

# **A munkavállalók helyzete a köz- és a versenyszférában**

A munkavállalók helyzete a köz- és a versenyszférában.  
A LIGA Szakszervezetek 2006. november 23-24-i konferenciája  
előadásainak szerkesztett változata.  
Készült az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány támogatá-  
sával

Kiadta a LIGA Szakszervezetek  
1068 Budapest, Benczúr u. 41.  
Tel.: 321-5262, Fax.: 321-5405  
Elektronikus levél: [info@liganet.hu](mailto:info@liganet.hu)  
Honlap: <http://www.liganet.hu>  
Felelős kiadó: Gaskó István  
Szerkesztette: Kozák László  
Szakszervezeti Kiskönyvtár  
HU ISSN 1787-1824  
Budapest, 2006.

## Tartalom

I. Pásztor Miklós: Kereseti arányok Magyarországon, 2006-ban	5
1. A képzettség hatása a kereseti arányokra	8
2. A ritkaság befolyásoló szerepe	12
3. A keresetkülönbségek területi tényezője	15
4. Az ágazati különbségek: piaci hatás?	19
5. Az állam által foglalkoztatottak kereseti jellemzői	23
6. Egyéb tényezők hatása	27
7. Összegzésül	31
8. Melléklet: Néhány statisztikai probléma	33
II. Dr. Tóth Gábor: Bérpolitika, keresetalakulás, bérmeghatározás a verseny- és a közszférában	38
III. Dr. Bodnár Lilla: Munkajog a köz- és versenyszférában, valamint a fegyveres testületeknél	51



# I. Pásztor Miklós: Kereseti arányok Magyarországon, 2006-ban

Kereseti arányok alatt általában a különböző besorolású foglalkoztatási csoportok kereseteinek egymáshoz való viszonyítását értjük. Ilyen csoportok lehetnek szakmák, területi csoportok, foglalkoztatási státuszból képzett csoportok, stb. Ugyanakkor az egyes üzemen, vagy cégen belül is képezhetünk csoportokat és összehasonlíthatjuk azok béreit, keresetét. Lehetőséges persze egyes emberek esetében is kereseti arányokról beszélni, de ez inkább az egyes embereket érdekli, mint a közgazdasági vagy szakmai elemzőt.

A kereseti arányokból, természetesen elsősorban a kereseti különbségek és azok mértéke a népszerű probléma. Ebben a megközelítésben mindenképpen tetten érhető egyfajta irigység is, illetve az irigység motiválta kutakodás egy másik, szerencsésebbnek ítélt munkavállaló helyzete iránt vagy ellenkezőleg: büszkeség, ha magam többet keresek, mint ő.

Ennél semlegesebb és tudományosabb kérdésfelvetés, ha azt próbáljuk kipuhatolni, hogy mi az oka a különbségeknek. Milyen tényezők és milyen módon hatnak a kereseti különbségek kialakulásában?

Jelen füzet feladata, hogy a főbb tényezők hatását bemutassa. Ez után mindenki maga döntheti el, hogy az ő jövedelme mely tényezők miatt alakul úgy, ahogy alakul. Az olvasó szubjektív, magára vonatkoztatott megállapításaiért ezért semmilyen felelősséget nem vállal a szerző, mégha tudja is, hogy esetleg őt fogják hibáztatni, mint a „hírhozót” szokás általában.

Szerkezetileg tehát elsősorban az egyes, kereseti különbségek befolyásolásában meghatározó tényezők elemzésére és magyarországi hatásának bemutatására vállalkozunk. Ehhez rövid magyarázatokat és az adott tényező hatására vonatkozó

különböző véleményeket is bemutatunk. Látni kell, hogy az egyes tényezők hatásának megítélése a szakértők szerint sem mindig egyértelmű, így a viták elkerülhetetlenek. Abban azonban igyekszünk segítséget nyújtani, hogy melyik megközelítés a ma leginkább elfogadott, vagy leginkább elfogadható. Elemzésünk tárgyául ezért is választottuk azokat a tényezőket, amelyek a szakirodalomban a leginkább elfogadottak és ki-mutatottak.

Mindehhez elsősorban a Központi Statisztikai Hivatal (KSH) 2006. évi havi jelentéseinek feldolgozását választottuk.<sup>1</sup> Ez mindenki számára elérhető a KSH honlapján, így a továbbiakban is fegyelemmel kísérhetőek a változások. Egyéb adatoknál pedig hivatkozunk azok elérhetőségére.

Éppen ezért az „alkalmazásban állók átlagkeresete” az összehasonlítás alapja. Ez a kategória jól definiált és pontosan mért. Elméletileg lehetne pontosabb jövedelemmérést is kitá-lálni, de az nem érhető el a mai statisztika rendszer alapján.<sup>2</sup> Az átlagkeresetet a Központi Statisztikai Hivatal munkaügyi statisztikai fogalmakat meghatározó módszertani segédlete részletezi, itt tudhatjuk meg, hogy mely jövedelmek képezik a kereset részét (www.ksh.hu.) Átlagkereset szempontjából figyelembe vehető munkabérrészek alaphír, (törzsbér), bérpót-lékok, kiegészítő fizetés, prémium, jutalom, egyéb bér. A Munka tv. 152. § (2) és (6) bekezdésekben részletesen kifejtésre került, hogy az átlagkereset számítására meghatározott idő-szakban kifizetett bruttó béreket hogyan lehet figyelembe venni. Ennek lényege, hogy mindig az irányadó időszak alatti munkavégzéshez kötődő munkabéreket kell alapul venni, függetlenül attól, hogy e bérek kifizetése az irányadó idő-szakt megelőzően, vagy azt követően történt. Különösen ügyelni kell e szabályok megfelelő alkalmazására, pl. prémium előze-tes, illetve jutalom utólagos fizetése esetén.

---

<sup>1</sup> „Havi létszám és kereset a nemzetgazdaságban” sorozat, KSH

<sup>2</sup> Lásd a módszertani megjegyzéseket a mellékletben. Továbbá ne feledjük, hogy az átlagok min-dig súlyozott átlagok. A keresetek esetében a létszámok adják a súlyokat.

A mérés sajnos nem szűri ki a túlórákból és a műszakok szervezéséből adódó hatásokat vagy az ügyeleti időket. Ugyanakkor ezek hatását úgy is értelmezhetjük, hogy ez is a kereset része és a kereseti különbségek oka, azaz a különbségek egészében megjelenik, még ha nem is lehet közvetlenül látni. Mindez az adott kereseti csoportok egészének megítélését nem rontja, de a pontosságot igen. A statisztika sem tökéletes.

## 1. A képzettség hatása a kereseti arányokra

A képzettség talán az első és legfontosabb keresetdifferenciáló tényező. Ma már közhely, hogy a képzettség emelkedése a legközvetlenebbül hat a keresetekre. Oly annyira, hogy e megközelítés önálló elméletté vált a közgazdaságtanon belül.

Az emberi tőke elmélet szerint a gazdasági növekedés legfontosabb összetevője az emberi tudás növekedése. Ennyiben ez egyes emberek esetében is fontos összefüggésekre világít rá, nevezetesen a magasabb képzettség átlagban és nagy valószínűséggel magasabb kereseteket eredményez. Erre a megállapításra ma már egész tudásipar épült ki, és mindez nagyban hozzájárult az oktatás tömegesedéséhez.

A tétel érvényességét a hazai adatok is igazolják – lásd az első táblázatot –, mégpedig a nettó átlagkeresetek esetében 1,69-szeres mértékben, azaz a szellemi foglalkoztatás betöltéséhez szükséges képzettség megszerzését Magyarországon a munkaerőpiac a fizikai foglalkozásokhoz képest átlagosan 70%-kal magasabb keresettel ismeri el.<sup>3</sup> Miután nem állnak rendelkezésünkre finomabb adatok, így látni kell, hogy a középfokú és a felsőfokú képzettséget igénylő munkák nem válnak szét a táblában; ha ilyen adataink is lennének, akkor a képzettségdifferenciáltabb lenne.

Természetesen ez nem jelenti azt, hogy minden felsőfokú végzettségű többet fog keresni, mint bármelyik fizikai foglal-

---

<sup>3</sup> A fizikai és a szellemi foglalkozásuk elválasztására szolgál a következő lista (Az ún. FEOR-lista alapján):

- Szellemiek: 1 Törvényhozók, igazgatási, érdekképviseleti vezetők, gazdasági vezetők  
2 Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások  
3 Egyéb, felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások  
4 Irodai és ügyviteli (ügyfélforgalmi) jellegű foglalkozások
- Fizikaiak: 5 Szolgáltatási jellegű foglalkozások  
6 Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások  
7 Ipari és építőipari foglalkozások  
8 Gépkelölők, összeszerelők, járművezetők  
9 Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások

kozású. Nem. Nézzük például az energetikai ipar fizikai munkavállalóit összehasonlítva textil- és ruhaipar szellemi foglalkozásúival. A különbség jól látható (14.000 Ft különbség a fizikaiak javára)– de erről később.

Ugyanakkor a tudás több rétegű:

- Első szintjén nem is a szakmai tartalma számít, hanem az alfabetizációt, a számolási készség, valamint a másokkal való együttműködés készségét jelenti, ami ma a foglalkoztathatóság alapja. A tartós munkanélkülieknél jól kimutatható ezen képességek gyengesége.
- Második szinten a tudás a szakmai tudást jelenti, amelyet a fentiekben láttunk.
- Harmadik szintjén a vállalkozói készséget és tudást jelenti, amely készség lehetőséget ad a többletjövedelemre.
- Végül legtöbbit a nagy szervezetek irányításának készsége és ismerete hozza a konyhára – a menedzserjövedelmek kategóriája ez.

A szakszervezetek több évi küzdelemmel elérték, hogy legalább a minimálbérek központi meghatározásában, annak többeleművé tételével, a munkáltatók ismerjék el a szaktudást.

Ugyanakkor látni kell, hogy a modern ipar már nem a papírt fogadja el, hanem a munka elvégzéséhez szükséges tudást. Ez pedig a tulajdonos döntése, ha nincs erre kollektív megállapodás. Ez utóbbi is azonban a munka jellegéből tud csak kiindulni és nem a végzettséget igazoló tanúsítványból.

