

## A MAGYAR MINIMÁLBÉR-SZABÁLYOZÁS ÉS HATÁSA A FOGLALKOZTATÁSRA, KÜLÖNÖSEN 2000-TŐL NAPJAINKIG

*Noha az 1990-es évek első felében felbomlott az akadémiai közgazdászok sok évtizeden át örök érvényűnek hitt közmegegyezése a minimálbér szükségképpen negatív foglalkoztatási hatásáról, a túlságosan magas minimálbért minden közgazdász foglalkoztatáscsökkentő hatásúnak jósolja. Tanulmányunkban a magyar minimálbér-szabályozást e hatás szempontjából vizsgáljuk és értékeljük.*

### 1. BEVEZETÉS

Tanulmányunk *első fejezete* a magyar minimálbér viszonylagos – más országokéhoz viszonyított – nagyságáról és nagyságának időbeli alakulásáról ad képet.

A *második fejezet* tárgya a magyar minimálbér-szabályozási rendszer jellemzői. Azon túl, hogy egyáltalán van-e törvényileg előírt minimálbér (Európában az EU27 újonnan csatlakozott tagállamainak mindegyikében van, 17 régi tagállama közül hatban – Ausztriában, Dániában, Finnországban, Németországban, Olaszországban, Svédországban – és Norvégiában viszont csak a munkáltatói és munkavállalói érdekképviseltek kollektív megállapodásán alapuló ágazati-szektorális minimálberek vannak), a foglalkoztatási hatás szempontjából lényegesek lehetnek a minimálbér meghatározásának módjában és kiigazítási gyakoriságában, életkor, iskolázottság-szakképzettség-foglalkozás, régió stb. szerinti esetleges differenciálásában, betartásának szigorában, a minimálbéren foglalkoztatottak utáni esetleges munkáltatói kedvezmények és támogatások gyakorlatában stb. fennálló különbségek.

A *harmadik fejezet* a minimálbér foglalkoztatási hatásának ellentmondásos elméleti megítéléséről, a *negyedik fejezet* e hatás nemzetközi és hazai empirikus vizsgálati tapasztalatairól ad áttekintést. Az áttekintésből kitűnik majd, hogy az álláspontok sokfélesége mögött végső soron a munkaerőpiac és/vagy a makrogazdaság más-más modelljére épülő elméleti érvelés, illetőleg az abból fakadó bizonytalanság áll, hogy a minimálbér foglalkoztatási hatásának empirikus vizsgálatában a kutatók a gyógyszerek klinikai kipróbálásakor alkalmazott kettős vakpróbánál jóval megbízhatóbb módszerekkel kénytelenek beérni.

---

Ez a tanulmány a TÁMOP 1.3.1-07/1-2008-002 kódszámú, „A foglalkoztatási szolgálat fejlesztése az integrált munkaügyi és szociális rendszer részeként” című kiemelt projekt „Egymillió új munkahely létrehozásához kapcsolódó háttér tanulmányok kidolgozása” című 3.2 alprojektjében „A hazai minimálbér szabályozásának áttekintése, a foglalkoztatásra gyakorolt hatásának elemzése a 2000. évtől napjainkig” címmel a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat megbízásából vállalt részfeladat teljesítéseként 2011. október 14-én lezárt kutatási beszámolón alapszik. A szerző ezúton mond köszönetet Neumann Lászlónak a kutatási beszámolóhoz fűzött értékes lektori észrevételeiért és tanácsaiért.

A tanulmány *ötödik*, záró fejezete a magyar minimálbér-szabályozás létjogosultságára és gyakorlatára vonatkozóan leszűrt szakpolitikai következtetéseket és tanulságokat tartalmaz.

## 2. A MAGYAR MINIMÁLBÉR A STATISZTIKAI ADATOK TÜKRÉBEN<sup>1</sup>

Feltételezve, hogy a legrosszabbul fizetett munkaerő-csoportok foglalkoztatásának jellemzően a kereslet szab határt (ami mellett szól a jobban fizetett munkaerő-csoportokénál többnyire jelentősen magasabb munkanélküliségük), a minimálbér e tekintetben mérvado nagyságát legkézenfekvőbben azon mérhetnénk, hogy érvényesítése folytán a munkáltatók számára, ahhoz képest, mint ha nem lenne minimálbér, dolgozóik mekkora hányadának kerül többre és milyen arányban a foglalkoztatása. A gyakorlatban, közelítő mutatószámként, az ún. *Kaitz-indexszel* – a (bruttó és/vagy nettó) minimálbér (bruttó és/vagy nettó) átlag- és/vagy mediánkeresethez és/vagy a minimálbéren foglalkoztatott dolgozó alkalmazási költségének az átlagos keresetű dolgozóéhoz viszonyított arányával, illetőleg a kereseteloszlási hatás jelzőszámaival – például a minimálbéren foglalkoztatottak részarányával – vagyunk kénytelenek beérni.

A Kaitz-index átlagkeresethez viszonyító *bruttó* változata szerint a magyar minimálbér a világ és Európa fejlett és poszt szocialista országainak mezőnyében egyaránt a középcélt alatti, a mediánkeresethez viszonyító változat szerint viszont valamivel felette helyezkedik el. E helyezésbeli különbségből értelemszerűen a magyarországi keresetek nemzetközi középcéltől aszimmetrikusabb: a felső kereseti tartományok irányában elnyúlóbb eloszlására következtethetünk.

A nettó minimálbér *nettó átlagkeresethez* viszonyított nagysága szerint 2000-ról 2006-ra a mezőny alsó feléből átkerültünk a felső felébe. Ebben jelentősen közrejátszott, hogy a minimálbért Magyarországon 2002-től nem terheli személyijövedelemadó, ami 2002-ben a nettó minimálbér 16 százalékos emelkedését eredményezte.

Ugyanakkor a minimálbéres dolgozó *alkalmazásának viszonylagos költsége* tekintetében középről a mezőny alsó felének közepére kerültünk át – vagyis a minimálbéren alkalmazott dolgozó foglalkoztatása az átlagos keresetű dolgozóéhoz képest Magyarországon nemzetközi összehasonlításban olcsóbbá vált. Az ebben szerepet játszó legfontosabb tényező, hogy a minimálbéren alkalmazott dolgozó utáni munkáltatói adó- és járulékteher 2000 és 2006 között nagyobb mértékben csökkent, mint az átlagkeresetű dolgozó utáni, miközben – Szlovákiát kivéve – másutt nem került sor a (Magyarországinál mindmáig alacsonyabb) munkáltatói adó- és járulékteher hasonló átrendezésére.

<sup>1</sup> Az itt következő áttekintés a [www.stats.oecd.org](http://www.stats.oecd.org) és <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> webportálokról letöltött nemzetközi, továbbá KSH-kiadványokból vett, illetőleg az NFSZ és jogelődei évi bér- és keresetfelvételeiből (az ún. bértarifa-felvételekből) számított magyar adatokra támaszkodik. Az adatokat táblázatok és grafikonok formájában tartalmazza a cikk alapjául szolgáló kutatási beszámoló, amelyet a szerző készséggel az érdeklődő olvasó rendelkezésére bocsát.

A bruttó és a nettó Kaitz-index magyarországi alakulását nyomon követve, 1992–1994 között öt százalékpontot meghaladó süllyedést, azt követően 1999-ig lényegében stagnálást tapasztalunk. 2001-ben és 2002-ben azután mindkét mutató értéke drasztikusan megugrik: az átlagkeresethez viszonyító mutatóváltozaté a 2000. évi 28 százalékról 2001-ben 39, majd 2002-ben 43 százalékra (1992-ben a minimálbér/átlagkereset arány 36 százalék volt), a mediánkeresethez viszonyító változaté pedig 37-ről 51, majd 57 százalékra (1992-ben 43 százalék volt). 2003-ra viszont a minimálbér viszonylagos nagysága már mindkét mutatóváltozat szerint a 2001. évi alá esett – 37, illetve 48 százalékra –, és azóta lassan – összesen egy-másfél százalékpontnyit – továbbcsülyedt.

Érdeemes felfigyelni arra, hogy eszerint a 2000-es évek első évtizedének végén a magyar minimálbér átlagkeresethez viszonyított aránya az 1992. évinél bő egy százalékponttal alacsonyabb, mediánkeresethez mért nagysága viszont az 1992. évinél bő négy százalékponttal magasabb. A kétféle indexérték közötti különbség megnövekedésében értelemszerűen a magyarországi kereseteloszlás idő közben megnövekedett aszimmetriája: a medián alatti kereseti tartománynak a medián feletti tartományhoz képest bekövetkezett zsugorodása nyilvánul meg.

E *megnövekedett kereseteloszlási aszimmetria* részben a 2001–2002. évi drasztikus minimálbér-emeléseknek tulajdonítható, amelyek hatására 10, majd 17 százalékra – néhány posztoszocialista országtól (Lettország, Litvánia, Románia) eltekintve nemzetközileg példátlanul magasra – emelkedett a minimálbér közvetlen közelében keresők részaránya. Részben pedig a 2006-ban bevezetett – 2007-től kötelező erejű – garantált szakmai bérminimumok<sup>2</sup> okozta újabb keresetfeltorlódásnak. A kereseteloszlás garantált szakmai bérminimumnál megfigyelhető kicsúcsosodásának mértéke 2009-ben már jóval meghaladta a minimálbérnél mutatkozó kicsúcsosodását (és nagyjából megegyezett a 2001-ben az akkori minimálbérszintnél mutatkozó kicsúcsosodásával). A mai magyar minimálbér viszonylagos nagyságát eszerint igazából nem annyira a minimálbértől, mint inkább a szakmai bérminimumnak az átlag-, illetve mediánkeresethez viszonyított arányával kellene jellemeznünk. Ezt az arányt véve alapul, a nemzetközi mezőnynek nem a közepe táján, hanem a nemzetközi élmezőnyben helyezkedünk el.<sup>3</sup>

A munkaerő-piaci gyakorlati idő iskolázottság és nem szerint jellegzetesen eltérő becsült kereseti hatásának szabályszerűségeiből<sup>4</sup> következően (amelyek az ún.

2 A legalább középfokú végzettséget és/vagy szakképzettséget igénylő munkakörök legalább két év szakmai gyakorlattal rendelkező betöltőire (ez utóbbi kikötés 2009-ben megszűnt), illetőleg az ötven feletti dolgozókra előírt bérminimum.

3 Tanulmányunknak nem tárgya ugyan, de annyiban mindenképpen kapcsolódik hozzá az ún. kétszeres minimálbér alatt fizető munkáltatók 2007-től – a gazdaság kihéberítését célzó lépésként – kilátásba helyezett fokozott adóhatósági ellenőrzése, hogy e lépés hatására 2009-re már a kétszeres minimálbérszintnél is nagyjából ugyanakkora kicsúcsosodás mutatkozik a kereseteloszlásban, mint a minimálbérszintnél. Az intézkedésnek és magának a minimálbértől a „szürke gazdaságra” – álbérminimumon, illetve álminimálbéren foglalkoztatásra és vállalkozói jövedelemeltitkolásra – gyakorolt hatásáról lásd Reizer [2011] tanulmányát.

