszik az érintettséggel - azaz inkább azok a vállalatok hajtották végre, ahol szükség volt rá. A korábbiakban bemutattuk, hogy az érintettség kifejezhető az érintett munkavállalók számával, illetve a vállalati bérköltség növekményével. Az alábbiakban látható, hogy az elvárt béremelést végrehajtó vállalatok esetében az átlagos érintett létszám 17 fő volt, illetve a bérnövekmény 211 ezer Forint. Velük szemben, az elvárt béremelést nem végrehajtó vállalatok esetében az átlagos érintett létszám 10 fő volt, illetve a hipotetikus bérnövekmény 128 ezer Forint.

5.15.ábra: Az elvárt béremelés végrehajtása és az érintettség

Érintett létszám



Vállalati bérnövekmény



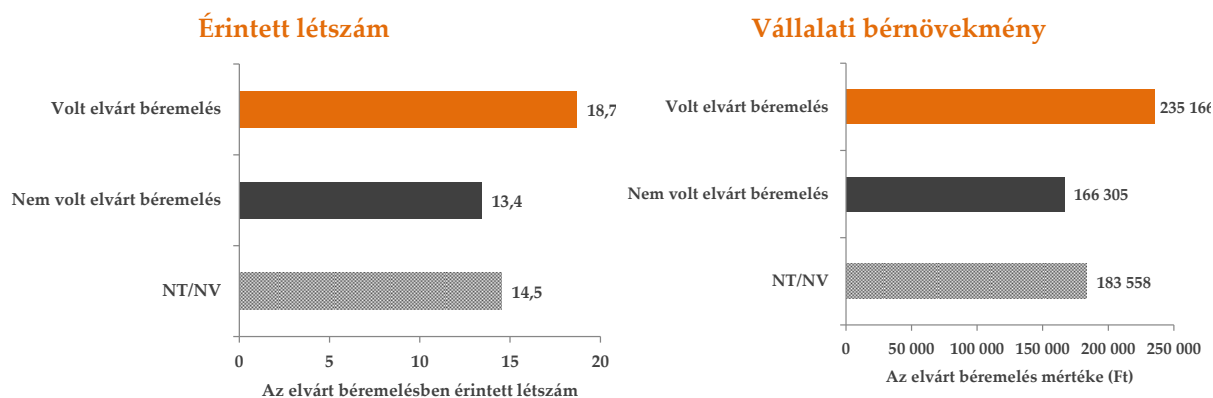
Forrás: Összekapcsolt adattábla (Bérfarfi 2011+Prognózis 2012) (n=4992)

Bázis: 5-50 fő közötti vállalatok

Megjegyzés: A Rövidtávú Munkaerő-piaci Előrejelzés 2012-es adatfelvételében található elvárt béremeléssel és bérkompenzációval kapcsolatos kérdéseket a Nemzetgazdasági Minisztérium és Nemzeti Munkaügyi Hivatal dolgozta ki.

Az alábbiakban látható, hogy a bérkompenzációt inkább azok a vállalatok vették igénybe, ahol magasabb volt az érintettség. Az igénybevevő vállalatok esetében az átlagos érintett létszám 19 fő volt, illetve a bérnövekmény 235 ezer forint. Velük szemben, a bérkompenzációs intézményét nem igénybevevő vállalatok esetében az átlagos érintett létszám 13 fő volt, illetve a hipotetikus bérnövekmény 166 ezer forint.

5.16.ábra: A bérkompenzáció igénybevétele és az érintettség



Forrás: Összekapcsolt adattábla (Bérfarfa 2011+Prognózis 2012)

Bázis: Végrehajtotta az elvárt béremelést, 5-50 fő közötti vállalatok (n=3832)

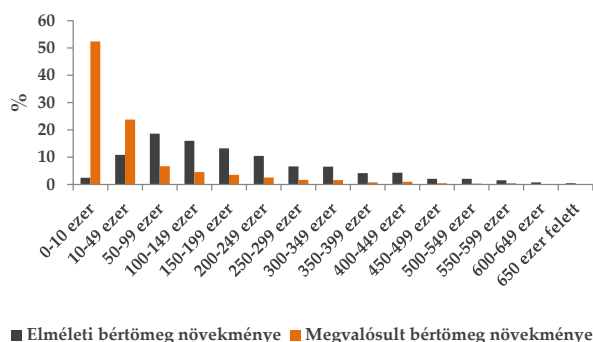
Megjegyzés: A Rövidtávú Munkaerő-piaci Előrejelzés 2012-es adatfelvételében található elvárt béremeléssel és bérkompenzációval kapcsolatos kérdéseket a Nemzetgazdasági Minisztérium és Nemzeti Munkaügyi Hivatal dolgozta ki.

Statisztikai modellnek egy multinomiális regressziós eljárást választottunk, ahol a létszámváltozást kifejező vállalati egyenlegmutató tekinthető magyarázandó változónak, illetve a stagnáló létszámú vállalatok voltak a referenciacsoport. A statisztikai becslésben kontroll alatt tartottuk a gazdasági ágat, a vállalati létszámot, az exporttevékenységet, a tulajdonosi háttérrel és a földrajzi régiót, így vizsgáltuk, hogy a megnövekedett térteher mértéke hatással van-e a 2012-ben tapasztalt vállalati létszámváltozásra.

A valószínűsíthető forgatókönyv esetében a megnövekedett térteher számításához figyelembe vettük, hogy egy vállalat (1) végrehajtotta-e az elvárt béremelést, (2) igénybevette-e bérkompenzációs adókedvezményt, (3) igénybevette-e a bérkompenzációs támogatást, illetve feltételeztük, hogy (4) az elvárt béremelést teljeskörűen hajtották végre. Ezért itt a vállalati bértömeg növekedése lényegesen alacsonyabb volt, mint az elméleti forgatókönyvben – utóbbi 26 százaléka.

Míg az elméleti forgatókönyv szerint a vizsgált vállalatok 2,5 százaléka esetében volt 10 ezer forintnál kisebb a bérköltség növekedése, addig ugyanez az arány a valószínűsíthető forgatókönyvben 52 százalék. A valószínűsíthető forgatókönyv szerint az 5 és 50 fő közötti vállalatok esetében 50 ezer forinttal növekedett a bértéher és 180 ezer forintnál nagyobb emelkedés csak a vállalatok 10 százalékát érintette.

5.17.ábra: Az elvart béremelésből fakadó vállalati bérköltség növekményének eloszlása az elméleti és a valószínűsíthető forgatókönyv szerint



	Elméleti	Valósínű
	Ezer forint	
Átlag	50	190
Szórás	10	15
Első decilis	0	40
Első kvartilis	0	80
Medián	0	150
Harmadik kvartilis	40	270
Kilencedik decilis	180	410

*Forrás: Összekapcsolt adattábla (Bértarfia 2011+Prognózis 2012) (n=4992)
Bázis: 5-50 fő közötti vállalatok*

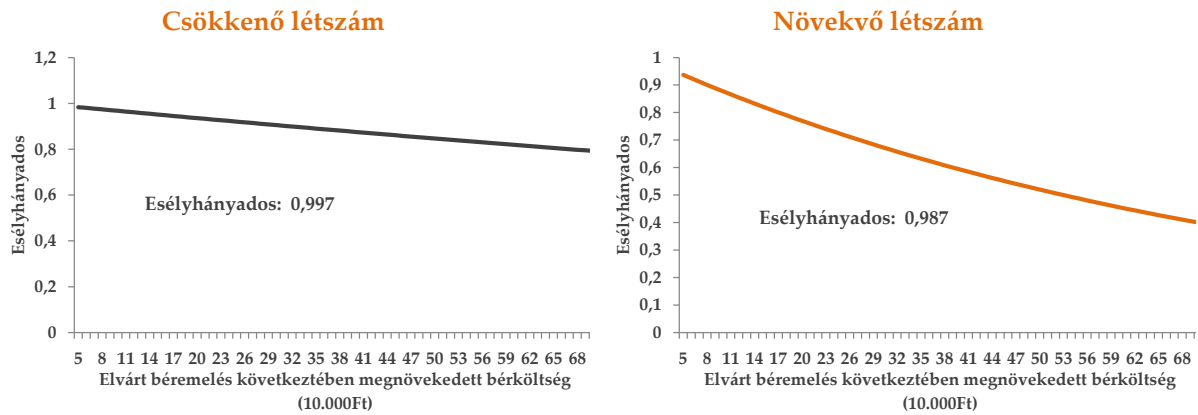
Az alábbiakban bemutatjuk a statisztikai becslésekhez tartozó esélyhányadosok értékeit. Az esélyhányados két, egymást kizáró esemény valószínűségének hányadosa, így két kategória közötti kapcsolat összefoglaló mérőszáma. Az egy feletti esélyhányadosok a növekedő esélyt, az egy alattiak pedig a csökkenő esélyt fejezik ki. Így, például, ha a megemelkedett bérköltség hatását kifejező esélyhányados értéke nagyobb egynél, akkor elmondható, hogy a bérköltség növekedésével nő az adott kategóriába, például létszámcsökkentő vállalatok közé tartozás esélye.