**1. tábla: A teljes munkaidőben foglalkoztatottak havi nettó átlagkeresetének alakulása a nemzetgazdaságban, Ft, 2006. január–szeptember,**

Ágazat	Fizikai fogl.	Szellemi fogl.	Együtt
<b>A,B Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat</b>	71 886	108 734	80 114
<b>C Bányászat</b>	102 483	172 124	117 728
<b>D Feldolgozóipar</b>	85 895	162 602	103 661
Ezen belül:			
DA Élelmiszer, ital, dohánytermék gyártása	76 102	153 714	93 872
DB, DC Textilia, textiláru, bőrtermék,	66 952	106 528	72 093
DD, DE Fafeldolgozás, papírgyártás, kiadói nyomdai tevékenység,	79 258	126 905	94 199
DF–DH Vegyipar	101 204	203 798	135 298
DI Egyéb nem fém ásványi termék gyártása	90 717	161 002	107 015
DJ Fémalapanyag, fémfeldolgozási termékek	87 597	148 962	100 158
DK–DM Gépipar	92 465	173 110	110 467
DN Máshova nem sorolt feldolgozóipar	69 964	110 756	76 790
<b>E Villamosenergia-, gáz-, gőz-, vízellátás</b>	109 439	170 982	133 988
<b>C–E Ipar Együtt</b>	87 450	163 711	106 087
<b>F Építőipar</b>	69 991	119 248	81 573
<b>G Kereskedelem, javítás</b>	70 821	133 909	96 279

<b>H Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás</b>	65 811	110 134	75 378
<b>I Szállítás, raktározás, posta,</b>	91 129	149 973	114 871
<b>J Pénzügyi tevékenység</b>	88 770	220 552	218 332
<b>K Ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás</b>	72 445	145 180	109 377
<b>L Közigazgatás, védelem, kötelező tb.</b>	88 984	153 146	134 562
<b>M Oktatás</b>	78 447	126 965	120 605
<b>N Egészségügyi, szociális ellátás</b>	79 930	111 309	103 080
Ebből:			
851 Humán-egészségügyi ellátás	83 316	116 450	108 647
853 Szociális ellátás	75 276	100 794	92 847
<b>O Egyéb közösségi, személyi szolgáltatás</b>	79 049	127 178	101 836
<b>Nemzetgazdaság összesen</b>	<b>80 884</b>	<b>142 261</b>	<b>109 450</b>

## 2. A ritkaság befolyásoló szerepe

Vajon önmagában a tudás elegendő magyarázat-e kereseti különbségekre? Talán ez a megállapítás kiegészítésre szorul, ha teljes mértékben kielégítő magyarázatot akarunk találni.

A gazdaságtan szabályai szerint minél kevesebb van valamiből, az annál értékesebb. Talán ez az oka annak, hogy a fenti arányok kialakultak. A magasabb képzettség megszerzése ugyanis több munkát igényel, nehezebben megszerezhető, így ritkábban található megfelelő munkatárs. A ritkaság tehát a befektetett munkától függ. A 2. táblázatban a foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti összetétele található meg.

**2. táblázat: A foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti megoszlása, százalék**

Év	Nem	8 ált. (és kevesebb)	Szakmai képzettség	Érettségi	Felsőfok	Összesen
1980	Férfiak	40,8	32,3	18,2	8,7	100,0
	Nők	53,1	12,3	27,5	7,2	
2005	Férfiak	13,0	40,8	27,7	18,5	100,0
	Nők	15,4	20,2	40,0	24,4	

Forrás (*Source*): 1980–91: szakértői becslés a népszámlálás alapján. 1992–: KSH MEF. 1999-től az iskolai végzettség szerinti csoportosítás kis mértékben módosult.

Ebben az esetben úgy fogalmazzuk a kutatók, hogy a képzettség attól függ, hogy az egyes ember mennyi munkát hajlandó befektetni annak megszerzésébe. Itt persze korlátot jelentett korábban, hogy a képzettség megszerzésére fordítható

idő államilag korlátozott volt – a felvételi vizsgák rendszere miatt. Mára azonban ez a korlát megszűnt<sup>4</sup>

Ugyanakkor nem tagadhatjuk, hogy a tehetség és az adottságok játszanak meghatározó szerepet abban, hogy ki milyen iskolai szintet érhet el, de ez megfelelő módszerekkel javítható. Kétségtelen a zsenik ritkák és értéküket is ez határozza meg.

**3. tábla: Az alkalmazásban állók létszáma  
a nemzetgazdaságban, (ezer Fő)  
2006. január–szeptember**

Ágazat	Fizikai fogl.	Szellemi fogl.
<b>A,B Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat</b>	73,8	20,7
<b>C Bányászat</b>	3,8	1,1
<b>D Feldolgozóipar</b>	536,1	155,6
DA Élelmiszer, ital, dohánytermék gyártása	83,4	23,8
DB,DC Textilia, textiláru, bőrtermék, lábbeli	60,2	7,9
DD,DE Fafeldolgozás, papírgyártás, kiadói, nyomdai tevékenység	43,1	17,0
DF–DH Vegyipar	50,7	24,7
DI Egyéb nem fém ásványi termék gyártása	18,2	5,5
DJ Fémalapanyag, fémfeldolgozási termékek	59,9	15,6
DK–DM Gépipar	198,6	57,0
DN Máshova nem sorolt feldolgozóipar	22,1	4,2

<sup>4</sup> Bár ezt most ismét korlátozni akarják fiskális okok miatt, de talán lényeges visszaesést ez nem fog eredményezni.

E Villamosenergia-, gáz-, gőz-, vízellátás	33,2	22,0
F Építőipar	107,2	33,4
G Kereskedelem, javítás	210,8	139,3
H Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	65,7	16,4
I Szállítás, raktározás, posta, távközlés	132,5	87,3
J Pénzügyi tevékenység	1,5	57,9
K Ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás	112,6	106,6
L Közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás	104,8	211,3
M Oktatás	34,3	219,0
N Egészségügyi, szociális ellátás	60,8	156,8
851 Humán-egészségügyi ellátás	33,3	105,3
853 Szociális ellátás	27,3	51,0
O Egyéb közösségi, személyi szolgáltatás	47,8	39,1
<b>Nemzetgazdaság összesen</b>	<b>1 524,9</b>	<b>1 266,5</b>

### 3. A keresetkülönbségek területi tényezője

A statisztikai adatgyűjtésben két táblát is találunk a területi adatokról. Az egyik a megyék átlagkereseteinek adatait közli, míg regionális bontásban a fizikai és a szellemi foglalkoztatottak adatait is megismerhetjük. Jól láthatóak ebből a területi különbségek. A táblák visszatükrözik azt a képet, amelyet a napi tapasztalat is megerősít az egyes területek gazdasági és szociális állapotáról.

Mint látható, Budapest magasan vezet a kereseti adatokban. Nem véletlen, hogy sokan igyekeznek ide, kihasználva a lehetőségeket. Jól látható, hogy abban is kiemelkedik Budapest, hogy míg az ország többi része közötti különbség, azaz a legmagasabb és legalacsonyabb kereseti értéket mutató terület közötti különbség alig 12.000 Ft, addig Budapest előnye 25.000 Ft az utána következő legmagasabb összeghez képest. Ehhez képest Pest megye lemaradása még inkább figyelemre méltó, aminek oka feltehetően Budapest elszívó hatása.

A negyedik tábla arra is rávilágít, hogy Budapest kiemelkedő kereseti adatainak oka első sorban a szellemi foglalkozásúak koncentrációja, hiszen azok keresetei előnye Budapesten 15%, míg a fizikaiaké csak 6% az átlaghoz képest.

A budapesti szellemi foglalkozásúak előnye a vidéki szellemi foglalkozásúakhoz képest is magasabb, mint a budapesti fizikaiaké a vidéki fizikai munkát végzőkhöz képest. Ez feltehetően azzal magyarázható, hogy mind a kormányzati, mind az üzleti élet vezetői a fővárosban dolgoznak – nemzetközileg ez nem feltétlenül van így.

A táblázat az ország további megosztottságát csak részben mutatja. Vannak ugyan különbségek és jól látható, hogy az észak-dunántúli országrész jobban fizetett, mint az ország többi része. Ebben az értelemben itt már inkább lejtőről beszélhetünk, mint szakadásokról.

A fenti a kép azonban megtévesztő, mert a területi lemaradások inkább a munkanélküliségben érhetőek tetten, illetve a képzettségben. E két tényező alapján azonban a lejtő is érthetővé válik. A munkanélküliségnek ugyanis általában keresetcsökkentő hatása van – minél több van valamiből az annál olcsóbb. A képzettség eltéréseinek eredményeképpen pedig kevesebb a jobban kereső munkavállalói csoport.<sup>5</sup>

A szakszervezetek számára a területi különbség nem elfogadható. Ugyanazért a munkáért kevesebb bért kapni, ez ellenkezik az alapvető értékeinkkel. A kiegyenlítésnek egyetlen eszköze az ágazati kollektív szerződés vagy/és az országos bértarifa rendszer. Nálunk jelenleg mindkét eszköz hiányzik.

Ugyanakkor látni kell, hogy a megélhetési költségek éppen a fentiekhez hasonló különbségeket mutatnak. Nem tudjuk azonban, hogy ez a kereset következménye, vagy a megélhetési költségek alacsonyabb színvonala miatt alacsonyabbak a keresetek.

További módosító tényező, hogy az egyes területek között hasonló teljesítménykülönbségek, termelékenységi különbségek kimutathatóak-e? Az ezredforduló adatain végzett vizsgálatok azt mutatják, hogy valóban léteznek ilyen különbségek<sup>6</sup>. Ebben többen, így a kormányzati szakértők is, elsősorban a területek elérhetőségének hiányait és különbségeit látják magyarázó oknak. A kormányzat például ezért is folytatja az autópálya-fejlesztéseket.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Kertesi-Köllő (1): Regionális bérkülönbségek a főbb ágazatokon belül, OFA – kutatási összefoglalók

<sup>6</sup> Kertesi-Köllő: im.

<sup>7</sup> Ugyanakkor több vizsgálat arra mutat, hogy az autópálya haszna elsősorban az, hogy a fejlettebb területek árúját gyorsabban vigye a fejletlenebbekéhez, így a fejlődést nem egyértelműen szolgálja.

**3. tábla: Teljes időben foglalkoztatottak nettó átlagkeresete  
megyénként, Ft  
harmadik negyedév**

Budapest	133.789
Fejér	105.806
Győr-Moson-Sopron	105.526
Komárom-Esztergom	102.502
Tolna	101.562
Heves	100.687
Pest	100.197
Baranya	100.016
Csongrád	98.626
Borsod-Abaúj-Zemplén	98.599
Hajdú-Bihar	98.391
Vas	97.613
Veszprém	96.777
Nógrád	96.434
Somogy	94.614
Szabolcs-Szatmár-Bereg	94.428
Zala	93.753
Bács-Kiskun	93.619
Jász-Nagykun-Szolnok	93.254
Békés	92.483

**4. tábla: Teljes időben foglalkoztatottak nettó átlagkeresete  
régióként, Ft  
harmadik negyedév**

	<b>Fizikai</b>	<b>Szellemi</b>	<b>Összes</b>
Budapest, Pest megye	85.251	154.712	123.211
Közép-Dunántúl	83.975	127.083	99.251
Nyugat-Dunántúl	82.064	121.846	96.860
Észak-Magyarország	78.401	118.788	95.546
Dél-Dunántúl	76.413	119.767	94.802
Észak-alföld	74.029	115.798	91.706
Dél-alföld	75.486	114.464	91.657
	<b>80.986</b>	<b>137.148</b>	<b>106.988</b>

#### 4. Az ágazati különbségek: piaci hatás?

Az 5. táblázatban mutatjuk be az egyes ágazatokhoz tartozó átlagkereseteket. Itt a különbségek már lényegesen nagyobbak, mint az előzőekben kimutatottak. Igazi hullámhegyeket és hullámvölgyeket találunk.

