

Kézdí Gábor–Kónya István: Bérmegállapítás Magyarországon: egy vállalati felmérés eredményei*

Írásunkban a magyar vállalkozások bérmegállapításáról végzett felmérés eredményeit ismertetjük. Az Eurosystem Wage Dynamics Network által összeállított és koordinált felmérést 17 országban hajtották végre, ami lehetővé teszi, hogy a magyar eredményeket ezzel összefüggésben kezeljük. A felmérés legfőbb következtetése, hogy a meglehetősen rugalmas intézményi keretek ellenére a magyar cégek bérmegállapítási gyakorlata viszonylag merev. Bérmegállapítással kapcsolatos eredményeit tekintve Magyarország sokkal inkább hasonlít a nyugat-európai országokra, mint a közép- és kelet-európai térség országaira. A felmérés meggyőzően bizonyítja, hogy a megfigyelt bérmegállapítási magatartás olyan belső tényezőkkel magyarázható, mint például a dolgozói motiváció, az érzékelt igazságosság és a cég azon törekvése, hogy kívánatos bérelőslást tartson fenn.

BEVEZETÉS

Ez a tanulmány stilizált tényeket közöl a Magyarországon tapasztalt bérrugalmasságról egy, a magyar vállalatok bérmegállapítását vizsgáló felmérés alapján. A felmérést az eurorendszer bérdinamikával foglalkozó kutatói hálózata, a Wage Dynamics Network (WDN) végezte egy 17 európai országban¹ közreadott harmonizált kérdőív segítségével. Ebben az írásban főként a magyarországi eredményekre helyezük a hangsúlyt, és azon belül is egyetlen kérdéskörre, a bérrugalmasságra összpontosítunk. Ugyanakkor az európai eredményeket is felhasználjuk annak érdekében, hogy a magyar bérmegállapítást tágabb összefüggésben szemlélhessük.

A felmérést decentralizált módon hajtották végre oly módon, hogy az egyes nemzeti bankok maguk voltak felelősek a saját hazájukban történő felmérés elvégzéséért. A magyar adatok begyűjtése személyes interjúk során történt. A válaszadó lehetőség szerint a cég vezérigazgatója vagy a személyzeti igazgatója volt. A kérdőívben alkalmazott referenciaidőszak lehetőség szerint a 2006. év volt. A mintában csak az ötnél több alkalmazottat foglalkoztató cégek szerepeltek. A minta hét ágazatot tartalmaz: feldolgozóipar; villamosenergia-, gáz- és vízellátás; építőipar; kereskedelem; üzleti típusú szolgáltatások; pénzügyi közvetítés; nem üzleti típusú szolgáltatások. A magyar minta a foglalkoztatásra vonatkozóan reprezentatív volt, ezért a mintavételi valószínűség a vállalat méretével volt arányos. Az eredmények nemzetközi összehasonlítása a WDN által biztosított megfelelő súlyozással válik lehetővé. Rossz nemzetközi összehasonlíthatóságuk miatt az energiaszektort és a nem piaci szolgáltatások körét elemzésünk nem tartalmazza.

A feltett kérdések a következő általános kategóriákba sorolhatók: (i) leíró kérdések a vállalatról és dolgozóiról, (ii) bérmegállapítás és bérváltozások, (iii) bérmerevség és sokkok, (iv) ármegállapítás és bérek. Jelen munkánkban csupán a bérrugalmassághoz közvetlenül kapcsolódó (ii) és (iii) kategóriákra összpontosítunk. Az európai eredmények általános bemutatásáért lásd: Babeczky et al. (2009a), Babeczky et al. (2009b), Bertola et al. (2009), valamint Druant et al. (2009). Kézdí és Kónya (2009) a magyarországi felmérésről nyújt átfogó áttekintést.

EREDMÉNYEK

Intézmények

A béralku során számos európai országban kollektív megállapodást alkalmaznak, amely lehet nemzeti, ágazati vagy vállalati szintű.

Amint az 1. ábra mutatja, a kollektív bérmegállapodások az euroövezetben elterjedtek, de az új tagállamokban ritkák. Nagy különbség mutatkozik a lefedettségben: míg Magyarországon a lefedettség mértéke 20 százalékos, az euroövezeti országokban 80 százalékon felüli. Az a tény is szembeszökő, hogy míg a régebbi tagállamokban a kollektív megállapodások főként nemzeti vagy ágazati szinten fordulnak elő, addig a közép- és kelet-európai (KKE) régióban² kizárólag vállalati szinten léteznek. Ebből arra következtetünk, hogy Magyarországon a bérmegállapítás folyamata többnyire egyéni szinten zajlik, ami hasonlatos a régió más országainak gyakorlatához, de éles ellentétben áll az euroövezeti államokkal.

