

ÉKES ILDIKÓ

Kereseti arányok, aránytalanságok

A kilencvenes évek folyamán a vállalkozási és a közszféra, valamint azon belül a két réteg – a közalkalmazottak és köztisztviselők – kereseti helyzete teljes mértékben szétvált. A közületi szektor kereseteinek szabályozása állami kézben maradt, míg a magánszektor a piac sajtáságos belső törvényeinek megfelelően alakította a kereseti viszonyait. Ennek következtében a közszféra elvesztette korábbi kereseti előnyét, a közigazgatást leszámítva, kereseti hátrány alakult ki. Az igazán jelentős eltérések az évtized folyamán a vezetői és a dolgozói keresetek között alakultak ki. Ebből viszont az is következik, hogy az átlagkeresetek a magas vezetői keresetek miatt magasabbak annál, amit a beosztottak keresetéből lehetne számítani.*

Az elmúlt évtizedben markáns változást jelentett az életszínvonal szempontjából, hogy a társadalmon belül mind a kereseti, mind a jövedelmi lehetőségekben nagy különbségek alakultak ki. A keresetek széthúzóását mutatja, hogy a Központi Statisztikai Hivatal adatai szerint 1988-ban a keresők legalsó tizedébe tartozók a keresettömeg 4,3 százalékát, míg a legfelső tizedbe tartozók annak 22,7 százalékát kapták. A legalsó és legfelső decilis között tehát átlagosan több mint ötszörös volt a különbség. 1997-ben már a foglalkoztatottak legalacsonyabb keresetű tizede az összes bérjellegű kifizetésnek mindössze 3,1 százalékát, míg a legfelső keresetű tizede annak 28,7 százalékát tudhatta magáénak.¹ A jövedelmekben a keresetknél is nagyobb különbségek alakultak ki. Az évtized közepére a legalsó és legfelső jövedelmi decilis közötti különbség 7,5-szörös lett. Az évezred végére ez a jövedelmi arány tízszeres lett. A korábbi évtizedek összehúzott kereseti sávjai, nivellált jövedelmi helyzete után az eltérések nagyok tűnnek.

A tendencia egyébként megfelel a világban tapasztalt általános trendnek. Az ENSZ legutóbbi, az emberi erőforrások helyzetére vonatkozó felmérése szerint (UN [1999]) a világban legmagasabb jövedelműnek számító 20 százalékot kitevő csoport 1960-ban az összes jövedelem 70 százalékával, 1995-ben már 85 százalékával rendelkezett, miközben a legalacsonyabb jövedelmű 20 százalék részesedése a korábbi 2,3 százalékról, 1,4 százalékra csökkent.

A jövedelmi különbségek növekedését kiváltó fő okok Magyarországon az elmúlt években a következők voltak:

– a jövedelmi források sokasodása és a jövedelemhez jutás módjának sokfélesége. Meghatározóvá vált a jövedelem típusa: attól függően, hogy ki milyen jövedelemhez juthat (azaz a jövedelem tulajdonból, munkából vagy a szociális ellátórendszerből szár-

* A tanulmány az OFA/XLII-21/98 sz. kutatás alapján készült.

¹ A KSH ilyen típusú adatokat azóta nem számít.

mazik-e), nagyrészt determinált a helyzete. A kormányok folyamatos erőfeszítéseket tettek a bérek és a szociális kiadások növekedésének visszafogására. A tulajdonból, befektetésekből eredő jövedelmeket viszont adókedvezményekkel támogatták. A keresetek növekedését igyekeztek korlátozni. E stratégiának betudhatóan a keresetek reálértéke 1999-ben nem érte el az 1980-as keresetek 80 százalékát és az 1990-es 90 százalékát. A nyugdíjak és járadékok értékromlását jelzi, hogy színvonaluk aránya a hatalmas mértékben értékét veszítő keresetekhez képest is csökkent: 1990-ben a nyugdíjasok, a járadékosok és az egyéb ellátásban részesülők egy főre jutó átlagos ellátása az átlagkereset 66,1 százaléka volt, 1998-ban ez az arány már csak 56,3 százalék volt. Az APEH adataiból pedig látható, hogy a befektetések után évente nyújtott több tízmilliárdos adókedvezmény több mint 60 százalékában az adófizetés szempontjából a két legmagasabb jövedelmi decilisbe tartozók részesültek;

– a bérreform hiánya: bérek tartalmának egységesen a piaci viszonyokhoz igazítása nem történt meg, a piac egyes csoportok esetében elvégezte ezt a korrekciót, másoknál nem;

– a vezetői szerep átértékelődése (a vezetői kvalitások vállalkozások sikerességében játszott szerepének – időnként kissé túl is értékelt – elismerése) és ennek megfelelő javadalmazás kialakítása, valamint a vezetői bérekhez korábban természetben adott juttatások egy részének pénzformában történő megjelenítése;

– a növekvő rejtett és feketegazdaság, amely egyeseket (főként a feketéből) hatalmas adózatlan pénzekhez juttatott;

– a család korábbi vagyoni helyzete a kárpótlások révén módot adott – időnként jelentős – tulajdonból származó jövedelemszerzésre.

Ennek az elemzésnek azonban nem témája a teljes jövedelem differenciálódás áttekintése, csupán annak egy részével, a kereseti különbségekkel foglalkozik – azon belül is a három (a kormányzati, a közületi és a magán-) szektor közötti kereseti arányokat, ezeket meghatározó tényezőket vizsgálja. Általánosságban elmondható: az elmúlt évtizedre kereseti szempontból az volt jellemző, hogy a gazdasági szervezetek vezetőinek és néhány szakma, ágazat (pénzügyi, energiaipari) bérei, keresetei közelítették a nemzetközi szintet. Más, többnyire a költségvetésből finanszírozott ágazatokban (oktatás, egészségügy) és a túlnyomórészt ezen ágazatokhoz kötött szakmákban (tanár, orvos, nővér stb.) fennmaradt az irreálisan alacsony kereseti színvonal.