A vezető iparágak már régóta a pénzügyi szektor, a vegyipar, az energia szektor és a bányászat, ebben a sorrendben. Az átlagkeresetek vonatkozásában ehhez a sorhoz felzárkózik a közgazgatás és az oktatás.

A lemaradó ágazatok is régóta ugyanazok. Mező- és erdőgazdaság, élelmiszeripar, textil- és ruhaipar, építőipar, vendéglátás és az egyéb iparágak, amely legutolsó igen vegyes kategória, amelyben a játégyártástól a hulladékfeldolgozásig, a babakocsigyártástól az ékszerkészítésig minden belefér, mint máshol nem megjeleníthető kisebb súlyú iparok.

Ugyanakkor csak részben igaz, hogy a globalizáció által sújtott ágazatok tartoznak ebbe a csoportba. Az agrárium, és a ruházati ipar kétségtelenül ilyenek. A turizmus és az egyéb iparágak azonban nem feltétlenül. Ezek az iparágak felfelé menő iparágak lehetnének a modern gazdaságban. A turizmus vonatkozásában azonban a feketepiaccal leginkább fertőzött ágazattal állunk szemben. Az egyéb iparágak pedig részben heterogén, részben sok kisservezet által uralt – ékszerek, hangszerek, stb. -, így a megítélése nehéz, jobb, ha szélsőségeként kihagyjuk a rendszerből. Az építőipar belső szükségletekre, helyhez kötött terméket termel, s bár jelen van benne a csúcstechnológia, egyrészt a feketegazdasággal való kapcsolata miatt megítélése igen ellentmondásos, másrészt több cég inkább nyugatra megy, mert ott többet tud keresni.

Piaci értelemben a vezető ágazatok inkább koncentráltságukkal és monopolhelyzetükkel – stratégiai szerepükkel – sze-

rezték meg kereseti pozíciójukat<sup>8</sup>, azonban a foglalkozásban szerepük nem jelentős. (Soha nem volt az, kivéve a bányászatot.) A pénzügyi szektor kiemelkedése, bár foglalkoztatottsági súlya nem jelentős, sajátos magyar jelenség; nemzetközileg nem jellemző ilyen eltérés az átlagtól.

A többi ágazat és az ipari alágazatok szűkebb sávban helyezkednek el, 10%-on belüli eltéréssel az átlagtól. E szektorok vonatkozásában közel azonos piaci helyzetekről beszélhetünk. Ugyanakkor, ha megvizsgáljuk a szellemi-fizikai foglalkoztatottak arányát, akkor lényeges különbségeket látunk mégis. Az átlagos átlagkereset mögött sok helyen alacsony fizikai keresetek és magas szellemi foglalkoztatott arány húzódik meg – egyéb személyi szolgáltatás vagy az üzleti szolgáltatás; magas fizikai keresetek és átlagos szellemi keresetek – szállítás, posta. Az iparban általában magas fizikai keresetek és igen magas szellemi keresetek találunk, de az itt foglalkoztatottak létszáma szerény, arányuk alacsony, ezért az átlagot nem emelik meg nagymértékben.

A vezető üzleti szektorokban a fizikai foglalkozásúak is vezetnek, kivéve a pénzügyi szektort, ahol viszont ilyenek alig találhatóak, de kereseti szintjük így is az erős középmezőnyben helyezkedik el. Az állam által foglalkoztatottak esetére később térünk ki, de látható, hogy náluk a szellemi foglalkozásúak aránya adja a magasabb átlagkeresetet.<sup>9</sup>

Összességében azt kell mondani, hogy a magyar kereseti arányok azt a helyzetet mutatják be, amit a globalizáció is előidézett. A nem gépipari végső fogyasztási cikkek gyártói sokat veszítettek piaci helyzetükből, amit bércsökkenéssel pótoltak. Más gyártók pedig alacsony kereseti szintekkel tagozódtak be.

---

<sup>8</sup> Itt kell megjegyezni, hogy a bányászatként nyilvántartott ágazat csak egy részét jelenti a bányászoknak, a többség az energiaszektorban található, köszönhetően az integrációnak – a bányák és az erőművek összevont privatizációjának. Egyebekben lásd Kertesi-Köllő(2). Ágazati bércsökkenések Magyarországon, OFA – kutatási összefoglalók.

<sup>9</sup> Lásd a 2. táblázatot.

Ez nálunk viszonylag magas fizikai átlagkereseteket jelent, ehhez képest magas szellemi keresetekkel.

Ebből a szempontból igen érdekes az informatika helyzete. Ez jövőiparág, mégis az ezt tartalmazó ágazat – az ingatlan-ügyek és üzleti szolgáltatások szektor – nem tartozik a kiemelkedőek közé. Lényegesen elmarad az ipari szellemi jövedelmek átlagától. E példa módszerünk gyengeségét mutatja, mert az ágazatokban gondolkodik, nem szakmákban. Pedig az informatika jól fizet, csak ez a magas kereset eltűnik az ipari szellemi átlagkeresetben.

A szakszervezetek tolerálni szokták az ágazati különbségeket, mint a piac következményét. Egyéb megfontolásokról a későbbiekben esik szó.

**5. tábla: A teljes munkaidőben foglalkoztatottak havi nettó átlagkeresetének alakulása egyes ágazatokban, Ft, 2006. január–szeptember,**

Ágazat	átlagkeresett
<b>A,B Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat</b>	80 114
<b>C Bányászat</b>	117 728
<b>D Feldolgozóipar</b>	103 661
Ezen belül:	
DA Élelmiszer, ital, dohánytermék gyártása	93 872
DB, DC Textilia, textiláru, bőrtermék,	72 093
DD, DE Fafeldolgozás, papírgyártás, kiadói nyomdai tevékenység,	94 199
DF–DH Vegyipar	135 298
DI Egyéb nem fém ásványi termék gyártása	107 015

DJ Fémalapanyag, fémfeldolgozási termékek	100 158
DK–DM Gépipar	110 467
DN Máshova nem sorolt feldolgozóipar	76 790
<b>E Villamosenergia-, gáz-, gőz-, vízellátás</b>	133 988
<b>F Építőipar</b>	81 573
<b>G Kereskedelem, javítás</b>	96 279
<b>H Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás</b>	75 378
<b>I Szállítás, raktározás, posta,</b>	114 871
<b>J Pénzügyi tevékenység</b>	218 332
<b>K Ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás</b>	109 377
<b>L Közigazgatás, védelem, kötelező tb.</b>	134 562
<b>M Oktatás</b>	120 605
<b>N Egészségügyi, szociális ellátás</b>	103 080
Ebből:	
851 Humán-egészségügyi ellátás	108 647
853 Szociális ellátás	92 847
<b>O Egyéb közösségi, személyi szolgáltatás</b>	101 836
<b>Nemzetgazdaság összesen</b>	<b>109 450</b>

## 5. Az állam által foglalkoztatottak kereseti jellemzői

A 6. táblázat tanúsága alapján azt kell mondani, hogy az állam által foglalkoztatottak kereseti viszonyai nem tekinthetőek túlzottan kedvezőnek. Az átlagkeresetekben mutatkozó némi előny mögött – alig 10.000 Ft , amely összegről láthattuk az előbb, hogy éppen csak kiemel az átlagból –, valójában csak a szellemi munka nagyobb aránya mutatható ki. A szellemi foglalkoztatottak közel fele található az állam által finanszírozott szektorokban a 6/B tábla tanúsága szerint – államigazgatás, oktatás és egészségügyi-szociális ellátás.

A foglalkoztatottak összetételének mélyebb elemzése viszont azt mutatja, hogy ez az előny igazán csak a fizikaiaknál mutatható ki érdemleges mértékben. Azonban ott sem mindenki számára, az oktatásban és a szociális ellátásban például már nem igaz az állítás.

A másik két ágazatban – a közigazgatásban és az egészségügyben – inkább a magasabb képzettségi követelmények hatását figyelhetjük meg. E szektorokban ugyanis a középfokú iskolai végzettség és szakképzettség követelmény a többség számára, míg az egyéb ágazatokban az alacsonyabb végzettség az általános.

Erre közvetlen adataink nincsenek, de ismertek a következő követelmények:

- A fegyveres testületek esetében ez egyre inkább elvárás a középfokú végzettség,
- hasonlóképpen a katasztrófa-elhárításnál, amely két terület adja a közigazgatás fizikai állományának meghatározó részét.
- Az egészségügyben pedig a folyamatos munkarend ad egyfajta magyarázatot a magasabb keresetre.

A szellemi foglalkozások esetében viszonylag alacsony átlagokkal találkozhatunk. Csak a közigazgatásban magasabb az átlag, mint a versenyszférában, a másik két ágazatban nagyobb az elmaradás. Ennek oka, hogy az alacsonyabb besorolású középfokú végzettségűek kereseti adatai is az egészségügyben és a szociális ellátásban jelennek meg. A felső- és középfokú végzettségűek elválasztására ma nincs lehetőségünk. Ha lenne adatunk a két csoportra, akkor valószínű a felsőfok közelebb lenne a verseny szféra átlagához. A helyzet, valószínűleg nem lenne kedvezőbb, mint az oktatásban, ahol a magasabb átlag oka a középfokúak igen alacsony aránya a szellemiek között.

Mindazonáltal két tényre érdemes felhívni a figyelmet.

H a saját szektorán belül hasonlítjuk össze a kereseteket, akkor azt látjuk, hogy a két, piacilag is létező szektorban – oktatás, egészségügyi- és szociális ellátás – nem jelentős, de észrevehető eltérés van az átlagkeresetek között. Ezt a 6/B tábla mutatja, összehasonlítva a 6. táblával. Mind a fizikai, mind a szellemi foglalkozásúak esetében mutatkozó egy-kétezer forintos különbség utal arra, hogy a képzettségen kívül más tényező is hatással lehet erre. Két tényezőt lehet számba venni:

- A verseny szférában – ami inkább non-profit jellegű szolgáltatókra utal – más a bérszerkezet, könnyebb egyéb jövedelmeket szerezni. (Ez az egészségügyben persze korlátozott megállapítás a hálapénz miatt.)
- Létezhet egy hatalmi tényező, nevezetesen az állam – a hatalom mindig is másként és kiemelten kezelte saját foglalkoztatottjait. Mára ez a hatás már felhígult, de ezekben a finom szerkezetekben még tetten érhető. Talán a fizikaiak esetében inkább, mint a szellemieknél, és leginkább a közigazgatás mindkét csoportjánál.
- Ez utóbbi esetben azonban azt is látni kell, hogy az **állami szolgálat köztartozásokkal** is jár. Két ilyen köztartozást mindenképpen figyelembe kell venni:

- Az első a közvetlen közhatalmi munkakörökben a szigorúbb hierarchikus rend és ezzel a személyi szabadságjogok korlátozása. Nálunk ilyen ma a sztrájkjog korlátozása például.
- Egyes munkaköröknél, pl. a fegyveres testületeknél további figyelembe veendő tényező lehet az életveszély konkrét vállalása. Ennek bekövetkeztét mindenképpen csökkenteni kell, de a létét nem lehet letagadni. Például a fegyveres testületek létéből – akik szigorúan meghatározott feltételekkel, egyedül törvényesen alkalmazhatnak fizikai kényszerítést – szerződés szerint következik. Hasonló a helyzet a katasztrófavédelmi esetében.

