

---

# Miért esedékes egy béremelés Közép-Kelet- Európában

—  
Galgóczi Béla

---

**Working Paper 2017.01**

**europaian trade union institute**

**FRIEDRICH  
EBERT**   
**STIFTUNG**

A magyar változatot a Friedrich Ebert Stiftung budapesti irodája támogatta.

Brüsszel, 2017  
© Kiadó: ETUI aisbl, Brüsszel  
Minden jog fenntartva  
Nyomtatás: ETUI Printshop, Brüsszel

D/2017/10.574/10  
ISSN 1994-4446



Az ETUI az Európai Unió támogatásával működik. Az Európai Unió nem felelős a publikációban foglalt információ bármilyen felhasználásáért.

# Tartalom

Absztrakt.....	4
Bevezetés .....	5
1. Elméleti megfontolások .....	7
2. A bérfeljődés fő trendjei Közép-Kelet-Európában .....	9
2.1 Az átalakulás korai szakasza .....	9
2.2 A bérfeljődés 2000 után.....	11
3. Melyek voltak a bérnövekedés legfőbb mozgatói a KKE régióban? .....	12
4. Bérfeljődés a válság óta .....	15
5. Miért érte el a KKE országokban az alacsony bérekre épülő modell a korlátait .....	18
5.1 Béarány .....	18
5.2 A bérekkel korrigált termelékenység.....	20
5.3 Versenyképesség.....	21
Záró gondolatok az alacsony bérré való specializálódás korlátairól .....	22
Hivatkozások.....	25

## Absztrakt

Ez a tanulmány a közép-kelet-európai (KKE) bérek elmúlt húsz évben való alakulását tekinti át, és néhány indikátor segítségével bemutatja, hogy a bérek nem csak a nyugat-európai bérszínvonalhoz képest alacsonyak, de annál is, mint amit ezen országok gazdasági fundamentumai megengednének. Az átalakulási folyamat kezdeti és viharos szakaszát követően a bérek dinamikus növekedésnek indultak a KKE gazdaságokban az 1990-es évek közepétől egészen a 2008-as válságig. Ebben az időszakban látványos volt a bérfelzárkózás, különösen euróban kifejezve. A cseh bérek például Németországhoz viszonyítva 1993 és 2010 között több mint megnégyszereződtek, és a legtöbb KKE ország is hasonló képet mutat. A válságot követően azonban a bérfelzárkózás hirtelen megtorpant, egyes országokban leállt, máshol pedig lényegesen lelassult. Az európai válságkezelési politikák az egyes országok bér-megállapítási mechanizmusaihoz csak egyes esetekben avatkoztak be közvetlenül (Lettország, Magyarország és Románia), de a bérmérséklés hatásai az egész régióra kiterjedtek. Írásunk bemutatja, hogy a reálbérek alakulása a válságot követően jelentősen visszaesett az egész régióban, valamint azt is, hogy (Bulgária kivételével) a bérek elmaradtak a termelékenység mögött.

Egy fontos mutató a bérarány, amely a hozzáadott érték tőke és munka közötti megoszlását fejezi ki a gazdaság egészében, például átlagosan hét százalékponttal alacsonyabb a KKE országokban, mint Nyugat-Európában. Egy másik példa a bérekkel korrigált termelékenység (az egységnyi munkaerőköltség által termelt hozzáadott érték), amely a feldolgozóiparban az összes KKE ország esetében lényegesen magasabb, mint Németországban. Ez arra utal, hogy ez a kulcsfontosságú ágazat, ami a leginkább van kitéve a nemzetközi versenynek, lényeges tartalékokkal rendelkezik. Ha a bérnövekedés mozgatórugóit nézzük, két tényezőnek volt lényeges szerepe: a közvetlen külföldi befektetéseknek és a munkaerő-elvándorlásnak. Az egyre szűkülő régiós munkaerőpiacokon folyamatosan nő a munkaerőhiány, és a régióban meggyökerezett multinacionális vállalatok egyre kevésbé lesznek képesek elszakítani a béreket a termelékenységtől. A megtermelt jövedelem tisztességes elosztása - egy teljesen jogos és egyben szükségszerű követelés - azonban nem az egyetlen érv a béremelés mellett. A kialakult "kényszerű" alacsony-bér szakosodás mára a jövőbeni fejlődés korlátjává vált, és a régiót a nemzetközi munkamegosztásban alárendelt és függő szerepben tartja.

## Bevezetés

Az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) közelmúltban indított kampánya, az „Európának béremelés kell” a gazdasági növekedést és az egyenlőtlenségek megszüntetését célozta meg (ETUC 2017). Ez a tanulmány érveket sorakoztat fel annak alátámasztására, hogy miért lehetséges, és miért szükséges is egyben ez a béremelés különösen Közép- és Kelet-Európában. A regionális fókusz az EU új KKE tagállamai (a 2004-es és 2007-es bővítési kör), de bizonyos példák esetében ezeknek az országoknak kisebb csoportjaira is utalni fogunk.

A válság utóhatásaként ismét a tudományos és politikai viták középpontjába került a közép-kelet-európai közepes jövedelmű gazdaságok bérszintje és dinamikája. Ennek több oka is van.

Először hangsúlyozni kell, hogy az alacsony bérekre alapozott versenyképességi modell soha nem volt választott fejlődési stratégia a régióban; történelmi okok miatt a közép-kelet-európai országok lényegesen szegényebbek, mint Nyugat-Európa. Néhány országban a poszt-kommunista átmenet kezdeti szakaszában volt ugyan rövid ideig tartó bérsuhanás (pl. Csehszlovákiában és Lengyelországban 1989 és 1991 között), majd néhány országban bércorrekció, illetve bérvisszafogás (Magyarországon az 1990-es évek közepén, Szlovéniában és Szlovákiában pedig közvetlenül az euro-övezethez való csatlakozás előtt), de nem volt kifejezett „alacsony bérré alapozó stratégia”. Épp ellenkezőleg, ezekben az országokban a lakosság hosszútávú elvárása, amit a politikai elit ígéretei is tápláltak, mindig is a nyugat-európai bérszínvonalhoz való felzárkózás volt.

A 2004-es EU bővítéstől a 2009-es válságig terjedő időszakban a bérfelzárkózás magától értetődőnek tűnt, csupán az ahhoz szükséges idő volt kérdéses. A külföldi befektetők a viszonylagosan alacsony KKE béreket (és bércöltséget) ugyan előnynek tekintették, és használták is gyakran fenyegetésként arra, hogy a nyugat-európai anyaországokban engedményeket csikarjanak ki a munkavállalóktól, a bérek KKE-ban mégis jelentősen növekedtek. Dinamikus volt a gazdasági és különösen a bérfelzárkózás, és a 2000-es évek első évtizedének közepére néhány politikai döntéshozó már kezdett az alacsony bérekre épülő gazdasági modellen túlra tekinteni. Aztán jött a válság, és hirtelen véget vetett a felfelé irányuló bérfelzárkózásnak. Az EU válságkezelési intézkedéseinek fontos szerepe volt abban, hogy a régiót a már meghaladottnak tekintett alacsony bérekre épülő gazdasági modellbe visszatoloncolja.

Ezen tanulmány tehát a KKE bérek elmúlt húsz évben való alakulását tekinti át, és azzal érvel, hogy az elmúlt évek bérvisszafogásra alapozó válságmenedzselési

gyakorlata káros és nem megalapozott. Az elméleti megfontolások rövid ismertetése után az első részben a bérfelföldést az átalakulás kezdeti időszakától a válságig tekintjük át. A második részben bemutatjuk, milyen hatása volt a válságkezelésnek és a megszorító intézkedéseknek a bérekre, figyelembe véve a termelékenység alakulását is. A harmadik részben megvizsgáljuk a bérfelzárkózás fő motorjait, különösen a közvetlen külföldi befektetések (FDI) és a munkaerő-mobilitás hatását. A negyedik részben gazdasági mutatókkal mutatjuk be, mennyire vitathatók vezető közgazdászoknak és politikai döntéshozóknak azon érvei, amelyek bérekre gyakorolt nyomástól várják a gazdaság fellendülését, és ezzel hagyják, hogy a régió az alacsony bérek csapdájában ragadjon. Az ötödik fejezetben felsoroljuk azokat az érveket, amelyek alapján indokolt a béremelés a régióban.