4 Ezeket a szabályszerűségeket részletesen tárgyalja Ehrenberg és Smith [2003: 327–338]. E görbék magyarországi alakjáról lásd Gábor [2008] tanulmányának az 1992–2003 közötti bértarifa-felvételeken alapuló becslési eredményeit.

életkereseti görbékben nyilvánulnak meg), a minimálbéren foglalkoztatottak az átlagnál nagyobb arányban kerülhetnek ki a pályakezdő fiatalok és/vagy alacsony iskolázottságúak és/vagy nők, illetőleg – különösen ha magas a minimálbér – az iskolázatlan idősebb munkavállalók köréből.

A minimálbéren, illetve szakmai bérminimumon foglalkoztatottak magyarországi arányára végzett számítások mindezt alátámasztják. Említést érdemel ugyanakkor a női és férfi munkavállalók minimálbéren foglalkoztatott hányadának nemzetközi összehasonlításban csekély különbsége. Ennek kézenfekvő magyarázata, hogy Magyarországon csak a magasabb kereseti tartományokban számottevő a nők hátránya; az alacsony – a mediánkereset kétharmadánál kisebb – kereset nálunk, az európai országok közül egyedüliként, gyakoribb a férfiaknál, mint a nőknél.<sup>5</sup>

Végül, ami az érintettség földrajzi dimenzióját illeti: a közgazdaságtanban szokatlan egyöntetűséggel, minden eddig vizsgált országra – Magyarországra is – vonatkozóan kimutathatónak bizonyult az ún. *bérgörbejelenség*.<sup>6</sup> Eszerint országon belül, térségközi viszonylatban negatív, mégpedig  $-0,1$  körüli rugalmasságú kapcsolat van munkanélküliségi ráta és kereseti szint között. Magyarán, az ország valamely térségének valamely másik térségénél, mondjuk, kétszer – vagyis 100 százalékkal – nagyobb arányú munkanélkülisége jellemzően nagyjából 10 százalékkal alacsonyabb kereseti szinttel párosul.

E bérgörbejelenség egyenes folyományaként az ország magasabb munkanélküliségi rátájú vidékein (nagyrégióiban, kistérségeiben, településein) nagyobbak adódnak az ottani keresetekre számított Kaitz-indexek, és az alacsonyabb munkanélküliségi rátájúakénál nagyobb arányban találhatóak minimálbéren, illetőleg szakmai bérminimumon foglalkoztatott dolgozók. Természetesen annál nagyobb különbségek mutatkoznak, minél finomabb – nagyrégiók, megyék vagy kistérségi szintű – területi tagolást alkalmazunk.<sup>7</sup>

### 3. MINIMÁLBÉR-SZABÁLYOZÁSI RENDSZERÜNK JELLEMZŐI

A magyar minimálbér-szabályozási rendszer európai összehasonlításban alig mutat említésre méltó sajátosságot. Szinte minden vonásában vagy az európai országok döntő többségének – ez a gyakoribb –, vagy legalább valamely kisebb-nagyobb csoportjuknak minimálbér-szabályozási rendszerével osztozik. Legfontosabb jellemzőit vesszük itt sorra.<sup>8</sup>

5 Az ebben szerepet játszó tényezőkről lásd Kertesi–Köllő [1998] és Lovász [2009] elemzését.

6 Magyarországi érvényesülését Kertesi és Köllő [1998] tanulmánya mutatta ki.

7 Világosan kitűnik ez Scharle és Váradi [2009] tanulmányából, amely e különbségek mérséklésére a minimálbér kistérségi szintű területi differenciálását látná indokoltnak. A tanulmányukhoz mellékelt M5. táblázat szerint 2008-ban kistérségi bontásban a minimálbér/átlagbér arány két szélső értéke 28 és 72 százalék, a minimálbéren foglalkoztatottak részarányáé pedig 1 és 17 százalék.

8 Áttekintésünkben az EIRONLINE [2005] nemzetközi összehasonlítására támaszkodunk, amely az EU27 akkori 25 tagországa közül 23-ra (Luxemburgra és Portugáliára nem), továbbá az akkor még csak tagjelölt Bulgáriára és Romániára, valamint a ma sem EU-tagország Norvégiára, vagyis összesen 26 európai országra terjedt ki.

- A nagy többséggel osztozik, először is, *a kormány minimálbér-meghatározásban játszott szerepében*. Amint az az európai országokban tipikus, nálunk is az érdekképviseletek közti egyezkedés, illetőleg a velük való egyeztetés eredményét többé-kevésbé (1998–2002 között és mostanában nálunk inkább kevésbé, mint többé) szem előtt tartva születik a mindenkori minimálbérről kormánydöntés<sup>9</sup>. Ez alól csak Lengyelország és az Egyesült Királyság kivétel. Az előbbiben a felállás fordított: a kormány javaslatát szem előtt tartva, háromoldalú bizottság határoz, míg az utóbbiban kifejezetten erre a célra létrehozott független tanácsadó testület (az Alacsony Bér Bizottság) feladata megalapozott javaslatot tenni a kormánynak a minimálbérré.
- A *minimálbér-kiigazítások rendszerességében és gyakoriságában* is a fősdort követjük. Az európai országok többségében, akárcsak nálunk, jellemzően éves rendszerességűek a kiigazítások – néhány országban fél-, másfél- vagy a körülményektől függően egy-kétévenkéntiek. Hollandia csak annyiban kivétel, hogy 2003-ban az ott szokásos félevenkénti kiigazításokat átmenetileg felfüggesztve rögzítették a minimálbért.
- A minimálbér-kiigazításokban alapul vett kritériumok tekintetében a magyar szabályozás – Európában nem egyedülként – leginkább a tárgyaló felek által kölcsönösen irányadónak elfogadott stabil és egyértelmű *kiigazítási kritériumok hiányával* jellemezhető. Ez azonban sem bajnak, sem hibának nem feltétlenül tekintendő. A kritériumok ugyanis, amelyekre a minimálbér-kiigazításokban másutt alapozni szoktak, leginkább meg azzal jellemezhetőek, hogy szinte országról országra különbözőek – lehetnek múltbeli statisztikák és/vagy előrejelzések, amelyek vonatkozhatnak a fogyasztóiár-indexre és/vagy a nominálkereset-alakulásra és/vagy a megélhetési költségek és/vagy a termelékenység (ritkábban a foglalkoztatottság és/vagy a munkanélküliség) alakulására, mechanikus indexálással vagy mérlegelésre hagyatkozva stb. –, amiből arra következtethetünk, hogy másutt sem találtak rá az üdvözítő kiigazítási kritériumokra.
- A minimálbér-szabályozás *hatálya alá tartozó foglalkoztatotti kör* Magyarországon az országok döntő többségéhez hasonlóan terjed ki minden munkavállalóra. Csupán néhány országban szűkebb e kör (például nem terjed ki a szabályozás a köztisztviselőkre és/vagy a szakmunkás-tanulókra és/vagy a rokkantsági nyugdíjban, járadékban részesülőkre stb.); illetőleg – kirívó változatként – Cipruson a minimálbér-előírás mindössze hat speciális, jellemzően rosszul fizetett foglalkozási ágban dolgozókra vonatkozik.
- Akárcsak az országok nagy többségében, nálunk is munkaügyi felügyelői hatáskör a *minimálbér-előírás betartásának ellenőrzése* és megszegőinek megbírságolása. A kiszabható büntetés nagyságának összehasonlító értékelésére tényadatok híján nem tudunk vállalkozni. Annyit állíthatunk, hogy nehéz lenne kilógnunk a sorból, tekintettel arra, hogy olyan ország is akad, ahol a rajtakapott munkáltatót csak a kamatokkal megnövelt bérkülönbözöt megtéríté-

<sup>9</sup> A magyar minimálbér-szabályozás e jellemzőjének érvényesüléséről részletes áttekintést ad Neumann [2010].

sére (Görögország) vagy még arra sem kötelezik (Bulgária), és olyan is (Írország), ahol akár börtönbüntetéssel is sújthatják.<sup>10</sup>

- Minimálbér-szabályozásunknak az a jellemzője, hogy a minimálbéren foglalkoztatott dolgozók után *nem jár* a munkáltatói közterhekből *automatikus kedvezmény*, is megfelel az általános európai gyakorlatnak. Egyedül Franciaországban illeti meg minimálbéren foglalkoztatott dolgozóik után a munkáltatókat járulékkedvezmény.
- Végül, ami a *minimálbér* munkavállalói jegyek – életkor, iskolázottság-szak-képzettség, munkatapasztalat, munkaképesség stb. – szerinti *differenciálását* illeti, a garantált szakmai bérminimumok 2006. évi bevezetésével és 2007-től kötelezővé tételével a magyar minimálbér-szabályozás is csatlakozott a differenciálást alkalmazó európai többséghez. Gyakorlatilag egyedülálló sajátossága ugyanakkor, hogy nem lefelé – iskolázatlan pályakezdekők, csökkent munkaképességűek stb. szűk csoportjaira – differenciál<sup>11</sup>, hanem felfelé, mégpedig viszonylag nagy mértékben és a munkavállalók széles körére kiterjedően. Csak azért kellett odatennünk az „egyedülálló” elé, hogy „gyakorlatilag”, mert rajtunk kívül van még egy ország Európában (Lettország), amelyik, hasonló alapon – életkor és képzettség-foglalkozás szerint –, szintén felfelé differenciál, ám egyrészt kisebb mértékben, másrészt a nem teljes munkaidőben foglalkoztatottakra korlátozódóan.

#### 4. ELMÉLETI JÓSLATOK

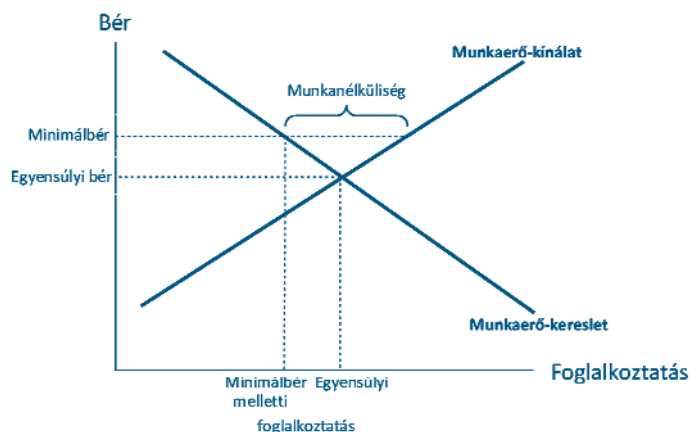
A minimálbér foglalkoztatási hatásával kapcsolatos mikrogazdaságtani érvelésekben az elméleti etalon a versenyzői munkaerőpiac ún. Marshall-keresztje: függőleges tengelyén a bért, vízszintes tengelyén a dolgozók számát megjelenítő grafikon, jobbra lefelé haladó piaci keresleti és jobbra felfelé haladó piaci kínálati görbével, amelyek valahol keresztezik egymást (*1. ábra*).