**6. tábla: Költségvetési intézményekben dolgozók nettó átlagkeresete, Ft  
2006, január-szeptember**

Ágazat	Fizikaiak	Szellemiek	Együtt
<b>közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás</b>	88 984	153 146	134 562
<b>oktatás</b>	78 850	127 672	121 552
<b>egészségügyi, szociális ellátás</b>	81 023	111 953	104 081
ebből:			
851 humán-egészségügyi ellátás	84 412	117 566	109 842
853 szociális ellátás	76 185	100 824	93 594
<b>Költségvetési intézmények összesen</b>	<b>83 997</b>	<b>133 863</b>	<b>121 793</b>
<b>Nemzetgazdaság összesen</b>	<b>80 884</b>	<b>142 261</b>	<b>109 450</b>
Ebből:			
Versenyszféra összesen	80 487	150 867	104 547

**6/A.tábla: Az alkalmazásban állók létszáma a kiemelt ágazatokban, (ezer Fő)  
2006. január–szeptember**

<b>L Közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás</b>	104,8	211,3
<b>M Oktatás</b>	34,3	219,0
<b>N Egészségügyi, szociális ellátás</b>	60,8	156,8
851 Humán-egészségügyi ellátás	33,3	105,3
853 Szociális ellátás	27,3	51,0
<b>Nemzetgazdaság összesen</b>	<b>1 524,9</b>	<b>1 266,5</b>
Versenyszféra összesen	1 282,8	648,8
Költségvetési szféra összesen	209,8	583,6

**6/B. tábla: A teljes munkaidőben foglalkoztatottak havi nettó átlagkeresetének alakulása a kiemelt ágazatokban, Ft,  
2006. január–szeptember,**

<b>M Oktatás</b>	78 447	126 965	120 605
<b>N Egészségügyi, szociális ellátás</b>	79 930	111 309	103 080
Ebből:			
851 Humán-egészségügyi ellátás	83 316	116 450	108 647
853 Szociális ellátás	75 276	100 794	92 847

## 6. Egyéb tényezők hatása

A./ A közgazdaságtan szabályai szerint a **termelékenységi különbségekben** érhető tetten a bérkülönbségek fő magyarázata. Mi ezt az érvet nem találtuk most relevánsnak. Vizsgálatok szerint ugyanis a termelékenységi különbségek inkább vállalati szinten jelentenek bérkülönbségeket azonos ágazaton belül. Az általunk most tanulmányozott statisztikai adatokban, az ágazati átlagkeresetekben ez a vállalati termelékenységi különbségek eltűnnek, kiegyenlítődnek.

Összességében helyesnek ítéltető az a szakszervezeti álláspont, amely a termelékenység növekedéséhez köti az általános bérnövekedés szintjét. Az elmaradókat ezzel kényszerítik a felzárkózásra, míg az előlhaladók esetében a teljes bérkompenzációt más, az átmeneti helyzetet is figyelembe vevő juttatások formájában érdemes kiharcolni. Ez is egyfajta szolidaritás.

B./ A **pénz helyett kapható egyéb juttatások** is módosítják a kereseteket. Ma már tudjuk, hogy csak akkor érik meg, ha adókedvezmények kapcsolódnak hozzájuk. Kialakulások alapja ugyan az előző pontban említett mechanizmus, de a kialakulás után már önálló életet éltek e juttatások is a szakszervezeti követelményekben.

Ugyanakkor van egy terület, ahol már régóta és széles körben alkalmazott eszköz ez a kompenzáció, és ez az **állami foglalkoztatás**. E körben a nyugdíj, az üdültetés, a ruházat, stb. több évszázados hagyományokra visszatekintő rendszer részeként ismert. Korábban ez az átlagnál magasabb életszínvonalat tett lehetővé. Azonban a 20. században, a nyugdíj és a kollektív szerződések rendszerének meggyökeresedése után, mindez már csak relatív előnyökké vált.

Magyarországon kifejezetten kompenzációs jelleggel kerültek bevezetésre az állami foglalkoztatottak juttatásai a rendszerváltás után. A piaci keresetek – különösen a felsőfokú végzettséget igénylő munkakörökben – gyors felfutásával e juttatások megtartó ereje egyre jelentősebbé vált.

Ma az ebben a formában kialakult rendszert is támadás éri a reformok nevében. Talán a piacosabb bérrendszer – erősebb egyéni különbségek a teljesítmény kikényszerítése céljából, de magasabb bérek ígéréssel – kevésbé igénylik a mai kiegészítő juttatási szintek fenntartását.

Mindazonáltal a **versenyférában** is vannak ösztönzők az ilyen juttatások megtartására. Az adórendszeren túl ilyen ok a szakszervezeti kényszer és a részvényesek szűklátókörűsége, amellyel az egyes költségtényezők között különösen a bérköltségeket és a menedzseri juttatásokat pécézik ki „monitorozás” címmel, s így a szociális juttatások adnak burkolt, „nem látható” béremelésre lehetőséget.

Persze ezek a juttatások csak részben szerepelnek az átlagkeresetben, a pénzügyiek egy része igen – 13. havi fizetés, pótlékok, más pénzügyiek és a természetbeniek viszont hiányoznak.

C/ A **munka nehézsége** sokak szerint szintén tekinthető kereseti különbségek alakítását befolyásoló tényezőnek. Sajnos, ezt az összetevőt ebben az elemzésben közvetlenül nem tudjuk bemutatni, mivel a jelen adatsor erre vonatkozóan nem terjed ki. A nehézség inkább szakmákhoz kötődik és kevésbé egyes iparágak egészéhez.

Ennek látszólag ellentmond akár a bányászat, akár a vegyipar kiemelt helyzete. Mindkét ágazatban valóban nehezek a munkakörülmények, súlyos egészségkárosodás figyelhető meg az ágazatok egyes munkaköreiben. Ugyanakkor a pénzügyi szektorban ilyen veszélyek nem jelentkeznek.

A többi ágazat esetében pedig, ha létezik ilyen hatás, az nem mutatható ki az eltérések kis aránya miatt. A lemaradó

ágazatokban pedig a munkakörülmények és az egészség megőrzésének feltételei aligha nevezhetők az átlagnál sokkal kedvezőbbeknek.

Ebben az ügyben talán nem is annyira a keresetek jelentenek megoldást, hanem az egyéb fajtájú kedvezmények igénybe vétele – munkaidő-kedvezmény, nyugdíj engedmények, illetve a megfelelő védőeszközök kifejlesztése, azaz az expozíciónak, a káros hatás behatásának csökkentése vagy megszüntetése.

A modern élet azonban új kihívásokat is eredményez ezen a területen. A rokkantnyugdíj megállapítások tapasztalatai azt mutatják, hogy ma már a lelki-szellemi túlterhelés súlya egyre jelentősebb. Erre még csak részben van megoldásunk.

**D/. A szakszervezet jelenlétének** is lehet keresetalakító hatása. Ennek kimutatása egyes szerzők szerint – bár a kilencvenes évek végének adatsoraira hivatkoznak – lehetséges abban a formában, hogy:

„...becslési eredmények szerint az ágazati béreket a koncentráció, a szervezettség és a kettő összefonódása is erőteljesen befolyásolja. A szervezettség egy százalékkal magasabb szintje közepes koncentráció esetén 0.07-0.08 százalékkal, magas szervezettség esetén azonban 0.14-0.15 százalékkal emeli az ágazati bért. A szervezettség szerinti különbségek lényegében semmilyen hatást nem gyakorolnak a bérekre, ha a piac dekoncentrált. Ugyanakkor a 20%-os illetve 80%-os szervezettségű ágazatok között több mint 20%-os kereseti különbség képződik abban az esetben, ha termékpiaci szempontból mindketten erősen koncentráltak.

A kis és közepes vállalatok (300 főnél kisebb létszámú cégek) körében megfigyelt ágazatközi kereseti differenciákat a szervezettség ugyanolyan mértékben befolyásolja, mint a teljes vállalatkörre számított különbségeket. Ha egy ágazatban magas a „lefedettség”, azoknál a vállalatoknál is magasabbak a bérek - méghozzá lényegében azonos mértékben - amelyek

maguk nem kötnek bérmegállapodásokat. A kisvállalatok körében az ágazati bérkülönbségek ugyanúgy reagálnak az ágazati szervezettség és az ágazati koncentráció együttesen magas szintjére is, ahogyan azt a teljes vállalati mezőny adatai alapján látjuk.”<sup>10</sup>

Az adatok részben változhattak az eltelt időszakban, a hatás azonban aligha. Ugyanakkor látni kell, hogy a kevésbé koncentrált iparágakban hasonló hatás, tehát a szervezettség keresetnövelése nem mutatható ki ágazati szinten.

A nemzetközi, elsősorban nyugat-európai tapasztalatok ezt a képet annyiban erősítik meg, hogy a szakszervezettel „fertőzött” területeken a bérek általában 10-15%-kal magasabbak, mint ahol hiányoznak a szervezett munkavállalók. Tagszervezési tevékenységük központjában is ez az adat jelenti a hívó szót, a marketingüzenet központját.

---

<sup>10</sup> Kertesi-Köllő(2): i.m. 3. oldal; A koncentráció azt jelenti, hogy az ágazatban a legnagyobb cégek a forgalom mekkora részét fedik le. Erősen koncentrált már az az iparág, ahol a négy legnagyobb cég a teljes forgalom több, mint 50%-t birtokolja.

## 7. Összegzésül

Bár általánosabb igényű elemzésre kívántam vállalkozni a jelen dolgozattal, mégis el kellett fogadnom azt az igényt, a mely a rendelkezésre álló statisztikai adatokat közvetlenül akarja használni a mindennapokban, elsősorban is a saját munkavállalói helyzet megítélésre és javítására.

Nincs könnyű helyzetben a tanácsadó. Elsősorban azért, mert nem adható egy könnyen kezelhető képletet a kézbe. Ennek legfőbb oka, hogy az elemzett tényezők nem hatnak egymástól függetlenül. Sőt, inkább egymás hatásait mutatják a másokban. Így állhat elő a bibliai helyzet: „...tükör által homályosan...” látjuk a világot.