Néhány módszertani probléma

A munkaügyi témák szakértői tudják, hogy milyen nehéz feladatra vállalkoztunk akkor, amikor kereseteket összehasonlítva próbáltunk elemzést készíteni a három szektorban dolgozók megélhetési lehetőségeinek alakulásáról. A nemzetközi ajánlások és az élet változásai következtében a statisztikában a korábbi bér fogalma megszűnt, helyette a kereset és a munkából származó jövedelem kategóriáit használják. A kereset fogalma az utóbbi időszakban azonban egyre heterogénebb tartalmúvá vált. Sok adatot publikálnak a keresetekről, ám ezek többnyire más és más elemeket rejtenek magukban. A kutatás során ezért az első feladat az volt, hogy a statisztikában keresetnek, illetve munkából származó jövedelemnek számító fogalom tartalmát és az ide sorolandó elemek körét meghatározzuk.

A kettő közül a *munkából származó jövedelem* a tágabb fogalom. A nemzetközileg elfogadott statisztikai definícióba beletartozik mindaz a pénzbeli vagy természetbeli juttatás, amiben az alkalmazott vagy az önfoglalkoztató (a munkatevékenységgel kapcsolatosan, tehát nem a tőke hozadékaként) részesül, és jövedelemként értékeli. Elvi

problémaként vetődik föl az a kérdés, hogy a munkanélkülieknek, illetve az inaktívoknak azon jövedelmei, amelyek a státusukat megelőző helyzetükből erednek, foglalkoztatásból származó jövedelemnek számítanak-e, azaz munkából, foglalkoztatásból származó jövedelemként lehet-e értékelni a nyugdíjat, a végkielégítést, a munkanélküli-ellátás különféle formáit stb.

A kereset a munkából származó jövedelemhez képest alapvetően a jövedelemhez jutás rendszerességében különbözik. Definíciószerűen keresetnek kell tekinteni minden, szabályos időközökben (nemcsak havonta) kapott pénzbeli vagy természetbeli juttatást, beleértve a társadalombiztosításnak fizetett járulékot és az olyan a munkához kapcsolódó kifizetéseket, amelyeket a törvény által jogosnak ítélt távollét idejére adnak. Tehát amennyiben ilyen előfordul, a kereset része a fizetett szabadság, a betegszabadságra fizetett összeg, a kiszállási díj, a napidíj stb. A kereset nemzetközileg meghatározott definíciója nem tesz különbséget aszerint, hogy a rendszeresen kapott jövedelem a munkaadótól vagy valamely más szervezettől (például társadalombiztosítástól) származik, illetve aszerint sem, hogy a fizetett kereseti elem adózott, azaz regisztrált, vagy pedig a rejtett gazdaságból származik. A hazai gyakorlat ettől az utóbbi tekintetben eltér.

A definíciónak megfelelő adatgyűjtés azonban nem egyszerű. Mind külföldön, mind Magyarországon a keresetek statisztikai számbavételekor egyre nagyobb problémát jelent, hogy sok kereseti elem kimarad az adatfelvételekből, mert a munkáltató nem rendszeresen és béren kívül ad juttatásokat a dolgozóinak. Ennek az előnye a munkaadó részére, hogy a javadalmazás teljesítményfüggőbb lehet, s nem jelent hosszú távú elkötelezettséget. A kiemeltebb munkakörökben dolgozók számára megajánlott juttatáscsomagok kellően vonzóak lehetnek ahhoz, hogy megtartsák a kvalifikált és jó munkát végző szakembereket, illetve hogy oda csalogassák a fiatal, tehetséges és kvalifikált munkaerőt. Olyan kereseti elemekről van szó, mint: a lakhatásiköltség-térítés, a munkába járási költségek megtérítése, a vállalati gépkocsi használata, a gépkocsi-fenntartási hozzájárulás, a telefonhasználat finanszírozása, az energijuttatás, a kamatmentes vagy kedvezményes kamatozású lakásépítési és -vásárlási hitelek, az iskoláztatási költségekhez való hozzájárulás, a nyugdíjbiztosításhoz való hozzájárulás, az életbiztosítás, az egészségbiztosítás és hasonlóak. Hozzá kell tenni, emellett az is bevett gyakorlat, hogy a dolgozók évközi jutalom helyett például számítógépet vagy tanulmányutat kapnak. Ezek a kereseti elemek azután végképp sehol sem jelenhetnek meg a statisztikában.

Ez azért nehezíti meg a kereseti összehasonlításokat, mert a munkaadó által felajánlott lehetőségek köre és a fizetett összegek szektoronként, ágazonként és foglalkoztatási szintenként nagyon eltérnek egymástól. A magyar gyakorlatra az jellemző, hogy a közalkalmazotti szférában a munkaadó rendszerint azt a minimumot adja bérkiegészítésként a dolgozójának, amelynek megfizetésére a munka törvénykönyve kötelezi (étkezési hozzájárulás, munkaruha, utazási költségterítés stb.). Ezzel szemben a keresetkiegészítő elemek köre nagyon széles skálán mozoghat a vállalkozási szférában és azon belül is a szervezetmérettől, a vállalat gazdasági eredményétől és ágazati hovatartozástól, valamint a dolgozó szervezeti hierarchiában elfoglalt helyétől függően.

Magyar viszonyok között a kereseti összehasonlításokat a felsoroltakon túl néhány további tényező is megnehezíti. Ezek a következők.

1. A kiterjedt rejtett gazdaság, ami miatt nemcsak bizonyos kereseti elemek tűnnek el, hanem a havi díjazás egy része vagy egésze is. Közismert gyakorlat, hogy a kisebb létszámú szervezetekben a bérlista szerint az alkalmazottak többnyire minimálbéren vagy akörüli kereseti szinten szerepelnek, amelyet a tulajdonos, a menedzser zsebből egészít ki. A kutatás során vizsgált mikroszervezetekben a zsebből történő kifizetés a bérlistán feltüntetett összegnek minimum 20 százaléka volt, de maximális esetben elérte a bérlistán szereplő összeg kétszeresét. Ez a bérezési magatartás elsősorban a magán-

szférára jellemző. Ha ezekkel is számolni lehetne, vélhetően még nagyobbak lennének azok a különbségek, amelyekről a továbbiakban szó lesz.

2. A keresetek egy része azért sem jelenik meg a hivatalos statisztikákban, mert az adótörvény erre módot ad. Példaként lehet említeni a mezőgazdasági őstermelőknek egy adott bevételig bejelentés nélkül engedélyezett kereseti lehetőséget.