## 1. Elméleti megfontolások

A hagyományos mikro-ökonómiai elmélet szerint egyértelmű kapcsolat van a termelékenység, a bérek és a munkaerő iránti kereslet között, amelyben a bérek, a vállalatok nyereségmaximalizáló viselkedésének megfelelően, a munka marginális termelékenységének felelnek meg (Borjas, 2010). A mikroökonómiai elmélet szerint továbbá a munkaerő iránti kereslet akkor növekedne, ha (adott bérek mellett) növekedne az egységnyi munkaráfordítás termelékenysége, hiszen a termelékenység további bővítésével növekedne a vállalatok nyeresége is. Általában ezzel a mikro-ökonómiai mechanizmussal igazolják a bérszabályozás rendjét, és azzal érvelnek, hogy amennyiben a bérnövekedés a termelékenység növekedési aránya alatt marad, akkor növelni lehet a foglalkoztatási szintet. A nyereség maximalizálása azonban csak a magángazdaságban működő vállalatokra vonatkozik, és a modell makrogazdasági szintű alkalmazását több korlát és számos ellentmondás akadályozza, ahogy azt a későbbiekben bemutatjuk. Bár ez az érvelés rövid távon hihetően hangzik, hiszen a bér mérséklése és a foglalkoztatás növekedése között valóban van kapcsolat, ha a termelékenység mikrogazdasági szinten növekszik, azonban az ilyen intézkedések közép- és hosszú távú hatékonysága már kevésbé világos.

Kétség kívül, nemzetgazdasági szinten igen erős a kapcsolat a termelékenység és a bérek növekedése között, de ez nem mechanikus jellegű abban az értelemben, ahogy azt a hagyományos gazdaságelmélet sugallja, és ahogy a nemzetközi pénzügyesek és az Európai Bizottság is intézkedéseiben leginkább alkalmazza. A legfontosabb kérdés, amivel foglalkozunk: Melyik az elsődleges változó a kettő közül. A termelékenység és a bérek évről évre történő változásai fontosak ugyan, de meghatározó ezeknek a változóknak a relatív szintje egymáshoz, illetve a főbb versenytársakhoz képest. További kérdés, hogy melyik gazdasági szinten vizsgáljuk a béreket és a termelékenységet: A nemzeti vagy az ágazati szinten a nemzetközi versenynek kitett (tradeable), vagy a belső piacra termelő (non-tradeable) szektorokban? Emellett figyelembe kell venni az átalakuló gazdaságok sajátosságait is.

A bérek és a termelékenység közti kapcsolat egy lehetséges megközelítése a „hatékony bér” teória (Shapiro és Stiglitz, 1984). A legtöbb hatékony bér modellnél a bérek és a termelékenység közti kapcsolat nem egyenes, még rövidtávon sem. A hatékony bér modellje elutasítja azt a feltevést, mely szerint a tökéletes versenyben a bérek a munkavállalók határtermelékenységéhez igazodnak. E helyett ezek a modellek azzal érvelnek, hogy a piaci szintnél magasabb bérek fizetése a vállalatok számára ésszerű megoldás lehet, pl. fokozzák a munkavállalók munkaerő-ráfordításukat. Ebben az értelemben a „hatékony bér” modell egy fajta

„fordított oksági viszonyt” jelent: ahelyett, hogy a béreket a termelékenységhez viszonyítva határoznák meg, a béreket rögzítik egy szinten annak érdekében, hogy egy meghatározott termelékenységi szintet biztosítsanak (Shapiro és Stiglitz 1984: 434). Ami a felzárkózó átmeneti gazdaságokat illeti, a „hatékony bér” teória segíthet az országoknak abban, hogy kitörjenek az alacsony-bér csapdából.



## 2. A bérfelzárkózás fő trendjei Közép-Kelet-Európában

### 2.1 Az átalakulás korai szakasza

Az 1989–1990-es rendszerváltozás és az azt követő európai és világgazdasági integráció messzemenő következményekkel járt a bérek alakulására. Fontos megjegyezni, hogy a de facto gazdasági integrációra (szabad kereskedelem, a tőke szabad mozgása) a KKE régióban közvetlenül a 1990-es évek elején, a nyitás után került sor. A KKE országok EU csatlakozása (nyolc közép-kelet európai ország 2004-ben, majd 2007-ben Románia és Bulgária és 2013-ben Horvátország) politikai-intézményi aktusnak tekinthető, amely ezt a folyamatot ezeknek az országoknak az EU jogalkotásai kereteibe való beemelésével zárta le. Bár a szolgáltatások szabad áramlását a KKE régióra már a csatlakozáskor kiterjesztették, a munkavállalók szabad mozgását csak fokozatosan tették lehetővé (2011-re a 2004-ben csatlakozott országok számára és részben – 2014-ig korlátozásokkal – a 2007-ben csatlakozók esetében, míg Horvátország számára az átmeneti intézkedések 2020-ig tartanak).

A zárt tervgazdálkodásról a nyitott piacgazdaságra való átalakulás folyamatában a fejlődés nem volt lineáris, sokkal inkább turbulensnek volt nevezhető. Csehszlovákiában például az átalakulás első szakaszában a bérek nagyot zuhantak: 1989 és 1991 között mintegy 30%-os reálérték csökkenéssel, amit a rákövetkező 10 évben dinamikus fejlődés követett. 1996-ra a cseh reálbérek elérték az 1989-es szintet. Magyarország kezdetben nem mutatott ilyen drámai és hirtelen csökkenést, de 2001-ig tartott, amíg a bérszint reálértékben visszaállt az 1989-es szintre.

Egy dinamikus környezetben annak is nagy jelentősége van, hogyan mérjük és hasonlítjuk össze a béreket. Nemzeti kontextusban a vásárlóerő számít igazán - azaz, hogy mennyi árut és szolgáltatást tudnak a munkavállalók keresetükből megvásárolni - a nemzeti valutában mért reálbér alakulás a meghatározó. A nemzetközi összehasonlításhoz a különböző országok bérszintjeit egy közös külföldi valuta alapján hasonlítják össze (Európában leginkább euróban). Ez történhet a piaci valutaárfolyam szerint (ez a leggyakoribb), vagy olyan árfolyammal, amely figyelembe veszi az országok közti árkülönbséget is (árfolyam vásárlóerő paritáson). Ha a különböző országok életszínvonalai közötti különbségeket akarjuk kimutatni, akkor a vásárlóerő paritásos bérek összehasonlítása a legmegfelelőbb. Az országok nemzetközi versenyképességének összehasonlításánál viszont a piaci valutaárfolyam a helytálló. A külföldi befektetők számára a KKE országok euróban kifejezett bére a döntő, hiszen ez határozza meg a munkaerő költségét; pontosabban, a számukra elérhető munkaerőköltség-előnyt. A legdinamikusabb képet a piaci devizaárfolyamban kifejezett relatív bérnövekedés mutatja, lásd 1. táblázat. A KKE országok nemzetközi összehasonlításban kimutatható fontos vonása, hogy nem

könnyen illenek a magas és alacsony jövedelmű országokra jellemző hagyományos modellekhez. Nem illeszkednek abba a leegyszerűsített képbe, hogy az előbbiek magas jövedelme, magas szintű képzettséggel és termelékenységgel társul, míg az utóbbiak estében pedig az alacsony bérek, alacsony képzettségi szintet és alacsony termelékenységet tükröznek. A KKE országok munkavállalóinak képzettségi szintje például a nyugat-európai országok hasonló szintjéhez mérhető, a piacgazdaság és a menedzsment ismeretek hiányából fakadó strukturális különbségek ellenére is.

Különösen látványos a KKE országok nyugat-európai bérekhez való felzárkózásának üteme euróban kifejezve (piaci árfolyamon). A reálbér-növekedésen kívül érezhető volt a felértékelődő árfolyamok hatása is (annak ellenére, hogy a válság idején több nemzeti valuta veszített értékéből, az 1993 és 2015 közötti teljes időszakban mégis a felértékelődés jelensége volt a jellemző). Az 1. táblázatban három KKE ország, Csehország, Magyarország és Lengyelország bérfelzárkózása látható Németországhoz viszonyítva. A fő trend hasonló az egész régióban. Csehországban a bérszint (euróban kifejezve) az 1993. évi németországi szint 8,3%-ról 2010-re annak 35,1%-ára emelkedett (a csúcshoz), majd 2015-re 30,9%-ra csúszott vissza. A magyar bérek felzárkózási aránya ettől enyhén elmaradt, de szintén lenyűgöző: az 1993. évi német átlagbérek 10,5%-ról 2008-ra annak 31,9%-ára (2010-re 29,7%-ra) növekedett, majd 2015-ben 25,1%-ra esett vissza. Lengyelországban a bérszintek az 1995. évi német bérekhez viszonyítva 1995-ben 13,7%-ról 2008-ra 33%-ra növekedtek (2010-ben 31,1%), majd 2015-re 29,3%-ra csúsztak vissza. E tendenciák azt mutatják, hogy bár valóban drámai változások történtek, ezek mégsem vezettek szükségszerűen a nemzetközi versenyképesség elvesztéséhez. Míg nominális euró értékben a cseh bérek 1993 és 2010 között a német bérekhez viszonyítva majdnem megnégyszereződtek, ugyanebben az időszakban volt a legintenzívebb a közvetlen külföldi befektetések beáramlása a cseh gazdaságba, illetve az export teljesítmény legerősebb növekedése is. Több más KKE országban is hasonló tendenciák voltak tapasztalhatók.