A budapesti keresetek magasabb szintjébe éppen úgy beleszámít a szellemi foglalkozásúak és a vezetői pozíciók koncentrálttsága, mint a többi régióban az alacsonyabb kereseti lehetőséggel rendelkező ágazatok túlsúlya.

Nehezíti a helyzetet továbbá, hogy az egyes ágazatokon belül az egyes vállalatok termelékenységi különbségei igen nagyok lehetnek és ezzel az ágazat egészére érvényes kereseti lehetőségek átlaga a konkrét egyéni vagy csoport helyzetről kevesebbet mond, mint várnánk.

Egyesek szerint ehhez segítséget nyújtana egy részletes, az egyes szakmák keresetei adatait gyűjtő rendszer használata. Ilyen gyűjtés létezik, az Állami Foglalkoztatási Hivatal Munkaügyi Adattára, amely éves, mintavételes adatgyűjtésre épül. Ezzel azonban két probléma van. Egyrészt ez kevésbé érhető el olyan közvetlenül, mint ma már a Központi Statisztikai Hivatal adatbázisa. Másrészt azok az adatok is igen nagy kilengéseket mutatnak éppen a fenti tényezők tekintetében. Így az egyes embert és az egyes vállalatot érintő különbségeket ez sem mutatja pontosabban, mint az átlagkereset adatok, amelyek viszont könnyen elérhetőek és havi rendszerességgel je-

lennek meg. Így a két adatbázis inkább egymás kiegészítője, mint helyettesítője.

Ezzel két feladat adódik:

- El kell érni, hogy az ÁFSZ adatai hasonló könnyedséggel elérhetőek legyenek, mint a KSH adatai.
- Az konkrét helyzet elemzésében mind az országos adatokat, mind a helyi termelékenységi adatokat meg kell tanulni felhasználni. Legalábbis addig, míg a szervezettségünk el nem éri azt a kritikus pontot, amikor is már ennek hatására a keresetek kiegyenlítődnek az ágazatokon belül és akkor az országos adatok már jól jellemzik a folyamatokat, hiszen a kereseti különbségek csökkennek a szervezettség növekedésével.

Addig csak annyi mondható, hogy az országos átlagkeresetből kiindulva valószínűségi számításokat tudunk végezni az egyes csoporthelyzetek megítélésére. Az egyes táblák önállóan alkalmasak erre, ha előállítottuk azokat a KSH honlapjából. Mint mondtam, a kereszthatásokkal viszont csínján kell bánni.

## 8. Melléklet: Néhány statisztikai probléma

### 1. Mire jó az átlagbér?

A bértárgyalások során minden szinten fontos mutató és irányjelző pont az átlagbér vagy az átlagkereset vagy az átlagjövedelem.<sup>11</sup> Ezekkel a mutatószámokkal szokták jellemezni adott társadalmi csoport gazdasági helyzetét.

Miért? A dolog már annyira közhelyes, hogy nem is keressük a választ erre a kérdésre. Pedig a statisztikusok tudják, hogy az átlagszámok igen pontatlanok tudnak lenni. Kétségtelesenül kényelmes dolog bonyolult összefüggéseket egyetlen számmal jellemezni és így vitatni meg a dolgokat. Ráadásul az átlagszámítás már általános iskolai tananyag, így elvileg mindenki tisztában van a matematikai tartalmával, módszerével és talán jelentésével is.

Nincs is semmi baj e mutatóval, ha megfelelő módon és helyen használják. Mindenki ismeri a túlzó közhelyeket a lehetséges torzításokról - az unoka és a nagypapa átlagéletkoráról, a kiszámolt átlaghőmérsékletről, ha az ember egyik lábával jégben, a másikkal tűzben áll, stb. -, amelyek az átlag jelentését bizonytalanná teszik. E problémák elkerülésére használják a statisztikusok a szórás fogalmát, amely azt mutatja meg, hogy milyen messze esnek az egyes egyedi adatok az átlagtól. Ha a szám nagy, akkor óvatosságra van szükség az átlag használatában, mert valóban sok egyedi adat tér el az átlagtól. Ha a szórás kicsi, akkor az átlag megbízható abban az értelemben,

---

<sup>1111</sup> Általában a bér a besorolási bért jelenti, ami a munkaszerződésben megjelenik (ezt az állami alkalmazottaknál hivatalosan illetménynek nevezik), kereset a munkahelyen kapott összes pénzösszeg - pótlékok, jutalmak, stb. -, míg a jövedelem a bárhol másutt kapott pénzeket is tartalmazza - kamatok, segélyek, örökség, stb. Az egyes emberre jellemző adatokból képezik azután az átlagokat.

hogy az egyedi adatok közel vannak egymáshoz. A szórás éppen olyan fogalom a statisztikában, mint a céllövészetben - az átlag a céltábla közepe, amit ha valaki sok lövésből eltalál, akkor az jó lövő, de vannak akik soha nem találnak bele, csak köré.

De gondoljuk el a következő problémát! Vegyünk egy kiváló lövészt, aki képes arra, hogy mindi eltalálja a céltábla egyetlen pontját. Ám ez a pont nem a céltábla közepe! Ekkor rendszerint a fegyver a hibás és akkor azt mondjuk, hogy az félrehord. Sajnos, a jövedelmek esetében az átlagszámítás is ilyen félrehordó fegyver. Nem arról van szó, hogy rossz, de olyan rendszeres torzítást tartalmaz a közvéleményt megtévesztve, amit más statisztikai mutatókkal kell ellensúlyozni. A továbbiakban ezeket szeretném bemutatni.

Mennyiben hord félre az átlagjövedelem? Ehhez nézzük meg a következő ábrákat, amelyek nem valóságos adatok alapján készültek, csak szemléltetésül!



Ezeket az ábrákat a statisztikusok eloszlási grafikonoknak nevezik, mivel azt mutatják meg, hogy egyes értékek hányszor szerepelnek az adatok között. Például egy vállalatnál hányan keresnek havi húszezer forintot, huszonötezer forintot, stb. - ötezer forintonként csoportokat képezve hányan vannak egy-egy csoportban.

Tételezzük fel, hogy minkét eloszlás átlaga azonos és ugyanezt mondhatjuk a szórásról is. Látható, hogy mégsem azonos a két ábra. A második félrehord abban az értelemben,

hogy a legtöbb adat nem az átlagnál található, hanem a közép-től balra, olyan hanyatt esős az alakzat.

Ha ez utóbbi esetben csak az átlagot mutatjuk be, úgy az a látszat keletkezik, hogy az átlagértéknél vannak a legtöbben. Látható, hogy az első esetben ez az azonosság - tehát az átlag azonos azzal az értékkel, ahol legtöbben vannak - valóban fenn áll, de jogtalan ezt a tételt a második esetben is feltételezni. Pedig ezt az összemóssást naponta megtesszük, amikor az átlagszámokat mindenütt használjuk és ez alatt azt az értéket is értjük, ami a legtöbbeket jellemzi.

Ez nem mindig van így! És nincs így az átlagbér, átlagkereset és az átlagjövedelem esetében! Itt a második ábra a jellemző, a hanyatt esős!

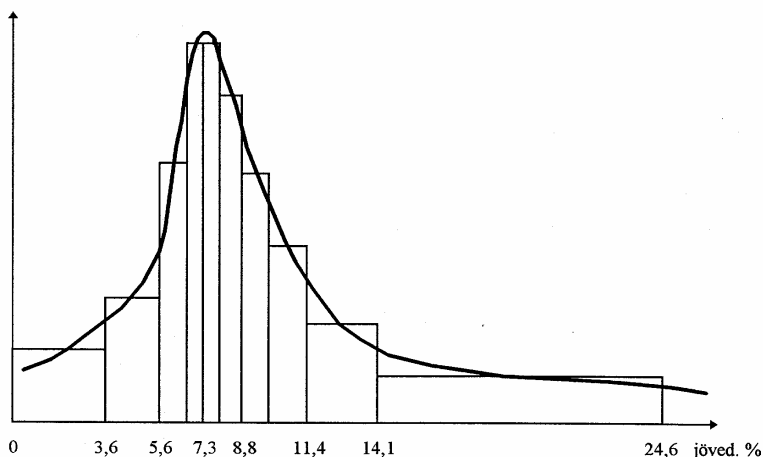
A statisztikusok előtt sem a jelenség, sem a jövedelemre való alkalmazása nem ismeretlen. Az elméletben e jelenséget úgy írják le, hogy az átlag-, a medián- és módusz- értékek nem egyeznek meg. Az átlagot már általánosan megtanuljuk, a többi mérőszámot nem. Ez bizony hiba.

Mit jelent a medián és a módusz? A medián az az érték, amelynél a megvizsgáltak felére jellemző érték alatta, illetve a másik fele felette van. Azaz a medián-bér olyan bér, amelynél kevesebbet éppen a munkavállalók fele kap, míg a másik fele e felett keres. A módusz pedig az az érték, amely a legtöbbszörre jellemző, azaz az módusz-bér, módusz-jövedelem, móduszkereset az az összeg, amit a legtöbben keresnek.

Összefoglalva tehát azt kell mondani, hogy az átlagbér (-kereset, -jövedelem) alatt mindenki módusz-bérré (-kereset, -jövedelem) gondol. Ez hiba. Mindenesetre nem a nagyközönség hibája. A politikusoké és a statisztikusoké. A statisztikusoké azért, mert nem számolják és közlik ezeket az adatokat, holott megtehetnék. A politikusoké azért, mert nem kérik őket.

A tisztánlátáson kívül van-e más haszna is ennek a mutatóhalmaznak? Igen. A hanyatt esés mértéke változása, azaz az átlag és a módusz vagy medián különbségének ugyanis felvilágosítást ad a jövedelem-egyenlőtlenségek változásáról is. E

mutatók eltérése ugyanis azért következik be, mert a magas jövedelmek, bár kevesen szereznek ilyen, de nagyobb mértékben befolyásolják az átlagot, mint a kisebb, de tömeges értékek. Minél nagyobbak a jövedelemkülönbségek, annál nagyobb ez a hatás. Tehát ha nő egyik évről a másikra az átlag és a másik két mutató különbsége, akkor nő az egyenlőtlenség. Ha csökken a különbség, akkor csökkent az egyenlőtlenség is. Viszonylag egyszerű és könnyen követhető jelzőszámhoz jutunk így. Példaként bemutatom a magyar társadalom jövedelem-eloszlását 1998-as adatok alapján.



3. ábra. A háztartások gyakorisági eloszlása a háztartási jövedelmek szerint

## 2. A vezetői bérekről

A szakszervezeteken belül létezik olyan vélemény, hogy a vezetők magas bérei lényegesen torzítják a statisztikákat. Ez valóban igaz, ahogy a fentiekben láttuk. Az átlag valóban érzékeny a magas szélsőségekre. Éppen ezért lenne a módusz számunkra alkalmasabb mutató.