3. Problémát jelent a magán- és a közszféra kereseteinek összehasonlításában az is, hogy nincsen igazi kapcsolat a két szféra bérezési gyakorlata között. A magánszektorban a bérek olyannyira tetszőlegesen alakulhatnak, hogy esetenként az országos bérmegállapodásban rögzített minimálbért sem fizeti meg a munkaadó (természetesen ilyenkor a foglalkoztatás sincs bejelentve). A magánszférában nincsenek olyan a munkakörhöz kapcsolódó kereseti plafonok sem, mint a közszférában. A bér ott alku kérdése. A kereseteknek általában nincs olyan merev rendje, mint a közszférában, ahol az iskolai végzettség, a munkaviszony hossza, illetve azon belül is a közalkalmazotti szférában eltöltött munkaviszony alapján determináltak a keresetek.

4. A tényleges keresetekről azért is keveset lehet tudni, mert a legfőbb adatforrást jelentő Központi Statisztikai Hivatal nem rendelkezik a tényleges nettó bérekre vonatkozó információval. A KSH által közreadott nettó keresetek a mindenkor adótábla szerint számított értékek. Azaz nem lehet tudni, hogy a különféle adókedvezmények igénybevétele után valójában mennyi marad a borítékban. Ennek fő oka, hogy a magánvállalkozásokat nem lehet kötelezni arra, hogy a nettó keresetekről információt adjanak, ami nem is áll az érdekükben éppen a korábban említett létszámeltilkolás és a bérek zsebből történő fizetése miatt.

5. További módszertani probléma, hogy a három szektor elhatárolásának a bér- és keresetstatisztikában nincsen meg a múltja, és a jelenlegi statisztikai rendszerben a nonprofit szervezetek a három szektor közül egyikbe sincsenek besorolva. Ma négy keresőcsoportot határol el a statisztika: 1. a közigazgatási szférát, illetve kormányzati szektort, 2. a közületi szférát, azaz a közigazgatáson kívüli költségvetési területet, 3. a versenyszférában foglalkoztatottakat (itt azonban a számokban az állami többségi tulajdonú vállalkozások is benne vannak), végül 4. a nonprofit szervezetekben dolgozókat. A nonprofit szervezeteket a statisztika a szerint határolja el a köz- és a magánszféra között, hogy a tevékenységük piacorientált, illetve nem piacorientált, valamint a szerint, hogy a finanszírozás forrása a költségvetés vagy valamilyen más pénzügyi forrás. Tekintettel arra, hogy szinte minden nonprofit szervezetnek vannak költségvetéstől származó bevételei és egyéb, a magánszférától gyűjtött jövedelmei, valamint a közhasznú társaságokra vonatkozó törvény szerint bizonyos értékhatárig vállalkozói tevékenységet is folytathatnak, ez az elhatárolás meglehetősen problémás.

Kereseti arányok a három szférában

A magán- és közületi szféra kereseti különbségei lényegében csak a kilencvenes évek óta váltak érdemben értékelhetővé. Korábban szinte minden szervezet állami tulajdonban volt. A keresetek alakulását gazdaságfilozófiai elvek és gazdaságpolitikai prioritások alapján a kormány határozta meg. A bérszabályozás konkrét módját évente a munkaügyi kormányzat dolgozta ki a költségvetési előírásoknak megfelelően, és nem volt nagy különbség a ma vállalkozásinak, illetve közületinek minősített szervezetekre vonatkozó előírásokban.

A kilencvenes évek folyamán azonban a vállalkozási és a közszféra, valamint azon belül a két réteg (a közalkalmazottak és köztisztviselők) kereseti helyzete teljes mértékben szétvált. A közületi szektor kereseteinek szabályozása állami kézben maradt, míg a magánszektor a

piac sajátságos belső törvényeinek megfelelően alakította a kereseti viszonyait. A három szektor nettó keresetei éves szinten ugyan eltérő arányban növekedtek, ám az 1992 és 2000 közötti teljes időszakot tekintve a költségvetési és azon belül a kormányzati szektorban a keresetek növekedési üteme között a különbség nem volt nagy. A magánszektorban viszont a nettó keresetek növekedési üteme a nyolcéves periódusban lényegesen, mintegy 50 százalékponttal meghaladta a másik két szektor bérnövekedési ütemét (1. táblázat).

1. táblázat

A nettó keresetek éves növekedési ütemei a három szektorban a kilencvenes években

Év	Kormányzati szektor	Közületi szektor	Magánszektor
1993	114,4	111,9	120,1
1994	119,4	128,4	126,8
1995	114,8	109,5	116,0
1996	116,2	112,8	118,6
1997	121,9	124,1	124,6
1998	117,9	118,3	118,5
1999	117,3	115,5	111,5
2000	109,6	110,0	112,1
1992–2000	336,7	331,0	386,6

Forrás: KSH.

A keresetek összegét tekintve az évtized elején a magánszektor még hátrányban volt a kormányzati és a közszférával szemben (2. táblázat). 1995 fordulópont volt ebből a szempontból. Ettől az évtől kezdve a közületi szféra bérei egyre nagyobb ütemben maradtak el a magánszféra kereseteitől (3. táblázat). 1997-re már csaknem 10 százalék volt a lemaradás, az utóbbi három évben azonban ismét javult a közszférának a magánszférához viszonyított kereseti pozíciója. 2000-ben a hátrány 1,5 százalékra mérséklődött. A kormányzati szektor – bár csökkenő mértékben, de – mindvégig megtartotta kereseti előnyét. Ám az 1992-ben még jelentős, csaknem 30 százalékos előny 1998-re 7 százalékra olvadt le a magánszektorral szemben. Az utóbbi két évben azonban itt ugyancsak javult a kereseti arány a magánszférához képest.

2. táblázat

A nettó nominális keresetek a három szférában a kilencvenes években
(forint/hó)

Év	Kormányzati szektor	Közületi szektor	Magánszektor
1992	19 513	16 481	15 300
1993	21 860	18 444	18 375
1994	26 888	23 680	23 292
1995	29 751	25 933	27 011
1996	34 001	29 261	32 046
1997	41 805	36 322	39 939
1998	49 311	43 181	46 143
1999	58 427	50 028	50 240
2000	63 916	55 248	56 103

Kormányzati szektor = közigazgatás és kötelező társadalombiztosítás, közületi szektor = költségvetési szféra, magánszektor = vállalkozások.

Forrás: KSH.