A piaci munkaerő-kínálat görbáját azon az alapon szokták emelkedő alakúnak föltételezni, hogy egyre növelve valamely munkaerőpiacon a bért, egyre többen csábulnak át ide más munkaerőpiacokról és egyre kevesebben innen amoda, illetőleg egyre többen lépnek be eleve erre és nem valamelyik másik munkaerőpiacra. A piaci keresleti görbét pedig azért szokták jobbra ereszkedő alakúnak föltételezni, mert az egyes munkáltatóknak akkor éri meg újabb és újabb dolgozót alkalmazni, ha az alkalmazásukkal előállítható többletkibocsátás értékesítéséből nagyobb többletbevételre számíthatnak, mint amennyibe az újabb és újabb dolgozó alkalmazása

10 A minimálbér-előírás megszegésének elterjedtségéről és a lebukás valószínűségéről nem rendelkezőnk összehasonlítható információval. Egy 2010. évi, csaknem hétszáz cégre kiterjedő magyarországi ellenőrzésről kiadott közlemény – [http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt\\_menu=172&hir\\_reszlet=243](http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=243) – szerint a „garantált bérminimumot a munkáltatók több mint negyede nem fizette ki, és ez a 'munkabéres' jogsértés az érintett munkavállalók ötödét rövidítette meg”.

11 Eltekintve némely nem piaci, illetőleg nem munkaviszony keretében végzett munkák minimálbérnél alacsonyabb díjazásának legális lehetőségétől (AMK-s, illetve egyszerűsített foglalkoztatás, újabban közmunka, tanulószerveződés) s természetesen a szabályozási kiskapuktól – például amikor minimálbéren foglalkoztatott dolgozót a törvényes feletti munkaidőben dolgoztatnak.

kerül – következésképpen ha a fizetendő bér alacsonyabb, kisebb árbevétel-növekedés reményében is megérheti újabb dolgozókat alkalmazniuk. Emellett azért is ereszkedő alakú a munkaerő-piaci keresleti görbe, mert minél drágább e piac munkáltatói számára a munkaerő, egyrészt annál inkább megérheti nekik vállalkozásukat – a technológiai lehetőségek szabta keretek között – kevesebb munkaerővel és helyette más termelési ráfordításaik növelésével működtetniük; másrészt annál többen kényszerülhetnek közülük feladni vállalkozásukat.



Forrás: saját szerkesztés

### 1. ábra: A versenyzői munkaerőpiac alapmodellje

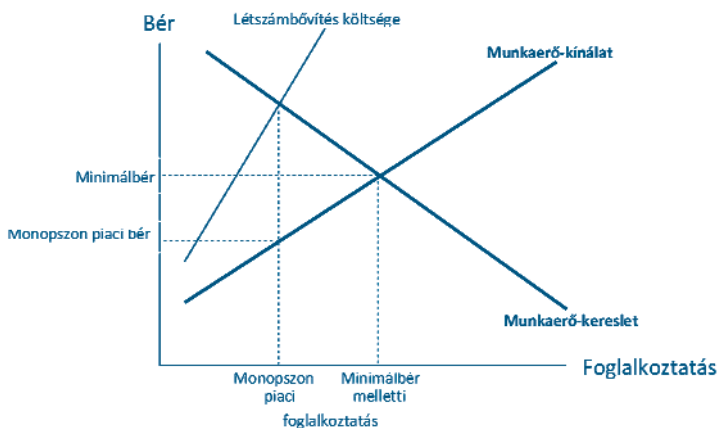
A munkaerő-kínálati és a munkaerő-keresleti görbe metszéspontjában a munkaerőpiac egyensúlyban van: az e pont magasságával megegyező piaci bérszinten ugyanannyian akarnak ezen a piacon munkát vállalni, mint ahányat a munkáltatók alkalmazni akarnak. Ennél magasabb bérszinten túlkínálat van munkaerőből: több az állásigénylő, mint a munkaalkalom; ennél alacsonyabb bérszinten pedig túlkereslet van a munkaerő iránt: nincs elég ajánlkozó az állások betöltéséhez. Az előbbi esetben a munkát keresőknek kisebb bérrel kell beérniük ahhoz, hogy munkát kapjanak, ami a piaci bérszint süllyedéséhez vezet; az utóbbi esetben pedig a munkaerő iránti túlkereslet felhajtja a bért: a munkáltatók kénytelenek bér ajánlatukban egymásra ígérni, hogy kielégíthessék munkaerőigényüket. A piac e versenyerőinek köszönhetően így spontán előáll a két görbe metszéspontja szerinti egyensúly.

E versenyzői piaci egyensúlyban a keresleti oldalon álló sok-sok munkáltató mindegyike annyi dolgozóhoz jut a fennálló bérszinten, amennyihez akar, és mindenki, aki ezen a piacon ennyiért munkát akar vállalni, munkát kaphat. Ebben az értelemben az egyensúlyi bérszint mind a munkáltatók, mind a munkavállalók számára adottság – szakzsargonban: a munkaerő eladói is, vevői is „bérelfogadók”. Tudniillik az a munkáltató, aki ennél kevesebbet fizetne, nem kap dolgozót (többet meg miért fizetne?), és az a dolgozó, aki ennél magasabb bérre tart igényt, nem jut munkalehetőséghez (kevesebbel meg miért érné be?).

Az így elgondolt versenyzői munkaerőpiacon az egyensúlyi bérnél magasabb minimálbér hatására egyértelműen megjósolhatóan csökkenni fog a foglalkoztatás,

hiszen kevesebb lesz a munkáltatók által alkalmazni kívánt dolgozó. Emellett munkaerő-túlkínálat és ennek megnyilvánulásaképpen munkanélküliség fog előállni. Minél magasabb minimálbért írnak elő, annál nagyobb a foglalkoztatási veszteség, és annál nagyobb az előidézett munkanélküliség.

A *monopszon munkaerőpiac* modellje (2. ábra) ezzel szemben olyan munkaerőpiacot tételez fel, ahol a keresleti oldalon, egymással versengő sok munkáltató helyett, egyetlen munkáltató van. Neki is nyilván akkor érdemes további dolgozókat alkalmaznia, ha az alkalmazásukkal előállítható többletkibocsátás értékesítéséből nagyobb többletbevételre számíthat, mint amennyi többletköltséggel az újabb és újabb dolgozó alkalmazása jár. A fizetendő bér viszont, lévén egyedüli munkáltató a piacon, nem adottság a számára: fizethet többet is, kevesebbet is, számot vetve persze azzal, hogy ha többet fizet, többen vállalnának nála munkát, ha kevesebbet fizet, kevesebben, például mert többen választanak piaci munkavégzés helyett ön-ellátást vagy valamilyen önfoglalkoztatást, vagy lépnek át – foglalkozás- és/vagy lakóhely-változtatással, távolabbra ingázással – valamely más munkaerőpiacra.



Forrás: saját szekesztés

2. ábra: A monopszon munkaerőpiac modellje

Ilyen körülmények között, ha újabb embereket kíván alkalmazni, ezzel járó többletköltsége nem pusztán a nekik fizetendő bér. További költség számára, hogy azt a magasabb a bért, amelyet most fizetnie kellene ahhoz, hogy többen akarjanak nála munkát vállalni, ezt a magasabb bért mostantól azoknak is meg kellene adnia, akiket mostanáig ennél alacsonyabb bérért alkalmazott. (Különben kiteszi magát annak, hogy egy részük, jogos sértettségéből, veszi a kalapját, vagy ha marad, „kis pénzért kis focit” játszik.) E béremelési többletköltséggel is kalkulálva, arra juthat, hogy nem éri meg újabb dolgozókat alkalmaznia. Ugyanakkor, paradox módon, ha eddig is magasabb bért fizetett volna, mert minimálbér-előírás erre kötelezi, annyit, amennyiért most újabb dolgozókat is kaphat, akkor kifizetődő lehetne felvenni őket. Hiszen az újabb dolgozók alkalmazásának plusz költsége ez esetben csak a nekik fizetendő bér lenne.



Monopszon munkaerőpiacon tehát, ahol az egyetlen munkáltató számára nem a fizetendő bér az adottság, hanem az, hogy különböző béreket fizetve mennyi dolgozó vállalna nála munkát, ilyen munkaerőpiacon a minimálbér csökkentheti az újabb dolgozók alkalmazásával járó többletköltséget, és ezáltal *foglalkoztatásbővítő* hatású lehet. Lehet ugyanakkor *foglalkoztatáscsökkentő* is: tudniillik, ha magasabb minimálbért írnak elő, mint amennyi többletköltséggel nélküle járna a létszámbővítés.

Melyik modellnek higgyünk?

A versenyzői munkaerőpiac foglalkoztatáscsökkentő hatást egyértelműsítő jóslata hitelesebbnek tűnik, lévén a monopszoniummodell egymunkáltatós munkaerőpiaca – különösen a minimálbér által elsősorban érintett alacsony iskolázottságú dolgozók tekintetében –, ha egyáltalán van ilyen, kuriózum. Csakhogy a foglalkoztatásbővítő hatás monopszoniummodell jóslta eshetőségéhez elegendő lehet egyetlen munkáltató helyett azt feltételezni, hogy az a munkáltató, amelyik több dolgozót akar alkalmazni, magasabb béreket kénytelen fizetni. Ez a feltételezés pedig tendenciaszerűen teljesül: a több ezer dolgozót foglalkoztató nagyvállalatok rendszerint jóval magasabb béreket fizetnek, mint a csak néhány tucat dolgozót foglalkoztató kisvállalatok.

Ha például az emberek nagy többsége szívesebben dolgozik kisebb vállalatnál, akkor a nagyvállalat azért lehet kénytelen magasabb bért fizetni, mint kisebb versenytársai, hogy ne kelljen rosszabb minőségű, „maradék” munkavállalókkal beérnie. Vagy, megfordítva, az is magasabb bér fizetésére kényszerítheti, ha a nagyvállalati körülmények között végzett munkához jellemzően olyan tulajdonságú – mondjuk így: „jobb minőségű” (például fegyelmezettebb) – munkaerőre van szükség, amilyen tulajdonsággal viszonylag kevesen rendelkeznek.

