

3.4. A RELATÍV BÉREK ALAKULÁSA HOSSZABB TÁVON. AZONOSÍTHATÓK-E HIÁNYHELYZETEKRE UTALÓ JELEK?

CZETHOFFER ÉVA & KÖLLŐ JÁNOS

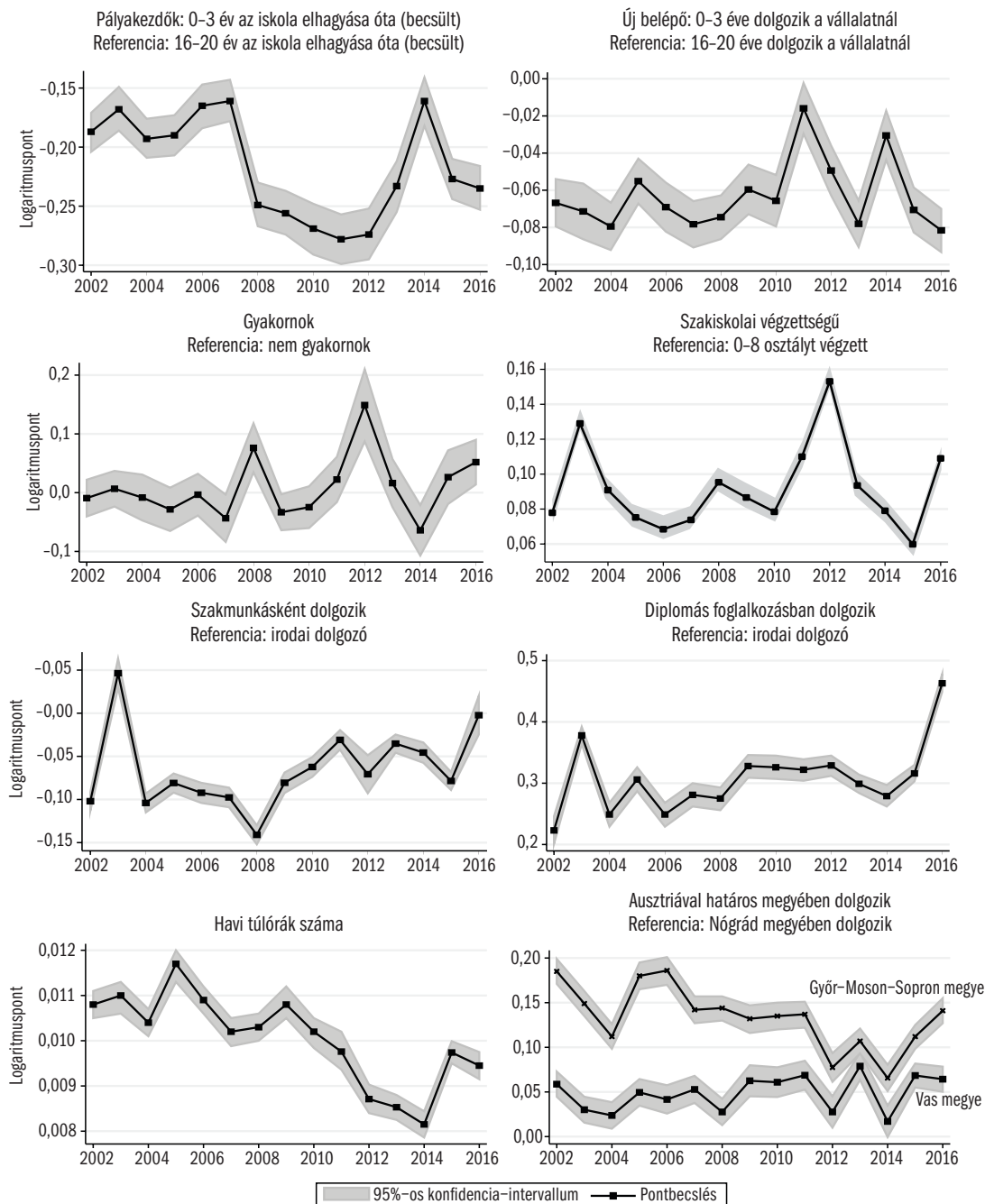
Az elmúlt két évben erősen felgyorsult a bérek növekedése, amit sokan éppen a hiányhelyzetek kialakulásával magyaráznak. 2016-ban már különösen nagymértékű, a korábbi csúcsokat (1994, 2001–2003, 2005) megközelítő vagy elérő reálbér-emelkedésre került sor, miközben a különböző hiánymutatók is gyors növekedésnek indultak.¹ Ebből azonban nem következik, hogy a két jelenség között feltétlenül oksági kapcsolat áll fenn. Az esetleges kauzalitást ebben az alfejezetben közvetett jelekből próbáljuk megítélni (a 3.3. alfejezetben pedig közvetlenül vizsgáljuk egyes hiányindikátorok és a bérek kapcsolatát). Megvizsgáljuk, hogy gyorsabban emelkedtek-e a bérek azokban a munkavállalói és vállalati csoportokban, amelyeket erősebben érintenek különféle kínálati oldali változások (létszámbeli fogyatkozás, külföldre vándorlás, nyugdíjba vonulás) vagy amelyeket „köztudottan” sújt a munkaerőhiány (szakmunkások, iparvállalatok).