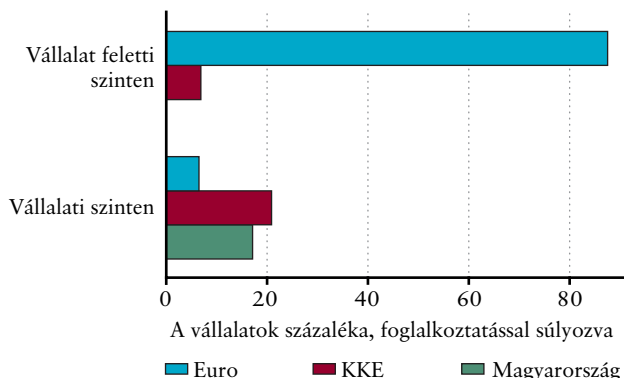
* Jelen cikk a szerzők nézeteit tartalmazza, és nem feltétlenül tükrözi a Magyar Nemzeti Bank hivatalos álláspontját.

¹ Ausztria, Belgium, Cseh Köztársaság, Észtország, Franciaország, Görögország, Hollandia, Írország, Lengyelország, Litvánia, Luxemburg, Magyarország, Németország, Olaszország, Portugália, Spanyolország és Szlovénia.

² Cseh Köztársaság, Észtország, Lengyelország, Litvánia és Magyarország.

1. ábra

Kollektív bérmegállapodások

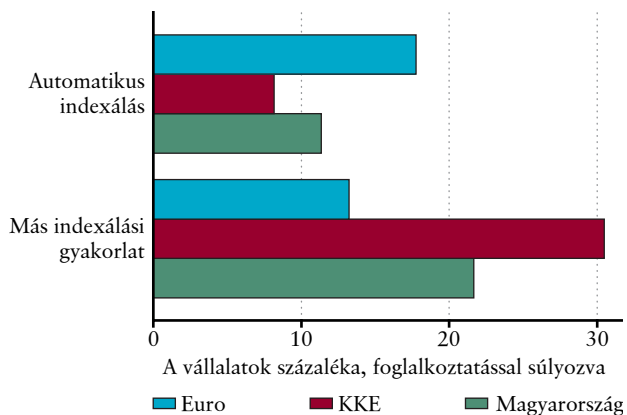


Bérstruktúra

A teljes munkabértömeg teljesítményhez kötődő komponensei általában rugalmasabbak, mint az alpbérek. A WDN adatai szerint Magyarországon ezek mérsékelt jelentőséggel bírnak, és a teljes munkabértömeg mintegy 10 százalékát teszik ki. E tekintetben Magyarország érdekes módon inkább az euroövezeti országokhoz hasonlítható saját 9 százalékos átlagával, mintsem a KKE-országokhoz, ahol ezek a bérösszetevők elterjedtebbek, és részesedésük a munkabértömegben 16 százalék fölött van.

2. ábra

Bérindexálás



Az inflációs indexálás a bérrugalmasság egy másik fontos meghatározója. A 2. ábra azt mutatja, hogy Magyarországon ugyan kisebbségben vannak azok a munkavállalók, akik olyan vállalatnál dolgoznak, ahol alkalmaznak valamiféle indexálást, de számuk így is jelentős. Ezek többsége a bérek alakításában implicit inflációkövetést alkalmaz. Az inflációkövető indexálás kevésbé elterjedt Magyarországon, mint a többi KKE-országban, ami – az ország aránylag magas és változékony inflációval jellemezhető múltja alapján – meglepőnek tűnhet. Ennek egyik lehetséges magyarázata, hogy 2006-ra az

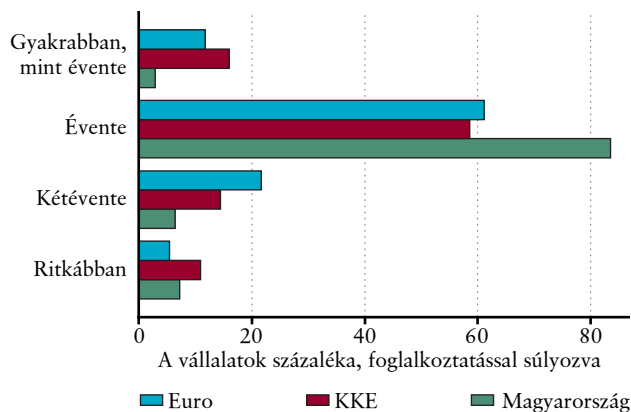
infláció elég alacsony szintre esett vissza ahhoz, hogy a vállalatok felhagyhassanak az (implicit) indexálással. A centralizált bérmegállapítás hiánya folytán külső követelmények sem kényszerítik a vállalatokat az indexálásra. Végezetül pedig, az eredményeket alsó határként kell értelmezni. Elképzelhető, hogy bár a cégek nem rendelkeznek explicit (formális vagy informális) indexálási politikával, mégis tekintetbe veszik az infláció mértékét a bérek változtatása során.