Csakhogy, egyrészt, milyen alapon tételezzük fel, hogy a dolgozók szívesebben dolgoznak kisebb vállalatnál, illetőleg hogy a nagyobb vállalatok jobb munkaerőre tartanak igényt – és ha fordítva van? Másrészt, ha így van is, itt nem ugyanolyan minőségű dolgozóknak fizetnek a nagyobb és a kisebb vállalatok különböző bért, illetőleg nem ugyanolyan munkahelyek betöltéséért kapnak a dolgozók különböző bért. A magasabb bér itt a dolgozó jobb minőségéért, illetőleg a kevésbé vonzó – a nagy létszám folytán személytelenebb, hierarchizáltabb, uniformizáltabb stb. – munkahely elfogadásáért fizetett felár. És cseppet sem nyilvánvaló, hogy ilyen körülmények között is a monopszoniummodell jóslata szerinti – esetlegesen foglalkoztatást bővítő – hatású a minimálbér.

A fizetendő bér és az alkalmazott dolgozók száma között sokmunkáltatós piacon fennálló pozitív kapcsolatnak léteznek azonban olyan egyéb magyarázatai, amelyekből viszont már előadódhat a monopszon munkaerőpiacra jósolt – vagyis nem szükségszerűen negatív – foglalkoztatási hatás.<sup>12</sup>

<sup>12</sup> A lehetséges mikrogazdaságtani magyarázatok itteni futólagos áttekintése a következő munkákban fellelhető érvelésekre támaszkodik: Boeri-van Ours [2008: 2.2. fejezet], Bowles [2004: 8. fejezet], Burdett-Mortensen [1998], Card-Krueger [1995: 11. fejezet], Coles-Mortensen [2011], Dickens-Machin [1999], Manning [2005] (amelynek 12.3. fejezete kifejezetten a minimálbér foglalkoztatási hatásáról szól), Metcalf [2008].

Az egyik szerint: minél több dolgozót foglalkoztat a vállalat, annál nehezebben – egy-egy dolgozóra számítva annál nagyobb költség árán – tudja szemmel tartani a dolgozóit és lefűlelni, aki lazsal, ennél fogva annál inkább megérheti neki ösztönzési célból magasabb bért fizetni. Ugyanis a magasabb bér megnöveli azt a veszteséget, amellyel a dolgozónak, ha épp lógáson kapják, és emiatt elbocsájtják, számolnia kell, ami szoros felügyelet nélkül is nagyobb erőbedobásra sarkallja. Egy másik magyarázat pedig abból indul ki, hogy ha minden vállalat ugyanakkora bért fizet, és ilyen körülmények között mindegyiküktől évről évre ugyanakkora hányada lép ki a dolgozóknak, akkor a nagyobb létszámú vállalatnak évente több kilépett dolgozó pótlásáról kell gondoskodnia. Több álláspályázóhoz viszont magasabb bér kilátásba helyezésével juthat, illetőleg magasabb béreket kell fizetnie ahhoz, hogy kevesebb kilépő dolgozó pótlásáról kelljen gondoskodnia. Ebben a (szakzsargonban dinamikus monopozoniumnak nevezett) munkaerőpiac-modellben is az eredmény: a vállalatmérettel pozitívan korreláló egyensúlyi piaci bérek.

Egy további, hasonló szempontokra hivatkozó, de vállalatméret szerint nem differenciált béreket – ebben az értelemben versenyzői munkaerőpiacot – feltételező okfejtés szerint elképzelhető, hogy valamely munkaerőpiacon a munkáltatóknak egyaránt kifizetődő lehet az alacsony bér, alacsony teljesítmény, magas munkaerő-cserélődés stratégiája (alacsony teljesítmény alatt gyenge munkamorált és/vagy gyenge teljesítőképességű, iskolázatlan-kiképzetlen munkaerő-állományt értve) és a magas bér, magas teljesítmény, alacsony munkaerő-cserélődés stratégiája, és hogy a piac az előbbi stratégia szerinti, „rosszabbik” egyensúlyi állapotba állt be. Ebben az esetben a minimálbér, rövidebb-hosszabb idő alatt, foglalkoztatási veszteség nélkül billentheti át a piacot az utóbbi stratégia szerinti, „jobbik” egyensúlyi állapotba – például azáltal, hogy az alacsony iskolázottságúak minimálbér folytán megnehezülő elhelyezkedése tanulásra, szaktudás-gyapításra ösztönöz.

Vagy, szintén vállalatméret szerint egységes bért feltételezve, a minimálbér, egyfelől, megdrágítja ugyan a munkáltatók számára a munkaerőt, másfelől viszont olcsóbbá is teszi azáltal, hogy a munkaerő túlkínálata, amelyet előidéz, egyszerre csökkenti az adott létszám fenntartásához önkéntes kilépések miatt szükségessé váló munkaerő-felvételek számát és fajlagos (egy-egy újonnan felvettre jutó) költségét.<sup>13</sup> Ebből is az következik, hogy versenyzői munkaerőpiacon sem szükségképpen fognak a munkáltatók a minimálbérré foglalkoztatásuk csökkentésével reagálni.

Hasonló gondolati sémát alkalmazva, az is elképzelhető, hogy egyszerre, egymás mellett vannak jelen alacsony bér, alacsony teljesítmény, magas munkaerő-cserélődés jellemezte és magas bér, magas teljesítmény, alacsony munkaerő-cserélődés jellemezte munkaerőpiacok – nagyjából úgy, ahogyan a duális/szegmentált munkaerőpiacok elmélete az alsó és a felső szegmensbe tartozó munkaerőpiacokat elgondolja.<sup>14</sup> Ez esetben is a minimálbér, miközben katalizátora lehet a felső szegmensbe tartozó munkaerőpiacok térnyerésének, nem feltétlenül von maga után foglalkoztatás-csökkenést.

<sup>13</sup> Ezt hangsúlyozza Gábor [2010].

<sup>14</sup> A duális/szegmentált (és vállalati belső) munkaerőpiacok elméletéről lásd Doeringer és Piore [1971] alapműnek számító könyvét.

A mikro-gazdaságtani érvelések áttekintésének lezárásaképpen két megjegyzés még a versenyzői munkaerőpiac-modell alapváltozatához<sup>15</sup>, amely – elvonatkoztatva mind a munkaerő spontán cserélődésének, mind a dolgozók fegyelmezési célú munkahelyi szemmel tartásának előbbiekben hivatkozott költségeitől –, mint láttuk, munkaerő-piaci egyensúlyban vállalatmérettől független, egységes piaci bérszintet s bérelfogadó munkáltatókat és munkavállalókat tételez fel.

Az egyik: a modellnek ebben az alapváltozatában sem feltétlenül értelmezendő úgy a minimálbér foglalkoztatás-csökkentő hatása, hogy minden egyes munkaerőpiacon feltétlenül foglalkoztatás-csökkenésnek kell bekövetkeznie. Elképzelhető például, hogy valamely alacsony bérköltséghányadú („fizikaitőke-intenzíven” termelő) szektorban még nő is a foglalkoztatás azáltal, hogy a minimálbér okozta költség-szint-emelkedés itt értelemszerűen kisebb, mint ahol hasonló terméket magasabb bérköltséghányaddal („élőmunka-intenzívebben”) állítanak elő. Tudniillik kisebb költség-szint-emelkedésüknek köszönhetően árelőnyhöz jutván, e kisebb bérköltséghányadú szektor vállalatai növelhetik termékpiaci részesedésüket s ennek köszönhetően a foglalkoztatásukat.

A másik: nemcsak bizonyos munkaerőpiacokon, hanem összességében sem feltétlenül kell foglalkoztatás-csökkenésre számítanunk akkor, ha a minimálbérrel való lefedettség nem teljes körű: létezik a munkaerőpiacnak olyan, viszonylag terjedelmes (alsó) szegmense, amelyre – *de jure* vagy *de facto* – nem terjed ki a minimálbér-szabályozás. Ebben az esetben ugyanis elképzelhető, hogy a lefedett szegmensből – a minimálbérhez képest alacsony termelékenységük folytán – kiszoruló dolgozók ott találnak maguknak – minimálbér alatt fizető – munkát.

A minimálbér foglalkoztatási és munkanélküliségi hatására vonatkozó makrogazdaságtani jóslatok e mikrogazdaságtani jóslatoknál is bizonytalanabbak amiatt, hogy maga a bér függvényében emelkedőnek/süllyedőnek s egy pontban kereszteződőnek elgondolt munkaerő-kínálati/munkaerő-keresleti görbepár, amelyből a minimálbér összefoglalkoztatást csökkentő hatása következne, a makrogazdaságra nézve roppant gyenge lábakon álló metafora.

Ami a makrokínálati görbét illeti, nyomós érvek szólnak amellett, hogy monoton emelkedő helyett fordított S-szerű alakúnak gondoljuk el inkább, azon az alapon, hogy egyrészt a bérek nagyarányú általános süllyedése még növelheti is azoknak a számát, akik a megélhetés kényszerétől hajtva munkát (illetőleg főállásuk mellé pluszmunkát) akarnak vállalni, míg másrészt kellően nagyarányú bérszint-emelkedés hatására, azáltal, hogy a háztartások kiadásait kevesebb keresőtagjuk munkájából fedezhetik, akár zsugorodhat is a munkaerő-állomány. Ebből viszont az következik, hogy a makro-munkaerőkínálati görbe egynél több bérszintnél metszheti a makro-munkaerőkeresleti görbét. Vagyis több különböző bérszint le-

15 És egy lábjegyzet az előbbiekben áttekintett monoposzionisztikus modellekhez. Azok többsége is, akik hajlanak rá, hogy egyik-másik változatuk érvelésének hitelt adjanak, kétféle, hogy a minimálbér foglalkoztatási hatása szempontjából komolyabb jelentőségük lehetne, lévén a minimálbér által elsősorban érintett iskolázatlan munkaerő piaca felfogásuk szerint alapvetően versenyzői. Ezeket a kétségeket osztja a jelen tanulmányban hivatkozott minimálbér tárgyú munkák közül például Köllő [2010] és Rutkowski [2004], s e kétségek megalapozottságának vagy megalapozatlanságának a minimálbér témáján messze túlnyúló közgazdasági-munkagazdaságtani jelentőségére mutat rá Ehrenberg [1995].

het egyensúlyi; akár az is, *ahonnan* és az is, *ahová* a minimálbér-szabályozás eltéríti a bérszintet.<sup>16</sup>

Ráadásul, ami a *makro-munkaerőkeresleti görbét* illeti, egyáltalán nem nyilvánvaló, hogy a bérszintnek a gazdaság kibocsátása iránti összkeresletre, ezen keresztül az egyensúlyi összkibocsátásra s az ennek előállításához szükséges dolgozólétszámra gyakorolt hatását is figyelembe véve, élhetünk-e e görbe alakját illetően bármiféle *a priori* feltételezéssel<sup>17</sup>, amelyre a minimálbér foglalkoztatási hatására vonatkozó jóslatot alapozhatnánk.

## 5. AZ EMPIRIKUS VIZSGÁLÓDÁSOK TAPASZTALATAI

Az elméleti jóslatok e nagyfokú bizonytalansága közepette mennyiben kaphatunk a minimálbér foglalkoztatási hatását illetően empirikus vizsgálódásoktól eligazítást?