Az alábbi ábrákon a narancssárga színek jelentik a szignifikáns, azaz az alapsokaságra is vonatkoztatható hatásokat. A szürkével jelölt hatásérősségek nem jelentősek, a vizsgált kérdés szempontjából elhanyagolhatóak.

A statisztikai becslés szerint minél nagyobb az elvart béremelés miatt megnövekedett vállalati bérköltség, annál kisebb eséllyel növekszik a vizsgált kisvállalkozások létszáma. Fontos hangsúlyozni azonban, hogy a bérkompenzációval korrigált bérnövekedés nem vezet a vállalati létszám csökkenéséhez. Összefoglalva, ha az elvart béremelés kötelező lett volna és nem kapcsolódott volna hozzá bérkompenzáció, akkor a kisvállalkozásoknál állások szűntek volna meg, csökkent volna a foglalkoztatás. Az elvart béremelés formája és a bérkompenzáció intézménye miatt azonban ez nem így történt, az elvart béremelés, amelyet a bérkompenzáció intézkedésre részben

semlegesített, nem vezetett állások megszűnéshez, inkább újonnan létrejövő munkahelyek megteremtését nehezítette meg.

5.18.ábra: Valószínűsíthető forgatókönyv: A 2012 első három negyedében történt vállalati létszámmozgás becslése – A megemelkedett bérköltség hatása



Forrás: Összekapcsolt adattábla (Bérfarfia 2011+Prognózis 2012) (n=4803)

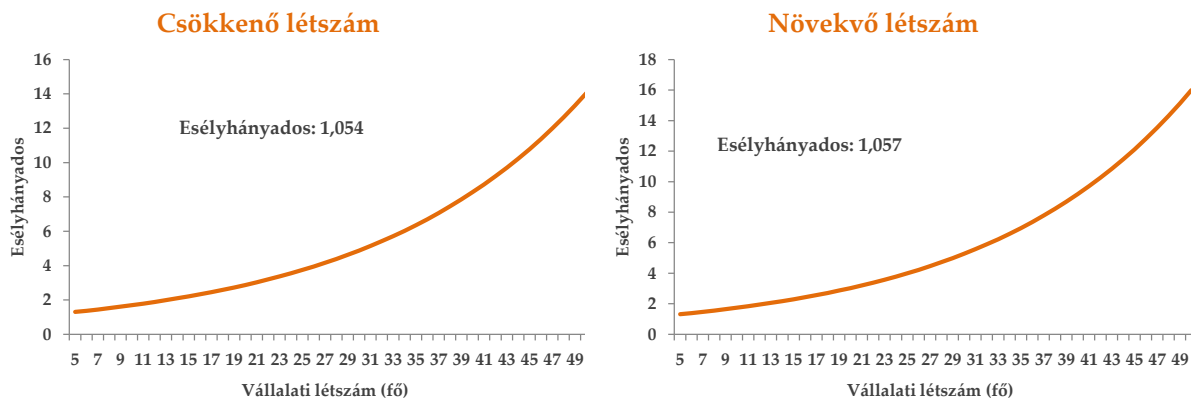
Bázis: 5-50 fő közötti vállalatok

Megjegyzés: Az ábrákon látható esélyhányadosok egy multinomiális regressziós becslés eredményei, ahol a létszámot nem változtató és a létszámot növelő vállalatok jellegzetességeit vizsgáltuk a létszámot csökkentő vállalatokhoz viszonyítva.

Ábra: Az ábrákon narancssárgával a szignifikáns hatások lettek kijelölve. A referencia-kategóriákhoz tartozó értékek esélyhányados értéke 1.

Általánosságban elmondható, hogy minél kisebb egy vállalat, annál valószínűbb, hogy változatlan létszámmal működött 2012 első három negyedében. A létszám növekedésével egyaránt nő a csökkenés és növekedés esélye.

5.19.ábra: Valószínűsíthető forgatókönyv: A 2012 első három negyedében történt vállalati létszámmozgás becslése – A létszám hatása



Forrás: Összekapcsolt adattábla (Bérfarfia 2011+Prognózis 2012) (n=4803)

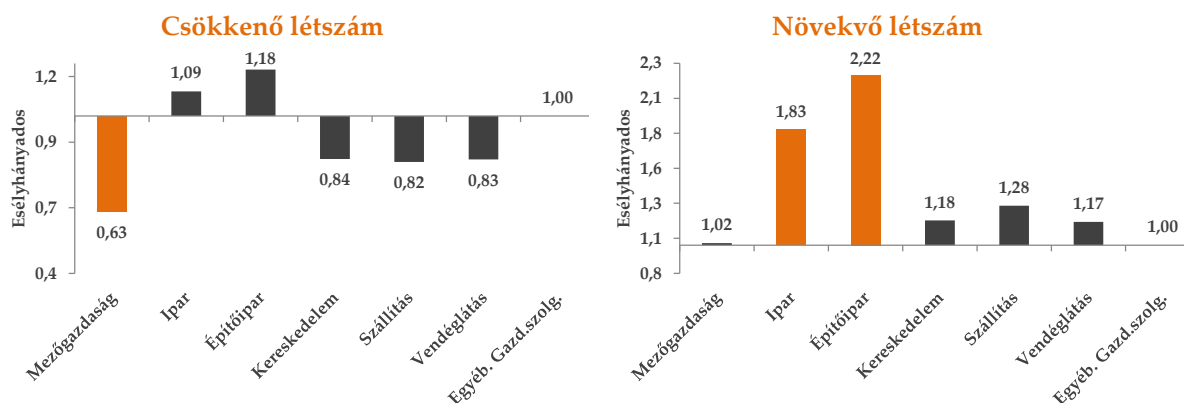
Bázis: 5-50 fő közötti vállalatok

Megjegyzés: Az ábrákon látható esélyhányadosok egy multinomiális regressziós becslés eredményei, ahol a létszámot nem változtató és a létszámot növelő vállalatok jellegzetességeit vizsgáltuk a létszámot csökkentő vállalatokhoz viszonyítva.

Ábra: Az ábrákon narancssárgával a szignifikáns hatások lettek kijelölve. A referencia-kategóriákhoz tartozó értékek esélyhányados értéke 1.