Bérváltoztatások időzítése

A bérrugalmasság nyilvánvaló mutatója a bérváltoztatások időzítése és gyakorisága. A felmérésnek ez a kérdése az alpbérekre vonatkozik, a többi összetevő ugyanis tipikusan rugalmasabb. A 3. ábra a bérváltoztatások gyakoriságára vonatkozó válaszokat mutatja be.

3. ábra

Bérváltoztatások gyakorisága



A legtöbb országban a bérek többségét egy évre rögzítik, és ugyanez vonatkozik Magyarországra is, ahol a vállalatok 80 százaléka évente egyszer hajt végre béркигазитást. Ez az arány még magasabb is, mint az euroövezetben vagy a KKE-régióban. Általában az új tagállamok sem korrigálják gyakrabban az alpbéreket, pedig több decentralizált bérszabályozási intézménnyel rendelkeznek.

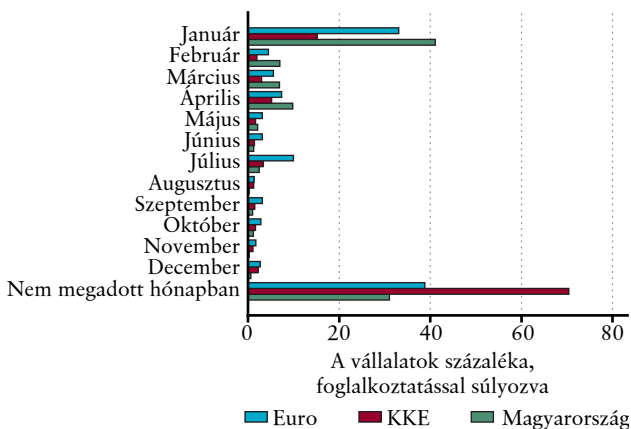
Mivel az alpbérek hosszabb időn keresztül stabilak maradnak, fontos tudni, hogy a bérváltoztatások előre meghatározott menetrend alapján történnek (azaz időfüggőek), vagy csupán időről időre reagálnak a környezeti változásokra (azaz állapotfüggőek). A 4. ábra azt mutatja, hogy Magyarországon az időfüggő bérmegállapítás dominál. A munkavállalók 40 százaléka dolgozik olyan vállalatnál, ahol a béreket januárban korrigálják, míg 30 százalékuk esetében a béreket minden évben azonos hónapban (de nem januárban) változtatják. Ez többnyire a január utáni hónapokat jelenti, ezért itt is szoros a kapcsolat a naptári év végével. Nem hivatalos adatok arra utalnak, hogy még ezeknél a vállalatoknál is visszakelteznek a

bérváltozásokat januárra; a felmérés azonban nem tett fel közvetlen kérdéseket erre a gyakorlatra vonatkozóan.

Európában sokszínű a helyzet ebben a tekintetben. Míg az új tagállamokban ritka az időfüggő bérmegállapítás, addig az euroövezeti országokban ez az arány sokkal magasabb (de még ott sem annyira magas, mint Magyarországon). Bár a jelek szerint január a bérmegállapítás kiemelt hónapja, ez kevésbé jellemző a KKE-régióban.

4. ábra

A bérmegállapítás időfüggősége



A 3. ábrában bemutatott gyakoriságok alapján ki lehet számítani a bérek átlagos időtartamait, amelyekkel paraméterezhetőek a Calvo-típusú bér- és ármerevség makromodelljei. A bérek átlagos időtartamának kiszámítását bővebben tárgyalja Druant et al. (2009) 3. függeléke. A bérek átlagos időtartama Magyarországon 13,8 hónap (az euroövezetben 15 hónap, a KKE-ben 14,8 hónap), az áraké pedig 10,7 hónap (9,6 hónap az euroövezetben és 9,5 hónap a KKE-ben). Ezek a számok összhangban vannak más becslésekkel, az országok közötti különbségek pedig elenyészőek. Az időtartamokat ágazatok és vállalati méret szerinti bontásban is kiszámítottuk, ezeket az adatokat a szerzők kérésre rendelkezésre bocsátják. Dióhéjban arra a megállapításra jutottunk, hogy a többi országhoz hasonlóan Magyarországon is mérsékeltek az ágazati és méretkülönbségek, különösen a bérek időtartama tekintetében (lásd Druant et al., 2009).