Ugyanakkor a fizikai és szellemei alkalmazottak szétválasztása lehetővé teszi, hogy a vezetői bérek hatását elemzé-

sünkben figyelmen kívül hagyhatjuk. A fizikaiak átlagát a vezetői bérek nem befolyásolják.

A szellemiek esetében pedig valószínűleg nem állunk messze a valóságtól, ha azt mondjuk, hogy a vezetők aránya és ezzel hatása nagyjából mindenütt azonos, így az átlagokban a torzítás mindenütt ugyanakkorának tekinthető.

Kétségtelen jobb lenne a szétválasztás, de ez szintén az a helyzet, hogy túl sok költség merülne fel a számok előállításában, míg a mai adatok is elégségesek a következtetések levonására. A pontosság túl sokba kerülne.

## **II. Dr. Tóth Gábor: Bérpolitika, kereset- alakulás, bérmeghatározás a verseny- és a közsférában**

Nem kell nagy jóstehetség annak valószínűsítéséhez, hogy 2007-ben a bérpolitika nem lesz a kormányzati munka „siker-ágazata”.

Előadásomban három témával foglalkozom: a keresetalakulás néhány nemzetgazdasági szintű jellemzőjével; a 2007-es országos bértárgyalások pillanatnyi állásával az Országos Érdekegyeztető Tanácsban és a közsféra egyeztető fórumain, valamint a közsférában alkalmazott illetményrendszerek átalakítására vonatkozó elképzelésekkel, javaslatokkal.

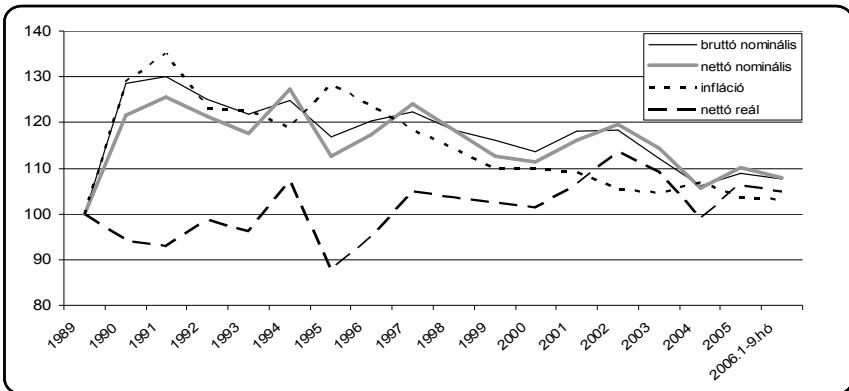
### **A keresetalakulás a verseny- és a közsférában**

Nézzük először – kicsit visszatekintve a múltba -, hogy az elmúlt 16 év során (1. ábra) miként is alakult a reálkereset. (Felhívom a figyelmet arra, hogy a kereseti görbék „hullám-völgyei” nem mindig jelentenek keresetcsökkenést, gyakorta csak a növekedési ütem lassulását ábrázolják. Csökkenés akkor következik be, amikor a 100-as érték alá kerül a görbe „esése”.)

Ha az 1. ábrát elemezzük, az derül ki, hogy 1989-től kiindulva 1990 és 1994 között közel 11 százalékkal csökkent a nemzetgazdasági reálkereset, úgy, hogy egy évben, 1994-ben (egyértelműen a választásokkal összefüggésben) 7,2 százalékos reálnövekedése volt. 1990 és 1995 között (csupán egy évvel hosszabb időszakot véve) azonban már közel 22 százalékos volt az időszaki reálkereset csökkenése. Ez annak volt a következménye, hogy 1995-ben 12 százalékot meghaladóan veszített az értékéből az átlagos nettó kereset, a stabilizációs program, vagy „becenevén” a „Bokros csomag” hatására. Ezt követően még 1996-ban is 5 százalékos volt a reálkereset-csökkenés, így

tehát '90 és '96 között közel 26 százalékkal csökkent a kereset vásárlóértéke. Ez után 1997 és 2001 között már 20 százalékot meghaladó volt a reálkereset-emelkedése, 2002 és 2006 között pedig további 37 százalék körüli emelkedés valósult meg.

### 1. ábra Nemzetgazdasági átlagkereset (előző év=100)



Összességében tehát az utóbbi 10 évben 60 százalék feletti reálkereset emelkedés következett be. (A 2006-os adat egyelőre csak évközi.)

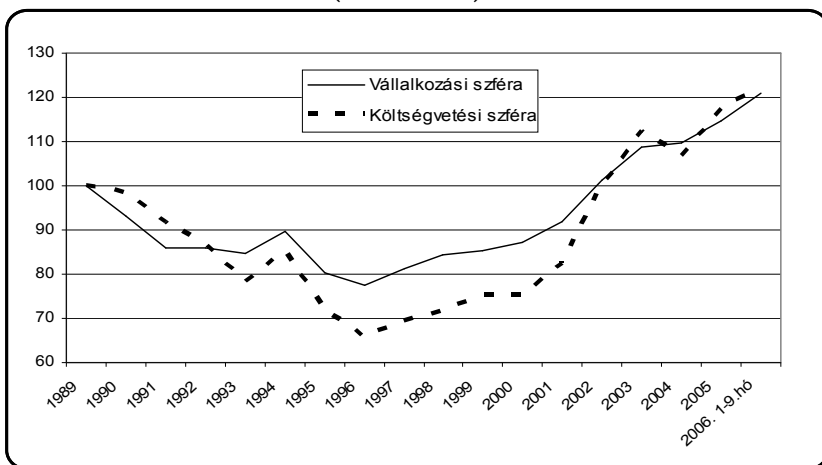
Mindezek után áll elő az a helyzet 2007-re, hogy az előző évhez viszonyítva várhatóan 4 százalék körüli reálkereset csökkenés devalválja az eddigi növekedést. Itt utalok vissza a '95-'96-os időszakra, amikor az évtized elejétől átélt lényegében folyamatos reálkereset veszteség után további kb. 12 százalékos (az 1995. évben), majd ezt követően még 5 százalékos (1996-ban) reálkereset-csökkenést kellett elszenvedni.

De legyünk valamivel pontosabbak!

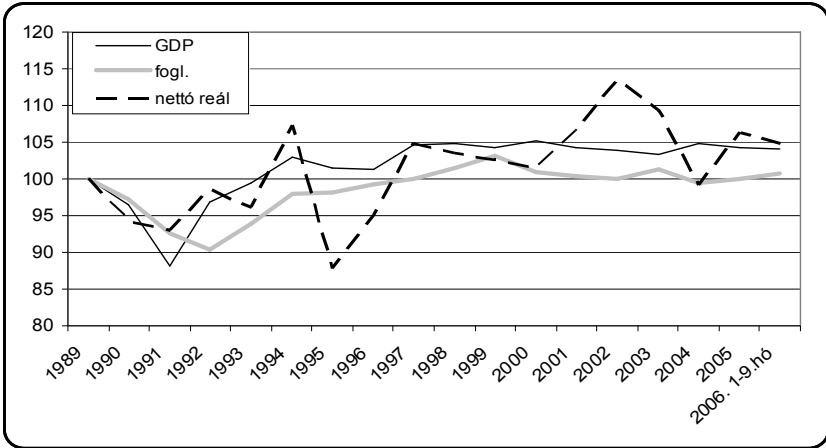
Az itt következő 2. ábra azt mutatja, hogy a 60 százalékot meghaladó reálkereset-emelkedés tény ugyan, de úgy „jön össze”, hogy csak 2001-2002 „magasságában” éri el a reálkereset az 1989-est. Ehhez képeset, azaz 2001-2002-től számolva

pedig, csak valamivel több, mint 20 százalékos reálkereset-növekedés következett be. Tehát, amit az előbb mondtam (most 2007-ben majd milyen reálnövekedés után kell veszteséget elszenvedni), azt mondhatnám úgy is, hogy a 16 éves periódusban, az időszak elejéhez (1989-hez) mért tényleges reálnövekedés 20-22 százalék, és ez devalválódik valamennyit (várhatóan kb. 4%-ot) 2007-ben.

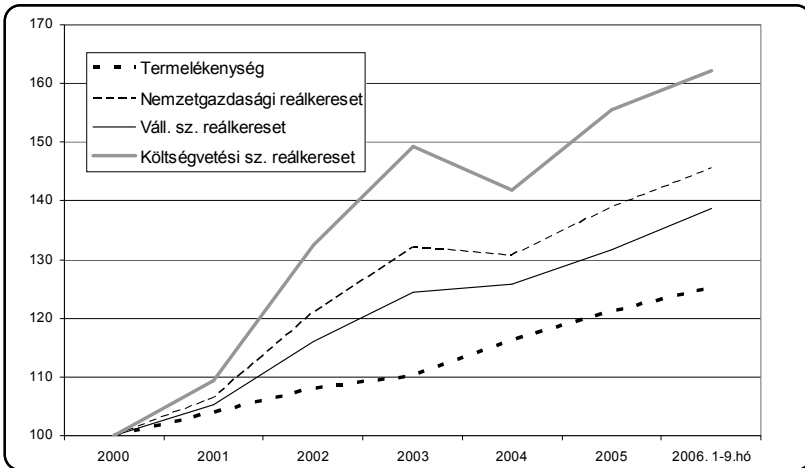
**2. ábra A reálkereset alakulása a vállalkezési és a költségvetési szférában  
(1989 = 100)**



**3. ábra A GDP, a foglalkoztatottság és a reálkereset alakulása  
(előző év=100)**



**4. ábra Termelékenység és reálkereset  
(2000 = 100)**



A 3. és a 4. görbe azt mutatja, hogy a reálkereset-növekedés és a megtermelt jövedelem (GDP) illetve a termelékenység emelkedése egyes években jelentősen „szétnyílt”. Különösen 2000-2006 között, 2000 bázisán számolva jelentősen

kinyílt az „olló”. (A 4. ábrában nem jelenik meg az 1989-es reálkereset elérése, mert a számítás későbből indul!)

A 4. ábrában a termelékenység a nemzeti össztermék (a GDP) egy foglalkoztatottra számított mértéke, változatlan áron (vagyis reálértéken). A reálkereset görbéi pedig, a munkavállalók adó és járulék levonás után kézhez kapott nettó kereseteinek a növekedését mutatják. Ez a reálkereset azonban csak egy része a munkavállalók jövedelmének.

Indokolt volna, pl. olyan számításokat is végezni, amelyek a GDP-vel mért „termelékenységet” nem csak a nettó reálkeresetekkel, hanem a bruttó keresetek reálértékével, sőt – „tovább megyek” - az ún. kompenzációs költségek reálértékével is szembe állítja. (Mi a különbség a nettó és a bruttó között? Értelemszerűen a munkavállaló által megfizetett adók és járulékok. Mi a kompenzációs költség? Kicsit leegyszerűsítve: a kompenzációs költségben a bruttó kereseteken túl benne vannak a munkáltatók által fizetett járulékok, a tételes egészségügyi hozzájárulás, és egyéb a munkaerővel kapcsolatos költségek is. Ide tartoznak, pl.: a betegszabadságra fizetett kereset pótlás, a táppénz bizonyos hányada, a munkáltató által fizetett különféle szociális juttatások.)