A bérek emelkedését két lépésben elemezzük. Először egyéni bérfüggvényeket becslünk az ezredfordulótól 2016-ig, és különféle egyéni és környezeti jellemzők kereseti hatásának időbeni alakulásából vonunk le a toborzási nehézségek esetleges szerepére vonatkozó következtetéseket. Másodszor, különféle vállalati jellemzők, ezen belül a munkaerő-összetétel hatását vizsgáljuk a vállalati szintű éves béremelkedésekre. A szövegben csak a hiányhelyzetek (közvetett) azonosítására alkalmas változók paraméter-idősorait tárgyaljuk, a részletes eredményeket kérésre Stata- vagy Excel-adatbázis formájában elérhetővé tesszük. A vizsgálódást mindvégig a versenyszférára korlátozzuk.

A 3.4.1. ábrán látható, hogyan alakult 2002 és 2016 között egyfelől a pályakezdők, a munkahelyükre nem régen beléptek és a gyakornokok, másfelől a szakmunkás végzettségűek, a szakmunkásként dolgozók és a diplomások bére. A görbék pontos értelmezéséről lásd az ábrák alatti jegyzetet!

A pályakezdők bérhátránya a munkaerőpiacon (maximálisan) 16–20 éve jelenlévőkhöz képest a 17–27 százalékos sávban mozgott, és 2014–2016-ban mérséklődött a válság és a kilábalás időszakához képest, de a kétezres évekhez képest nem lett kisebb. Nem beszélhetünk határozott törésről abban az időszakban, amikor megszorodtak a hiánnyal kapcsolatos panaszok. A *munkahelyükön legfeljebb három éve dolgozók* esetében sem látunk törést: a bérhátrányuk a vállalatnál 16–20 éve dolgozókhoz képest – leszámítva két évet – a 4–8 százalékos sávban mozgott, és nem mérséklődött az utóbbi években. A *gyakornokok* kereseti idősorában enyhén emelkedő trendet fedezhetünk fel, de az időszak végi értékek nem különböznek érdemben az ezredforduló utániaktól, és különösen nem fedezhető fel éles irányváltás 2013–2016-ban, a toborzási nehézségek fokozódásának időszakában.

¹ Erről lásd kötetünk *Statisztikai adatok* című részét.

3.4.1. ábra: Különböző egyéni jellemzők hatása a havi bruttó keresetre,^a regressziós együtthatók

^a A görbék azt mutatják, hány logaritmusponttal (ha százzal szorozzuk, akkor nagyjából hány százalékkal) magasabb vagy alacsonyabb a bruttó kereset az adott ka-

tegóriában, mint a referencia-csoportban. A túlórák hatására vonatkozó görbe azt mutatja, hány logaritmusponttal emeli a havi bruttó keresetet havi egyórányi túlmunka. A szürke sávok (konfidencia-intervallumok) azt jelzik, hogy a hatás erejét a tévedés 5 százaléknál alacsonyabb kockázatával az ábrán jelzett határok közé becsülhetjük. Minden hatás parciális, azaz minden más változó azonossága esetén értelmezendő. Az egyenletekben a következő változók szerepeltek: nem, munkaerőpiacon töltött idő, szolgálati idő, iskolázottság, foglalkozás (egyjegyű FEOR-kód alapján), gyakornok, túlórák száma, részmunkaidős, határozott idejű szerződéssel dolgozik, a vállalat többségi külföldi tulajdonú, egyjegyű ágazat, a telephely megyéje. A becslés a vállalati szférára vonatkozik.

Megjegyzés: Függő változó: a havi bruttó kereset logaritmus.

Forrás: Bértarifa-felvételek, 2002–2016.