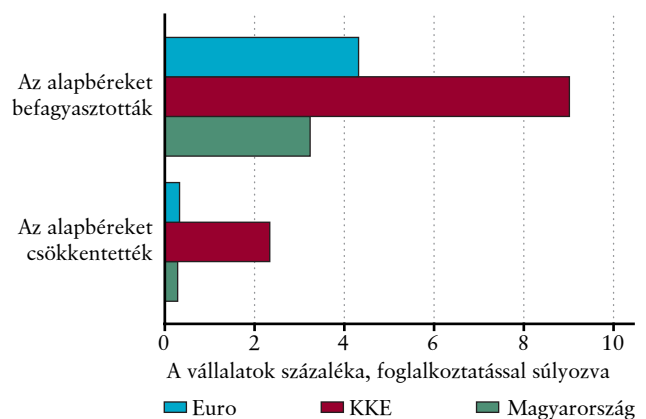
Aszimmetrikus nominális bérmerevség

Számos bizonyíték van arra, hogy a vállalatok nem szívesen csökkentik a béreket (különösen az alapbéreket nem). Az 5. ábra megerősíti, hogy ez Magyarországra, és általában véve Európára is érvényes. Magyarországon a munkavállalók kevesebb mint 5 százaléka tapasztalt bérbefagyasztást, és lényegében senki nem tapasztalt bércsökkenést. A bércsökkenések minden országban ritkák, bérbefagyasztások azonban előfordulnak: a Cseh Köztársaságban ez például a dolgozók 10

százalékánál fordult elő. Lehetséges, hogy a Magyarország és a Cseh Köztársaság közötti különbség az eltérő inflációs környezettel magyarázható. Míg Magyarországon a 2006 előtti 5 évben még mindig jelentős infláció és gyors ütemű átlagos nominális bérnövekedés volt megfigyelhető, addig Csehországban ugyanezen időszakban nagyon csekély volt az infláció. Magas infláció esetén a vállalatok a reálbéreket a nominális bérek rögzítésével (vagy az inflációs rátánál kisebb mértékű emelésével) csökkenthetik, míg alacsony inflációs környezetben nem fordulhat elő jelentékeny reálbérmérséklés nominális bércsökkenés nélkül.

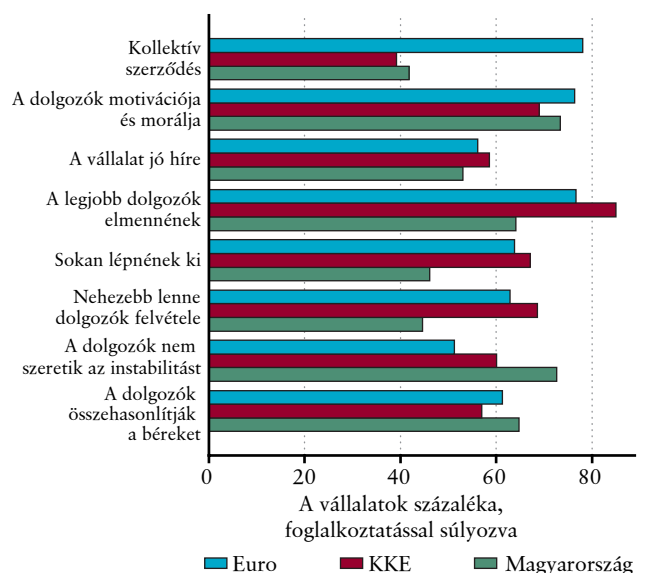
5. ábra

A nominális bérmerevség előfordulása



6. ábra

Miért nehéz csökkenteni a béreket?



Az 6. ábra azon okokat sorolja fel, amelyek megnehezítik a vállalatok számára a bérek csökkentését. A jelek szerint számos, leggyakrabban a motivációhoz és a morálhoz fűződő tényező játszik ebben fontos szerepet. A kollektív megállapodások kevésbé elterjedtek Magyarországon és a KKE-régióban,

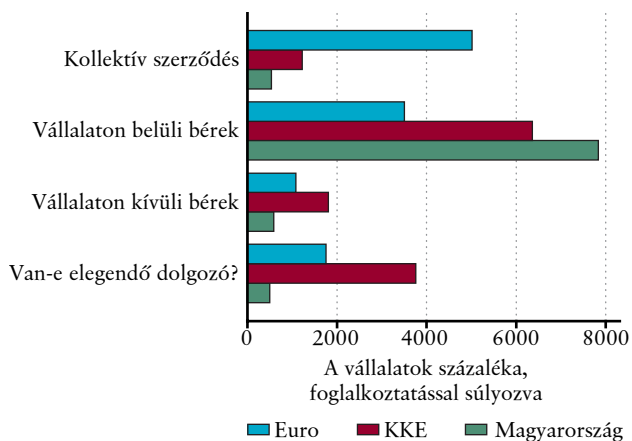
mint az euroövezetben; Magyarországon kevésbé aggódnak a munkaerő-felvétellel kapcsolatos nehézségek és a dolgozói felmondások miatt; az implicit bérbiztosítás (instabilitással kapcsolatos ellenérzés) pedig némileg gyakoribb Magyarországon, mint más államokban.