1 Táblázat Magyarország, Csehország és Lengyelország bérfelzárkózása Németországhoz viszonyítva (éves bruttó átlagbér nominál euró értékben\* és a német bérszint százalékában), 1993–2015

	1993	1995	2000	2008	2010	2015
Magyarország						
Bruttó átlagbér EUR	3,233	4,064	4,825	10,226	9,744	9,432
A német szint %-a	13.1%	15.5%	17.2%	31.9%	29.7%	25.1%
Csehország						
Bruttó átlagbér EUR	2,054	2,942	4,747	11,197	11,503	11,624
A német szint %-a	8.3%	11.2%	16.9%	34.9%	35.1%	30.9%
Lengyelország						
Bruttó átlagbér EUR	n.a.	3,591	6,619	10,569	10,176	11,045
A német szint %-a		13.7%	23.6%	33.0%	31.1%	29.3%
Németország						
Bruttó átlagbér EUR	24,567	26,069	27,990	31,997	32,754	37,613
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

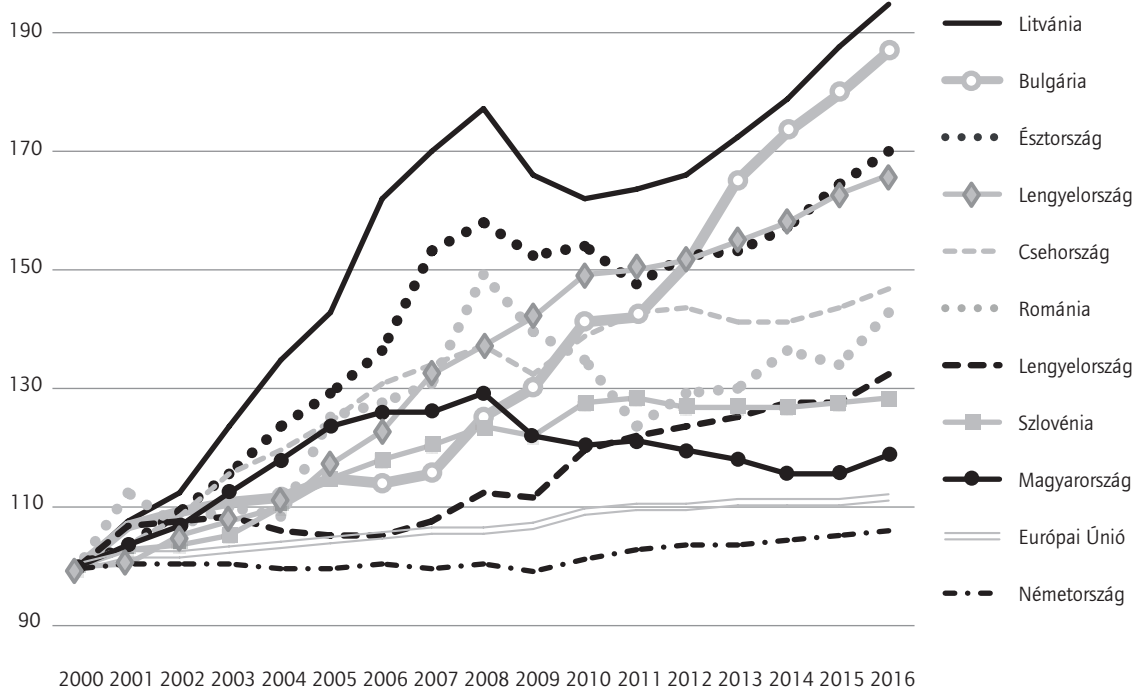
\* Éves átlagbér nemzeti valutában, euróra váltva a nemzeti bank éves átlagos valutaárfolyamán.

Forrás: OECD, 2016, cseh, magyar és lengyel nemzeti bankok

## 2.2 A bérfelföldés 2000 után

A második szakaszban (2000–2010) egyértelmű volt a kelet-közép-európai és a nyugat-európai tagországok közötti bér konvergencia. Az 1. ábra a 2000-2016 időszakban Németországhoz viszonyítva az összes KKE ország (nemzeti valutában kifejezett) valós kompenzációjának alakulását mutatja. Azért Németországot használjuk viszonyítási alapként, mert ez az ország tekinthető a régió egyik legfontosabb kereskedelmi és beruházási partnerének. Míg a reálbérek görbéje Németországban gyakorlatilag vízszintes az egész évtizedben (2010-ben a reálbér 0,9%-kal volt magasabb, mint 2000-ben), a KKE országokban az emelkedés mértéke ezt bőven túlszárnyalta, Lengyelországban 19%-kal, Litvániában pedig 62%-kal. A reálbérek dinamikusan emelkedtek egészen a válságig, és még az évtized végén megfigyelhető lefele irányuló korrekcióval együtt is a felfele mutató trend, bár különböző mértékben, de újra visszaállt. Észtországban, Bulgáriában és Litvániában a bérfelzárkózás szinte a válság előtti időszak tempóját érte újra el (2016-ban a reálbér szint 70, 87 és 95%-kal volt a 2000. év szintje fölött). 2008/2009 után a KKE térség egyéb területein viszont lényegesen lelassult a felzárkózási folyamat. Csehországban, Lengyelországban és Szlovákiában egészen 2016-ig meglehetősen mérsékelt volt a reálbér növekedés. Szlovéniában a reálbérek nem emelkedtek a válság után, míg Romániában és Magyarországon 2016-ot 2008-al összevetve csökkenést mutatnak a reálbérek (4 illetve 8%-kal). E tendenciák súlyos kérdéseket vetnek fel a szegényebb és gazdagabb országok közti gazdasági felzárkózással és különösen a bérfelzárkózással kapcsolatban, amit eddig az európai integrációs projekt egyik legfőbb erősségének tekintettek.

1. ábra A reálkompenzáció alakulása nemzeti valutában kifejezve, 2000-2016



Forrás: Ameco, 2017

### 3. Melyek voltak a bérnövekedés legfőbb mozgatói a KKE régióban?

Az EU tagállamai között Szlovénia kivételével, a KKE országokban a legalacsonyabb a szakszervezeti szervezettség és a kollektív szerződések lefedettségi aránya, ráadásul évről évre mindkettő csökkenő tendenciát is mutat (Visser 2014). A KKE országokban a kollektív tárgyalások gyenge szerepet játszanak a bérmegállapításban, és ez tükröződik a kollektíven kialakított és a tényleges bérek tekintetében megfigyelhető „bértúllövésben” is, ami a térség országaiban a válság előtt jellemző volt (Delahaie et al. 2015). A 2000-es évek elejétől egészen a válságig a KKE országok tényleges bérnövekedése általában „túllőtt” azon az értéken, mint amit a kollektív tárgyalások megcéloztak (Borbély és Neumann 2015). Ez épp az ellenkezője a Nyugat-Európában, és különösen Németországban megfigyelhető jelenségnek, ahol a realizált bérnövekedés rendszerint alacsonyabb volt, mint a kollektív tárgyalásokban meghatározott szint (negatív bérmozgás az „opt-out”-ok és az alacsony lefedettség miatt). A KKE régióban azonban a válságot megelőző időszak döntő részében a tényleges bérnövekedés általában meghaladta a kollektív tárgyalásokban kialakított béreket. Ez azt sugallja, hogy a kollektív tárgyalásokon kívül más tényezők is fontos szerepet játszottak. A régióban a bővítést megelőző és az azt követő időszakban egészen a válságig kimutatható dinamikus növekedés kedvező környezetet teremtett a bérnövekedés számára. Közvetlen és közvetett hatásukat tekintve két fontos tényezőnek volt szerepe: a közvetlen külföldi befektetéseknek és a Nyugat-Európába irányuló munkaerő mobilitásnak.