A *szakmunkás végzettségűek* (akik a korábban szakmunkásképzőnek, majd szakiskolának, ma pedig szakközépiskolának nevezett iskolatípusban szereztek felsőfokú, továbbtanulásra nem jogosító oklevelet) általános iskolát végzettekhez viszonyított kereseti előnyének időszora sem tanúskodik arról, hogy elindult volna az ilyen szinten kvalifikált munkaerő kínálatát ösztönző relatív béremelkedés folyamata. Ugyanakkor a *szakmunkásként dolgozók* bérei a 2008-as mélypont után határozott növekedésnek indultak: az irodai dolgozókhoz viszonyított bérhátrányuk (15 százalék) 2016-ra teljesen eltűnt. Éles irányváltást a *diplomás foglalkozásokban dolgozók keresetnövekedésében* látunk (ebben az esetben is az irodistákhoz viszonyítva) 2015–2016-ban.

Meglepfő módon nem növekedést, hanem határozott csökkenést látunk a *túlórák* kereseti hozamában: míg 2002-ben havi tízzel több túlóra 11 százalékkal emelte a havi bruttó keresetet, ez a hatás 2016-ra 9 százalékra mérséklődött, ami kicsi, de statisztikailag szignifikáns elmozdulás.

Végezetül, nem emelkedtek a bérek – más tényezőket azonosnak tekintve – a *nyugati határszélen dolgozók* körében, az ingázó külföldi munkavállalással leginkább érintett Győr-Sopron-Moson és Vas megyében: az utóbbiban folyamatosan, bár kis mértékben emelkedtek, az előbbiben enyhén csökkentek a fizetések a referenciaként szolgáló Nógrád megyéhez képest.

Külön ábrán vizsgáljuk a munkaerő-összetétel, a vállalatméret, a tulajon és a földrajzi elhelyezkedés hatásaitól megtisztított *ágazati bérkülönbségek* alakulását (3.4.2. ábra). Két fejlemény érdemel figyelmet: 2006 után jelentősen csökkent a pénzügyi ágazat bérelőnye, és 2012 után javult a feldolgozóipar pozíciója.²

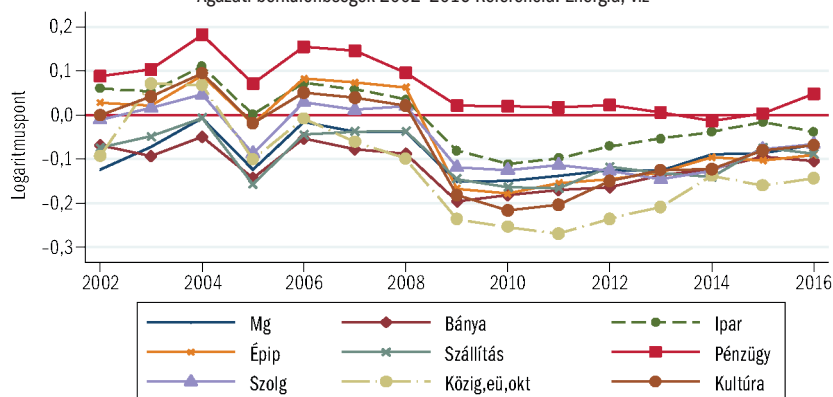
Összességében, az egyéni keresetek két esetben változtak olyan irányban és ütemezésben, hogy annak alapján egyáltalán felmerülhessen a munkaerőhiány szerepe: az egyik a *diplomás foglalkozások* felértékelődésében megfigyelhető gyorsulás, a másik az *ipar* kereseti helyzetének javulása. Sem az ábrákon szereplő, sem az elemzésbe bevont, de a szövegben nem vizsgált többi dimenzióban nem következett be olyan változás, ami erőteljes kapcsolatra utalna a hiányhelyzetek elszaporodása és a gyorsuló béremelkedés között.

A rövid (kétéves) paneladatokon nyugvó vállalati szintű regressziók az éves átlagbér *változását* magyarázzák 2002–2003-tól 2015–2015-ig. A témánk szempontjából legfontosabb paraméter-idősorokat a 3.4.3. ábra mutatja.