2012 első három negyedében az ipar és az építőipari vállalatok nagyobb eséllyel növelték, illetve a mezőgazdasági vállalkozások kisebb eséllyel csökkentették létszámukat, mint az egyéb gazdasági szolgáltatók

5.20.ábra: Valószínűsíthető forgatókönyv: A 2012 első három negyedében történt vállalati létszámmozgás becslése – A gazdasági ág hatása



Forrás: Összekapcsolt adattábla (Bérfarfia 2011+Prognózis 2012) (n=4803)

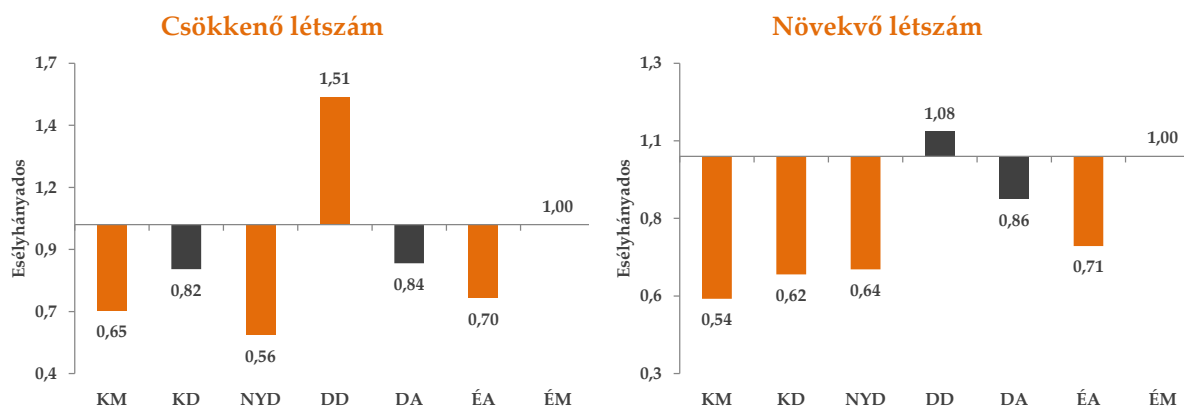
Bázis: 5-50 fő közötti vállalatok

Megjegyzés: Az ábrákon látható esélyhányadosok egy multinomiális regressziós becslés eredményei, ahol a létszámot nem változtató és a létszámot növelő vállalatok jellegzetességeit vizsgáltuk a létszámot csökkentő vállalatokhoz viszonyítva.

Ábra: Az ábrákon narancssárgával a szignifikáns hatások lettek kijelölve. A referencia-kategóriákhoz tartozó értékek esélyhányados értéke 1.

2012 első három negyedében a Közép-, és Nyugat-dunántúli, az Észak-alföldi és a Közép-magyarországi vállalatok kisebb eséllyel növekedtek, mint az Észak-magyarországiak.

5.21.ábra: Valószínűsíthető forgatókönyv: A 2012 első három negyedében történt vállalati létszámmozgás becslése – A földrajzi régió hatása



Forrás: Összekapcsolt adattábla (Bérfarfia 2011+Prognózis 2012) (n=4803)

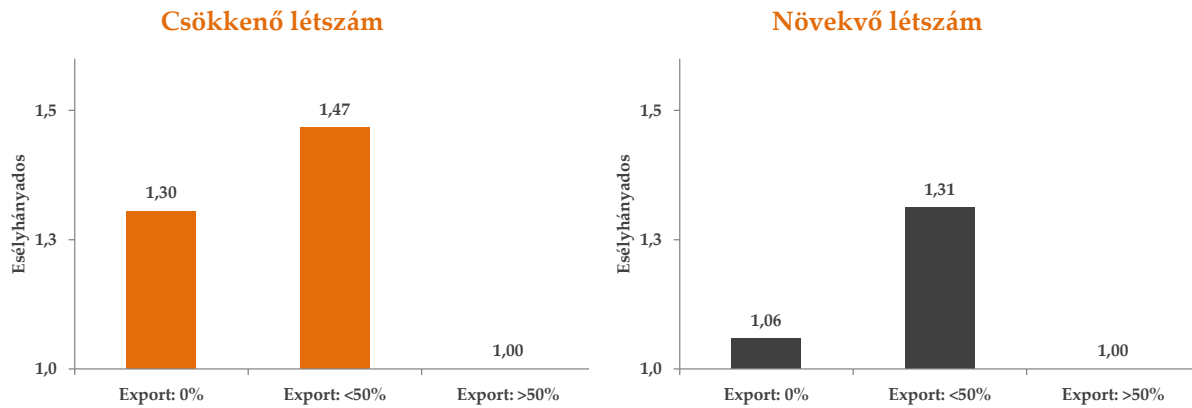
Bázis: 5-50 fő közötti vállalatok

Megjegyzés: Az ábrákon látható esélyhányadosok egy multinomiális regressziós becslés eredményei, ahol a létszámot nem változtató és a létszámot növelő vállalatok jellegzetességeit vizsgáltuk a létszámot csökkentő vállalatokhoz viszonyítva.

Ábra: Az ábrákon narancssárgával a szignifikáns hatások lettek kijelölve. A referencia-kategóriákhoz tartozó értékek esélyhányados értéke 1.

2012 első három negyedében a döntően nem exportra termelő vállalatok nagyobb eséllyel csökkentették létszámukat, mint a döntően exportálók.

5.22.ábra: Valószínűsíthető forgatókönyv: A 2012 első három negyedében történt vállalati létszámmozgás becslése – Az exporttevékenység hatása



Forrás: Összekapcsolt adattábla (Bérfarfia 2011+Prognózis 2012) (n=4803)

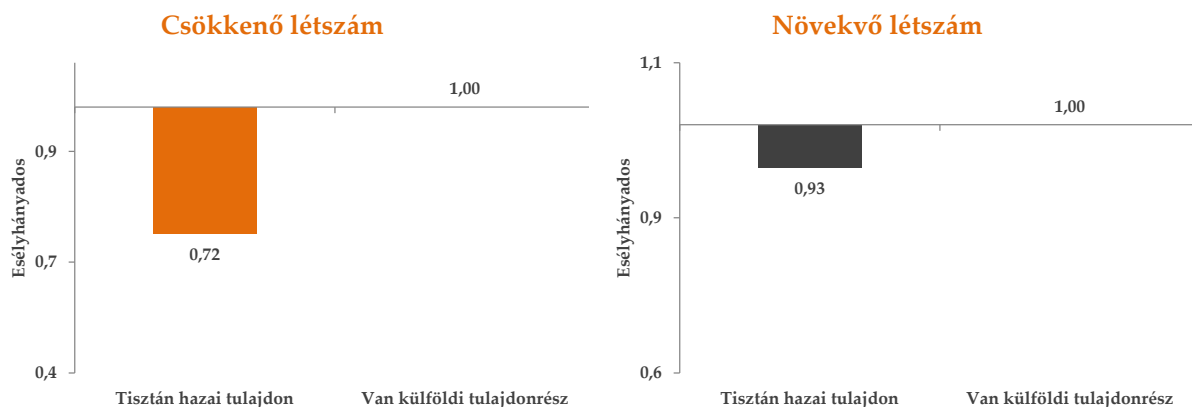
Bázis: 5-50 fő közötti vállalatok

Megjegyzés: Az ábrákon látható esélyhányadosok egy multinomiális regressziós becslés eredményei, ahol a létszámot nem változtató és a létszámot növelő vállalatok jellegzetességeit vizsgáltuk a létszámot csökkentő vállalatokhoz viszonyítva.

Ábra: Az ábrákon narancssárgával a szignifikáns hatások lettek kijelölve. A referencia-kategóriákhoz tartozó értékek esélyhányados értéke 1.

A tisztán hazai tulajdonban lévő vállalatok kisebb eséllyel csökkentették létszámukat, mint azok, amiket külföldi tulajdonrész is jellemez.

5.23.ábra: Valószínűsíthető forgatókönyv: A 2012 első három negyedében történt vállalati létszámmozgás becslése – A tulajdonosi háttér hatása



Forrás: Összekapcsolt adattábla (Bérfarfia 2011+Prognózis 2012) (n=4803)

Bázis: 5-50 fő közötti vállalatok

Megjegyzés: Az ábrákon látható esélyhányadosok egy multinomiális regressziós becslés eredményei, ahol a létszámot nem változtató és a létszámot növelő vállalatok jellegzetességeit vizsgáltuk a létszámot csökkentő vállalatokhoz viszonyítva.

Ábra: Az ábrákon narancssárgával a szignifikáns hatások lettek kijelölve. A referencia-kategóriákhoz tartozó értékek esélyhányados értéke 1.