Újonnan felvett alkalmazottak bérei

Az általános béralkalmazkodás egy másik módszere az újonnan felvett alkalmazottak bérezése. Ez akkor válik különösen fontosá, ha az állományban lévő dolgozók béreit ritkán korrigálják, amint azt a fentiekben kifejtettük. E kérdés jelentőségét egyre több elméleti és empirikus bizonyíték támasztja alá.

7. ábra

A kezdő bérek meghatározása



A 7. ábra az új dolgozók bérének megállapításában szerepet játszó legfontosabb tényezőket mutatja be. Az ágazati és országos bérmegállapítást alkalmazó euroövezeti országokban ezek a megállapodások az új alkalmazottakra is vonatkoznak. Ennél talán érdekesebb azonban, hogy azokban a KKE-államokban, ahol nincs ilyen külső korlátozás, a vállalatokat saját belső béregyenlőségi megfontolásaik kötik meg. A magyar vállalatok csaknem 80 százaléka azt nyilatkozta, hogy a vállalaton belül uralkodó bérek nagyon fontos szerepet játszanak az új alkalmazottak béreinek meghatározásában. Ez az összes KKE-országban igaz ugyan, de nem olyan mértékben, mint a magyar cégek esetében.

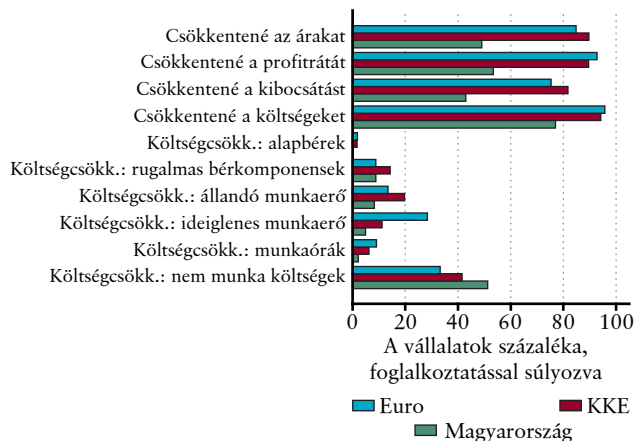
Bérreakció külső sokk esetén

A felmérésben szintén szerepeltek olyan kérdések, amelyek a következőket érintették: (i) a béralkalmazkodás rugalmassága különböző típusú sokkhatások esetén, és (ii) az alternatív alkalmazkodási mechanizmusok fontossága. A számba vett hipotetikus sokkok a következők voltak: a kereslet csökkenése, valamely köztes termék árának emelkedése, a versenytársak

béreinek emelkedése. Cikkünkben csak az elsővel foglalkozunk; az egyéb sokkokat Kézdi-Kónya (2009) tárgyalja részletesebben.

8. ábra

Alkalmazkodás negatív keresleti sokk esetén



A 8. ábra azt mutatja be, hogy többnyire miként reagálnak a vállalatok arra, ha visszaesik a termékeik iránti kereslet. A magyar cégek többnyire a költségeken próbálnak spórolni, míg a többi országban a termelési volumen-, ár-, és profitkulcs-korrekciók is elterjedtebbek. Az alapbéreket nem csökkentik egyik országban sem, és a rugalmas bérkomponensek csökkentésének sincs túl nagy jelentősége. Érdekes módon, bár az euroövezetben fontos alkalmazkodási módszer az ideiglenes foglalkoztatás, az új tagállamokban ez nem így van – feltehetőleg azért, mert ez a fajta munkaviszony kevésbé gyakori a KKE-régióban.

A minimálbér

A felmérés Magyarország-specifikus részében a minimálbér-emelések hatásaira kérdeztünk rá. Kérdéseket tettünk fel (i) a minimálbér hipotetikus, 20 százalékkal történő emeléséről, és a minimálbér 2001–2002 közötti tényleges emelkedéséről (ami csaknem 100 százalékos növekedést jelentett). Az 1. táblázat az első kérdéscsoportra adott válaszokat sorolja fel. A hipotetikus és a tényleges tapasztalatok eredményei összhangban vannak egymással, mindössze a mértékük különböző (részletesebben lásd később). Ennek megfelelően itt csak a hipotetikus minimálbér-emeléssel kapcsolatos eredményeket tárgyaljuk meg.