2 Ebben az esetben, a láthatóság javítására nem tüntettük fel a pontbecslésekhez tartozó konfidencia-intervallumokat.

3.4.2. ábra: Ágazati bérhozzamok, 2002–2016

Ágazati bérkülönbségek 2002–2016 Referencia: Energia, víz



Azokat a vállalatokat, ahol sok a *nyugdíjkorhatár*hoz közeli alkalmazott, erősebben érinti az utánpótlás szükségessége. Az idősek magasabb arányának hatása 2005 után erősödött, de ebben nem hozott változást a hiány kielevezésének időszaka. A pontbecslések növekedést jeleznek, de az időszak elején és végén mért konfidencia-intervallumok átfednek, azaz a különbség statisztikailag nem szignifikáns.³

A *fiatalok aránya* az átlagosnál gyorsabb bérnövekedést implicált a teljes vizsgált időszakban, egyetlen év kivételével. A több pályakezdőt foglalkoztató cégeket az átlagnál erősebben sújtja a fiatalok körében megemelkedő fluktuáció és az elvándorlás, aminek szerepe lehetett a béremelkedési ütem 2008 utáni gyorsulásában. A válság előtti és utáni években becsült konfidencia-intervallumok azonban itt is átfednek egymást.

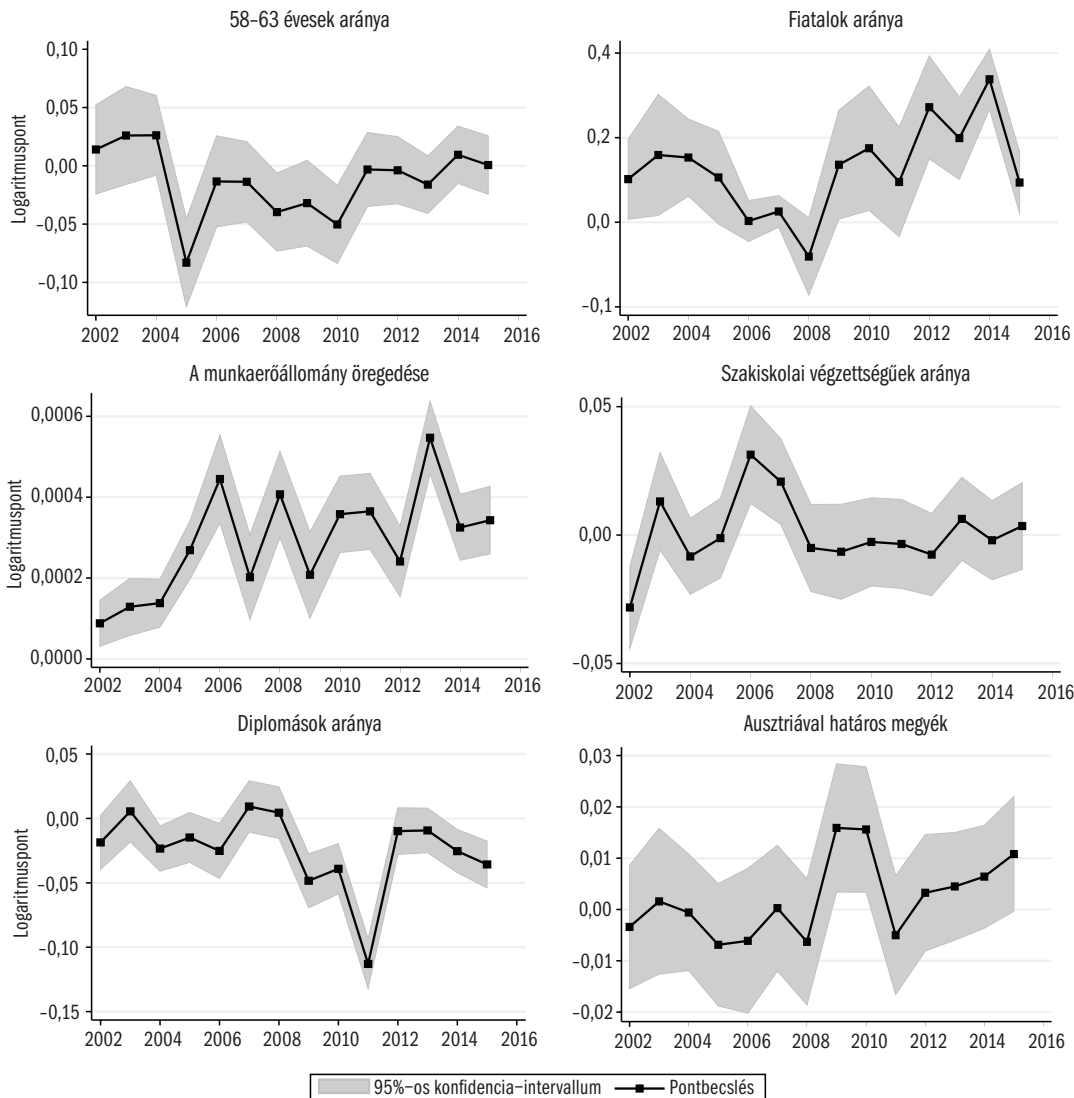
Munkaerő-cserélődés: ha nincs munkaerő-forgalom, a vállalati alkalmazottak átlagos szolgálati ideje egy év alatt egy évvel nő, ha ennél többel, az a cég öregedésére utal. Az, hogy ez a teljes vizsgált időszakban az átlagosnál *gyorsabb* bérnövekedéssel járt együtt, azt sejteti, hogy inkább az utánpótlás biztosítására tett erőfeszítés sikertelenségéről, mint annak szándékos elhagyásáról van szó. A kapcsolat erősödött is, de nem 2013 után, hanem folyamatosan, a teljes megfigyelt időszakban.