Mellékletek

M1. Adatkapcsolás módszertana

Célunk a bérkompenzációban való érintettség vállalati szintű, számszerű megismerése. Ennek indikátorait meghatározhatjuk a Bértarifa felvétel adataiból, majd megfelelő technikával integrálhatjuk a prognózis adattáblájába. Ehhez a Prognózis adattábla vállalati szintű adatait és a bértarifa felvétel adatait szükséges összekapcsolni. A Bértarifa felvétel adatait szintén vállalati szintű rekordok formájában használtuk fel. Sajnos nincs lehetőségünk arra, hogy ezt egy egyértelmű azonosításra alkalmas kulcsváltozó segítségével végezzünk el, azonban mindkét tábla tartalmaz bizonyos vállalati háttérváltozókat, melyek alapján elvégezhetjük az összekapcsolást.

A módszer működéséhez szükséges, hogy a Bértarifa felvételnek legyen egy olyan szelekciója, ami hasonlít a prognózis adatfelvételéből használt részmintára. A hasonlóság itt azt jelenti, hogy a kapcsolásba bevont változók statisztikai jellemzői és a köztük lévő statisztikai kapcsolat azonos. Ezt a szelekciót nem szükséges előzetesen meghatározni. Elegendő egy olyan részmintát kiválasztani a bértarifa felvétel adatai közül, amelyben a prognózis részmintájának minden eleméhez található legalább egy hasonló elem.

A következő vállalati háttérváltozókat tudtuk figyelembe venni:

1. Az iparágat jelölő TEÁOR kódok, illetve az ezek alapján képzett hét kategória.
2. Létszám, főben kifejezve.
3. Szellemi dolgozók aránya a létszámon belül, százalékban mérve.
4. Szakképzetlen fizikai dolgozók aránya a létszámon belül, százalékban mérve.
5. Külföldi tulajdon, ami alapján két kategóriát határoztunk meg.
6. Régió, ami megfelel a szokásosan használt hét regionális kategóriának.

A kategóriális jellemzők esetén megfelelő számú dummy változót képeztünk. A felsorolt változók közül kiemelt szerepe van a létszámnak; fontos, hogy az egyes prognózisbeli elemek, illetve a hozzájuk rendelt bértarifabeli elemek a munkavállalók ugyanakkora részének legyenek megfeleltethetők.

Az összekapcsolás módszere két kérdést vet fel. Először meg kell tudnunk mondani, hogy mikor tekintjük hasonlóknak vagy különbözőnek a vállalati jellemzők két

vektorát. Sőt, szeretnénk meghatározni a különbözőség mértékét is. Ehhez egy távolságmértéket szükséges definiálnunk.

Másodszor egymáshoz kell rendelni, összekötni a prognózis felvétel elemeit a bértarifa felvétel elemeivel. Itt el kellett döntenünk, hogy egy prognózisbeli elemhez hány darab bértarifa beli elemet szeretnénk rendelni; milyen legnagyobb különbözőséget tolerálunk az egyes összekapcsolt párok tagjai között és hányszor használunk fel egy bértarifa felvételbeli elemet. Úgy döntöttünk, minden prognózis felvételbeli elemhez a leghasonlóbb bértarifa felvételbeli elemet rendeljük, egyedül a létszám változóban nem engedünk meg szignifikáns különbséget két összekapcsolt elem között és a bértarifa felvétel elemeit tetszőlegesen sokszor felhasználjuk. A létszám változóval kapcsolatos kikötés egyébként fölösleges óvatosságnak bizonyult. Ez az illesztési stratégia a bérkompenzációval kapcsolatos indiátorok pontosabb integrálását tartja szem előtt.

Olyan mértékre van szükségünk, ami képes megadni két pont távolságát, figyelembe veszi a minta tulajdonságait és kategória változókon is alkalmazható. A lehetséges mértékek közül a Mahalanobis-féle távolságot találtuk a legmegfelelőbbnek. Ez a távolságmérték az adatintegrációt igénylő problémák esetén az egyik bevett eszköz. Ez eredetileg egy pontnak egy ponthalmaztól vett távolságát méri, de alkalmazható egy eloszlásban két pont távolságának meghatározására is.

$$d(x_i, x_j) = \sqrt{(x_i - x_j)S^{-1}(x_i - x_j)}, \quad (1)$$

ahol S^{-1} a variancia-kovariancia mátrix inverze, x_i és x_j a halmaz tetszőleges elemei

Mivel a bérkompenzációban való érintettség indikátorainak lehető legpontosabb integrációja volt a célunk, minden prognózis felvételbeli ponthoz a hozzá leghasonlóbb bértarifa felvételbeli pontot kapcsoltuk. Ez azt jelenti, hogy ha a fenti képletbe x_i helyére a prognózis adott elemét helyettesítjük, akkor azt az x_j bértarifa felvételből származó elemet kapcsoljuk hozzá, amelyre $d(x_i, x_j)$ a legkisebb. Alternatívaként megtehettük volna, hogy a bértarifa felvétel több pontját is hozzárendeljük a prognózis felvétel egy-egy pontjához; vagy hogy olyan algoritmust választunk, ami a bértarifa felvétel pontjait kiegyensúlyozottan használja. Ha ezt tettük volna, az illesztés jobban reflektálna a bértarifa tábla tulajdonságaira, de pontatlanabb lenne. Számunkra azonban a pontosság igen fontos és kifejezetten a prognózis táblában megfigyelhető jelenségek érdekelnek minket.

Az összekapcsolás során a prognózis felvétel egy 5007 elemű részmintáját és a bértarifa felvétel egy 3871 elemű részmintáját használtuk fel, melyek az 50 főt, vagy ennél alacsonyabb létszámot foglalkoztató magyar cégek sokaságát reprezentálják. A bértarifa elemei közül 1828 került tényleges felhasználásra. Az összekapcsolást sikeresnek értékeljük. A kapcsolás során figyelembe vett adatsorok hasonlóságát közvetlenül is tudjuk ellenőrizni. Egy táblázatban foglaltuk össze a kapcsolás során figyelembe vett jellemzők átlagait és standard hibáit a bértarifa felvételben, a prognózis felvételben, valamint a prognózis felvételhez kapcsolt elemek között. Az utolsó oszlop mutatja a változók prognózisban megfigyelt és a hozzá kapcsolt adatsorainak korrelációját, valamint a hozzá tartozó p-értéket.

M1.tábla: A kapcsolásban figyelembe vett változók statisztikai jellemzői

	Bértarifa felvétel: átlag és standard hiba	Prognózis felvétel: átlag és standard hiba	Kapcsolt adatok: átlag és standard hiba	Korreláció a tényleges és kapcsolt értékek között és p-érték
Szellemi dolgozók aránya	44.04234 (34.28577)	29.81375 (32.65969)	30.38526 (31.47485)	.9514 (0.000)
Szakkezetlenek aránya	11.81772 (19.89738)	15.4976 (24.7511)	13.76365 (22.67233)	.9323 (0.000)
Létszám	16.2137 (11.84136)	14.48157 (12.95446)	14.7478 (12.1971)	.5397 (0.000)
Régió 2	.1028828 (.303846)	.1225962 (.3280059)	.1225962 (.3280059)	1 (0.000)
Régió 3	.0991801 (.2989432)	.1151843 (.3192762)	.114984 (.3190346)	1 (0.000)
Régió 4	.0819889 (.2743841)	.1151843 (.3192762)	.1147837 (.3187926)	1 (0.000)
Régió 5	.1280085 (.3341434)	.1266026 (.3325605)	.1258013 (.3316585)	1 (0.000)
Régió 6	.1047342 (.3062511)	.1139824 (.3178217)	.1135817 (.3173344)	1 (0.000)
Régió 7	.0708807 (.2566594)	.1654647 (.3716367)	.1642628 (.370551)	1 (0.000)
Külföldi tulajdon	.066649 (.2494462)	.0448718 (.2070432)	.0448718 (.2070432)	1 (0.000)
Gazdasági ág2	.2092039 (.4067941)	.263443 (.4405448)	.2640224 (.4408554)	1 (0.000)
Gazdasági ág3	.1240413 (.3296722)	.1386437 (.345609)	.1374199 (.3443246)	1 (0.000)
Gazdasági ág4	.2975403 (.4572367)	.2594302 (.438366)	.2584135 (.4378063)	1 (0.000)
Gazdasági ág5	.053954 (.2259567)	.059992 (.2374958)	.0598958 (.2373175)	1 (0.000)
Gazdasági ág6	.0446972 (.2066655)	.0425361 (.2018291)	.0424679 (.2016744)	1 (0.000)

Megjegyzés: A dichotomikus változóknál tetrachorikus korrelációk.