3. táblázat

A kormányzati és a közületi szektor nettó átlagkeresetei
a magánszektor kereseteinek százalékában

Év	Kormányzati szektor	Közületi szektor
1992	127,5	107,7
1993	119,0	100,4
1994	115,4	101,6
1995	110,1	96,0
1996	106,1	91,3
1997	104,7	90,9
1998	106,9	93,6
1999	112,4	97,0
2000	113,9	98,5

Forrás: ECOSTAT.

Némileg más képet kapunk a három szektor béarányairól, ha a közületi szektort nem a közigazgatással együtt, hanem nélküle vizsgáljuk. A közigazgatásban tehát a kormányzati szektorban dolgozók magasabb keresetei ugyanis felfelé húzzák a közsféra béreit. Ezek nélkül az átlagkeresetek minden évben néhány ezer forinttal alacsonyabbak voltak a közsférában. Így számítva lényeges különbséget mutat a közsférának a magánszektor béreihez való viszonya (4. táblázat). Ezek szerint ugyanis már a kilencvenes évek elején sem volt bérelőnye a közigazgatáson kívüli közsférának a magánszektorhoz képest. A hátrány pedig az évtized végére jelentősebbre nőtt.

4. táblázat

A közsféra keresetei* a kormányzati szektor nélkül

Év	Nettó kereset	Nettó kereset a magánszektor kereseteinek százalékában
1992	15 147	99,0
1993	16 849	91,7
1994	22 083	94,8
1995	24 058	89,1
1996	27 332	85,3
1997	33 567	84,0
1998	39 527	85,7
1999	45 338	90,2
2000	50 054	89,2

*A közsférához sorolt ágazatok keresetei alapján.

Forrás: KSH.

A kormányzati szektoron kívüli közsférához tartozó két legnagyobb ágazat, az oktatás és az egészségügy átlagkeresetei nemcsak a magánszektor béreihez, hanem a nemzetgazdasági átlagkeresetekhez viszonyítva is indokolatlanul lemaradtak. 1992-ben az országos nettó átlagkeresetnek képest az oktatásban érvényes átlagkereset 98 százalékot tett ki. 2000-re ez az arány 95 százalékra módosult. Az egészségügyben 1992-ben az átlagkereset az országos átlagkeresetnek 90 százalékát érte el. Az idők folyamán ez az arány tovább csökkent és 2000-ben már csak 87 százalék volt. A kereseti hátrány azért is feltűnő, mert időközben a szektor munkaerő-struktúrája is megváltozott, mégpedig

úgy, hogy a magasabb végzettségűek aránya nőtt, mert a középkáderek nagy része elhagyta az ágazatot. Tovább súlyosbodott a nővéhiány. Országosan mintegy ezer védőnő hiányzik (*Ezer védőnő...* [1999]). A mentőknek mintegy 600 új dolgozóra lenne szükségük (*Haiman* [1999]).

A keresetek reálértékvesztését az évtized során ez a számítási metodika lényegesen nem befolyásolja, mivel az együttes számítás esetén is – nagyobb súlyuk miatt – a kormányzati szektoron kívüli ágazatok határozzák meg a közületi szektor béralakulásának dinamikáját (5. táblázat).

5. táblázat

A keresetek reálértéke a három szektorban a kilencvenes években
(százalék)

Év	Kormányzati szektor	Közületi szektor	Magánszektor
1993	93,4	91,4	98,0
1994	100,5	108,1	106,7
1995	89,5	85,4	90,5
1996	94,0	91,3	96,0
1997	103,0	104,9	105,4
1998	103,1	103,5	103,7
1999	106,6	105,0	101,4
2000	99,8	100,2	102,1
1992–2000	89,2	88,0	102,7

Forrás: KSH.

A kereseti lemaradást nem indokolja a foglalkoztatottak képzettségi összetétele. A közszférában dolgozók iskolázottsági színvonala hagyományosan magasabb, mint a vállalalkozási szféráé. Amint szó volt róla, a kilencvenes években a költségvetési szférában foglalkoztatottakon belül jobban növekedett a szellemi dolgozók részaránya, mint a piaci tevékenységek esetében. 1992-ben a szellemi dolgozók aránya 61,7 százalék volt, 2000-re 68,1 százalékra emelkedett. Ugyanezen időszakban a vállalalkozási szférában dolgozó szellemi foglalkozásúak aránya lényegesen kisebb mértékben, az 1992 évi 28,6 százalékról csak 31,4 százalékra növekedett (*KSH* [1999]). A közszférában foglalkoztatott dolgozók kereseteinek a lemaradása azért is indokolatlan, mert a kilencvenes évek első felében – a keresők összességét tekintve – nagymértékben megnövekedtek a magasabb iskolai végzettségűből fakadó kereseti előnyök. 1989 és 1995 között az általános iskolát végzett munkásokhoz képest a középiskolát végzett szellemi foglalkozásúak bérelőnye 15 százalékkal, a beosztott diplomásoké 30 százalékkal, a diplomás vezetőké pedig 40 százalékkal nőtt meg az ország egészét tekintve (*Kertesi-Köllő* [1997a] 622. o.).

A foglalkoztatottak összetétele a magán- és a közszférában nemcsak abból a szempontból eltérő, hogy a közalkalmazotti szférában dolgozók között magasabb a diplomások és általában a magasabb iskolai végzettségűek aránya, hanem abban a tekintetben is, hogy a munkaerő-állomány életkor és nemek szerint is jelentős eltéréseket mutat a két szférában. A magánszektorban több a férfi és a fiatal diplomás. A magasabb kereseti szintet ez magyarázhatja, hiszen ők váltak a legkeresettebb és így bérben kedvezményezett dolgozói csoporttá.

A keresetek különbségei az azonos foglalkozási csoportba tartozók esetében is megnövekedett attól függően, hogy melyik szektorban dolgoztak. 1992-ben a vállalalkozási szektorban dolgozó fizikai dolgozóknak a keresetei a költségvetési szektorban dol-

gozókéval szinte azonos volt. A vállalkozásokban átlagosan 1 százalékkal volt magasabb a fizikaiaknak fizetett bér, mint a költségvetésben a fizikai állományban dolgozók átlagos keresete. 1999-re a vállalkozási szektorban dolgozó fizikaiak 10 százalékos bérelőnyre tettek szert a költségvetési szférában dolgozó társaikhoz képest. A szellemi foglalkozásúaknál már a kilencvenes évek elején is jelentősebb különbség volt a vállalkozási szektorban dolgozók javára. Ez utóbbiak keresetei 14 százalékkal haladták meg a közszférában dolgozó szellemiekét. 1999-re a vállalkozási szféra bérelőnye a szellemi dolgozók esetében 39 százalékra nőtt. A foglalkozási csoportok kereseti különbségeinek 1986 és 1996 közötti változását Kézdi Gábor tanulmányában részletesen bemutatja (*Kézdi* [1998]).