A közvetlen külföldi befektetés (FDI) fontos mozgatóelem volt, és lényegesen segítette a bérek felfelé mutató dinamikáját, bár ez nem automatikusan történt. Az FDI elsődleges hatása, hogy javítja a termelékenységet, aminek az ágazati vagy regionális átlagnál magasabb bérekben kell megmutatkoznia. Az egyes KKE országokban az FDI állomány a GDP jelentős hányadat teszi ki, jellemzően 60-80%-ot (Hunya 2015). A külföldi beruházó vállalatok adták a régióban az export döntő részét; általában magasabb termelékenységgel dolgoztak és magasabb béreket fizettek, mint a nemzeti vagy az ágazati átlag. A kollektív alku múlik, hogy a termelékenység növekedéséből mennyit lehet magasabb bérekben érvényesíteni, alakítani, és most egyre több jel mutat arra, hogy a tárgyalási légkör kedvezőbbé válik a munkavállalók számára. Az FDI nagymértékben függ a szakképzett munkaerőtől, és ennek hiánya az elmúlt években a régió egészében jelentős problémává vált. Az autógyártó klaszter, mely Dél-Lengyelországot, Csehországot, Szlovákiát, Észak-Magyarországot és Nyugat-Romániát foglalja magába, egyre nehezebben tud szakképzett munkavállalókat és mérnököket alkalmazni. Az autógyártó ipar több cége, köztük a Bosch, Audi és a Mercedes (Gergely 2016) is egyre mélyülő munkaerőhiányról számolt be, így kénytelenek

a szomszédos országok gyáraiból vadászni munkavállalókat. A korábbi években a munkaerőhiány csak a mérnökökre és a szakképzett munkavállalókra korlátozódott, az elmúlt időszakban azonban a hiány egyre nagyobb mértékben kiterjed a fizikai dolgozókra is (Előd 2016). Az észak-magyarországi Győrben működő Audi gyár 23 éves létének első sztrájkját az ottani szakszervezet 2016 elején jelentette be, jelentős bérnövekedést és a munkakörülmények javulását követelte (Reuters 2016). Az Audi németországi központjában és leányvállalatainál működő szakszervezetekkel való együttműködés új lendületet kapott, amikor az IG Metall transznacionális partnerségi irodát nyitott (Győrben 2014-ben és 2017-ben Kecskeméten) annak érdekében, hogy támogassa a magyar szakszervezeteket a magasabb bérekért és jobb munkakörülményekért folytatott harcukban (IG Metall 2017).

A második tényező, ami a KKE régió országaiban jelentős hatással volt a bérnövekedésre, a kifelé áramló munkaerő mobilitás. Egy tanulmány (Holland et al. 2011) szerint a 2004 és 2009 közti elvándorlás Csehországban 0,44%-os, Magyarországon 0,68%-os és Lengyelországban 2,73%-os bérnövekedéshez vezetett.

A közép-kelet-európai régióban a munkavállalói mobilitás legfontosabb ösztönző tényezője a magasabb nyugati bérek voltak. Néhány országból a kivándorlás igen nagymértékű volt (különösen Lengyelországból, Romániából és a Balti államokból), ami bizonyos ágazatok munkaerőpiacán szűk keresztmetszetekhez vezetett; elsősorban a tanárok, orvosok, ápolók és buszsofőrök toborzása okoz nehézséget ezekben az országokban. Ennek egyik következménye, hogy az említett ágazatokban a bérek újabb lökést kaptak, egyebek között az állami szektorban a kormány kezdeményezésére emelték a béreket. A kormányok időről-időre egyoldalúan emelték az állami szféra béreit, hogy megpróbálják egyensúlyban tartani a bizonyos szakmák körében kialakuló munkaerő piaci feszültséget, ami elsősorban az FDI és az elvándorlás miatt jelentkezett.

Magyarországon például, 2002-ben az akkori szocialista kormány a közszférában 50%-os béremelést jelentett be a pedagógusok és az ápolók számára; a választási ígéretnek az volt a célja, hogy egyrészt kárpótolják a közszféra dolgozóit az elmúlt időszak alacsony bérnövekedéséért, másrészt igyekeztek a munkaerőpiac kialakuló feszültségeit is kezelni. Hasonló bérnövekedés volt 2012-ben, amikor azzal a deklarált céllal fordították részben vissza az előző évek megszorító intézkedéseit, hogy lelassítsák a magyarországi egészségügyi szakemberek elvándorlási hullámát, akiknek kötelezni kellett magukat arra, hogy öt évig nem vállalnak munkát külföldön.

Lengyelországban 2006-ban fogadták el az orvosok bérszintjét garantáló törvényt, és 40%-os béremelést adtak a kórházban dolgozó orvosoknak, hogy rendezzék az elvándorlás miatt kialakult orvoshiányt (Holt 2010).

A Cseh Köztársaságban a kórházi orvosok hosszú és elkeseredett harc után állapodtak meg a bérek rendezéséről: az országban dolgozó 16.000 orvos közül egynegyede jelentette be, hogy felmond és elhagyja az országot, ha nem lesz béremelés. A megállapodást a kormány 2011 februárjában hagyta jóvá, majd

ezt követően, március 1-i hatállyal az orvosok visszavonták felmondásukat. A megállapodást követően az orvosok fizetése mintegy egyharmadával növekedett (Stafford 2011).

A balti államokban elsősorban az orvosok, nővérek és pedagógusok számára többször is kétszámjegyű béremelést hajtottak végre. Ebben az időszakban a szakszervezetek nagyobb lehetőséget láttak arra, hogy magasabb béreket alkudjanak ki. Ugyanakkor az állam a közzféra több ágazatában is emelte a béreket, hogy ösztönözze az elvándorolt munkavállalók visszatérését.

Az egyedi példákon túlmenően több tanulmány is megerősítette, hogy bizonyos szakmacsoportokban az elvándorlásnak pozitív hatása volt a bérekre. Dustmann et al. (2015) szerint Lengyelországban az elvándorlás pozitívan hatott a bérekre, és kimutatta, hogy 1997 és 2007 között legmagasabb bérnövekedés azokban a szakképzett munkavállalói kategóriákban volt, amelyek a kivándorlási hullámban fölülreprezentáltak voltak. Egy IZA munkadokumentum szerint (Zaiceva 2014) az elvándorlás az otthon maradók bérét is növelte, különösen a viszonylag kis létszámúra zsugorodott társadalmi-gazdasági csoportoknak az esetében.

Egy IMF munkadokumentum szerint (Atoyan et al. 2016) azokban az országokban, ahol jelentős volt a szakmunkások kiáramlása (pl. balti államok, Románia és Bulgária), erősebb nyomás volt a belföldi bérek emelésére is. A szerzők becslése szerint 1995 és 2012 között a szakképzett munkaerő elvándorlása a nominális bérnövekedésben mintegy 10 százalékpontot is jelenthetett. A tanulmány szerint ez leginkább arra vezethető vissza, hogy egyrészt a küldő országokból elvándorló szakképzett munkavállalók csak csekély mértékben voltak pótolhatók az otthon maradókkal, másrészt külföldről a magasabb bértartalékokból jelentős összegek hazautalása is lehetővé vált. A külföldi munkavállalás lehetőségeinek növekedése rövidtávon erősítette a munkavállalók munkaerő piaci tárgyalóerejét.

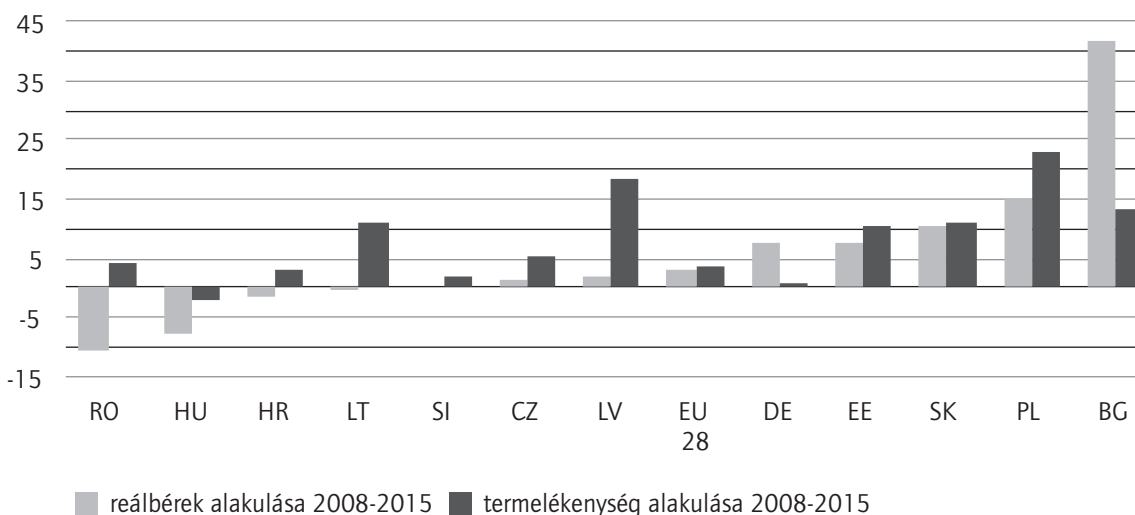
A szűkülő munkaerőpiacokkal (2016-ban Csehországban és Magyarországon a munkanélküliségi ráta 5% alatt volt) és a szakmunkás kínálat fennmaradó hiányával várható, hogy a régióban működő multinacionális vállalatok és kiterjedt beszállítói hálózataik kevésbé tudják majd elhárítani, hogy magasabb béreket fizessenek, illetve viszonylag korlátozott lesz annak a veszélye, hogy kivonuljanak vagy anyaországukba visszatérjenek.