A több *szakiskolai* (újabb hivatalos nevén szakközépiskolai) *végzettségű* munkavállalót alkalmazó cégek a teljes vizsgált időszakban (2003–2004-et leszámítva) az átlagosnak megfelelő ütemben emelték a béreket. Ez a mintázat nem változott meg 2013–2016-ban, a szakmunkáshiányról szóló panaszok szaporodásának éveiben. Hasonlóképp, a *diplomás*ok arányának hatásában sem látnunk érdemi változást 2013 után.

Azoknál a vállalatoknál, amelyeknek egy vagy több telephelye Győr-Sopron-Moson vagy Vas megyében működik, a pontbecslések a béremelkedési ütem fokozatos gyorsulására utalnak, de az időszak elején és végén mért értékek ebben az esetben sem különböznek szignifikánsan.

³ Érdemes megjegyezni, hogy a munkavállalói körből való kiöregedés a különböző szakmákat, ágazatokat, régiókat hasonló mértékben érinti, vállalati szinten azonban jelentős a szórádás: az ONYF adatai szerint a cégek 60 százalékában egyetlen, a nyugdíjaskorhoz közeledő (59–63 éves) munkavállaló sem dolgozik, míg a maradék 40 százalékánál az arányuk a főátlag kétszeresét is meghaladja.

3.4.3. ábra: A munkaerő-összetétel hatása a vállalati átlagbér emelkedésére,^a regressziós együtthatók



^a A görbék azt mutatják, hány logaritmusponttal (ha százzal szorozzuk, akkor nagyjából hány százalékkal) volt gyorsabb vagy lassabb a vállalati átlagkereset növekedése a magyarázó változó egységnyi változásának hatására. A szürke sávok (konfidencia-intervallumok) azt jelzik, hogy a hatás erejét a tévedés 5 százaléknál alacsonyabb kockázatával az ábrán jelzett határok közé becsülhetjük. Minden hatás parciális, azaz más változók azonossága esetén értelmezendő. Az egyenletekben az ábrán szereplőkön kívül a következő változók szerepeltek: férfiak aránya, szakközépiskolát és gimnáziumot végzettek aránya, minimálbéresek aránya, határozott idejű szerződéssel dolgozók aránya, létszám, ágazat. Fiatal = legfeljebb három éve

hagyta el az iskolát (becsült érték). A munkaerő-állomány öregedése = az átlagos szolgálati idő változása egy év alatt. Az évek a bázisévet jelölik. A becslés a vállalati szférára vonatkozik.

Megjegyzés: Függő változó: a vállalati átlagbér éves változásának logaritmus.

Forrás: Bértarifa-felvételek, 2002–2016.

* * *

Összefoglalóan: a relatív bérekről rendelkezésre álló, nagy mintából származó adatok nem utalnak arra, hogy a munkaerőhiány meghatározó szerepet játszana az utóbbi évek gyors bérszínvonal-emelkedésében. A pontbecslések emelkedő bérekre utalnak a fiataloknál, a szakmunkás és diplomás foglalkozásokban dolgozóknál és az iparban, továbbá gyorsabb vállalati bérszint-emelkedésre a demográfiai cserének, a munkaerő-forgalomnak és az elvándorlásnak jobban kitett vállalatoknál, de a változások között alig van olyan, ami statisztikailag szignifikánsnak mondható, és maguk a pontbecslések is inkább hosszabb távú trendeket rajzolnak ki, semmint éles törést a munkaerőhiány kiéleződésének éveiben. Noha számos olyan esetről van tudomásunk, amikor (például a nagy bevásárló-központokban) jelentős béremelésekre került sor a súlyosbodó toborzási nehézségek miatt, ezek 2016-ig nem rajzolták át a magyar kereseti térképet.