Érdekes jelenség, hogy a közszférában átlagosan romló helyzet ugyanakkor néhány szakma szempontjából észrevehetetlen maradt. Például bizonyos szakmák esetében – 1998. évi adatok szerint – nem volt érdemleges kereseti különbség attól függően, hogy művelőik a piaci szektorban dolgoztak-e, vagy a közszférában. A kormányzati szférában dolgozó szakácsok átlagkeresete – 45 100 forint – lényegében azonos volt a versenyszférában foglalkoztatottakéval (44 500 forint). Hasonló a viszony például a könyvelők, illetve a titkárnők keresetében is. (A köztisztviselői besorolásúak átlagkeresete 65 500 forint, a vállalati szférában foglalkoztatottaké 64 300 forint.) A magasabb beosztású, felsőfokú végzettségű szakemberek keresetében viszont már közel 100 százalékos keresetkülönbségek alakultak ki. A költségvetési szervek által alkalmazott egyetemi végzettségűek átlagkeresete 108 600 forint volt, míg ez a vállalati szférában 198 200 forint volt. Főiskolai végzettségűek esetén a havi keresetek az állami szektorban 72 000 és a vállalkozási szférában 145 400 forintot tettek ki (*OMK* [1999]).

A kereseti arányok alakulása azt is mutatja, hogy nem igazolódott a munkanélküliségi esélyeknek a kereseti pozíciókat rontó hatása sem. Úgy tűnik, éppen ennek a várakozásnak az ellenkezője történt. A világpiachoz való alkalmazkodás nehézségei, a belső piac beszűkülése közvetlenebbül érintette a versenyszféra szereplőit, mint a költségvetési szervezetekben dolgozókat. Erre utal az is, hogy 1992-ben a teljes munkaidőben foglalkoztatott keresőkön belül még 72 százalék volt a piaci szférában foglalkoztatottak aránya (*KSH* [1999] 28. o.). 1999-ben az alkalmazásban állók közül csak 69 százalék dolgozott a piaci szférában, miközben a közületi szektorban nem nőtt a foglalkoztatottság. A vállalkozási szférában tehát annak ellenére gyorsabban nőttek a keresetek, hogy a kilencvenes évek első öt évében 650 ezerrel – 31 százalékkal – csökkent az itt munkát találók létszáma. Eközben a közszférában foglalkoztatottak száma sokkal kisebb mértékben, 6 százalékkal csökkent.

A vállalkozási szférában megmaradók a kieső dolgozók keresetének egy részén – a magasabb bérnöveléssel – osztoztak. A versenyszférában a kereseti színvonal emelkedéséhez emellett az is hozzájárult, hogy – a kilencvenes évek elején – a munkanélkülivé válók túlnyomó része alacsony keresetű, képzetlen munkaerő volt. Az alacsony keresetűek arányának csökkenése a bérszínvonalat automatikusan emelte.

Érdemes itt kitérni arra a véleményre, miszerint a kereseti arányok ilyen alakulása mögött az is meghúzódik, hogy az elmúlt évtized üzleti lehetőségei kontraszelektív módon hatottak a köztisztviselői és közalkalmazotti rétegre. A rugalmasan alkalmazkodni képes, vállalkozó kedvű értelmiségiek elhagyták a közszférát, és csak az innovációra képtelen, kockázatmentes nem hajlandó, kisebb teljesítményre képes munkaerő maradt ott. Szükségszerűen romlott tehát az ott maradók kereseti pozíciója. A keresetek csupán a teljesítményekhez igazodtak. A tapasztalatok ezzel szemben azt igazolják, hogy a nagyvállalkozói karrierre többnyire nem a közszférából indultak el, hanem azok kerültek előnybe, akik a piaci szférában 10-15 éve felgyülemlett tapasztalatokat hasznosították. Emellett, ha megnézzük a köztisztviselők és közalkalmazottak másodállásainak, családi vállalko-

zásainak alakulását, akkor azt látjuk, hogy még két-három évvel ezelőtt is a közszférában sokan vállaltak túlmunkákat, dolgoztak vállalkozásokban. A közigazgatásban dolgozókat rendeletileg tiltották el a jövedelemkiegészítő munkavégéstől. Tehát nem a vállalkozó kedvük hagyta ott a közszférát, hanem a közszférában dolgozók egy részétől vonták meg a vállalkozás lehetőségét. Aki maradni akart, mert szakmai karrierjét a közszférában látta, az kénytelen volt felhagyni a vállalkozással. Ennek tükrében már nem bizonyítható a közszféra kontraszelekciónak vélelmező feltételezés. A közszférában foglalkoztattak jövedelmi pozíciója – a túlmunka-lehetőségek összeférhetetlenné nyilvánítása miatt – lényegesen jobban romlott, mint a kereseti pozíciója.

Másrészt a közszférán belül a finanszírozás megváltoztatása – elsősorban az egészségügyben – egyre több embert (fogorvosokat, családi orvosokat, gyógyszerészeket) kényszerített arra, hogy ha meg akart maradni a szakmájában, akkor vállalkozóvá váljon.

Az ágazat szerepe a kereseti arányokban

A KSH adataiból készített elemzések szerint (Fekete [1999]) a kereseteknek a kilencvenes évek során mért differenciálódásában 70 százalékban ágazaton belüli tényezők játszottak szerepet, és csak 30 százalékban magyarázhatók ágazati hovatartozással. Ez alól kivételt jelentenek a közszférához sorolt ágazatok. A válságágazatokon kívül ugyanis éppen a romló helyzetű költségvetési szektorhoz tartozó ágazatok szenvedték el a legnagyobb hátrányt a keresetekben. Itt az ágazat az ütemkülönbséget magyarázó egyik legfontosabb tényező (Kertesi-Köllő [1997a]).