## 4. Bérfejlődés a válság óta

Az elhúzódó gazdasági válság az európai eszme egyik alapvető pillérét kérdőjelezte meg: a szegényebb országoknak a gazdagabb országok szintjére való bérfelzárkóztatását. Ezeknek az országoknak egyik jellemző vonása a gazdasági növekedés és különösen a beruházások alulteljesítése, és úgy tűnik, kifulladt az egy főre eső GDP felzárkóztatása is az EU 15-ök szintje felé. Szlovákia és Lengyelország kivételével a GDP 2015-ben nem volt lényegesen a válság előtti szint fölött.

A bérvisszafogás következtében a reálbérek alakulása - Bulgária kivételével - rendre elmarad a termelékenység növekedése mögött, ahogy a 2. ábrán látható. A KKE országok válság előtti bérfelzárkózásának jelentős része így megkérdőjeleződött. A KKE térségben a válság utáni időszakban általános gyakorlattá vált a bércsökkenés és a bérmérséklés, és nem csak azokban az országokban, amelyeket különösen súlyosan érintett a válság, vagy ahol egy IMF-EU mentőcsomag feltételeit kellett teljesíteni. Sőt, mindez éppen akkor történt, amikor (hosszabb távon tekintve) a KKE régió alacsony bérekre épülő versenyképességi modellje elérte határait.

2. ábra Reálbérek és termelékenység a KKE országokban és Németországban (2008–2015)



Forrás: AMECO

A válságot megelőző időszakban tehát a bérkonvergenciára erős nyomás nehezedett; nem is annyira a 2009-es válság utóhatásaként, hanem az azt követően alkalmazott európai uniós megszorító intézkedések és az európai szemeszter makrogazdasági felügyeleti mechanizmusa következtében. Az EU válságkezelési stratégiája szerint a dinamikus bérnövekedés egy alapvető probléma, amit korlátozni kell. Bár ez a helyzet leegyszerűsítése, hiszen a versenyképesség hiányának sokkal inkább a gazdasági szerkezethez van köze (Görögország és Portugália esetében az exportlehetőség hiánya, Spanyolországban, a balti államokban és Bulgáriában az ingatlanbuborék), semmint a bérnövekedéshez, mégis ez maradt a fő narratíva. Ahogy az 1. ábrából láttuk, a KKE tagországokban lényegesen nagyobb volt a bérnövekedés, mint Németországban, így az EU válságkezelésének „fűnyíró elve” erre kész válasszal rendelkezett. A KKE országoknak a fajlagos munkaerő-költség növekedése miatt versenyképességi problémája van, és ezért a béreket csökkenteni kell.

Valójában azonban a legtöbb KKE országnak nincs alapvető (költség alapú) versenyképességi problémája. Az effektív reálárfolyam (REER) – az Európai Bizottság szerint a versenyképesség legfontosabb mutatója – az árfolyam, az infláció, a nominálbérek és a termelékenység növekedésének együttes hatását mutatja. A REER növekedését a (költségalapú) versenyképesség csökkenéseként értelmezik. 2000 és 2010 között Szlovákiában és Csehországban a REER 41,5%-os, illetve 54,2%-os növekedést, míg Magyarországon 13%-os növekedést mutatott. Az irányadó értelmezés szerint ez azt kellene, hogy jelezze, hogy az országok nemzetközi versenyképességi pozíciói romba dőltek, pedig ezeknek az országoknak a kereskedelmi egyenlege pozitív volt, piaci részesedésük növekedett, ami pedig azt mutatja, hogy a feltételezés nem helyes.

Az EU Szemeszter országspecifikus ajánlásai szerint - amelyek a nemzeti politikai döntéshozókra komoly nyomást tudnak gyakorolni - a korábbi béremelések nem fenntarthatók, és a KKE régiót az euró zóna déli periferiájához hasonlóan versenyképességüket elvesztett országoknak tekintették. Ezzel a lefelé irányuló bércorrekció került napirendre. Azokban az országokban, ahol az IMF-EU mentőcsomagja nyújtott pénzügyi támogatást (a KKE országok közül Lettország, Magyarország és Románia), a bércsökkentés a készenléti hitellehetőségből való részesedés feltétele volt. Lettországon, Magyarországon és Romániában közvetlen beavatkozás történt a bérek alakulásába, amelynek során az illetékes kormányok csökkentették, illetve befagyasztották az állami szféra béreit, valamint a minimálbért, majd a bérmegállapítás intézményeinek szerkezeti reformjával növelték a bérek lefelé irányuló rugalmasságát. A programokban résztvevő országok számára tehát erős külső nyomás nehezedett, de a bérmérséklés trendjét más országok is követték (pl. Csehország, Szlovákia és Lengyelország) (Meszmann 2015) anélkül, hogy bármely konkrét nyomás vagy ajánlás erre készítette volna őket. Ez a trend látható az 1. ábrából is, ami bemutatja, hogy a bérnövekedés csak 2013 után indult meg újra néhány országban (balti államok és Bulgária), míg Magyarországon, Romániában és Szlovéniában a növekedés továbbra is elmaradt. Lengyelország is a mérsékelt bérnövekedés útján haladt, és a 2008 és 2015 közti hétéves időszak egészét tekintve a termelékenység növekedésének alig több mint fele materializálódott bérnövekedésként (lásd 2. ábra).



Az EU válságkezelési gyakorlata, amelynek fő pillére a megszorítás és a „belső leértékelés”, különösen károsan hatott KKE közepes jövedelmű gazdaságaira. A KKE országok állami adósságszintje, Magyarország és Horvátország kivételével alacsony volt, és nem küszködtek alapvető költség-versenyképességi problémával.

A növekvő nominális fajlagos munkaerőköltséget (ULC) általában a versenyképesség csökkenéseként értelmezik, és megkongatják a vészharangokat még azelőtt, hogy a körülményeket megfelelően vizsgálnák. Erősen kérdéses, hogy miért csak az ULC változásait vizsgálják felül, függetlenül annak szintjeitől. Ez a módszer azt sugallja, hogy a megfigyelés adott időszakában az országok között a fajlagos munkaerőköltségek relatív szintjei egyensúlyban voltak, és ennek az állapotnak bármilyen változása torzulást jelent. A felfelé mutató korrekciókat illegitimnek tekintik. Ez a felfogás különösen káros az alacsony bérszintű, és versenyképes gyártóiipari ágazatokkal rendelkező átalakuló gazdaságok számára.

Függetlenül az ULC növekedésétől és az egyes országok közti különbségeitől, a KKE régióban a válságot megelőzően a versenyképesség nem erodálódott általános és alapvető formában, ahogy azt a kereskedelmi egyenlegek, az export teljesítmény és a piaci részesedés alakulása is mutatja (Világbank 2015). A bérszint még mindig az EU-15-ök színvonalának töredéke, de a termelékenységi szint az exportáló gyártóiiparban magasabb. A bérekkel korrigált termelékenység a KKE régió feldolgozóiparában lényegesen magasabb, mint az EU-15-öknél vagy Németországban (ahogy a 2. táblázat mutatja). Ez a „termelékenység tartalék” lehetőséget teremt a felfelé irányuló bérfelzárkóztatáshoz; mégis a megszorító intézkedések és a bérek csökkentésére nehezedő nyomás a mai napig jellemző eszközök maradtak a KKE országokban a válságot követő években is.

## 5. Miért érte el a KKE országokban az alacsony bérekre épülő modell a korlátait

Bár Közép-Kelet-Európában az alacsony bérekre épülő modell nem volt stratégiai célkitűzés, a régió a nemzetközi munkamegosztásban mégis egy olyan szerepben ragadt, amelynek fontos eleme volt az alacsony szintű bér (és munkaerőköltség). A bérekre a külföldi befektetők folyamatosan nyomást gyakoroltak, hiszen a bérnövekedést, még ha dinamikus is volt, a termelékenység növekedési rátája alatt tartották. Az európai válságkezelési politika részeként pedig explicit bérmérséklési intézkedéseket is foganatosítottak, amelyek egyszerre voltak károsak és diszfunkcionálisak. Ez a “kényszerű” alacsony bér profil mára a jövő fejlődésének korlátjává vált, mivel visszafogja a belső keresletet és ezzel a növekedést is. Ennél is fontosabb azonban, hogy a régiót a nemzetközi munkamegosztásban alárendelt és függő szerepben tartja, mert alacsony hozzáadott értéktartalmú összeszerelésre és beszállítói tevékenységekre épül, melynek nincs a jövőben perspektívája.