Az összekapcsolás a regionális elhelyezkedést, a külföldi tulajdont és a gazdasági ágat mutató változókon kiemelkedően pontos illeszkedést eredményezett, a létszámot és annak összetételét mutató változókon szintén kielégítő az illeszkedés.

A prognózis adattáblához kapcsolt indikátorok statisztikai jellemzőit a bértarifa táblában megfigyelt adatsorok jellemzőihez tudjuk hasonlítani. Az összehasonlítás alapján nincs jelentős eltérés az eredeti adatsorok és a prognózisba integrált adatsorok statisztikai jellemzői között. Ez az összehasonlítás megnyugtató, de nem számít közvetlen ellenőrzésnek. A prognózisba bevezetett adatsorok pont azoknak hiányát pótolják, amelyek lehetővé tennék a módszer direkt ellenőrzését.

M2. tábla: Az bérkompenzációban való érintettség indikátorainak jellemző értékei és standard hibái a bértarifa felvételben és a prognózis adattáblában

	Bértarifa felvétel, átlag és standard hiba	Prognózis felvételhez kapcsolt adasor, átlag és standard hiba
Összes érintett	13.26474 (10.69839)	12.82071 (10.89518)
Egyéb érintett	11.49193 (10.30687)	10.76202 (10.57864)
Garantált bérminimum	1.092568 (2.772579)	1.170673 (2.5653)
Minimálbér	.6802433 (2.398986)	.8880208 (2.841093)
Emelés	163416.1 (136778.3)	161392.6 (138882.2)

M2. A statisztikai modellek részletezése

M3.ábra: Elméleti modell: A 2012 első három negyedében történt vállalati létszámmozgás becslése – a modell részletezése

	B	Std. Error	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Intercept	-1.229	,206	35,494	1	,000	
Vállalati létszám	,038	,005	60,729	1	,000	1,039
Bérnövekmény	,016	,004	14,164	1	,000	1,017
Mezőgazdaság	-,499	,187	7,094	1	,008	,607
Ipar	,002	,117	,000	1	,984	1,002
Építőipar	,130	,135	,923	1	,337	1,138
Kereskedelem	-,199	,109	3,301	1	,069	,820
Szállítás	-,242	,171	1,988	1	,159	,785
Vendéglátás	-,308	,187	2,721	1	,099	,735
Egyéb. Gazd.szolg.	0	.	.	0	.	.
Vállalati létszám: Csökken						
Export: 0%	,261	,122	4,541	1	,033	1,298
Export: <50%	,372	,154	5,821	1	,016	1,450
Export: >50%	0	.	.	0	.	.
Tisztán hazai tulajdon	-,402	,152	7,019	1	,008	,669
Van külföldi tulajdonrész	0	.	.	0	.	.
KM	-,403	,122	11,007	1	,001	,668
KD	-,236	,143	2,723	1	,099	,790
NYD	-,601	,161	13,964	1	,000	,548
DD	,374	,139	7,268	1	,007	1,453
DA	-,211	,139	2,305	1	,129	,810
ÉA	-,413	,143	8,385	1	,004	,661
ÉM	0	.	.	0	.	.
Intercept	-1.567	,208	56,855	1	,000	
Vállalati létszám	,047	,005	96,531	1	,000	1,048
Bérnövekmény	,007	,004	2,946	1	,086	1,007
Mezőgazdaság	-,003	,180	,000	1	,985	,997
Ipar	,554	,117	22,385	1	,000	1,741
Építőipar	,781	,131	35,563	1	,000	2,183
Kereskedelem	,177	,113	2,457	1	,117	1,193
Szállítás	,277	,165	2,813	1	,094	1,320
Vendéglátás	,120	,183	,435	1	,510	1,128
Egyéb. Gazd.szolg.	0	.	.	0	.	.
Vállalati létszám: Nő						
Export: 0%	,089	,118	,577	1	,447	1,093
Export: <50%	,315	,146	4,641	1	,031	1,371
Export: >50%	0	.	.	0	.	.
Tisztán hazai tulajdon	-,090	,156	,334	1	,563	,914
Van külföldi tulajdonrész	0	.	.	0	.	.
KM	-,600	,118	25,667	1	,000	,549
KD	-,478	,141	11,545	1	,001	,620
NYD	-,402	,144	7,813	1	,005	,669
DD	,065	,137	,224	1	,636	1,067
DA	-,131	,130	1,018	1	,313	,877
ÉA	-,360	,133	7,311	1	,007	,698
ÉM	0	.	.	0	.	.

Megfigyelt	Becsült			Helyesen besorolt
	Csökken	Stagnál	Nő	%
Csökken	120,82	732,03	341,10	10,1%
Stagnál	101,84	2032,37	248,53	85,3%
Nő	93,74	834,55	427,29	31,5%
Becsült %	6,4%	73,0%	20,6%	52,3%

Forrás: Összekapcsolt adattábla (Bérfarfia 2011+Prognózis 2012) (n=4943)

Megjegyzés: Az ábrákon látható esélyhányadosok egy multinomiális regressziós becslés eredményei, ahol a létszámot nem változtató és a létszámot növelő vállalatok jellegzetességeit vizsgáltuk a létszámot csökkentő vállalatokhoz viszonyítva.

M4.ábra: Elméleti modell: A 2012 első három negyedében történt vállalati létszámmozgás (szakképzetlen fizikai) becslése – a modell részletezése

	B	Std. Error	Wald	df	Sig.	Exp(B)	
Intercept	-3,270	,267	149,938	1	,000		
Vállalati létszám	,022	,006	12,469	1	,000	1,022	
Bérenövekmény	,034	,005	42,894	1	,000	1,035	
Mezőgazdaság	,380	,223	2,898	1	,089	1,462	
Ipar	,661	,151	19,282	1	,000	1,937	
Építőipar	,797	,172	21,448	1	,000	2,220	
Kereskedelem	-,034	,159	,046	1	,829	,966	
Szállítás	,425	,218	3,794	1	,051	1,530	
Vendéglátás	-,640	,306	4,368	1	,037	,528	
Egyéb. Gazd.szolg.	0b	.	.	0	.	.	
Vállalati létszám: Csökken	Export: 0%	,030	,150	,041	1	,840	1,031
Export: <50%	-,249	,190	1,728	1	,189	,779	
Export: >50%	0b	.	.	0	.	.	
Tisztán hazai tulajdon	-,114	,192	,351	1	,553	,892	
Van külföldi tulajdonrész	0b	.	.	0	.	.	
KM	,042	,156	,073	1	,787	1,043	
KD	,018	,182	,010	1	,921	1,018	
NYD	-,552	,231	5,705	1	,017	,576	
DD	,506	,165	9,428	1	,002	1,659	
DA	-,163	,176	,858	1	,354	,850	
ÉA	-,047	,173	,074	1	,785	,954	
ÉM	0b	.	.	0	.	.	
Intercept	-3,848	,295	170,032	1	,000		
Vállalati létszám	,036	,006	33,351	1	,000	1,036	
Bérenövekmény	,020	,005	14,375	1	,000	1,020	
Mezőgazdaság	,909	,246	13,705	1	,000	2,482	
Ipar	1,296	,177	53,539	1	,000	3,653	
Építőipar	1,844	,186	98,384	1	,000	6,321	
Kereskedelem	,191	,196	,945	1	,331	1,210	
Szállítás	1,251	,226	30,604	1	,000	3,494	
Vendéglátás	,209	,296	,499	1	,480	1,233	
Egyéb. Gazd.szolg.	0b	.	.	0	.	.	
Vállalati létszám: Nő	Export: 0%	-,204	,151	1,833	1	,176	,816
Export: <50%	-,350	,188	3,480	1	,062	,705	
Export: >50%	0b	.	.	0	.	.	
Tisztán hazai tulajdon	,282	,215	1,732	1	,188	1,326	
Van külföldi tulajdonrész	0b	.	.	0	.	.	
KM	-,309	,159	3,753	1	,053	,735	
KD	-,169	,178	,900	1	,343	,844	
NYD	-,222	,194	1,314	1	,252	,801	
DD	,098	,168	,345	1	,557	1,103	
DA	-,205	,169	1,479	1	,224	,814	
ÉA	-,368	,175	4,430	1	,035	,692	
ÉM	0b	.	.	0	.	.	