Mi sem nyilvánvalóbb, mint megnézni, hogyan alakul a foglalkoztatás olyankor, amikor megemelték a minimálbért, és ebből kikövetkeztetni, milyen irányú és mértékű lehetett a foglalkoztatási hatás – gondolhatnánk, és nem járunk rossz nyomon. Csakhogy az ördög a részletekben van.

Először is, mennyi idő elteltével vélhetjük úgy, hogy már lezajlott az új minimálbér-emeléshez való alkalmazkodás, ugyanakkor még nem következett be a foglalkoztatásra ható egyéb tényezőkben számottevő változás? Másodszor, kiknek hogyan alakult a foglalkoztatása? Országos összesítésben? Esetleg a dolgozók olyan csoportjaié, amelyeket az átlagosnál nagyobb mértékben érint a minimálbér-szabályozás? Vagy csak azoké a dolgozóké, akik a minimálbér-emelést megelőzően az új minimálbér alatt kerestek? Vagy azoké a vállalatoké-szektoroké, amelyek dolgozóinak kisebb-nagyobb része az új minimálbér alatt keresett? Ez utóbbi esetben mit kezdünk az egy-egy szűkebb gazdasági szektorra korlátozódó vizsgálódás eredményével, amelyre – mint láttuk – a munkaerőpiac versenyzői alapmodelljének sincsen egyértelmű jóslata? S egyáltalán – harmadszor –, min mérjük a foglalkoztatás alakulását? A foglalkoztatottak létszámának alakulásán? Vagy vegyük tekintetbe azt is, ha módosult a munkaidő, amelyben a dolgozókat foglalkoztatják?

De ami a legfontosabb: nyilvánvalóan nem elég azt tudnunk, hogyan alakult minimálbér-emelést követően a foglalkoztatás; azt is tudnunk kellene, hogyan alakult volna nélküle. Tipikus buktatója ez a kétszeres vakpróba típusú kontrollált kísérlet lehetőségétől megfosztott közgazdasági vizsgálódásnak, amely e „mi lett volna, ha” kérdésre kénytelen közelítő és bizonytalan válasszal beérni.

Külön említést érdemel, egyrészt, a minimálbér-kiigazítások ún. *endogenitásából* fakadó becslési bizonytalanság – a minimálbér- és foglalkoztatásalakulás hosszabb időszakaiból leszűrt becslési eredményeknek az a hibaforrása, hogy az e becs-

16 Az össz-munkaerőkínálati görbe ilyen alakjának minimálbér-politikai konzekvenciáit tárgyalja Desing [2004].

17 Hamermesh [1993] munkaerő-keresletnek szentelt összefoglaló műve például lefegyverző őszinteséggel beismeri: sem nem bizonyítható, sem nem cáfolható a reálbér függvényében süllyedő össz-munkaerőkeresleti görbe létezése. Miután azonban nélküle nyilvánvalóan nem létezhet makro-munkaerőpiaci Marshall-kereszt, merész fordulattal hozzátesszi: ha nem létezne, ki kellene találnunk [339. o.].

lésekben független oknak feltételezett („exogén változóként” kezelt) minimálbér-emelések mértéke és időzítése valójában aligha független az okozatnak tekintett foglalkoztatás- és/vagy munkanélküliség-alakulástól –, illetőleg az abból fakadó becslési bizonytalanság, hogy a minimálbér-emelések már csak emiatt sem feltétlenül hatnak meglepetésként: a rájuk való reagálásra kisebb-nagyobb részben hatályba lépésüket megelőzően sor kerülhet. Másrészt, a munkaerő-piaci politikák hatásvizsgálatában különös előszeretettel alkalmazott ún. *természetes kísérlet* esetében, amelyben a minimálbér foglalkoztatási hatására rendszerint – jobb összehasonlítási alap híján – a minimálbér-emelést megelőzően az új minimálbér alatt és valamivel a fölött keresők foglalkoztatásváltozásának különbségéből („különbségek különbségéből”) következtetnek, kétséges lehet, hogy e különbség valóban csak a minimálbér-emelés hatásának tulajdonítható-e.

Sajnálkozhatunk hát, de nem csodálkozhatunk azon, hogy nemcsak az elméleti, hanem az empirikus vizsgálódások nemzetközi irodalmából sem kapunk a minimálbér foglalkoztatási hatását illetően egyértelmű eligazítást.

Pontosabban: az 1990-es évek elejéig a – jellemzően idősor-elemzési módszereket alkalmazó – empirikus vizsgálódások, a versenyzői munkaerőpiac modelljének jóslatával összhangban, gyakorlatilag egybehangzóan negatív foglalkoztatási hatást mutattak ki. E hatásnak (a foglalkoztatás minimálbér-rugalmasságának) a mértéke volt csak vitatott, de ez megszokott a közgazdaságtanban. Ez a mérték körüli nézetkülönbség is persze heves vitákat szokott gerjeszteni – és gerjesztett a minimálbér esetében is. Érthetően, hiszen a minimálbér meghatározása szempontjából egyáltalán nem mindegy, hogy kereseti hátrányuk mérséklődéséért mekkora árat kell fizetniük az érintetteknek állásbiztonságuk, illetve munkához jutási esélyük csökkenésében. De legalább a versenyzői piacra archimédeszi pontként tekintő ortodox elmélet becsléte makulátlan maradt.

Aztán a 1990-es évek elején neves kutatók, az Egyesült Államok két olyan szomszédos államának gyorsélettermei körében végzett vizsgálatuk (természetes kísérlet) alapján, ahol az egyik államban, meglepetésszerűen, 20 százalék körüli mértékben megemelték, míg a másikban változatlanul hagyták a minimálbért, azzal az eredménnyel álltak elő, hogy a dolgozók viszonylag nagy hányadát érintő jelentős minimálbér-emelés – annak ellenére, hogy nem vezetett sem béren kívüli juttatásaiknak, sem pedig a minimálbér felett keresők béremelési ütemének lefaragásához – nem-hogy csökkentette volna, inkább (a monopsonisztikus munkaerőpiac-modellek jóslatával összhangban) valamelyest növelte a foglalkoztatást. Ez az eredmény valószínűleg sokkolóan hatott az akadémiai közgazdászok körében, és indulatos támadások kereszttüzébe került.<sup>18</sup> S bár azóta az Egyesült Államokban és másutt, részben

---

18 A kiváltott sokk és az általa gerjesztett indulatok hevessége jól érzékelhető az illető neves kutatók e vizsgálatról közzétett tanulmányának [Card-Krueger 1994] és egyéb vizsgálataikat is tárgyaló könyvének [Card-Krueger 1995] megjelenését követő szimpózium szélsőséges megosztottságról tanúskodó hozzászólásaiból: Brown [1995], Freeman [1995], Hamermesh [1995], Osterman [1995], Welch [1995]. Az indulatok hevessége – amelyet fél évtizeddel későbbi Card és Krueger (2000) viszontválasza sem csillapított – azért is figyelemre méltó, mert nem ez volt az illető folyóiratban az első ilyen tárgyú szimpózium: három évvel korábban Katz és Krueger [1992] hasonló tárgyú és konklúziójú tanulmányát ugyanaz a folyóirat eleve szimpóziumkeretben – előzetesen felkért hozzászólók reagálásával együtt – adta közre.

hasonló, részben eltérő módszerekkel végzett vizsgálatok is hoztak ilyen eredményt<sup>19</sup>, a többségi reagálást továbbra sem a nem negatív foglalkoztatási hatás eshetőségének tudomásulvétele jellemzi, hanem részint az alkalmazott vizsgálati módszerek fogyatékoságainak kimutatására, részint a vizsgálati eredményeknek a versenyzői munkaerőpiac-modell Prokrusztész-ágyába beleerőltető értelmezésére irányuló erőfeszítés.

Ez a fajta többségi reagálás megint csak nem szokatlan a közgazdaságtanban. Általában is jellemző, hogy a versenyzői piacok modelljére alapozott jóslatokat hitelesítő vizsgálati eredményekkel szemben a tudományos közösség és vezető publikációs fórumai kevésbé aggályosak, mint ahogyan az e jóslatokkal ütköző eredményeket fogadják. Ezen az egyre finomodó empirikus elemzési technikák sem segíthetnek, mivel szakavatott kézben egyszerre szolgálhatnak eszközül az eredmények megbízhatóságának növelésére és rafináltabb manipulálására.<sup>20</sup>

Ha most meg kellene becsülni a továbbra is negatív és a nem negatív (pozitív vagy nem szignifikáns) foglalkoztatási hatást kimutató tudományos közlemények részarányát, durván 60–80 százalékos részarányal a negatív foglalkoztatási hatásról szóló beszámolók vannak többségben.<sup>21</sup>

Ami a magyarországi vizsgálódásokat illeti, a 2001-ben végrehajtott drasztikus minimálbér-emelés előzetes értékelése, a munkaerő-kereslet iskolázottsági csoportonkénti saját- és keresztberrugalmasság-becsléseire alapozva, a legfeljebb szakmunkás végzettségű dolgozók körében jelentős foglalkoztatás-visszaesést valószínűsített, amely várhatóan nem munkahelyük azonnali tömeges elvesztésével, hanem főként elhelyezkedési esélyük romlásán keresztül, fokozatosan fog bekövetkezni. Ezt a versenyzői piaci modellre alapozott előrejelzést megerősítette az utólagos vizsgálódás, amely a 2001. évi minimálbér-emelés „bérsokkjának” hatásaként (bérsokk alatt azt a vállalati szinten mért munkaerőköltség-növelő hatást értve, amelynek nagyságában egyszerre fejeződik ki az új minimálbérnél kevesebbet keresők részaránya és keresetük új minimálbértől való elmaradásának mértéke) e munkavállalói körben a foglalkoztatás összességében 3–4 százalékos, a 2002. évi újabb minimálbér-emelés hatásaként pedig nagyjából feleekkora arányú további – az alacsonyabb bérszintű és nagyobb munkanélküliségű, elmaradott régiók községeiben e mértékeket jelentősen meghaladó – csökkenését s mindkét emelés hatására az alacsony bérű állásvesztők elhelyezkedési esélyének romlását mutatta ki.<sup>22</sup>

19 Például Machin és Manning [1994] valamint Dickens és Machin [1999] az Egyesült Királyságra, Maloney [1995] Új-Zélandra, König és Möller [2007] Németország nyugati felére mutatott ki (többnyire tizenévesek körében) pozitív foglalkoztatási hatást, és se szeri, se száma az olyan munkáknak – legújabbban például az Egyesült Államokra Allegretto, Dube és Reich [2011] tagállami idősoros adatokon végzett panelvizsgálata –, amelyek nem szignifikáns foglalkoztatási hatásról számolnak be.