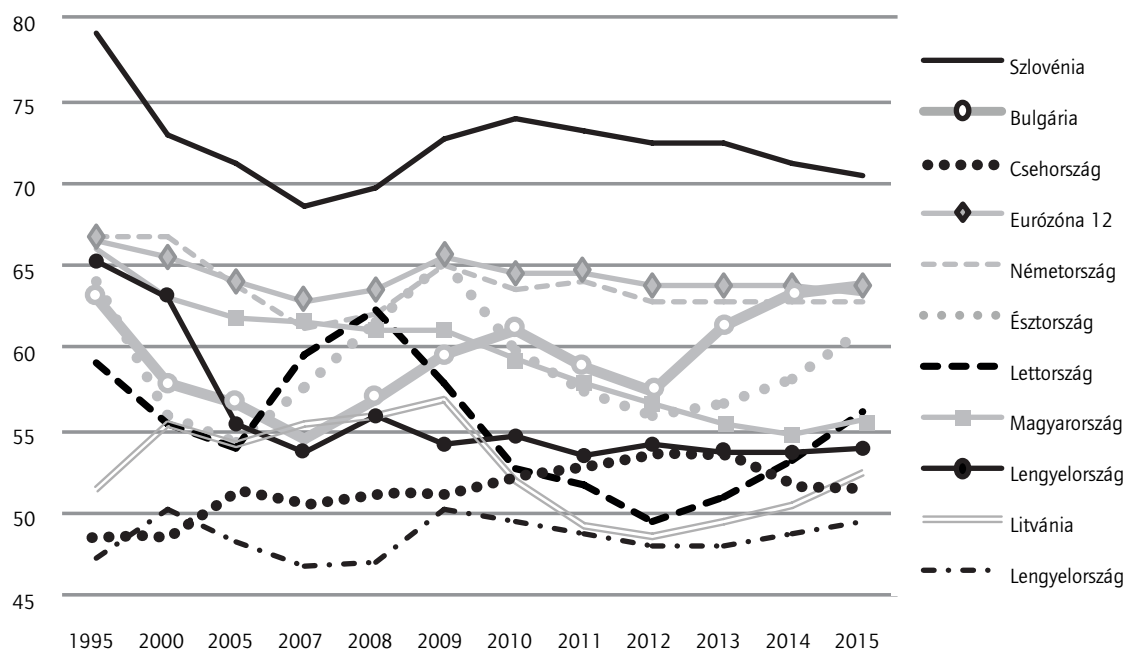
A dinamikus felzárkózás évtizede ellenére a KKE bérek még mindig alacsonyak. Még ha el is fogadjuk a bérek és a termelékenység kapcsolatának konvencionális makrogazdasági értelmezését, a KKE régió bérei akkor is alacsonyabbnak tűnnek, mint amit a termelékenység szintje egyébként megengedne. A tanulmányunk ebben a részében további bizonyítékokkal támasztjuk alá érvelésünket, megvizsgáljuk a bérek GDP-hez viszonyított arányát, a bérekkel korrigált termelékenységet a feldolgozóiparban, végül néhány megjegyzést fogalmazunk meg a versenyképességről. A fejezetben végül azzal érvelünk, hogy a KKE régióban nem indokolt a bérekre gyakorolt nyomás fenntartása. Van mozgástér felfelé!

### 5.1 BéRARÁNY

A bérek GDP-hez viszonyított aránya fontos mutató arra vonatkozóan, hogyan oszlik meg a gazdaságban megtermelt érték (GDP-ben kifejezve) a munka és a tőke között. Az elmúlt két évtizedben a legtöbb nyugat-európai országban (euró-zóna-12 országában) csökkent a bérek GDP-hez viszonyított aránya. A KKE országokban a béRARányok időbeni alakulása ugyan vegyes képet mutat, de az átlagos szintet tekintve egyértelmű a nyugat-európai béRARánytól való elmaradás. (Janssen 2015). A 3. ábra adatai szerint 2015-ben a KKE országok átlagos béRARánya 7 százalékponttal volt alacsonyabb, mint az euró-övezethez tartozó 12 nyugat-európai országban. Ez azt mutatja, hogy a bérek még annál is alacsonyabbak, mint amennyit a gazdasági fundamentumok megengednének. De jelzi azt is, hogy ezen országoknak nincs alapvető költség-alapú versenyképességi problémája, még ha korábban jelentős is volt a bérnövekedés.

A 3. ábrán a bérarányok fejlődésének hosszú távú áttekintése látható az egyes KKE országokra lebontott számokkal. Általában elmondható, hogy a KKE bérarányai alacsonyabbak, mint a Nyugat-európai országoké, és ez jól dokumentálható; ugyanakkor lényeges különbségek tapasztalhatók az egyes országok között, amiből több következtetést is le lehet vonni. Szlovénia magas bérarányával kilóg a sorból, még az euró-övezet (12) átlagával összehasonlítva is. A bérarány Lengyelországban csökkent a legnagyobb mértékben: az 1995. évi 65,8%-ról 2015-re 53,9%-ra csökkent, öt követi Magyarország (65,9%-ról 55,7%-ra). Észtország és Lettország mérsékeltebb, de ugyanúgy szignifikáns bérarány-csökkenést élt meg. Litvániában, Csehországban és Szlovákiában nem volt lényeges változás az elmúlt 20 évben, de itt volt a régióban a legalacsonyabb a bérarány: 2015-ben 52%, 51% és 49%. Érdekes megfigyelni azt is, hogy míg Lengyelország és Magyarország béraránya 12 százalékpontos és 10 százalékpontos csökkenést mutat, ennek semmiféle gazdasági „előnye” nem bizonyítható (sem az FDI penetráció, sem az export teljesítmény terén).

3. ábra A kiigazított bérarányok alakulása a KKE országokban, a GDP %-ában (1995–2015)



Forrás: AMECO adatbázis

## 5.2 A bérekkel korrigált termelékenység

A 2. táblázat az EU tagállamaiban a bérekhez igazított termelékenység egy alternatív mutatóját javasolja megfontolásra: a látszólagos munka termelékenységet, ami az átlagos személyi költségekre vetített hozzáadott értéket adja meg a feldolgozóipar tekintetében. A feldolgozóiparban a bérekhez igazított termelékenységet elvileg „fordított béraránynak” is tekinthetjük, ami igen szemléletes módon mutatja, hogy a munkaerő költségének fajlagos mértéke mekkora hozzáadott értéket teremt a nemzetközi versenyben leginkább exponált ágazatban.

A vizsgált országok között Németországban a legalacsonyabb a bérekhez igazított termelékenység. Ez azt jelenti, hogy a német feldolgozóipar 51.500 euró munkaköltséggel 67.900 euró hozzáadott értéket teremtett, azaz 100 euró munka költség 132 euró hozzáadott értéket termelt; Magyarországon ugyanakkor 100 euró munkaerő költség 211 euró többletértéket hozott. A feldolgozóiparban a bérhez igazított termelékenység az összes KKE országban, de különösen Lengyelországban, Lettországon és Romániában lényegesen magasabb volt, mint Németországban. A feldolgozóipar csak egy része a teljes gazdaságnak (a KKE országokban a GDP 22-25%-át adja), és a bérek és a termelékenység közti kapcsolat ezért a makrogazdaság szintjén ettől eltér; mégis ez az ágazat, amelynek a legmagasabb a nemzetközi versenynek való kitettsége és a bérek sokkal alacsonyabbak, mint amit a termelékenységi szint indokolna. A feldolgozóipar esete tehát azt mutatja, hogy vannak „termelékenységi tartalékok” ezekben a gazdaságokban, ami lehetővé teszi a béremelést is.

2. Táblázat Bérekkel korrigált termelékenység a feldolgozóiparban, 2013

	Látszólagos munka- termelékenység	Átlagos személyzeti költségek	A bérekkel korrigált termelékenység
	(ezer €/fő)		(%)
<b>EU28</b>	<b>55.0</b>	<b>38.3</b>	<b>143.0</b>
Németország	67,9	51,5	132,0
Csehország	25,9	15,9	163,3
Észtország	23,7	14,6	162,0
Magyarország	28,0	13,2	211,7
Lettország	15,6	8,5	184,3
Litvánia	14,5	9,2	158,4
Lengyelország	23,2	12,0	193,0
Románia	12,0	6,7	179,7
Szlovákia	22,8	15,4	147,5
Szlovénia	33,3	22,7	146,8

Az látszólagos munkatermelékenység meghatározása: a hozzáadott érték tényezőkölségen osztva az alkalmazottak számával.