Megfigyelt	Becsült			Helyesen besorolt
	Csökken	Stagnál	Nő	%
Csökken	24,98	525,14	22,72	4,4%
Stagnál	29,49	3747,87	36,47	98,3%
Nő	11,82	513,80	34,39	6,1%
Becsült %	1,3%	96,8%	1,9%	77,0%

Forrás: Összekapcsolt adattábla (Bérfarfia 2011+Prognózis 2012)

Megjegyzés: Az ábrákon látható esélyhányadosok egy multinomiális regressziós becslés eredményei, ahol a létszámot nem változtató és a létszámot növelő vállalatok jellegzetességeit vizsgáltuk a létszámot csökkentő vállalatokhoz viszonyítva.

M5.ábra: Elméleti modell: A 2012 első három negyedében történt vállalati létszámmozgás (szakképzett fizikai) becslése – a modell részletezése

	B	Std. Error	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Intercept	-2,640	,230	132,285	1	,000	
Vállalati létszám	,024	,005	21,890	1	,000	1,025
Bérnövekmény	,016	,005	12,703	1	,000	1,016
Mezőgazdaság	,567	,195	8,448	1	,004	1,763
Ipar	,864	,132	43,064	1	,000	2,371
Építőipar	,944	,150	39,858	1	,000	2,570
Kereskedelem	,667	,129	26,904	1	,000	1,948
Szállítás	,829	,183	20,432	1	,000	2,292
Vendéglátás	,723	,200	13,130	1	,000	2,061
Egyéb. Gazd.szolg.	0b	.	.	0	.	.
Export: 0%	,289	,133	4,699	1	,030	1,335
Export: <50%	,320	,160	3,991	1	,046	1,378
Export: >50%	0b	.	.	0	.	.
Tisztán hazai tulajdon	-,099	,165	,359	1	,549	,906
Van külföldi tulajdonrész	0b	.	.	0	.	.
KM	-,410	,130	9,898	1	,002	,664
KD	-,235	,150	2,460	1	,117	,790
NYD	-,092	,159	,339	1	,561	,912
DD	,190	,141	1,810	1	,179	1,209
DA	-,142	,144	,977	1	,323	,867
ÉA	-,017	,143	,014	1	,905	,983
ÉM	0b	.	.	0	.	.
Intercept	-2,828	,234	145,845	1	,000	
Vállalati létszám	,031	,005	35,785	1	,000	1,031
Bérnövekmény	,011	,005	6,340	1	,012	1,011
Mezőgazdaság	,779	,198	15,413	1	,000	2,179
Ipar	1,044	,138	57,030	1	,000	2,841
Építőipar	1,426	,149	91,457	1	,000	4,163
Kereskedelem	,904	,135	44,959	1	,000	2,468
Szállítás	1,261	,180	49,287	1	,000	3,530
Vendéglátás	1,026	,199	26,551	1	,000	2,790
Egyéb. Gazd.szolg.	0b	.	.	0	.	.
Export: 0%	,202	,131	2,357	1	,125	1,223
Export: <50%	,243	,159	2,337	1	,126	1,274
Export: >50%	0b	.	.	0	.	.
Tisztán hazai tulajdon	,040	,170	,057	1	,812	1,041
Van külföldi tulajdonrész	0b	.	.	0	.	.
KM	-,566	,128	19,426	1	,000	,568
KD	-,457	,150	9,231	1	,002	,633
NYD	-,208	,155	1,786	1	,181	,812
DD	-,042	,141	,090	1	,764	,958
DA	-,025	,135	,034	1	,853	,975
ÉA	-,079	,138	,322	1	,570	,924
ÉM	0b	.	.	0	.	.

Megfigyelt	Becsült			Helyesen besorolt
	Csökken	Stagnál	Nő	%
Csökken	30,31	806,59	76,66	3,3%
Stagnál	35,22	2938,46	101,40	95,6%
Nő	23,26	845,49	94,78	9,8%
Becsült %	1,8%	92,7%	5,5%	61,9%

Forrás: Összekapcsolt adattábla (Bérfarfia 2011+Prognózis 2012)

Megjegyzés: Az ábrákon látható esélyhányadosok egy multinomiális regressziós becslés eredményei, ahol a létszámot nem változtató és a létszámot növelő vállalatok jellegzetességeit vizsgáltuk a létszámot csökkentő vállalatokhoz viszonyítva.

M6.ábra: Elméleti modell: A 2012 első három negyedében történt vállalati létszámmozgás (nem diplomás szellemi) becslése – a modell részletezése

	B	Std. Error	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Intercept	-3,199	,285	126,039	1	,000	
Vállalati létszám	,048	,006	68,059	1	,000	1,049
Bérnövekmény	-,004	,005	,551	1	,458	,996
Mezőgazdaság	-,863	,267	10,414	1	,001	,422
Ipar	-,432	,157	7,581	1	,006	,649
Építőipar	-,544	,192	8,036	1	,005	,581
Kereskedelem	-,088	,142	,382	1	,536	,916
Szállítás	-,390	,234	2,785	1	,095	,677
Vendéglátás	-,983	,327	9,062	1	,003	,374
Egyéb. Gazd.szolg.	0b	.	.	0	.	.
Export: 0%	,475	,173	7,515	1	,006	1,609
Export: <50%	,342	,212	2,613	1	,106	1,408
Export: >50%	0b	.	.	0	.	.
Tisztán hazai tulajdon	-,095	,193	,244	1	,622	,909
Van külföldi tulajdonrész	0b	.	.	0	.	.
KM	-,002	,172	,000	1	,990	,998
KD	,319	,193	2,749	1	,097	1,376
NYD	-,184	,234	,615	1	,433	,832
DD	,505	,186	7,338	1	,007	1,656
DA	,118	,190	,383	1	,536	1,125
ÉA	-,020	,195	,011	1	,918	,980
ÉM	0b	.	.	0	.	.
Intercept	-3,214	,305	110,792	1	,000	
Vállalati létszám	,054	,006	75,717	1	,000	1,055
Bérnövekmény	-,012	,005	4,952	1	,026	,988
Mezőgazdaság	-,689	,298	5,359	1	,021	,502
Ipar	-,195	,172	1,281	1	,258	,823
Építőipar	-,072	,201	,127	1	,722	,931
Kereskedelem	,002	,164	,000	1	,989	1,002
Szállítás	,142	,234	,367	1	,545	1,153
Vendéglátás	,152	,252	,364	1	,546	1,164
Egyéb. Gazd.szolg.	0b	.	.	0	.	.
Export: 0%	-,238	,161	2,200	1	,138	,788
Export: <50%	,183	,192	,906	1	,341	1,200
Export: >50%	0b	.	.	0	.	.
Tisztán hazai tulajdon	,465	,228	4,155	1	,042	1,593
Van külföldi tulajdonrész	0b	.	.	0	.	.
KM	-,385	,176	4,778	1	,029	,680
KD	-,304	,213	2,027	1	,155	,738
NYD	-,092	,213	,186	1	,666	,912
DD	,275	,185	2,198	1	,138	1,316
DA	-,021	,187	,013	1	,911	,979
ÉA	-,624	,217	8,246	1	,004	,536
ÉM	0b	.	.	0	.	.