Átlagosan a munkavállalók mintegy 14 százalékának keresete lenne a hipotetikus minimálbérrel megegyező, vagy alacsonyabb annál (a 20 százalékos emelés után). Ezért egy ilyen emelés jelentős bérsokkot jelentene a vállalatok számára. A sokk horderejéből adódóan meglepőnek találtuk, hogy csak nagyon kevés vállalat reagálna erre a dolgozók elbocsátásá-

1. táblázat

Egy hipotetikus minimálbér-emelés hatásai

Most arról szeretném kérdezni, hogy milyen következményekkel járna az Önök cégénél a minimálbér 20 százalékos emelése.	Átlag (foglalkoztatással súlyozva)	Minimum	Maximum	Esetszám
Az Önök cégénél a dolgozók hány százaléka keres most a minimálbér 20 százalékkal emelt összege, vagyis 79 ezer forint alatt?	13,7	0	100	1517
A minimálbér emelésének hatására elbocsátának-e azok közül, akik jelenleg 79 ezer forint – a megemelt minimálbér – alatt keresnek? (0: nem, 1: igen)	0,077	0	1	1477
Ha igen, ezen dolgozók hány százalékát?	31,8	1	100	85
A 79 ezer forint fölött keresők közül emelnék-e bárkinek a munkabérét a minimálbér emelés miatt? (0: nem, 1: igen)	0,295	0	1	1585
A 79 ezer forint fölött keresők kb. hány százalékának emelnék a bérét a minimálbér emelése miatt?	62,1	0	100	347
Átlagosan hány százalékkal emelnék a bérüket?	9,9	0	38	225

val: kevesebb mint 8 százalék jelzett lehetséges létszámleépítéseket. Ezek az érintett dolgozók átlag egyharmadát bocsátának el. Ez azt jelenti, hogy az érintett dolgozók mintegy 2,5 százaléka, illetve az összes dolgozó mintegy 0,34 százaléka vesztene el a munkáját a kötelező minimálbér 20 százalékos emelésének közvetlen eredményeként.

Ez a szám meglepően alacsonynak tűnik: az összes munkavállaló arányában gyakorlatilag nulla. Bár feltételezhető, hogy a vállalatok alulbecsülik a hipotetikus forgatókönyv szerinti létszám-leépítéseket, a 2001–2002 közötti minimálbér-emelésre adott reakciók még ennél is visszafogottabbak. Megjegyzendő, hogy más becslések is alátámasztják ezeket a mérsékelt értékeket: Kertesi és Köllő (2003) becslése szerint a 2001. évi (önmagában 60 százalékos) emelés aggregát létszám-alkalmazkodása körülbelül 0,5 százalék volt. A 2001–2002. évi minimálbér-emelések mérsékelt reakciója talán azzal magyarázható, hogy az üzleti ciklus más pontján következtek be, és ez kevésbé viselte meg a vállalatokat, mint ha egy hasonló, vagy akár kisebb emelés történt volna 2006-ban. Persze az is elképzelhető, hogy 2001–2002 előtt a minimálbér valójában nem volt effektív. Tonin (2007) vizsgálata alátámasztja azt a hipotézist, hogy az adóteher kikerülése lehetett az egyik magyarázata annak, hogy a bejelentett minimálbér miatt nem jelentett eredményes korlátot a cégek számára ebben az időszakban.

A másik fontos megállapítás az, hogy a vállalatok a közvetlenül nem érintett dolgozókra is kiterjesztenék (illetve 2001–2002-ben kiterjesztették) a minimálbér-emelést. A (dolgozói létszámmal súlyozott) vállalatok 30 százaléka pozitív választ adott erre a kérdésre; ezek alkalmazottaik széles körében emelnék a béreket. A minimálbér 20 százalékos hipotetikus

emelése esetén ezek a vállalatok körülbelül 10 százalékkal emelnék a többi dolgozó 62 százaléka keresetét. Ez azt jelenti, hogy a minimálbér-emelés a közvetlen hatáson kívül a bérarányok további 2 százalékos növekedéséhez vezetne a gazdaság egészében. Itt is érvényes, hogy bár az értékek valamelyest alacsonyabbak a 2001–2002. évi tényleges emelésnél, mindazonáltal ott is szignifikánsak.