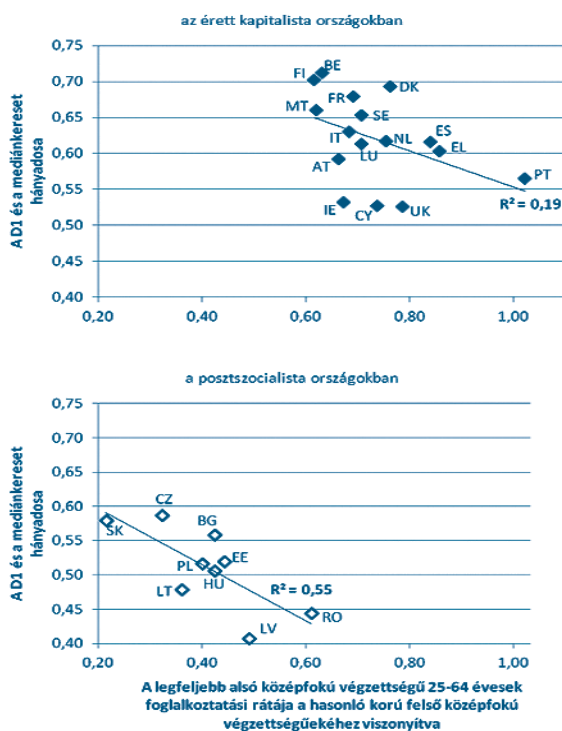
20 Lásd erről Card és Krueger [1994] idősoros minimálbér-vizsgálatokon végzett metaelemzését.

21 Neumark és Washer (2006) szakirodalmi áttekintéséből e becslés felső határánál is nagyobb többségre lehet következtetni. A szerzők azonban nem lehetnek elfogulatlanok, lévén az áttekintett művek közül jó néhánynak szerzői vagy társszerzői. Emellett fenntartásaik lehetnek a természetes kísérleten alapuló vizsgálati eredményekkel szemben. Herr és szerzőtársai [2009] – igaz, jóval szűkebb körű – szakirodalmi áttekintéséből mindenesetre inkább e becslés alsó határa szerinti túlsúly olvasható ki.

22 E vizsgálódások részleteiről lásd Köllő [2001 és 2009], Kertesi-Köllő [2004].

Ezek a versenyzői piaci elmélettel egybecsengő magyarországi vizsgálati eredmények természetesen, tekintettel a vizsgált minimálbér-emelések nemzetközileg kirívó mértékére, a minimálbér foglalkoztatási hatása körüli vitákban nem lehetnek perdöntőek: nem zárják ki, hogy mértékletes emelések nem negatív, illetőleg nem szignifikáns hatásúnak mutatkoztak volna. A 2006-ban bevezetett – bevezetésének évében a minimálbért 15, 2007-től pedig 20 százalékkal meghaladó – szakmai bérminimum foglalkoztatási hatásáról pedig tudomásom szerint nem folyt hasonlóan alapos és körültekintő vizsgálat, jöllehet – mint az első fejezetben megállapítottuk – 2009-re e bérminimum a 2001–2002. évi minimálbér-emelésekéhez fogható hatásúvá vált a keresetek eloszlására.

Megemlítem végül egy 25 ország adatain végzett egyszerű statisztikai vizsgálat még kevésbé perdöntő, de elgondolkodtató eredményét.<sup>23</sup> A vizsgálat a posztszocialista országcsoport és a többi ország almintájára külön-külön regressziós egyenest becsült a legelső deciliskereset mediánkeresethez viszonyított arányának és a legfeljebb alsó középfokú iskolázottságúak viszonylagos (felső középfokú iskolázottságúakéhoz viszonyított) foglalkoztatási rátájának 2006. évi országadatpontjaira (3. ábra).



3. ábra: Kereseti egyenlőtlenség és a legfeljebb alsó középfokú végzettségűek viszonylagos foglalkoztatottsága 25 EU-tagországban 2006-ban

23 E vizsgáldás részleteiről lásd Gábor [2010].

A legelső deciliskereset és a mediánkereset hányadosát a legkevésbé iskolázottak munkaereje relatív árának közelítő mutatójaként fogva fel, a vizsgálat a kapott regressziós egyeneseket olyan keresleti „görbéként” értelmezte, amelyek e két keresztmetszeti almintán a legkevésbé iskolázottak munkaereje relatív árának függvényében mutatják az irántuk támasztott viszonylagos keresletet. Az eredményül kapott mindkét regressziós egyenes negatív lejtésű, ami a legkevésbé iskolázottak viszonylagos keresetét megnövelő minimálbér-szabályozás rájuk nézve negatív foglalkoztatási hatását valószínűsíti.

Emellett a posztszocialista országcsoport regressziós egyenese egyrészt az adatpontokhoz szorosabban illeszkedőnek mutatkozott, másrészt kedvezőtlenebb elhelyezkedésűnek: a legkevésbé iskolázottak bármely adott relatív ára ebben az országcsoportban alacsonyabb viszonylagos foglalkoztatásukkal párosul, és, megfordítva, ugyanakkora viszonylagos foglalkoztatásuk ebben az országcsoportban alacsonyabb viszonylagos keresetükkel jár együtt. Eszerint a posztszocialista országok – köztük Magyarország – minimálbér-politikája a fejlett piacgazdaságú országokénál egyértelműbben behatárolt és szűkebbre szabott mozgástérben kénytelen manőverezni az alacsony termelékenységük és/vagy a velük szemben érvényesülő diszkrimináció következtében legrosszabb munkaerő-piaci helyzetűek kereseti hátrányának szűllája és foglalkoztatási hátrányuk kharüdisze között.

## 6. SZAKPOLITIKAI AJÁNLÁSOK

Az előzőekben áttekintett elméleti és empirikus vizsgálódási eredményekből és tapasztalatokból leszűrhető legáltalánosabb tanulság, hogy a minimálbér, ha az erősen vitatott is, hogy lehet-e vagy sem pozitív foglalkoztatási hatású, amennyiben túl magasan állapítják meg, annyiban *bizonyosan csökkenti a foglalkoztatást*. Ebben az egyben legalább minden közgazdász egyetért.

Minden egyéb tanulság és következtetés, amelyet a magyarországi minimálbér-politikára és minimálbér-szabályozási rendszerre a továbbiakban levonunk, ezen és a magyar minimálbér-szabályozásra vonatkozó statisztikai és egyéb tényinformációkon túl, vélekedésszerű megfontolásokra is támaszkodik, ezért – anélkül, hogy ismétlődően figyelmeztetnénk rá – fenntartásokkal kezelendő.

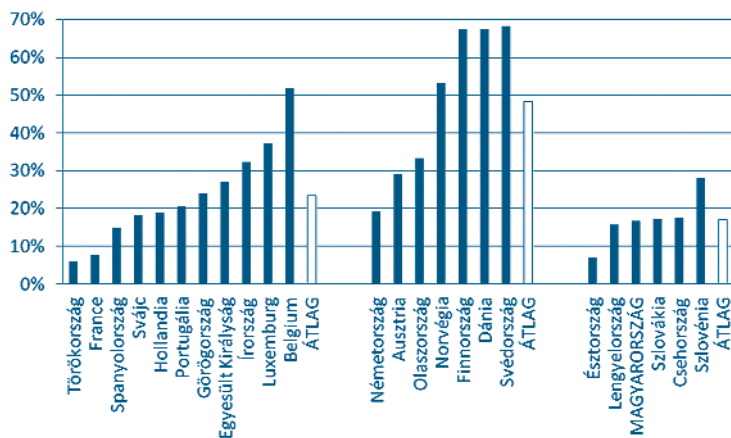
Fundamentális kérdés, hogy egyáltalán szükség van-e Magyarországon (a törvényi minimálbér-előírás értelmében vett) minimálbér-szabályozásra. Miközben Anglia és Írország az 1990-es években belépett a minimálbér-szabályozást alkalmazó országok körébe, Európa országai közül, mint láttuk, hétben – köztük hat EU-tagországban – nincs törvényileg előírt minimálbér, és sem az ottani kormányok, sem a társadalmi partnerek, sem a szakértők nem szorgalmazzák a szektorális-ágazati minimálbérek bevett és beválnak értékelt kollektív érdekegyeztetéses meghatározásáról a törvényi minimálbér-előírásra való áttérést. Ezzel együtt, nyilvánvaló előnyei ellenére, a szektorális minimálbérek kollektív érdekegyeztetéses meghatározása Magyarország számára a minimálbér törvényi előírásának meggyőződésünk szerint nem reális alternatívája.

Ebbéli meggyőződésünk elsősorban a minimálbér-szabályozást alkalmazó fejlett piacgazdaságú és posztszocialista és a kollektív érdekegyeztetéses minimálbér-meg-



szabást alkalmazó országok munkavállalóinak szakszervezeti szerveztségében, kollektív érdekegyeztetési rendszerében és kollektív szerződésekkel való lefedettségében fennálló különbségekkel, másodsorban pedig a pusztán tényvel való józan számvetésből táplálkozik, hogy másutt sem találni a minimálbér-meghatározási rendszer ilyen irányú átalakítására példát.

Ami az előbbit illeti: a törvényi minimálbér-előírást nem alkalmazó európai országok átlagos szakszervezeti tagsűrűsége – noha jelentős szóródással – majdnem kétszerese a törvényi minimálbér-előírást alkalmazó fejlett és csaknem háromszorosa a posztoszocialista országokénak (4. ábra), a kollektív szerződéssel lefedett munkavállalók részaránya pedig Európa fejlett piacgazdaságaiban átlagosan majdnem háromszor akkora, mint az egyöntetűen törvényi minimálbér-előírást alkalmazó posztoszocialista országokban. S ami talán még fontosabb: amíg az érdekegyeztetéses minimálbér-megszabású országokban a kollektív egyezkedéseknek és szerződéskötéseknek jellemzően az ágazat a domináns színtere, addig a posztoszocialista országok mindegyikében a vállalat, illetve az üzem.<sup>24</sup>



Forrás: Fulton [2011]

#### 4. ábra: Szakszervezeti tagsűrűség Európában a törvényi minimálbér-előírást alkalmazó és nem alkalmazó fejlett piacgazdaságú és a posztoszocialista országokban 2008-ban

Úgyhogy inentől adottnak vesszük a minimálbér törvényi meghatározását mint intézményi keretet, és egyes vonásait érintő tanulságokra szorítkozunk.