Miért is volna fontos a kompenzációs költségeket vizsgálni? Mert azok a tételek is, amelyeket a nettó kereset nem tartalmaz, ugyancsak a munkavállalók fogyasztásához járulnak hozzá. Azt hiszen tehát, hogy nem alaptalan az ilyen fajta jövedelem összevetése a GDP-vel. (Még ha igaz az is, hogy egyén napi megélhetését, fogyasztását, és ha „szerencsés”, akkor a megtakarításait is végeredményben a nettó keresetéből realizálja. Ugyanakkor a munkáltató által fizetett más elemekből is jövedelem lesz, mert ezekből fizetik a nyugdíjat, az egészségügyi ellátást, a táppénzt, és különböző szociális ellátásokat.)

Amikor a megtermelt nemzeti jövedelemből (GDP) levonjuk a közvetlen bért és az előbb említett egyéb „tégeket”, akkor, ami marad azt mire kell/lehet felhasználni? Ma főként:

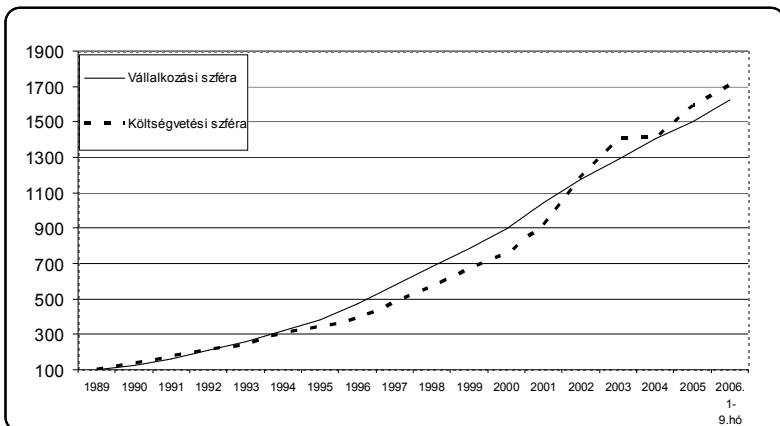
adósságszolgálatra (a kamatok fizetésére és tőketörlesztésre), illetve fejlesztésekre, beruházásokra fordítjuk.

Azzal a szakszervezetek által gyakorta hangoztatott igény-nyel, hogy a bérek igazodjanak a termelékenységhez az a probléma, hogy a termelékenységet – ha a fogalmat szoros értelemben veszem - igazándiból csak a vállalkozások szintjén lehet mérni, a termelő és szolgáltató cégeknél. A termelékenység, pl. a termelési érték / létszám statisztikai mutatóval vagy pontosabban, pl. a termékegységre számított bérköltséggel mérhető. A termelékenységre hivatkozva sikeres „bérharcot” folytatni tehát – úgy vélem - alapvetően a vállalkozásoknál lehet. A termékegységre jutó bérköltség akkor alakul jól, akkor versenyképes a tőke számára, ha a mutató hányados csökken. A szakszervezet felléphet tehát azzal, hogy: „Kérem szépen, egyre javul nálunk a termékegységre számított bérköltség mutatója, de talán túlzott mértékben! Az ebből származó vállalati jövedelemből valamit talán hozzá kellene tenni a bérekhez is!”

Makrogazdasági szinten, pl. az OÉT tárgyalásokon nem biztos, hogy mindig sikeres, célszerű a reálkereset-növekedést arra hivatkozva követelni, hogy az egy foglalkoztatottra számított GDP nemzetgazdasági növekedésétől elmarad a nettó reálkereset emelkedése.

Végezetül a keresetnövelés témakörében még nézzük meg az 5. ábrát is!

## **5. ábra Bruttó keresetalakulás a vállalalkozási és a költségvetési szférában (1989 = 100)**



Az ábra 1989-től kumulált adatokat tartalmaz, és azt mutatja, hogy 1989-et a 100 százaléknak véve, hogy emelkedett a bruttó nominális kereseti szint a verseny- és a közszférában. Sajátos módon. Sokak vélekedését cáfolva 1990 és 2006 között szinte teljesen azonos volt a két szféra nominális keresetnövekedése. Ez azonban mégsem jelenti azt, hogy a közszférában a kereseti viszonyokkal minden rendben van. A szakszervezetek gyakorta hivatkoznak arra, hogy a két szektor közötti kereseti arányokban diszparitás van a közszféra hátrányára. Ez igaz, csak éppen a feszültségek változatlanul a 16 évvel ezelőtti indokolatlan kereseti pozíció különbségekre vezethetők vissza.

### A bértárgyalásokról

Az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) eddigi 2007-es bértárgyalásairól nem tudok sokkal többet, mint Önök, bár mindegyik háromoldalú tárgyaláson részt vettem.

A kormány a 2007. évi bruttó keresetnövekedés tekintetében azt javasolta, hogy 6-6,5 százalékos bruttó átlagkeresetnövekedésre tegyen ajánlást az OÉT a versenyszféra vállalatainál, illetve az ágazatokban tárgyaló munkáltatóknak és szakszervezeteknek. Ez 4 százalék körüli reálkereset-csökkenést jelent.

A szakszervezetek 13-15 százalékos bruttó átlagkereset-növelési ajánlást javasoltak, amiből a 13 százalék a reálkereseti szint megtartását, a 15 százalék a reálkereset növekedését jelentené.

A munkáltatók korábban csak annyit mondtak, hogy a szakszervezetek javaslata nagyságrenddel több, mint amit ők kezelni tudnak. Most a munkáltatók 3,5 - 6 százalékos sávban képzelik el az ajánlást.

Azt gondolom: mind a két szociális partner jelenlegi javaslatai még csak taktikai jellegűek. Az álláspontoknak még közlelniük kell, még akkor is, ha a munkáltatók arra hivatkoznak, hogy a bérnövekedés peremfeltételeiben, a munkaerőköltségekben a stabilizációs intézkedések kedvezőtlen változást idéznek elő a vállalkozások számára.

A minimálbér és a garantált bérminimum, illetve a 2005-ben kötött hároméves megállapodás az OÉT tárgyalás másik további témája. Ez a megállapodás nemcsak a minimálbért állapította meg három évre, hanem a munkakör betöltéséhez szükséges legalább középfokú képzettséggel rendelkezők számára kötelező garantált bérminimumot is meghatározott.

Azzal „nincsen senkinek baja”, hogy a 2006-os havi 62.500 forintos minimálbér 2007. január 1-jével 65.500 forintra emelkedik. Ez a jogszabályban rögzített garantált összeg 4,8 százalékos növekedését jelenti.

A garantált bérminimum, a 2006 július elsejétől a legalább 2 éves gyakorlattal rendelkező legalább középfokú végzettséggel rendelkezők számára 65.700 forint. Ez a minimálbér 105 százaléka. A 2 évnél hosszabb gyakorlati idővel rendelkezők esetében a minimálbér 110 százalékanak megfelelő a garantált összeg, 68.800 forint. Ezek az összegek 2007. január elsejétől 72.100 illetve 75.400 forintra emelkednek a kormányrendelet előírása szerint. (A szorzók 110-re és 115-re változnak, és a 4.8%-kal emelkedő minimálbérré vetülnek, így „jön össze” a 10% körüli emelkedés 2007. január elsejétől.)

Ezekon a mértékeken, illetve a hároméves megállapodásnak megfelelő jogszabályon nem kíván változtatni sem a kormányzati, sem a szakszervezeti oldal. Ezzel szemben a munkáltatók a 2006-os mértékek abszolút összegű befagyasztására tettek javaslatot. Arra hivatkozva, hogy a peremfeltételek megváltoztak, a korábban ugyan már jelentősen lecsökkent a tételes egészségügyi hozzájárulás, de a tervekkel ellentétben 2007. január 1-jével nem szűnik meg, a járulékok nem csökkennek.

Az abszolút összegű befagyasztás véleményem szerint „szerencsétlen ötlet”, voltaképpen megszüntetné a garantált bérminimumot.

A szakértői tárgyalásokon más elképzelések is felmerültek. Például: ki kell szélesíteni a munkáltatói szervezetek által kötött, ágazati jellegű kollektív szerződéseket. (Ez ésszerű megoldás lenne. Végül is széles körben vannak ágazati párbeszéd bizottságok.) A Munka Törvénykönyvének van olyan „passzusa”, hogy a munkáltatói szervezetek által kötött kollektív szerződésekben eltérhetnek a felek a rendeletben foglalt garantált bérminimum összegektől, lefelé is. (Ehhez hozzá kell tenni, hogy a garantált bérminimumoktól természetesen fölfelé is el lehet térni. Például a 2007-es építőipari ágazati kollektív szerződésben a szakmunkás bérminimum magasabb, mint a rendeletbe foglalt összeg.)

Felmerült olyan elképzelés is, hogy esetleg évközi „ráállás” legyen az emelkedő összegű garantált bérminimumra, ne januári. A garantált bérminimum emelése gyakorlatilag néhány ágazatban (könnyűipar, kereskedelem, mezőgazdaság stb.) okoz gondokat. Mégsem lenne „szerencsés” megoldás, ha pl. a mezőgazdaságban nem kellene a többi ágazattal egy időben bevezetni az általános mértéket. (Erről vannak tapasztalatok is a 90-es évekből. Akkor a szakszervezetek hosszú ideig harcoltak azért, hogy az évente változó minimálbérre való általánosítól eltérő évközi „ráállás” megszűnjön.)

Egy másik elképzelés szerint a munkáltatók járulékkerheit a Munkaerő-piaci Alapból kell kompenzálni. (A kormány 2001-2002-ben - amikor 100 százalékos minimálbéremelés történt - 15 milliárdos, egyszeri kompenzációt adott a kedvezőtlen helyzetű ágazatokban. Ez az intézkedés azonban nem sokat ért. 2003-ban a munkáltatók „felkérdezték”: hol van az újabb 15 milliárd.)

### **A közszférában a bértárgyalások másképpen alakulnak**

2006. október 26-án, az Országos Közfoglalmi Érdekegyeztető Tanács (OKÉT) ülésén a kormány arra kérte a szakszervezeteket, hogy időlegesen vegyék tudomásul, az illetményrendszerek garantált illetménytételi 2007-ben nem változnak. 2007-ben többé-kevésbé biztosan legfeljebb 1,6 százalék körüli bruttó keresetnövekedés várható. Ez a 2006 áprilisában növelt garantált illetmények áthúzó hatása 2007-re. (A kormányzati oldal tudatosan nem beszélt arról, hogy az éves béremelés a közszférában is függ a munkáltatók, fenntartók /önkormányzatok/ döntéseitől, mivel nem tudható, hogy egyáltalán lesznek-e helyi béremelések.) Mindezen körülmények hatásaképpen azt is nyilvánosan, világosan rögzítette a kormányzati oldal, hogy a közszférában átlagosan 7-8 százalékos reálkereset-csökkenés várható. (Nem kívánnék számháborúba „belemenni”, de a szakszervezetek az OKÉT-ban rendszeresen arról szólnak, hogy a „0 bérnövekedés” 10 százalékos reálkereset-csökkenést jelent.)