Ez az eredmény alátámasztja azt a feltevést, hogy a vállalatok hangsúlyt fektetnek a dolgozók közötti kapcsolatra, és olyan bérelőslást szeretnének, amit ők is „igazságosnak” tartanak. A jelek szerint ennek része egy dolgozói „hierarchia” is, ahol nemcsak az abszolút szintek, hanem a relatív bérek is számítanak. Érdekes kérdés, hogyan reagálnának a vállalatok egy jelentékeny költségsokkra a nyereségesség megőrzése érdekében. Bár a felmérés nem tette fel ezt a kérdést a minimálbér-emelés keretében, korábban már láttuk, hogy a magyar vállalatok főként a nem bérjellegű munkaköltségek csökkentésén keresztül próbálnának meg alkalmazkodni.

KÖZGAZDASÁGI ÉRTELMEZÉS

A WDN bérmegállapítási felmérés eredményeinek ismertetését követően ebben a fejezetben az eredmények lehetséges közgazdasági értelmezését tárgyaljuk.

A felmérés alapján levonható első következtetésünk az, hogy a magyar vállalatokat nem kötik külső tényezők a bérmegállapítás során (az egyetlen, ám fontos kivétel ez alól a minimálbér). Országos vagy ágazati szintű kollektív szerződések nincsenek, és még cégen belül is az egyéni bérmegállapítás a legjellemzőbb. Másrészt azonban a bérek meghatározása meglehetősen mereven történik. Az újonnan felvettek bére-

zése az állományban lévő dolgozók béreihez igazodik, és a legtöbb cég legfeljebb évente egyszer hajt végre bértükrözést. Az alapbéreket soha nem csökkentik, és ritkán fagyasztják be; bár ez utóbbi talán annak köszönhető, hogy a vizsgálati időszak során gyors ütemű átlagos bérnövekedés volt jellemző.

A fenti jelenségek megértése érdekében olyan bérelméleteket kell találnunk, amelyek hangsúlyozzák, hogy a béreknek más szerepük is lehet azon kívül, hogy a dolgozók határtermékét tükrözik. Az implicit szerződések elmélete (lásd például Beaudry és DiNardo, 1991) azzal érvel, hogy a dolgozókat a vállalat biztosítja az idioszinkratikus sokkok ellen, mivel az sokkal inkább képes megvédeni magát az ilyen kockázatok ellen. Bár a bértükrözés ritkasága és a bércsökkenéstől való elzárkózás alátámasztja ezt a hipotézist, az inflációkövető indexálás hiánya vagy a dolgozók pénzillúziójára, vagy a bértabilitás hátterében lévő egyéb megfontolásokra utal.

Az elméletek egy másik csoportja az „ösztönző bérek” címszó alá sorolható be. A hatékonysági bérelméletek azon a feltételezésen alapulnak, hogy a bérekbe beépülő ösztönző komponens révén a megfelelően megállapított bér több munkára és nagyobb termelékenységre ösztönzi a dolgozókat. A vállalatok bérmegállapítási politikái felhasználhatóak a morális kockázattal kapcsolatos problémák elkerülésére (Shapiro és Stiglitz, 1984), a dolgozók egymáshoz viszonyított „méltányos” bérezésének biztosítására (Akerlof és Yellen, 1991), vagy a dolgozói állomány költséges fluktuációjának csökkentésére (Salop, 1979). Bewley (1999) különösen fontos empirikus megfigyeléseket tett ezen a téren. Több mint háromszáz, cégvezetővel és személyzeti igazgatóval végzett interjú alapján Bewley azt a megállapítást tette, hogy a munkaadók azért vonakodnak a bércsökkenéstől, mert úgy vélik, ártana a morálnak.

Bewley (1999) megállapításait a WDN-felmérés is alátámasztja. Negatív sokkok esetén a vállalatok nem szívesen alkalmaznak bércsökkenést. Ez még az elvileg „sokkelnyelő”, rugalmas bérkomponensekre is vonatkozik. A jutalmakat a jelek szerint sokkal inkább használják az egyéni dolgozói erőfeszítések motiválására, semmint a külső sokkokhoz való alkalmazkodásra. A munkaadók továbbá gondosan tanulmányozzák a cégen belüli relatív béreket, akár új alkalmazottak felvételéről, akár a minimálbér megváltoztatásáról van szó. Mindezt összevéve azt az alapvető következtetést vonhatjuk le, hogy a dolgozói morál és az ösztönzők fenntartását a bérmegállapítások során fokozottan figyelembe vesszük.