- Az egyik tanulság, hogy a minimálbér-kiszábrításokat nem célszerű szorosan az átlagos kereset alakulásához kapcsolni. Minél kisebb a foglalkoztatottság, illetőleg minél magasabb a munkanélküliség, annál alacsonyabb az a mini-

<sup>24</sup> Ez tűnik ki Fulton [2011] 28 európai ország kollektív érdekegyeztetési rendszerére kiterjedő összehasonlításából. Figyelemreméltó emellett, hogy az 1990-es években a kollektív érdekegyeztetéses minimálbér-megszabásról a törvényi minimálbér-meghatározásra áttért mindkét ország – az Egyesült Királyság és Írország – kollektív érdekegyeztetési rendszerében markáns decentralizálódás volt megfigyelhető. A kollektív érdekegyeztetés magyarországi rendszerének szélsőséges decentralizáltságáról és munkaerő-piaci (különösen a bérkülönbségekre gyakorolt) hatásáról lásd Neumann [2001].

málbér/átlagbér arány, amelynek még nem kell komolyan tartani a foglalkoztatást csökkentő, munkanélküliséget növelő hatásától. Ráadásul az átlagos kereset alakulása nem független a minimálbér-kiigazításoktól: nagyobb minimálbér-emelés automatikusan nagyobb átlagkereset-növekedést eredményez.)

Noha mérvadó szakmai körökben a 2001–2002. évi drasztikus minimálbér-emelések a maguk idejében is már, részben éppen az alacsony foglalkoztatásra és magas munkanélküliségre hivatkozva, elhibázottnak minősültek, máig sem nyert a minimálbér-kiigazítások körül alkukban polgárjogot az a felismerés, hogy e kiigazításoknak tekintettel kell lenniük a foglalkoztatás és a munkanélküliség szintjére és alakulására. Ezért megfontolandó az angliai Alacsony Bér Bizottsághoz hasonló mandátumú független tanácsadó testület létrehozása, amely elhúzódnak ígérkező gazdasági dekonjunktúra közepette feltehetőleg a minimálbér/átlagbér arány csökkentése vagy akár a minimálbér egy-két évre szóló befagyasztása mellett foglalna állást. Az évi rendszerességű kiigazítás a minimálbér-szabályozás nemzetközi gyakorlatának jellemző, de nem általánosan jellemző eleme.

- Elfogadva előbbi érvelésünknek azt a kiindulópontját, hogy minél kisebb a foglalkoztatottság, illetőleg minél magasabb a munkanélküliség, annál alacsonyabb az a minimálbér/átlagbér arány, amelynek még nem kell komolyan tartani a foglalkoztatást csökkentő, munkanélküliséget növelő hatásától, ugyanilyen alapon nyomós érvek hozhatók fel országon belül az országrészek foglalkoztatottsági-munkanélküliségi helyzetétől (és/vagy kereseti szintjétől?) függően differenciált minimálbér megállapítása mellett.

Az efféle – a kevésbé fejlett országrészekben élők szemében joggal diszkriminatívnak tűnhető – differenciálás megvalósíthatósága ugyanakkor megítélésünk szerint erősen kérdéses. Elvértve találunk csak rá nemzetközi példát, s ha mégis, jellemzően föderális kormányzati rendszerű, nem európai országokban.

Pozitív európai példaként Németországra hivatkozhatunk, ahol regionálisan – a volt NSZK és NDK területei között – különböznek a minimálbérek, és mellette még Olaszországról tudhatjuk, hogy ott is volt ilyen – az északi és déli országrészek közötti differenciálásra irányuló –, ez ideig megvalósulatlan kezdeményezés. Csakhogy, Magyarországtól eltérően, egyikük sem törvényi minimálbér-előírást alkalmazó ország, és a szektorális minimálbéreknek Németországban sem mindegyike területileg differenciált. A poszt szocialista országok közül pedig egyedül Litvániában törvényesítették, ám ott sem gyakorolják a minimálbér regionális differenciálását.

Tehtetttel ugyanakkor arra, hogy a minimálbér foglalkoztatási hatása szempontjából döntő jelentősége annak van, mennyire drágítja meg a munkáltatók számára a munkaerőt, és hogy értelemszerűen nagyobb drágulást okoz az alacsonyabb kereseti szintű, nagyobb munkanélküliségű térségekben, minderre tekintettel indokolt lehet, a minimálbér területi differenciálásának kézenfekvőbb és kivihetőbbnek tűnő alternatívájaként, a minimálbéren foglalkoztatottak utáni munkáltatói közteher (lehetőleg normatív) területi differenciálása.

- Ebből az álláspontunkból ugyanakkor nem következik, hogy a minimálbéren foglalkoztatás adó- és járulékterhét általában is alacsonyabban látnánk célszerűnek meghatározni a magasabb keresetűek alkalmazásának adó- és járulékterhénél, ellensúlyozandó, úgymond, a minimálbér kedvezőtlen hatását a legiskolázatlanabbak foglalkoztatására.

Álminimálbéres foglalkoztatást ösztönző mellékhatásán túl minimálbér-emelési nyomást erősítő mellékhatása miatt is kerülendőnek gondoljuk a munkáltatói közteher efféle differenciálását. Emellett azért is, mert a minimálbéren foglalkoztatottak jó részét a munkáltatók minimálbér-előírás híján is ekkora bérért alkalmaznák. Az olyan munkavállalói rétegek (például tartós munkanélküliek) foglalkoztatása, amelyek tagjainak minimálbér-előírás híján, alacsony termelékenységüknél fogva, ennél kisebb bérrel kellene beérniük, *célzott adó- és járulékkedvezményrel és/vagy bértámogatással* eredményesebben és olcsóbban (közgazdasági műszóval: kisebb holttehervesztéssel) mozdítható elő. Efféle kedvezményre és támogatásra sok európai országban találni példát.

- A nemzetközi gyakorlatban nem mindenütt, de sokhelyütt alkalmaznak munkavállalói jellemzők – életkor, iskolázottság-szakképzettség, munkatapasztalat stb. – szerinti minimálbér-differenciálást. A differenciálás legjellemzőbben a munkaerőpiacra első ízben belépni szándékozó iskolázatlan fiatalokat érinti, akik későbbi munkaerő-piaci életpályájának alakulásában meghatározó szerepet játszhat, hogy sikerül-e vagy sem pályakezdőként munkalehetőséghez jutniuk. Célja, hogy a teljes minimálbér megfizetése alóli átmeneti mentesítéssel mérsékelje azt a negatív hatást, amelyet a minimálbér az ő munkalehetőséghez jutási esélyeikre gyakorol.

A garantált bérminimumok 2006. évi bevezetésével a mi minimálbér-szabályozásunk is differenciál, azonban fordított logikával: a minimálbérhez képest nem lefelé, hanem felfelé, aminek szakszervezeti szorgalmazása (mint általában a tarifaszerveződéseké) vélhetően a munkaerőpiac szabályozó erői iránti bizalmatlansággal, kormányzati felkarolása vélhetően az álminimálbéres foglalkoztatás szűkítésének szándékával magyarázható. E fordított logikájú differenciálás oda vezetett, hogy kivételből lett szabály: a *de jure* minimálbér helyett ennél automatikusan 20 százalékkal magasabb bérkűszöb lett a szabályozás által potenciálisan érintett munkavállalói kör döntő többségére (a keresetelosztás kicsúcsosodásainak tanúsága szerint is) *de facto* érvényes – Kaitz-indexeken mérve nemzetközi összehasonlításban irreálisan magas<sup>25</sup> – minimálbér.

Meggyőződésünk, hogy a munkavállalói jellemzők szerinti differenciálásnak ez a bevett nemzetközi gyakorlathoz képest fejtetőre állított logikája minimálbér-szabályozásunknak olyan jellemzője, amelytől célszerű mielőbb megszabadulnia.<sup>26</sup>

25 Az így számított Kaitz-indexek természetesen nem vethetők össze a kollektív érdekegyeztetéses minimálbér-meghatározás közepette egyes alacsony bérszintű ágazatokban-szektorokban mért – a törvényi minimálbér-előírást alkalmazó országok országos átlagkeresethez viszonyító indexértékeinél jellemzően jóval magasabb – Kaitz-indexekkel.

26 A garantált szakmai bérminimum közgazdasági ésszerűségének elvitatása nem jelenti annak kétségbe vonását, hogy bevezetésének annak idején meglehetősen a maga politikai logikája, s hogy eltörlése súlyos aktuálpolitikai agályokat vethet fel.

- A megélhetési költségekre („megélhetési bérre”) hivatkozó minimálbér-emelési törekvésekkel szemben célszerű lenne a felvilágosítás eszközeivel is fellépni. Tudatosítani a közvéleményben, hogy a minimálbér körül keresők többsége nem szegény, és a szegények többsége nem a minimálbér körül keresők közül kerül ki.<sup>27</sup> Hogy a minimálbér nem a szegénység elleni küzdelem eszköze, hanem a csekély munkaerő-piaci alkuerejük folytán legkiszolgáltatottabb munkavállalók kereseti hátrányának mérséklésére szolgál<sup>28</sup>, és ebben sem mindenható: bármekkora a törvényes minimálbér, az effektív minimálbér mindig nulla – épp ekkora bérre számíthat az, akinek nem sikerül munkát találnia. Hogy a szegénység ellen a kormánynak más eszközökkel kell küzdenie: részint célzott jövedelemtámogatásokkal, részint a hátrányos munkaerő-piaci helyzetük miatt a szegények foglalkoztatáshoz segítésével.

- Az Európai Unió több országában a minimálbér-szabályozásnak fontos szerepet szánnak a nők kereseti hátránya elleni küzdelemben, ami a magyar minimálbér-politika számára is mintául szolgálhatna – gondolhatnánk.

Magyarország azonban e tekintetben kivételes helyzetben van: miután a kereseti hierarchia alján elhelyezkedők részarányában nálunk nemzetközi összehasonlításban csekély a különbség a két nem között, a minimálbér nem fejthet ki a nők kereseti helyzetére érdemleges differenciális hatást. Következésképpen minimálbér-politikánk alakításában ez a szempont, miként eddig, úgy ezután is, lelkifurdalás nélkül zárójelbe tehető.

- Noha jelenleg nincsen napirenden, előbb-utóbb akár hivatalos formát is ölthet az az Európai Unión belüli (a minimálbér-szabályozást alkalmazó régi EU-tagállamok körében legnagyobb hévvel a különösen magas tagsűrűséget és lefedettséget felmutató belga szakszervezetek által szorgalmazott) *egységesítési kezdeményezés*, amely szerint minimálbérüket a tagországoknak a mainál magasabban, átlagkereseti szintjük 50 vagy akár 60 százalékában kellene megszabniuk és következetesebben betartatniuk.<sup>29</sup>

Sejtésünk szerint e humanitárius-osztályharcos frazeológiájú kezdeményezés mögött a gazdagabb régi tagállamok kormányainak és szakszervezeteinek félelme állhat a később csatlakozott szegényebb tagállamokból beözönlő dolgozók bérdömpingjétől és saját dolgozóikat kiszorító munkaerő-piaci hatásától. Elképzelhető, hogy e kezdeményezés megvalósulásától reményeik szerint egyszerre gyengülhetne a később csatlakozott tagállamok iskolázatlan-szakképzetlen dolgozóinak érdekeltsége országuk elhagyásában s a gazdagabb országok munkáltatóinak érdekeltsége az alkalmazásukban. Vagy – ami a szakképzett dolgozók szakszervezeti tagságon belüli túlsúlyát figyelembe véve valószínűbb – a szakképzett dolgozók bevándorlásától tartanak inkább, s joggal

27 Szabó [2007] vizsgálata szerint a 2001–2002. évi minimálbér-emelésekben érintettek nagyobbik fele a felső három jövedelemötödbe tartozott. (Lásd még az általa hivatkozott nemzetközi vizsgálati eredményeket.)