Forrás: Eurostat, 2017 (online adatkód: sbs\_na\_ind\_r2)

### 5.3 Versenyképesség

A legutóbbi Magyarországra vonatkozó országspecifikus ajánlások (OSA) világosan megmutatták, hogyan értelmezi az Európai Bizottság a versenyképességet (Európai Bizottság 2016). A jelentés megállapítja, hogy „miután megtörte a reál felértékelődés trendjét, Magyarország ár és költség versenyképessége határozottan javult a válság kezdete óta”. 2008 és 2015 között a fogyasztói ár és fajlagos munkaköltség alapú effektív reálárfolyam (REER) Magyarországon mintegy 12%, illetve 19%-kal csökkent. Ezt elsősorban a nemzeti valuta nominális leértékelése okozta, de hozzájárult az egységnyi munkaköltség mérséklése is.

Bár nyilvánvaló, hogy a fajlagos munkaköltség és a REER az elmúlt néhány évben Magyarországon leértékelődött, de a közép és hosszú távú trend a felértékelődés ugyanúgy, mint az összes többi KKE országban. A negatív kiigazítást az alacsony beralapú versenyképességi modell megerősítésére tett próbálkozásnak is tekinthetjük. A Bizottság azonban a további megjegyzésekkel önmagának mond ellent: „Kevés javulás mutatkozott Magyarország nem költségalapú versenyképessége tekintetében. Magyarország euróban kifejezett export deflátorá alapvetően változatlan maradt a múlt évtized eleje óta”. Ebben nincsen semmi csodálni való, hiszen a bércsökkentés nem javítja a nem költségalapú versenyképességet. Valóban, a jelentés azt mutatja, hogy az euróban megadott exportárak 2015-ben Magyarország esetében 5%-kal voltak alacsonyabbak, mint 2000-ben. Ugyanakkor jó példaként említik Csehországot és Szlovákiát, ahol 2015-ben az exportárak 50% és 57%-kal voltak magasabbak, mint 2000-ben. Mi volt akkor a bérszintek és a REER leértékelésnek a célja és az eredménye, ha a régió más országai (Csehország és Szlovákia) ezek nélkül növelték piaci részesedésüket, és emelték exportárait? Röviden, úgy tűnik nincs igazolható összefüggés a bérszintek és a versenyképesség között.

A Bizottság a továbbiakban kijelenti, hogy „ez a jelenség valószínűleg összefügg azzal, hogy Magyarország nem képes javítani termékeinek minőségét, bár összehasonlításban tekintve a kiindulási szint magas”. A magyar exportágazatban a csúcstechnológiai termékek hagyományosan jelentős súlya csökkent az elmúlt évtized óta. Export értékben a kiváló minőségű, csúcskategóriás termékek aránya a 2009. évi 30%-ról 2014-re 23%-ra csökkent, míg a minőség eloszlása a középmezőny felé tolódott el, ami jobban ki van téve a költségalapú versenynek.

## Záró gondolatok az alacsony bérré váló specializálódás korlátairól

A bérekre, bérarányokra és gazdasági teljesítményre vonatkozó adatok nem támasztják alá azt, hogy a KKE régió költség-alapú versenyképességi problémákkal küszködjön. Ez még a válság előtti időszakban sem volt így.

Ahogy azt a korábbiakban említettük, KKE-ban nem volt tudatos alacsony bérekre épülő versenyképességi stratégia; az alacsony bér inkább történelmi örökséget jelent, ami a régió jellemző vonásává vált, különösen a nemzetközi munkamegosztásban betöltött szerepét illetően. Bár a külföldi beruházások a termelékenység növekedésének meghatározó eleme voltak és hozzájárultak a bérek emelkedéséhez, ez mégsem tükrözte a termelékenység növekedésének teljes nagyságát. Az európai válságkezelési intézkedések káros és diszfunkcionális módon további nyomást gyakoroltak a bérekre.

A KKE régió "kényszerű" alacsony-bér jellege meghatározza a régió nemzetközi munkamegosztásban betöltött szerepét, és kétféleképpen is gátolja a jövőbeli fejlődését. Először korlátozza a növekedés kilátásait azzal, hogy nyomás alatt tartja a belföldi keresletet, másodsorban alárendelt és függő szerepben tartja a régiót, és bebetonozza az alacsony hozzáadott értéket termelő, kevésbé perspektivikus összeszerelési és beszállítói tevékenységek szerepkörébe.

Ugyanakkor a külföldi befektetők, akik amennyire csak lehetett, megpróbálták kordában tartani a béreket (különösen a termelékenységhez viszonyítva), ehhez már egyre kevesebb eszközzel rendelkeznek. A KKE régió az egyik legfontosabb FDI lokációvá vált, olyan autóiipari és elektronikai klaszterekkel és ahhoz kapcsolódó hatalmas beszállítói hálózatokkal, amelyek nehezen mozdíthatók. Az alacsony-bér jelleg elérte korlátait, és van lehetőség a bérek felfelé mozgására; az alábbiakban összefoglaljuk, miért.

Először láttuk, hogy az átalakulás kezdeti éveiben mutatkozott csökkenés után a KKE bérek dinamikus felzárkózásnak indultak a válságot megelőző időszakban. 1993 és 2010 között a cseh bérek a német bérekhez viszonyítva nominál euró értékben több mint négyszeresére emelkedtek; más KKE országok is hasonló mintát követtek. De még a történelmi bér-dinamizmussal együtt is ez volt az az időszak (különösen 1995 és 2005 között), amikor a régióba rekord szintű közvetlen külföldi befektetés áramlott, és amikor a versenyképes gyártóiparra épülő export gazdaság alapjait fektették le. A dinamikus bérnövekedés tehát nem gátolta a jelentős beruházási hullám útját.

Írásunk azt is bemutatta, hogy annak ellenére, hogy a válságot megelőző időszakban jelentősen növekedett az egységnyi munkaköltség, a regionális gazdaságok bérekkel korrigált termelékenysége a feldolgozóiparban lényegesen magasabb, mint Németorszáké. Ez annak a jele, hogy van még termelékenységi tartalék, elsősorban a külföldi versenynek leginkább kitett ágazatokban.

A bérarányokra vonatkozó adatok és trendek további adalékul szolgáltak arra, hogy megkérdőjelezzük a beralapú versenyképesség egyszerűsített értelmezését. A bérarányok az egész gazdaságra vonatkozóan megmutatják, hogyan oszlik meg a megtermelt hozzáadott érték a tőke és a munka között. A KKE régióban a bérarányok átlagosan 7 százalékponttal alacsonyabbak, mint Nyugat-Európában. Ez azt mutatja, hogy a bérszintek nem csak abszolút értelemben alacsonyabbak szignifikánsan, de annál is, mint amennyit a termelékenységi szint lehetővé tenné. Ezen kívül, ha a különböző KKE országok bérarányai közti különbségeket vizsgáljuk, nem látható, hogy a magasabb béraránnyal rendelkező országok versenyképessége hiányt szenvedett volna. Másrészt, Magyarországon például ugyan csökkent a bérarány 1995 és 2015 között (mintegy 10 százalékponttal, a GDP 66%-ról a GDP 56%-ra), de ez nem javította az ország versenyelőnyét.

Ellentmondások és következtelenségek mutatkoznak abban, ahogy politikai döntéshozók (mindenekelőtt a Bizottság) a költség és nem-költség alapú versenyképességet értelmezik. A Bizottság 2016. évi országspecifikus ajánlása Magyarországgal kapcsolatban kijelentette, hogy a 2008 és 2015 közti 19%-os REER leértékelődés siker a versenyképesség helyreállítása szempontjából, ugyanakkor azt is megjegyzi, hogy a csökkenő export deflátor a nem-költség alapú versenyképesség romlását jelzi. Nincs semmi ok arra, hogy feltételezzük, hogy a bércsökkenés és a REER csökkenése segítené az export struktúra javulását. A Bizottság (Magyarország esetében az IMF-fel együtt) bércorrekciót erőltetett, és amikor erre sor került, csodálkozott, hogy nem következett be minőségi változás a termékszerkezetben és az exportstruktúrában; ez a megközelítés azonban nem veszi figyelembe a KKE gazdaságok különleges jellegét. Itt az export ágazatokat külföldi multinacionális cégek uralják, és a tényleges export teljesítmény nem függ jelentős mértékben a valutaárfolyamok, vagy a munkaköltség rövidtávú változásaitól. Az export teljesítményt elsősorban az alvállalkozói láncok határozzák meg, és ezeknek a kapacitásoknak kiépítéséről vagy kiterjesztéséről hozott korábbi döntésektől függenek. De a jövőben még ezeket a döntéseket is a szakképzett munkaerő és tudás rendelkezésre állása befolyásolja majd - sokkal nagyobb mértékben, mint a bér vagy a költségszint.