A keresetek ágazati differenciáltsága az utóbbi években nem csökkent. Folyamatosan a magas kereseti színvonalú gazdasági ágak, ágazatok közé tartozik a pénzügyi tevékenység és kiegészítő szolgáltatásai, bányászat, vegyipar, közigazgatás. A pénzügyi ágazatban dolgozóknak az országos átlagkeresethez viszonyított előnye nemzetközi méretekben is jelentős: Nyugat-Európában átlagosan 40 százalékos, míg Magyarországon jelenleg több mint 100 százalékos.

A kereseti ranglista alsó harmadában olyan gazdasági ágak, ágazatok találhatók, mint a szálláshely-szolgáltatás és vendéglátás, mezőgazdaság, textil-, ruházati, bőrttermékgyártás és szociális ellátás. Az ágazatok kereseti arányait természetesen befolyásolja a bérezési hagyományokon kívül az ott foglalkoztatott munkaerő összetétele, minősége is. (Az egyéni kereseti felvételekből származó adatok azt bizonyítják, hogy az ágazatok sorrendje az összehasonlítható munkakörök alapján számítva sem módosul lényegesen, legfeljebb az eltérések mértékében van különbség). Az ágazatoknak az átlagkeresethez való viszonyát és az átlag felett, illetve alatt keresők arányait az 6. táblázat mutatja.

A tulajdonviszonyok és a vezetői keresetek

Az utóbbi időben egyre inkább azt lehet érzékelni, hogy a tulajdonviszony és a vállalati forma meghatározó a keresetek szempontjából. A magánszférán belüli kereseti arányok alakulását többen a tulajdonviszonnyal hozzák összefüggésbe. A külföldi tőke jelenléte a gazdaságban nemzetgazdasági ágazatonként rendkívül eltérő arányú: míg a pénzügyi és biztosítási ágazatban termelt hozzáadott érték mintegy kilenctizedét külföldi tulajdonosok által működtetett gazdasági egységek termelték meg 1997-ben, addig a mezőgazdaság hozzáadott értékén belül – elsősorban a földvásárlás korlátjai miatt – csak 2 százalékos a szerepük. A kereskedelemben 23 százalék, a szállítás és hírközlés területén 24

6. táblázat
A havi nettó keresetek alakulása ágazatonként (2000)

	Keresetek	Ágazatok	Létszám
Átlag alatt	40 ezer forint alatt	textil-, ruha-, bőripar; szálláshely és vendég- látás; szociális ellátás	271,1 ezer fő (10,0 százalék)
	40–45 ezer forint	mezőgazdaság, halászat; egyéb feldolgozóipar; építőipar	270,8 ezer fő (10,0 százalék)
	45–52 ezer forint	erdőgazdálkodás, fa-, papír-, nyomdaipar; kereskedelem; egészség- ügy; egyéb szolgáltatás	561,8 ezer fő (20,8 százalék)
Átlag 55,8 ezer forint	53–58 ezer forint	élelmiszeripar; kohászat; oktatás	451,5 ezer fő (16,7 százalék)
Átlag felett	58–69 ezer forint	gépipar; nemfém ásványi termékek; ingatlanügyle- tek, bérbeadás; szállítás, posta, távközlés, közigazgatás és tb.	633,5 ezer fő (23,5 százalék)
	69–78 ezer forint	bányászat; vegyipar; villamosenergia-ipar	455,1 ezer fő (16,9 százalék)
	110 ezer forint felett	pénzügyi tevékenység	55,3 ezer fő (2,1 százalék)

Forrás: ECOSTAT.

százalék, a feldolgozóiparban 45 százalék külföldi tulajdonosi szektor részaránya a hozzáadott értéken belül. 1999-ben összességében a GDP-nek már csaknem a felét hozták létre külföldiek által tulajdonolt vállalatokban – 1995-ben még csak 14,2 százalék volt ez az arány (KSH [1999]).

1998-ban a vállalati szférában foglalkoztatottak 14,4 százaléka állt 100 százalékban külföldi tulajdonban lévő cégek alkalmazásában, 13,9 százalék többségében külföldi tulajdonú cégekben, 7,5 százalék kisebbségi külföldi tulajdonnal rendelkező cégekben. Az alkalmazottak 64,2 százaléka hazai vállalatban dolgozott. Az itt dolgozók átlagkeresete 16 százalékkal maradt el a versenyszféra átlagától, míg a 100 százalékban külföldi tulajdonban álló cégek alkalmazottai 32,8 százalékkal kerestek többet az átlagnál. A teljes mértékben hazai tulajdonú és a teljes mértékben külföldi tulajdonú vállalatok alkalmazottai között – az utóbbiak javára – 1998-ban 58,2 százalék volt az átlagkeresetek különbsége (OMK [1999]).

Említésre érdemes tény, hogy a külföldi tulajdonosnak (vagy tulajdonosoknak) a kereseti szintre – és nyilván a megkövetelt teljesítményre – gyakorolt hatása nem a tulajdon mértékének függvényében fokozatosan, hanem ugrásszerűen érvényesül. Már a kisebbségi külföldi tulajdonban álló cégeknél is 49 százalékkal magasabb az átlagkereset, mint a teljesen hazai tulajdonúaknál. Többségi külföldi tulajdonos esetén 50,4 százalék a kereseti előny, és a teljes mértékben külföldi tulajdonú cégeknél 58,2 százalék (OMK [1999]).

Ezt támasztja alá a Hay Management Consulting Group² elemzése is. Az OMMK munkaköri kategóriánkénti átlagkereset-adataihoz képest a zömében külföldi tulajdonú nagyvállalatokban a teljes kereset a segédmunkásoknál 32,8 százalékkal, a szakmunkásoknál 59,2 százalékkal, a már nem kezdő diplomásoknál 26,6 százalékkal, a középvezetőknél 156,2 százalékkal és a magasabb szintű vezetőknél 138,2 százalékkal volt magasabb, mint a nem külföldi tulajdonú cégekben. Ugyancsak erre utal Kertesi Gábor és Köllő János elemzése, amelyet az 1986 és 1996 között az emberi tőke keresetekben megjelenő átértékelődéséről végeztek. E vizsgálat szerint is a külföldi beruházók a kilencvenes évek közepéig igen jelentős úgynevezett kockázati prémiumot fizettek a dolgozóiknak, elsősorban a menedzsereiknek (*Kertesi-Köllő [1997b]*).