28 E funkciójára tekintettel, amelyet meggyőződésünk szerint közgazdasági doktrinerség lenne megkérdőjelezni, a minimálbér megszüntetésének alternatíváját fel sem vetjük.

29 A minimálbér-politika Európai Unió belüli egységesítésének nyitott kérdéséről lásd Vaughan-Whitehead [2010].

bízhatnak abban, hogy a potenciális kibocsátó országok magas minimálbére ezt fékezheti azáltal, hogy a szakképzetlen-iskolázatlan dolgozók foglalkoztatásának rovasára növelheti a szakképzettek iránti ottani (otthoni) keresletet.

Akár helytállóak ezek az indítékre vonatkozó sejtéseink, akár nem, a minimálbér uniós egységesítésére irányuló nyomásnak, ha valóban bekövetkezik, ellen kellene állnunk.

- Végül, de nem utolsósorban – az előző ponttal is összefüggésben –, körültekintően kell eljárni a magyar minimálbér/átlagkereset arány nemzetközi összehasonlításra alapozott értékelésében.

Nemzetközi viszonylatban a mai magyar minimálbér e mutatón mérve, mint láttuk, sem nem kiugróan magas, sem nem kirívóan alacsony. Figyelemmel azonban, egyrészt, a legkevésbé iskolázottak (legfeljebb szakmunkásképzőt-szakiskolát végzettek) foglalkoztatottságában mutatkozó elmaradásunkra a fejlett országoktól, másrészt a minimálbérek e munkavállalói körben – a 2001–2002. évi minimálbér-emelések kapcsán kimutatottan – egyértelműen foglalkoztatáscsökkentő hatására, a kelletténél valószínűleg, a garantált szakmai bérminimumon mérve pedig egészen biztosan magasabb.

Ilyen körülmények között a minimálbér soron lévő – lehetőség szerint visszafogott – emelésének a garantált szakmai bérminimum eltörléséhez kötésével (esetleg, kompromisszumos megoldásként, ajánlott bérminimummá való visszaminősítésével) két legyet üthetnénk egy csapásra.

## IRODALOM

- Allegretto, Sylvia A.–Arindrajit Dube–Michel Reich (2011): Do minimum wages really reduce teen employment? Accounting for heterogeneity and selectivity in state panel data. *Industrial Relations*, 2. sz. (április) 205–240. o.
- Boeri, Tito–Jan van Ours (2008): *The economics of imperfect labor markets*. Princeton University Press, Princeton, N.J.
- Bowles, Samuel (2004): *Microeconomics. Behaviour, institutions, and evolution*. Princeton University Press, Princeton, N.J.
- Brown, Charles (1995): Comment (in Review symposium on Card–Krueger (1995b)). *Industrial and Labor Relations Review*, 4. sz. (július) 828–830. o.
- Burdett, Kenneth–Dale T. Mortensen (1998): Wage differentials, employer size, and unemployment, *International Economic Review*, 2. sz. 257–273. o.
- Card, David–Alan B. Krueger (1994): Minimum wages and employment: a case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania. *American Economic Review*, 4. sz. (szeptember) 772–793. o.
- Card, David–Alan B. Krueger (1995a): Time-series minimum wage studies: a meta-analysis. *American Economic Review*, Papers and Proceedings, 2. sz. (május), 238–243. o.
- Card, David–Alan B. Krueger (1995b): *Myth and measurement – the new economics of the minimum wage*. Princeton University Press, Princeton, N.J.

- Card, David–Alan B. Krueger (2000): Minimum Wages and Employment: a case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania: Reply. *American Economic Review*, 5. sz. (december) 1397–1420. o.
- Coles, Melvy G.–Dale T. Mortensen (2011): *Dynamic monopsonistic competition and labor market equilibrium. Preliminary draft*. Northwestern University, Aarhus University, NBER and IZA, február 17.
- Dessing, Maryke (2004): Implications for minimum-wage policies of an S-shaped labor-supply curve. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 4. sz. (április) 543–568. o.
- Dickens, Richard–Stephen J. Machin (1999): The effects of minimum wages on employment: theory and Evidence from Britain. *Journal of Labor Economics*, 1. sz. 1–22. o.
- Doeringer, Peter B.–Michael J. Piore (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. D.C. Heath and Company, Massachusetts
- Ehrenberg, Ronald G. (1995): Editor's introduction (in Review Symposium on Card–Krueger (1995b)). *Industrial and Labor Relations Review*, 1995. 4. sz. (július) 827–828. o.
- Ehrenberg, Ronald G.–Robert S. Smith (2003): *Korszerű munkagazdaságtan. Elmélet és közpolitika*. Panem Könyvkiadó, Budapest
- EIRONLINE (2005): *Minimum wages in Europe*. European Industrial Relations Observatory On-line, augusztus 3. <http://eurofound.europa.eu/eiro/2005/07/study/tn0507101s.htm>
- Freeman, Richard (1995): Comment (in Review symposium on Card–Krueger (1995b)). *Industrial and Labor Relations Review*, 1995. 4. sz. (július) 830–834. o.
- Fulton, L. (2011) *Worker representation in Europe*. Labour Research Department and ETUI. Online publication. <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Collective-Bargaining2>
- Gábor R. István (2008): A hiányzó láncszem? Életpálya-keresetek és keresetingadozás. *Közgazdasági Szemle*, 2008. 12. sz. 1057–1074. o.
- Gábor R. István (2010): „Minimálbér-paradoxon” versenyzői munkaerőpiacon? Egy gondolat kísérlet tanulságai. *Közgazdasági Szemle*, 2. sz. 132–141. o.
- Gábor R. István (2010): A minimálbér-szabályozás dilemmájának különös jelentőségéről a volt szocialista országokban – egy összehasonlító nemzetközi kutatás apropóján. *Közgazdasági Szemle*, 12. sz. 1065–1071. o.
- Hamermesh, Daniel S. (1993): *Labor demand*. Princeton University Press, Princeton, N.J.
- Hamermesh, Daniel S. (1995): Comment (in Review symposium on Card–Krueger (1995b)). *Industrial and Labor Relations Review*, 4. sz. (július), 835–838. o.
- Herr, Hansjörg–Milka Kazandziska–Silke Mahnkopf–Praprotnik (2009): The theoretical debate about minimum wages. *Global Labour University Working Papers*, Berlin, 6. füzet
- Katz, Lawrence F.–Alan B. Krueger (1992): The effect of the minimum wage on the fast-food industry. Symposium on new minimum wage research. *Industrial and Labor Relations Review*, 1. sz. (október) 6–21. o.

- Kertesi Gábor–Köllő János (1998): Regionális munkanélküliség és bérek az átmenet éveiben: a bérszerkezet átalakulása Magyarországon, II. rész. *Közgazdasági Szemle*, 7–8. sz. 621–652. o.
- Kertesi Gábor–Köllő János (2004): A 2001. évi minimálbér-emelés foglalkoztatási következményei. *Közgazdasági Szemle*, 4.sz. 293–324. o.
- Köllő János (2001): Hozzászólás az elmaradt minimálbérvitához. *Közgazdasági Szemle*, 12. sz. 1064–1080. o.
- Köllő János (2009): *A pálya szélén. Iskolázatlan munkanélküliek a posztoszocialista gazdaságban*. Osiris
- König, Marion–Joachim Möller (2007): *Mindestlohneffekte des Entsendegesetzes? Eine Mikrodatenanalyse für die deutsche Bauwirtschaft*. IAB Discussion Paper, 30. sz.
- Lovász Anna (2009): A verseny hatása a női-férfi bérkülönbségre Magyarországon 1986 és 2003 között. *Munkaerőpiaci Tükör 2009*, MTA KTI – OFA, 149–158. o.
- Machin, Stephen J.–Alan Manning (1994): The effects of minimum wages on wage dispersion and employment: evidence from the U.K. Wage Councils. *Industrial and Labor Relations Review*, 3. sz. 309–329. o.
- Maloney, Tim (1995): Does the adult minimum wage affect employment and unemployment in New-Zealand? *New Zealand Economic Papers*, 1. sz. 1–19. o.
- Manning, Alan (2005): *Monopsony in motion: Imperfect competition in labor markets*. Princeton University Press, Princeton
- Metcalf, David (2008): Why has the British national minimum wage had little or no impact on employment? *Journal of Industrial Relations*, 3. sz. (június) 489–512. o.
- Neumann László (2001): Van-e munkaerő-piaci hatása a decentralizált kollektív alkunak Magyarországon? *Közgazdasági Szemle*, 5. sz. 409–429. o.
- Neumann László (2010): *National Report Hungary for the Minimum Wage Systems and Changing Industrial Relations in Europe EC Project*. University of Manchester – European Commission, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Kézirat. <http://research.mbs.ac.uk/european-employment/Portals/0/docs/HungarianReport.pdf>
- Neumark, David–William Washer (2006): *Minimum wages and employment: A review of evidence from the new minimum wage research*. NBER Working Paper, 12663. sz. National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA
- OECD (2007): *Taxing wages: 2005/2006, Special feature: The tax treatment of minimum wages*. OECD, Párizs
- Oesterman, Paul (1995): Comment (in Review symposium on Card–Krueger (1995b)). *Industrial and Labor Relations Review*, 1995. 4. sz. (július) 839–842. o.
- Reizer Balázs (2011): *A 2006-os „kétszeres minimálbér szabály” hatása a szürkegazdaságra*. MTA Közgazdaságtudományi Intézet – BCE Emberi Erőforrások Tanszék, Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek, 4. sz.
- Rutkowski, Jan (2003): *The minimum wage: curse or cure?* Human Development Economics, Europe and Central Asia Region, The World Bank, július 1.
- Scharle Ágota–Váradi Balázs (2009): *A területileg differenciált minimálbér indokoltságának vizsgálata*. Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet, október 21.

- Szabó Péter András (2007): A 2000–2001. évi minimálbér-emelés hatása a jövedelemeloszlásra. *Közgazdasági Szemle*, 2007. 5. sz. 397–414.o.
- Vaughan-Whitehead, Daniel (2010): Towards an EU minimum wage policy? Az általa szerkesztett kötetben: *The minimum wage revisited in the enlarged EU*. Edward Elgar, Cheltenham, UK és Northampton, MA – International Labour Office, Genf, 15. fejezet, 509–530. o.
- Welch, Finish (1995): Comment (in Review symposium on Card–Krueger (1995b)). *Industrial and Labor Relations Review*, 1995. 4. sz. (július) 842–849. o.