Megfigyelt	Becsült			Helyesen besorolt
	Csökken	Stagnál	Nő	%
Csökken	0	467,98	0	,0%
Stagnál	0	4077,70	0	100,0%
Nő	0	405,04	0	,0%
Becsült %	,0%	100,0%	,0%	82,4%

Forrás: Összekapcsolt adattábla (Bérfarfia 2011+Prognózis 2012)

Megjegyzés: Az ábrákon látható esélyhányadosok egy multinomiális regressziós becslés eredményei, ahol a létszámot nem változtató és a létszámot növelő vállalatok jellegzetességeit vizsgáltuk a létszámot csökkentő vállalatokhoz viszonyítva.

M7.ábra: Elméleti modell: A 2012 első három negyedében történt vállalati létszámmozgás (diplomás szellemi) becslése – a modell részletezése

	B	Std. Error	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Intercept	-2.814	,319	77,688	1	,000	
Vállalati létszám	,063	,006	100,730	1	,000	1,065
Bérenövekmény	-,025	,006	19,429	1	,000	,975
Mezőgazdaság	-1,062	,326	10,632	1	,001	,346
Ipar	-,911	,186	23,924	1	,000	,402
Építőipar	-,889	,231	14,743	1	,000	,411
Kereskedelem	-,912	,174	27,613	1	,000	,402
Szállítás	-1,088	,314	11,972	1	,001	,337
Vendéglátás	-1,158	,372	9,699	1	,002	,314
Vállalati létszám: Csökken						
Egyéb. Gazd.szolg.	0b	.	.	0	.	.
Export: 0%	,228	,185	1,519	1	,218	1,256
Export: <50%	,406	,232	3,058	1	,080	1,500
Export: >50%	0b	.	.	0	.	.
Tisztán hazai tulajdon	-,411	,201	4,202	1	,040	,663
Van külföldi	0b	.	.	0	.	.
KM	,392	,214	3,363	1	,067	1,480
KD	,304	,255	1,421	1	,233	1,355
NYD	-,213	,305	,487	1	,485	,808
DD	,475	,244	3,781	1	,052	1,608
DA	,078	,258	,091	1	,762	1,081
ÉA	-,046	,269	,029	1	,865	,955
ÉM	0b	.	.	0	.	.
Intercept	-2.165	,278	60.439	1	,000	
Vállalati létszám	,054	,006	73,578	1	,000	1,056
Bérenövekmény	-,014	,006	6,124	1	,013	,986
Mezőgazdaság	-,197	,242	,661	1	,416	,821
Ipar	-,616	,174	12,588	1	,000	,540
Építőipar	-,428	,204	4,399	1	,036	,652
Kereskedelem	-,714	,170	17,682	1	,000	,490
Szállítás	-1,110	,326	11,617	1	,001	,329
Vendéglátás	-,657	,306	4,616	1	,032	,518
Vállalati létszám: Nő						
Egyéb. Gazd.szolg.	0b	.	.	0	.	.
Export: 0%	,182	,179	1,032	1	,310	1,199
Export: <50%	,689	,208	10,925	1	,001	1,992
Export: >50%	0b	.	.	0	.	.
Tisztán hazai tulajdon	-,642	,190	11,403	1	,001	,526
Van külföldi	0b	.	.	0	.	.
KM	-,382	,176	4,716	1	,030	,683
KD	-,614	,231	7,073	1	,008	,541
NYD	-,972	,276	12,399	1	,000	,378
DD	-,547	,224	5,960	1	,015	,578
DA	-,156	,193	,657	1	,418	,855
ÉA	-,240	,198	1,470	1	,225	,786
ÉM	0b	.	.	0	.	.
Becsült						
Megfigyelt	Csökken	Stagnál	Nő	Helyesen besorolt %		
Csökken	5,94	306,50	0	1,9%		
Stagnál	10,69	4267,08	0	99,8%		
Nő	5,94	357,27	0	,0%		
Becsült %	,5%	99,5%	,0%	86,3%		

Forrás: Összekapcsolt adattábla (Bértarfia 2011+Prognózis 2012)

Megjegyzés: Az ábrákon látható esélyhányadosok egy multinomiális regressziós becslés eredményei, ahol a létszámot nem változtató és a létszámot növelő vállalatok jellegzetességeit vizsgáltuk a létszámot csökkentő vállalatokhoz viszonyítva.

M8.ábra: Valószínűsíthető modell: A 2012 első három negyedévében történt vállalati létszámmozgás becslése – a modell részletezése

	B	Std. Error	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Intercept	-1,327	,205	41,880	1	,000	
Vállalati létszám	,053	,003	274,600	1	,000	1,055
Bérnövekmény	-,003	,004	,488	1	,485	,997
Mezőgazdaság	-,440	,187	5,522	1	,019	,644
Ipar	,095	,114	,695	1	,405	1,100
Építőipar	,193	,134	2,084	1	,149	1,213
Kereskedelem	-,149	,109	1,892	1	,169	,861
Szállítás	-,180	,171	1,118	1	,290	,835
Vendéglátás	-,208	,185	1,268	1	,260	,812
Egyéb. Gazd.szolg.	0	.	.	0	.	.
Vállalati létszám: Csökken						
Export: 0%	,253	,122	4,297	1	,038	1,288
Export: <50%	,349	,154	5,168	1	,023	1,418
Export: >50%	0	.	.	0	.	.
Tisztán hazai tulajdon	-,273	,148	3,385	1	,066	,761
Van külföldi tulajdonrész	0	.	.	0	.	.
KM	-,458	,121	14,420	1	,000	,632
KD	-,237	,143	2,764	1	,096	,789
NYD	-,625	,161	15,150	1	,000	,535
DD	,364	,138	6,922	1	,009	1,439
DA	-,184	,138	1,776	1	,183	,832
ÉA	-,401	,142	7,943	1	,005	,670
ÉM	0	.	.	0	.	.
Intercept	-1,587	,206	59,338	1	,000	
Vállalati létszám	,055	,003	315,506	1	,000	1,057
Bérnövekmény	-,012	,004	10,397	1	,001	,988
Mezőgazdaság	,040	,180	,050	1	,823	1,041
Ipar	,600	,115	27,229	1	,000	1,822
Építőipar	,807	,130	38,493	1	,000	2,240
Kereskedelem	,195	,112	3,021	1	,082	1,215
Szállítás	,309	,165	3,505	1	,061	1,361
Vendéglátás	,177	,181	,962	1	,327	1,194
Egyéb. Gazd.szolg.	0	.	.	0	.	.
Vállalati létszám: Nő						
Export: 0%	,087	,118	,552	1	,458	1,091
Export: <50%	,304	,146	4,321	1	,038	1,355
Export: >50%	0	.	.	0	.	.
Tisztán hazai tulajdon	-,037	,152	,059	1	,808	,964
Van külföldi tulajdonrész	0	.	.	0	.	.
KM	-,624	,118	28,145	1	,000	,536
KD	-,475	,141	11,435	1	,001	,622
NYD	-,420	,144	8,507	1	,004	,657
DD	,057	,137	,173	1	,678	1,059
DA	-,130	,130	1,009	1	,315	,878
ÉA	-,356	,133	7,178	1	,007	,700
ÉM	0	.	.	0	.	.

Megfigyelt	Becsült			Helyesen besorolt
	Csökken	Stagnál	Nő	%
Csökken	126,59	726,53	340,82	10,6%
Stagnál	108,53	2021,44	252,76	84,8%
Nő	95,38	818,99	441,21	32,5%
Becsült %	6,7%	72,3%	21,0%	52,5%

Forrás: Összekapcsolt adattábla (Bérfarfia 2011+Prognózis 2012) (n=4803)

Megjegyzés: Az ábrákon látható esélyhányadosok egy multinomiális regressziós becslés eredményei, ahol a létszámot nem változtató és a létszámot növelő vállalatok jellegzetességeit vizsgáltuk a létszámot csökkentő vállalatokhoz viszonyítva.

M3. Rendeleti, törvényi háttér

299/2011. (XII. 22.) Korm. Rendelet a munkabérek nettó értékének megőrzéséhez szükséges munkabéremelés 2012. évi elvárt mértékéről és a béren kívüli juttatás ennek keretében figyelembe vehető mértékéről.