Ez lényeges megállapítás, ugyanis a külföldi tulajdonú cégekben is érvényesül az a szabály – amelynek országos hatásáról később még szó lesz –, hogy elsősorban a vezetői réteget fizetik meg jól. A bérek nemzetközi összehasonlítása (*7. táblázat*) mutatja, hogy a külföldi nagyvállalatok fokozódó jelenléte ellenére a keresetek Magyarországon lényegesen nagyobb mértékben maradnak el a külföldi keresetektől, mint ahogyan ezt az országok közötti termelékenységi különbség indokolná. Az Európai Unió országaira vonatkozó számítás szerint az EU-tagországokban az egy főre jutó GDP hat-hétszeresen haladja meg a magyar mutatót, miközben a feldolgozóiparban dolgozók átlagkeresetei 10-12-szeresei a hasonló szektorbeli magyarországi béreknek. A kereseti elmaradás tehát indokolatlanul nagy a gazdasági lemaradásunkhoz képest is.

7. táblázat

Feldolgozóipari bérek és az egy főre jutó GDP*

Ország	Év	Havi bér** (dollár)	Bér a magyar bér százalékában	GDP/fő (dollár)	GDP/fő a magyar GDP/fő százalékában
Ausztria	1995	2824	1217	28 969	658
Belgium	1995	2089	900	26 554	603
Finnország	1996	2150	926	23 949	544
Franciaország	1994	1294	557	23 874	542
Görögország	1996	797	343	11 442	260
Írország	1996	1757	757	19 494	442
Magyarország	1996	232	100	4 402	100
Németország	1996	2687	1158	27 797	631
Japán	1996	4798	2068	34 298	779
Egyesült Államok	1996	2024	872	28 785	653

* Az adott évre vonatkozó árfolyam alapján számítva.

** Heti 36 órás munkaidővel számolva.

A különbségeket ma már azzal nem lehet indokolni, hogy Magyarországon a kiterjedt szociális juttatások kompenzálják az alacsony béreket. Az elmúlt tíz évben a szociális juttatásokat piacositották. A bérekbe viszont ez nincs belekalkulálva, ezt is mutatják az előzőekben jelzett arányok. Az OMMK és a Hay Management Consulting Csoport adatainak összevetéséből jól látszik (*8. táblázat*), hogy a magasabb kereset a külföldi vállalatokban elsősorban a vezetői gárdára érvényes.

² A szervezet a vezető cégekről gyűjt többek között munkaügyi információkat is.

8. táblázat

Keresetek a vállalkozási szférában (OMMK) és a multinacionális szervezetekben (Hay)

Munkakör	Alapbér			Teljes kereset		
	Hay	OMMK	Hay/OMMK (százalék)	Hay	OMMK	Hay/OMMK (százalék)
Segédmunkás	47 600	30 848	154,3	51 300	38 626	132,8
Szaktmunkás	86 200	43 719	197,2	94 300	59 221	159,2
Diplomás	152 400	112 743	135,2	172 500	136 216	126,6
Középvezető	227 000	79 640	285,0	264 900	103 798	256,2
termelésirányító						
Magasabb szintű vezető	462 600	183 099	252,6	557 500	234 045	238,2

Forrás: Hay Management Consulting Group és OMMK.

Az igazán jelentős különbségek az évtized folyamán a vezetői és a dolgozói keresetek között alakultak ki. Ebből viszont az is következik, hogy a kimutatott átlagkeresetek magasabbak a ténylegesnél. Számításaim szerint az országos átlagkeresetet már 1996-ban éves szinten mintegy 4 százalékkal emelte meg az összlétszámhoz képest elenyészően kevés számú legfelső szintű vezető (elnök, elnök-vezérigazgató, vezérigazgató stb.) kiugró kereseteinek beszámítása. A PricewaterhouseCoopers vizsgálata szerint a topmenedzserek keresete 1999-ben átlagosan évi 12 millió és 23 millió forint között mozgott. Az OMMK adatai szerint a vállalkozási szférában mintegy 15 500 topmenedzser dolgozott. Ebből kiindulva kiszámítható, hogy 1999-ben a legfelső szintű vezetők bérei 11,5 százalékponttal, 1998-ban pedig 12 százalékponttal emelték meg az országos átlagkereseteket. A átlagbér növekedési ütemét e csúcspanaszvezetők keresetének az átlagosnál lényegesen gyorsabb ütemű emelkedése nemcsak nominális értékben, hanem a dinamikát tekintve is felfelé nyomja. 1999-ben 1,6 százalékponttal volt magasabb a bruttó bérek statisztikailag kimutatható növekedése a topmenedzserek béremelkedése miatt.

A kutatás során mintegy húsz gazdasági szervezetben mélyinterjúkat is készítettünk a bérezési gyakorlatról. Az általunk vizsgált közepes és nagyvállalatoknál azt tapasztaltuk, hogy a vezetők bére, keresete – függetlenül attól, hogy a bérköltség a teljes termelési költségnek hány százalékát teszi ki – az összes beralap 10-30 százalékát viszi el. A már említett tízéves relatív bérhelyzetet vizsgáló elemzés szerint a keresetek egyértelműen a vezetői pozíciók javára rendeződtek át. „Az általános iskolai végzettségű munkásokhoz képest a középiskolát végzett szellemiek bérelőnye mintegy 15, a beosztott diplomásoké 30, a diplomás vezetőké pedig 40 százalékkal növekedett.” (Kerteszi-Köllő [1997a] 622. o.)

Életkor és néhány más, keresetet alakító tényező

A keresetek alakulására az is jellemző volt, hogy a munkában töltött élet, tehát a szakmai tapasztalat leértékelődött az elmúlt évtizedben. Köllő [1999] bemutatja, hogy a kilencvenes években az idősebb diplomások veszítették a legtöbbet relatív bérelőnyükből a fiatal diplomásokhoz képest. Az 1986-os helyzetnek megfelelő állapotban várható béreikhez képest 1996-ig, tehát tíz év alatt 20 százalékos relatív keresetcsökkenést szenvedtek el az idősebb diplomás dolgozók.