A fent vázolt hatékonysági bérmodellnek megfelelően igaz az is, hogy a hosszú távú termelékenységet a bérszintek is befolyásolják. A magasabb bérszintek strukturális változást indukálhatnak a nagyobb szaktudást és magasabb többletértéket igénylő tevékenységek felé. Mivel a jelenlegi termelékenységi szintek a jelenleginél magasabb béreket indokolnának, első lépésként meg kell szabadulni a jelenlegi alacsony-bér specializációból adódó torzulástól. Ha növekedhetnek a bérek, és nagyobb elismerést nyernek a készségek és képzettségek, igényesebb beruházói döntéseket születhetnek. Ez az, amivel minőségi változást lehet elérni a KKE országok gazdasági szerkezetében és el lehet kerülni az alacsony bérek csapdáját.





## Hivatkozások

- Atoyan et al. (2016) Emigration and its economic impact on Eastern Europe, IMF Staff Discussion Note SDN/16/07, Washington D.C., International Monetary Fund.
- Borbély S. and Neumann L. (2015) Similarities and diversity in the development of wages and collective bargaining in central and eastern European countries: a comparison of Hungary, Slovakia and the Czech Republic, in Van Gyes G. and Schulten T. (eds.) Wage bargaining under the new European Economic Governance, Brussels, ETUI. <http://www.etui.org/Publications2/Books/Wage-bargaining-under-the-new-European-Economic-Governance>
- Borjas G. (2010) Labour economics, 5<sup>th</sup> ed., Boston, McGraw Hill.
- Delahaie N., Vandekerckhove S. and Vincent C. (2015) Wages and collective bargaining systems in Europe during the crisis, in Van Gyes G. and Schulten T. (eds.) Wage bargaining under the new European Economic Governance, Brussels, ETUI. <http://www.etui.org/Publications2/Books/Wage-bargaining-under-the-new-European-Economic-Governance>
- Dustmann C., Frattini T. and Rosso A. (2015) The effect of emigration from Poland on Polish wages, Scandinavian Journal of Economics, 117 (2), 522–564. <http://www.ucl.ac.uk/~uctpb21/Cpapers/EffectEmigrationFromPoland.pdf>
- Előd F. (2016) Az Audi-sztrájk csak a kezdet, felzúdulás jöhet az autógyártásban [The Audi strike is just the start, in Hungarian], Index, 23 March 2016. [http://index.hu/gazdasag/2016/03/23/audi-sztrajk\\_autoipar\\_munkaerohiany/](http://index.hu/gazdasag/2016/03/23/audi-sztrajk_autoipar_munkaerohiany/)
- European Commission (2016) Country report Hungary 2016, including an in-depth review on the prevention and correction of macroeconomic imbalances, Commission Staff Working Document, SWD (2016) 85 final, 26 February 2016. [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2016/cr2016\\_hungary\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2016/cr2016_hungary_en.pdf)
- Eurostat (2017) Wage adjusted productivity in manufacturing. [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Manufacturing\\_statistics\\_-\\_NACE\\_Rev\\_2](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Manufacturing_statistics_-_NACE_Rev_2)
- ETUC (2017) Europe needs a pay rise – it's time for our recovery, Press release, 15 February 2017. <https://www.etuc.org/press/europe-needs-pay-rise-%E2%80%93-its-time-our-recovery#.WNFBJ-R1qUk>
- Gergely K. (2016) Fordulat a magyar autógyártásban - ebből nagy harc lehet [Labour shortages in the Hungarian automobile sector, in Hungarian], Napi, 16 March 2016. [http://www.napi.hu/magyar\\_vallalatok/fordulat\\_a\\_magyar\\_autoiparban\\_ebol\\_nagy\\_harc\\_lehet.611531.html](http://www.napi.hu/magyar_vallalatok/fordulat_a_magyar_autoiparban_ebol_nagy_harc_lehet.611531.html)
- Holland D., Fic T., Rincon-Aznar A., Stoke L. and Paluchowski P. (2011) Labour mobility within the EU: the impact of enlargement and the functioning of the transitional arrangements, Final Report, Study for the DG Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission, London, National Institute of Economic and Social Research.
- Holt E. (2010) Doctors in eastern Europe prepare to walk out over pay, Lancet, 376 (9737), 221–222. [http://thelancet.com/pdfs/journals/lancet/PIIS0140-6736\(10\)61128-2.pdf](http://thelancet.com/pdfs/journals/lancet/PIIS0140-6736(10)61128-2.pdf)
- Hunya G. (2015) Mapping flows and patterns of foreign direct investment in central and eastern Europe, Greece and Portugal during the crisis, in Galgóczi B., Drahokoupil J. and Bernaciak M. (2015) Foreign investments in eastern and southern Europe after 2008: still a lever of growth?,

- Brussels, ETUI. <http://www.etui.org/Publications2/Books/Foreign-investment-in-eastern-and-southern-Europe-after-2008.-Still-a-lever-of-growth>
- IG Metall (2017) IG Metall baut Kooperation mit ungarischer Metallgewerkschaft VASAS aus, Pressemitteilung 06/2017, 28 February 2017. <https://www.igmetall.de/06-2017-24928.htm>
- Janssen R. (2015) Structural reforms and wages: Commission winter forecasts deliver contradictory policy messages, Social Europe, 12 February 2015. <https://www.socialeurope.eu/2015/02/structural-reforms/>
- Meszmann T. (2015) 'Structural reforms' during the adjustment period: do competitiveness-enhancing measures lead to an increase in FDI?, in Galgóczi B., Drahokoupil J. and Bernaciak M. (2015) Foreign investments in eastern and southern Europe after 2008: still a lever of growth?, Brussels, ETUI. <http://www.etui.org/Publications2/Books/Foreign-investment-in-eastern-and-southern-Europe-after-2008.-Still-a-lever-of-growth>
- OECD (2016) Average annual wages. [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AV\\_AN\\_WAGE#](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AV_AN_WAGE#)
- Reuters (2016) Strike threat at Audi flags risks for Hungarian growth sector, 30 March 2016. <http://uk.reuters.com/article/uk-audi-hungary-strike-idUKKCN0WW15G>
- Shapiro C. and Stiglitz J. (1984) Equilibrium unemployment as a worker discipline device, American Economic Review, 74 (3), 433-444.
- Stafford N. (2011) Czech doctors win wage increases after three-year campaign, BMJ, 342. Doi: <https://doi.org/10.1136/bmj.d1371>
- Visser J. (2014) ICTWSS Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts, version 4, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies.
- World Bank (2015) EU Regular Economic Report: modest recovery, global risks, Washington DC, World Bank. <http://pubdocs.worldbank.org/en/683391446048563942/eu-rer-1-eng.pdf>
- Zaiceva A. (2014) Post-enlargement emigration and new EU members' labor markets, IZA World of Labor 2014: 40. <http://wol.iza.org/articles/post-enlargement-emigration-and-new-EU-members-labor-markets/long>

A linkeket 2017. március 21.-én ellenőriztük.

## **ETUI Working Papers**

### **Uses and abuses of the OECD's Employment Protection Legislation index in research and EU policy making**

Working Paper 2016.11

Martin Myant and Laura Brandhuber

### **Labour market segmentation and the EU reform agenda: developing alternatives to the mainstream**

Working Paper 2016.10

Jill Rubery and Agnieszka Piasna

### **What role can minimum wages play in overcoming the low-wage model in central and eastern Europe?**

Working Paper 2016.09

Jan Drahekoupil

### **Unit labour costs: no argument for low wages in eastern and central Europe**

Working Paper 2016.08

Martin Myant

### **Why far right parties do well at times of crisis: the role of labour market institutions**

Working Paper 2016.07

Tim Vlandas and Daphne Halikiopoulou

### **Managers, BusinessEurope and the development of European Works Councils**

Working Paper 2016.06

Jeremy Waddington, Valeria Pulignano, Jeffrey Turk and Thomas Swerts

### **Cancer risks in the workplace: better regulation, stronger protection**

Working Paper 2016.05

Tony Musu, Laurent Vogel and Henning Wriedt

### **Economic transition, partisan politics and EU austerity: a case study of Slovakia's labour market policies**

Working Paper 2016.04

Stefan Domonkos

### **Work in the digital economy: sorting the old from the new**

Working Paper 2016.03 / EN, FR

Gérard Valenduc and Patricia Vendramin

### **Digitalisation of the economy and its impact on labour markets**

Working Paper 2016.02 / EN, FR

Christophe Degryse