A Kormány a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 17. § (1) bekezdés *c)* pontjában kapott felhatalmazás alapján, az Alaptörvény 15. cikk (3) bekezdésében foglalt feladatkörében eljárva a következő rendeletet alkotja:

1. § (1) A rendelet hatálya a költségvetési szervek, valamint az egyházi fenntartású, közfeladatot ellátó egészségügyi, oktatási, szociális, valamint közgyűjteményi és közművelődési szolgáltatást nyújtó intézmények kivételével a munkáltatóra és a vele 2011-ben november 1-je és december 31-e közötti időszak bármely napján is munkaviszonyban álló munkavállalóra terjed ki.

(2) Az egyes adótörvények és azzal összefüggő egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CLVI. törvény 460. §-a szerinti adókedvezmény igénybevétele szempontjából a rendelet hatálya kiterjed a törvény 460. § (7) bekezdés *b)* pontjában foglalt folyamatos foglalkoztatási feltételeknek megfelelő munkavállalóra is.

(3) Nem terjed ki a rendelet hatálya az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény alapján foglalkoztatott munkavállalóra.

2. § (1) A munkavállalók munkabére nettó értékének megőrzéséhez szükséges 2012. évi munkabéremelés elvárt mértékét az 1. melléklet tartalmazza. 2011-ben – a (2) bekezdés szerint számított – átlagos havi 216 805 forint feletti munkabér esetén nincs elvárt munkabéremelés. A kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 298/2011. (XII. 22.) Korm. rendeletben 2012. január 1-jei hatállyal megállapított kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és garantált bérminimum elérését biztosító munkabéremelés az elvárt munkabéremelésbe beszámít.

(2) Az (1) bekezdés szerinti munkabéremelés elvárt mértékének kiszámításánál a munkavállaló 2011. évi munkabérének személyi alapbérének és rendszeres bérpótlékainak (a továbbiakban együtt: rendszeres bér) az alábbi időszakra vonatkozó egész havi átlagát kell érteni:

a) a személyi alapbér 2011. október 31-ét megelőző, legutóbbi tárgyévi változásának időpontjától 2011. december 31-ig terjedő időszak;

b) ha a személyi alapbér legutóbb 2011. október 31-ét követően változott, akkor a 2011. november 1-jét megelőző, legutóbbi tárgyévi változás időpontjától – annak hiányában 2011. január 1-jétől – a 2011. október 31-ét követő változás időpontjáig terjedő időszak;

c) ha a személyi alapbér 2011-ben nem változott, akkor a 2011. január 1-je és december 31-e közötti időszak;

d) ha a munkavállaló 2011. október 31-ét követően létesített a munkáltatóval munkaviszonyt, akkor a személyi alapbérváltozására tekintet nélkül, a munkaviszony létesítésének időpontja és 2011. december 31-e közötti időszak.

(3) A munkavállaló 2011. évi munkabére (2) bekezdés szerinti egész havi átlagát a munkavállaló munkarend szerinti munkanapjai figyelembevételével kell meghatározni.

(4) A (2) bekezdés szerinti személyi alapbéren a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) 142. § szerinti személyi alapbért, rendszeres bérpótlékokon az Mt. 151/A. § (2) bekezdés szerinti bérpótlékokat kell érteni.

(5) Teljesítménybér alkalmazása esetén a (2) bekezdés szerinti személyi alapbéren a százalékos teljesítéshez kapcsolódó 2011. évi teljesítménybér egész havi átlagos összegét kell érteni, beleértve a teljesítménybér időbér részét is. Jutalékos bérforma esetén százalékos teljesítésként a tényleges jutalékkifizetést kell figyelembe venni.

(6) A munkavállaló napi, heti, havi munkaideje 2011. október 31-ét követő változása esetén a (2) bekezdés szerinti 2011. évi rendszeres bért és annak összetevőit korrigálni kell a munkaidő változás arányában.

(7) A munkavállaló munkakörének egészségkárosodás következtében 2011. október 31-ét követő változása esetén a (2) bekezdés szerinti 2011. évi rendszeres bért és annak összetevőit a munkavállaló új munkakörével azonos vagy hasonló munkakörben dolgozók átlagos béradatai alapján kell meghatározni.

(8) A gyermek ápolása, gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadságon, továbbá a közeli hozzátartozó ápolására vagy gondozására biztosított fizetés nélküli szabadságon lévő munkavállaló (2) bekezdés szerinti 2011. évi személyi alapbérét az Mt. 84. §-ában foglaltak figyelembevételével kell meghatározni.

(9) Órabér esetén a havi személyi alapbért az Mt. 144/A. §-ának értelemszerű alkalmazásával kell meghatározni.

3. § (1) A munkáltató a 2012. évi elvárt munkabéremelésnek akkor tesz eleget, ha a munkavállaló 2. § (2) bekezdés szerinti 2011. évi személyi alapbérét 2012-ben

a) az 1. melléklet 1. pontja szerinti esetben az ott szereplő mértékkel;

b) az 1. melléklet 2. pontja szerinti esetben a (2) vagy a (3) bekezdésben foglalt számítás eredményeként adódó összeggel megemeli.

(2) Az (1) bekezdés *b)* pontjában foglalt személyi alapbéremelést úgy kell meghatározni, hogy az 1. melléklet 2. pontjában szereplő táblázat második oszlopának a munkavállaló 2. § (2) bekezdés szerinti 2011. évi rendszeres bérének megfelelő során szereplő összegét szorozni kell a 2. § (2) bekezdés szerinti személyi alapbér és rendszeres bér hányadosával.

(3) A munkáltató választása szerint a munkabéremelést a (2) bekezdésben foglaltaktól eltérően úgy is végrehajthatja, hogy a munkavállaló 2. § (2) bekezdés szerinti 2011. évi személyi alapbérét az 1. melléklet 2. pontjában szereplő táblázat második oszlopának a 2011. évi személyi alapbérnek megfelelő sorában szereplő összeggel megemeli.

(4) A munkáltató a (2) és a (3) bekezdésben foglalt módszerek közül valamennyi munkavállalójára vonatkozóan egységesen választhat, és ezt a választását később nem változtathatja meg.

(5) Teljesítménybér esetén az (1)–(3) bekezdés alkalmazása során a teljesítménybér-tényezőket is szükséges úgy módosítani, hogy százszázalékos teljesítést feltételezve az 1. melléklet szerinti munkabéremelés megtörténjen.

(6) Amennyiben az (1)–(3) bekezdésben foglaltak végrehajtását követően a munkavállaló személyi alapbére, teljesítménybér-tényezői vagy rendszeres bérpótlékainak mértéke a 2. § (6)–(7) bekezdésben foglalt esetek kivételével – ide nem értve az e bérelemek közötti átcsoportosítást – a munkavállaló számára hátrányosan megváltozik, akkor a változás időpontjától az elvárt béremelés nem teljesültnek minősül.

4. § (1) A 2012. évi munkabéremelés elvárt mértékének az 1. melléklet szerinti összege – az alacsony keresetű munkavállalók munkabérének emelését ösztönző egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi XCIX. törvényben foglaltak alkalmazása során – csökkenthető a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 71. §-a szerinti béren kívüli juttatás munkavállalót érintő 2012. évi növekményével, legfeljebb azonban az elvárt munkabéremelés munkavállalónkénti összegének 25%-ával.

(2) A béren kívüli juttatás (1) bekezdés szerinti 2012. évi növekményét a 2012. évre vonatkozó jogosultság egyhavi átlagos nettó összege és a 2011. évi tényleges juttatás egyhavi átlagos nettó összege pozitív különbségének 130,94 százalékaként kell meghatározni.

(3) A munkáltató kollektív szerződéses szabályozással, annak hiányában írásban a munkavállaló tudomására hozott egyoldalú kötelezettségvállalással igazolja a béren kívüli juttatásokra való munkavállalónkénti 2012. évi jogosultságot.

5. § Ez a rendelet 2012. január 1-jén lép hatályba.