Az általunk vizsgált vállalatokban (leginkább a prosperáló nagyvállalatokban) is egyértelmű volt a fiatal diplomás szakemberek bérbeli előnye. A kezdőkeresetek a diplomások esetében 60 ezer és 300 ezer forint között mozognak. Tehát igen jelentősek a különbségek a már régebben foglalkoztatottakhoz képest, amelyek még nagyobbak lehetnek egy-két éves munkaviszony után. A fiatalok kezdő keresetük két-háromszorosát is megkaphatják néhány évvel a diploma megszerzése után. Ezzel a náluk idősebb hasonló végzettségű kollégáikat utolérhetik, vagy túl is haladhatják a kereseti listán. Hasonló helyzetről tanúskodik a Hay Management Consulting Csoport statisztikája is (9. táblázat).

9. táblázat

A pályakezdő diplomások keresetei (ezer forint/hó)

A diploma típusa	Keresethatárok	Átlagkereset
Műszaki	60-150	90
Természettudományi	60-180	98
Közgazdasági marketing	65-240	130
Számítástechnika	50-300	100
Adminisztratív	32-95	70
Diplomás néhány éves gyakorlattal	139-197	172

Forrás: Hay Management Consulting Group.

Végezetül az itt leírt átlagos tendenciák mögött a különféle paramétereik (tulajdonos, foglalkoztatottak száma, éves bevétel stb.) alapján egy kategóriába tartozó gazdasági szervezetek között is nagy eltérések tapasztalhatók, hiszen ugyanazok a szervezetek más paramétereik szerint (ágazat, régió, munkaerő-állomány összetétele stb.) pedig mégis nagyon különböznek.

A kereseti arányok alakulását befolyásolta az a tény is, hogy az Érdekegyeztető Tanács megállapodásai nem voltak érvényesek a multinacionális cégekre, amelyek általában nem is képviseltették magukat ezen a fórumon. Ezzel szemben az Érdekegyeztető Tanácson a közalkalmazotti szférára kötött bérmegállapodás kötelező jelleggel működött, amelynek megvalósításáért a kormány közvetlenül is lépéseket tett. Akár olyan módon is, hogy az állami tulajdonú nagyvállalatok vezetői körlevelet kaptak, amelyben az ő kereseti kilátásaikat e megállapodások betartásához kötötték.

A munkanélküliség, illetve a munkaalkalom lehetőségei regionálisan nagyon különböznek. A magánszférához tartozó szervezetek nagyobbik hányada az ország fejlettebbik részén működik. Ezekben a régiókban a munkaerő összetétele iskolázottság szempontjából is magasabb. *Kertesi-Köllő* [1997] vizsgálata bemutatta, hogy azokban a régiókban, ahol több az iskolázottabb – függetlenül az egyének iskolázottsági szintjétől –, mindenki magasabb keresetekkel rendelkezik, mint a kevésbé iskolázott régiókban. Ezzel szemben a közületi szféra intézményi hálózata az ország egészében működik. Az alacsonyabb iskolázottsági régiókban szokásos alacsonyabb bérek a közalkalmazotti szféra egészének kereseti szintjét lefelé húzza. Az ezekben a régiókban fizetett nagyon alacsony kereset ellenére a közalkalmazottak ragaszkodnak a munkahelyükhöz, mert gyakran ez az egyetlen munkalehetőség a környéken. Ez viszont kiszolgáltatottá teszi őket: kereseti kilátásaik javítására sokkal kevésbé van esélyük, mint egy olyan régióban, ahol a munkavállalás lehetősége jobb.

Hivatkozások

- BERKEL, M.–GRAAF, N. D. [1998]: Married women's economic dependence in the Netherlands, 1970-1991. *The British Journal of Sociology*, március, 412-436. o.
- ÉKES ILDIKÓ [1996]: Fogyasztási struktúra és egészségügyi kiadások. *Közgazdasági Szemle*, 1. sz.
- EMPLOYMENT IN... [1999]: Employment in Europe 1997. Employment and social affairs European Commission, Brüsszel, szeptember.
- EZER VÉDŐNŐ... [1999]: Ezer védőnő hiányzik. *Világgazdaság*, március 9. 7. o.
- FEKETE GYULA [1999]: A piaci és közösségi szféra keresetarányának értékelése, Tendenciák és várakozások. Kézirat. Budapest.
- HAIMAN ÉVA [1999]: Szinte minden kórház eladósodott. *Magyar Hírlap*, június 14. 8. o.
- JAKAB KRISZTINA [1999a]: Jövedelem borítékon kívül. A Hay dosszié. *Magyar Hírlap*, február 17. 6. o.
- JAKAB KRISZTINA [1999b]: Ki mennyit keres Magyarországon? A Hay dosszié. *Magyar Hírlap*, február 10. 8. o.
- KERTESI GÁBOR–KÖLLŐ JÁNOS [1997a]: Reálbérek és kereseti egyenlőtlenségek. *Közgazdasági Szemle*, 7-8. sz.
- KERTESI GÁBOR–KÖLLŐ JÁNOS [1997b]: A bérszerkezet átalakulása Magyarországon 1986 és 1996 között. Az Országos Munkaügyi Központ felkérésére írott tanulmány. MTA Közgazdaságtudományi Intézete, Budapest.
- KÉZDI GÁBOR [1998]: Wages, employment and incentives in the public sector in Hungary. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, Budapest. Working Papers, Budapest, 3. sz.
- KÖLLŐ JÁNOS [1999]: A kereseti egyenlőtlenségek átalakulása 1986/96 – a kutatás újabb eredményei. Eőadás. MTA Munkatudományi Bizottság, június 30.
- KSH [1999]: Foglalkoztatottság és kereseti arányok 1997-1998. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest.
- LAKATOS JUDIT [1999]: Növekvő különbségek, keresetalakulás – múlt és jövő. *Cégvezetés*, június, 67-79. o.
- NEW EARNING... [1998]: New Earning Survey. London.
- OMK [1999]: 1998. évi egyéni bér és kereseti adatok. Országos Munkaügyi Központ, Budapest.
- ROBERT, W.–ALEXANDER, J.: Inflation and economic growth: evidence from a growth equation. *Applied Economics*. Volume 29. 264-288. o.
- SULYOK-PAPP MÁRTA–GÁSPÁR BENCÉNÉ [1998]: A vállalati-pénzügyi vezető Magyarországon. *Bank-szemle*, november, 456-466. o.
- UN [1999]: UN Development Programme, Human Development Report 1999. University Press, New York, Oxford.
- VÉGVÁRI JENŐ [1994]: Rungs changing on pay ladder. *Bank és Tőzsde*, január 14. 12. o.