KÖVETKEZTETÉSEK

Cikkünk az eurorendszer kutatói hálózata, a Wage Dynamics Network bérmegállapításról szóló, 2006-ban végrehajtott magyarországi felmérésének megállapításait foglalta össze. Két országcsoport, az euroövezet és a KKE-régió aggregát eredményeire és összehasonlítására koncentráltunk. A legfőbb eredményeket a következőképpen foglalhatjuk össze:

- A magyar vállalatok bérmegállapítási gyakorlatát általában nem kötik külső korlátok, bár a minimálbér fontos kivételt jelent.
- Ennek ellenére – különösen az alapbéreknél – jelentős bérmerevség tapasztalható. A béreket időfüggő módon, évente átlagosan legfeljebb egyszer korrigálják.
- A bérek ideiglenes sokkokra nem reagálnak. A vállalatok ezekhez a sokkokhoz más költségek csökkentésével, kisebb mértékben az árak, a profitkulcsok és a termelési volumen megváltoztatásával alkalmazkodnak.
- A rugalmas bérkomponenseket nem használják külső sokkok elnyelésére, inkább belső ösztönzőként működnek.
- A WDN-felmérés a bérmegállapítás időfüggő természetét támasztja alá. A béreket ritkán, legfeljebb évente egyszer igazítják ki. A béreket általában januárban, esetleg más, meghatározott időpontban változtatják meg.
- 2006-ra a minimálbér a vállalatok részére effektív korláttá vált. Egy 20 százalékos minimálbér-emelés átgyűrűzne a többi dolgozóra, és további 2 százalékos átlagbéremelést eredményezne.
- Összességében a magyar munkaerőpiac a KKE-országokéhoz hasonlatos, intézményi háttere rugalmas. A végeredményt tekintve azonban sokkal inkább hasonlít a merevebb euroövezeti országokra.

Áttekintésünk terjedelmi korlátai nem adnak lehetőséget sok érdekes kérdés további vizsgálatára, ezt a feladatot jövőbeli kutatásokra hagyjuk. Különösen érdekes kérdés, hogyan viselkednek a vállalatok megváltozott körülmények között. A jelenlegi munkaerő-piaci feltételek 2006 óta sokat változtak. A felmérés megismétlése vagy aktualizálása hasznos információkat nyújthatna arról, hogy miként alkalmazkodnak a vállalatok ezekhez a megváltozott körülményekhez. Remél-

jük, hogy erre az újabb kutatásra is sor kerül, és amennyiben igen, örömmel számolunk be eredményeiről.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- AKERLOF, G.–YELLEN, J. (1990): The Fair Wage-Effort Hypothesis and Unemployment. *Quarterly Journal of Economics*, 105: 255–283. o.
- BABECKÝ, J.–DU CAJU, P.–KOSMA, T.–LAWLESS, M.–MESSINA, J.–RÖÖM, T. (2009a): Nominal and Real Wage Rigidity: Survey Evidence from European Firms. *Mimeo*.
- BABECKÝ, J.–DU CAJU, P.–KOSMA, T.–LAWLESS, M.–MESSINA, J.–RÖÖM, T. (2009b): Nominal and Real Wage Rigidity: Wage Costs and Alternative Margins of Adjustment: Survey Evidence from European Firms. *Mimeo*.
- BEAUDRY, P.–DINARDO, J. (1991): The Effect of Implicit Contracts on the Movement of Wages over the Business Cycle: Evidence from Micro Data. *Journal of Political Economy*, 99: 665–688. o.
- BERTOLA, G.–DABUSINSKAS, A.–HOEBERICHTS, M.–IZQUIERDO, M. –KWAPIL, C.–MONTORNÈS, J.–RADOWSKI, D. (2009): Price, wage and employment response to shocks: Evidence from the WDN Survey. *Mimeo*.
- BEWLEY, T. (1999): Why Wages Don't Fall During a Recession. *Harvard University Press*, Cambridge MA.
- DRUANT, M.–FABIANI, S.–KÉZDI G.–LAMO, A.– MARTINS, F.–SABBATINI, R. (2009): How are firms' wages and prices linked: survey evidence in Europe. *European Central Bank Working Paper*, 1084.
- KERTESI G.–KÖLLŐ J. (2003): The Employment Effects of Nearly Doubling the Minimum Wage – The Case of Hungary. *Budapest Working Papers on the Labour Market*, 2003/6.
- KÉZDI G.–KÓNYA I. (2009): Wage setting in Hungary: evidence from a firm survey. Magyar Nemzeti Bank. *Mimeo*.
- SALOP, S. (1979): A Model of the Natural Rate of Unemployment. *American Economic Review*, 69: 117–125. o.
- SHAPIRO, C.–STIGLITZ, J. (1984): Equilibrium unemployment as a worker discipline device. *American Economic Review*, 74: 433–444. o.
- TONIN, M. (2007): Minimum Wage and Tax Evasion: Theory and Evidence. *Southampton Working Paper Series*.