A szakszervezeti oldal elfogadhatatlannak tartotta a kormány javaslatát. 10 százalék körüli keresetnövekedést és ennek megfelelő illetménytábla-változásokat igényelt. (Egy százalék keresetnövekedés a közszférában jelenleg, 2006 bázisán kb. 25 milliárd forint, tehát 10 százalék növelés költsége 250 milliárd lenne.) Az oldal a bérnövelés kérdésében levelet írt a Miniszterelnöknek. A levélre adott válaszban az szerepelt, hogy a kormány a konvergencia program 2007. áprilisi aktuális értékelését követően, a féléves béripolitikai helyzetet ele-

mezve, nem zárja ki 2007 szeptemberében az esetleg bérpolitikai intézkedés lehetőségét. Ezt a szakszervezeti oldal nem tartotta kielégítő ajánlatnak, majd bejelentette: sztrájkbizottságot állít fel és megszakítja a tárgyalásokat az Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanácsban, továbbá a Köztisztviselői Érdekegyeztető Tanácsban, a Közalkalmazottak Országos Munkaügyi Tanácsában, valamint a nem rég alakult Szolgálati Jogviszonyban Állók Érdekegyeztető Fórumában (SZÉF) is.

A szektorális tárgyalásoknak ez a felfüggesztése bizonyos szempontból problematikus. Így nem lehet olyan szakmai kérdésekről tárgyalni, mint pl. a közalkalmazotti illetményrendszer célszerű átalakítása. (A szakszervezetek „kezében van” a részletes koncepció-vázlat a közalkalmazotti illetményrendszer átalakításáról, de nem tárgyalnak róla. A sztrájkbizottság majd később közli az álláspontját a szakmai tárgyalások folytatásáról. Az ágazatokban hajlandók tárgyalni, ám ott az olyan kérdéseket, mint a közalkalmazotti szektor illetményrendszere, nem lehet érdemben megtárgyalni.)

### **Az illetményrendszerek átalakítása**

A közszféra illetményrendszerei 2007-ben egyáltalán nem változnak, sem konstrukciójukban, sem (sajnos) a garantált illetménytételek tekintetében.

Az illetményrendszerek hosszabb távú átalakításával kapcsolatosan kormányzati cél, hogy az előmeneteli rendszerekben a teljesítmény és a szakmai előmenetel tényezőinek fokozott szerepet kell kapni, s váljanak rugalmasabbá a rendszerek.

Úgy látom: a közalkalmazotti (Kjt.) bér-előmeneteli tábla 2007 után is megmarad, és csak kisebb átalakítására kerül sor. Csak a szolgálati időtől függő fizetési fokozatok száma csökkenne. (Mellékesen megjegyezve: egyik illetményrendszernél sincs szó a 13. havi illetmény megszüntetéséről!)

A Kjt-t illetően a szakértői elképzelésekkel jelenleg ott tartunk, hogy a főbb ágazati tárcákkal egyeztetjük a hosszabb

távú átalakítás kérdéseit. A közalkalmazotti szakszervezetekkel a sztrájkbizottsági állásfoglalás miatt az egyeztetés egyelőre nem lehetséges.

A javaslataink lényege a következő:

2007 után is megmaradna a 10 fizetési osztályból álló illetménytáblázat, az osztályonként 14 fizetési fokozat száma viszont lecsökkenne. Így a várakozási idők növekednének, de fel lehet szabadítani a kivételes előmeneteleket, a szakmai előmeneteleket, amelyek a teljesítménytől függően gyorsíthatják a bér-előmenetelt is.

Megváltozna a jelenlegi vezetői illetményrendszer (ami most abból áll, hogy a közalkalmazott vezető be van sorolva a 10 osztályos fizetési táblába, és a törvényben meghatározott „től-ig”-on belül vezetői pótlékot kap). Ez úgy változna, hogy a törvényben 3 vezetői kategóriát határozunk meg. Az egyik vezetői kategóriába azok kerülnek, akik a szakmai munkájuk végzése mellett kapnak vezetői megbízást. (Pl.: a matematika-fizika szakos tanár tanít, de emellett megbízást kap arra, hogy az iskola vezetője is legyen.) E vezetői kör esetében a jelenlegi mechanizmus továbbra is fennmaradna. A vezetők egy másik csoportját érintően az ágazatok szintjén meghatározásra kerülnének a vezetői munkakörök, besorolási kategóriák. Azoknak az illetményrendszere, akiket vezetői munkakörbe neveznek ki (tehát nem egyéb munkájuk mellett vezetők) hasonlítana a köztisztviselők illetményrendszeréhez. (Első számú vezető, helyettes, osztályvezető stb.) Ez differenciálódhat intézmények nagysága, intézmények hatóköre (országos regionális, helyi) szerint. Ugyanakkor itt a kereset két tételből állna: az egyik a garantált tábla szerinti alapilletmény, a másik a prémium. A prémiumnak az a lényege, hogy ha a prémiumfeladatot kitűzték és a feladatot a vezető teljesítette, akkor a prémiumot számára ki kell fizetni. (Ha nem teljesült a feladat, a prémium nem jár.) A harmadik vezetői csoport olyan speciális intézményi körben működhetne, amilyen például az Operaház vagy más hasonló kulturális intézmény. Ezeknek az intézmé-

nyeknek az első számú vezetői menedzserek lennének menedzserszerződéssel.

Ugyanakkor 2008. január 1-je után a főbb ágazatokban (egészségügy, szociális ellátás, közoktatás stb.) megkezdődne egy vagy több szakmai előmeneteli tábla kidolgozása, és bevezetése a nem vezető állású közalkalmazottak számára is. Ezek a szakmai illetménytáblák hasonlóak lennének a mostani felsőoktatási és kutatói illetménytáblához. Legfeljebb 8-10 szakmai fokozatból állnának, pl. az orvosok, illetve a középfokú képzettségű egészségügyi személyzet, vagy a pedagógusok esetében. Ezek a táblák úgy alakulnak ki, ahogy az ágazati tárcák (illetve a kormány) ennek feltételeit, finanszírozását meg tudják teremteni.

A HSZT-ben a szolgálati illetmény-előmeneteli rendszerben feltehetően növelni kell majd a szakmai és teljesítmény tényezők szerepét. A rendfokozati illetmények vélhetően megmaradnak, az illetmény-kiegészítéseket esetleg ésszerűbbé lehet tenni, és valószínűleg jelentősen át kell alakítani a pótlékrendszert, ami mára már szinte átláthatatlan. (Nem arról van azonban szó, hogy minden pótlék megszűnjön és különösen nem arról, hogy ezzel forrás kerüljön kivonásra a rendszerből!)

Arról, hogy a köztisztviselők (Ktv.) illetményrendszerének az átalakítására milyen elképzelések formálódnak a Miniszterelnöki Hivatalban, egyelőre részletesebb ismereteim nincsenek.

### **III. Dr. Bodnár Lilla: Munkajog a köz- és versenyszférában, valamint a fegyveres testületeknél**

A köztudatban gyakran úgy tűnik, hogy a közalkalmazottakra, köztisztviselőkre és a munkaviszonyban állókra vonatkozó törvények hatálya minden munkavállalóra kiterjed. Ez azonban nem így van. A munkajogot tág értelemben 8 törvény szabályozza

A versenyszférát az 1992. évi XXII. törvény, a Munka Törvénykönyve szabályozza. A közszférára a Közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény és a Köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény hatálya terjed ki.

Mindezekén túl külön törvény vonatkozik a bírákra, igazságügyi alkalmazottakra és az ügyészségi szolgálati viszonyra: az 1997. évi LXVII. törvény a bírák jogállásáról és javadalmazásáról, az 1997. évi LXVIII. törvény az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról, és az 1994. évi LXXX. törvény az ügyészségi szolgálati viszonyról és az ügyészségi adatkezelésről.

A Magyar Honvédségre és a fegyveres szervekre szolgálati jogviszonyát külön törvények szabályozzák. Ezek a 2001. évi XCV. törvény, a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról és az 1996. évi XLIII. törvény, a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról.

A munkaviszonyt el kell határolni a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyoktól is. A munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok polgárjogi jogviszonyok, ilyen a vállalkozási és a megbízási jogviszony. Gyakran színlelt szerződéseket kötnek a munkaviszonyban állókkal, de színlelt szerződésekre a közalkalmazotti és a köztisztviselői szférában is akad példa.

Melyek a színlelt szerződések jellemzői? Az, hogy egy szerződés munkavégzésre irányuló munkaszerződésnek, vagy polgári szerződésnek minősül, a bíróság vizsgálja. Azt vizsgálja, mire irányul a feladat ellátása: munkakörbe tartozó feladatokat lát el a munkavállaló, vagy valóban, egy ügy gondos vitelére vagy eredmény létrehozására vállal kötelezettséget. Tehát, hogy munkakörbe tartozó-e a feladatok ellátása.

A bíróság ezen kívül azt vizsgálja van-e személyes munkavégzési kötelezettség, mert ha van, akkor ez is a munkaviszony és a közalkalmazotti, köztisztviselői jogviszony eljellemezője, van-e rendszeres és folyamatos munkavégzés, van-e rendelkezésre állás a munkavállaló részéről, van-e alá-, fölérendeltségi viszony a felek között, van-e utasítási joga a munkáltatónak, ki fedezi és előlegezi a költségeket, milyen juttatást kap a munkavállaló, munkabért, vagy egyéb díjazást. Ezek azok az ismérvek, amelyek alapján eldönti a joggyakorlat, hogy egy szerződés munkaszerződésnek vagy polgárjogi szerződésnek minősül a munkáltató és a munkavállaló között. Egy szerződés akkor lesz színlelt, ha a felek a szerződés tartalmát tekintve polgárjogi szerződést kötöttek, de valójában munkaszerződés van közöttük.

### **Kikre terjed ki a fenti törvények hatálya?**

Az 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyve hatálya kiterjed minden olyan munkaviszonyra, amelynek alapján a munkát a Magyar Köztársaság területén végzik, továbbá, amelynél a magyar munkáltató munkavállalója a munkát ideiglenes jelleggel külföldön végzi. Ez a versenyszférára vonatkozó jogviszony.

A közalkalmazotti jogviszony az állami és a helyi önkormányzati, költségvetési szerveknél dolgozókra, valamint a közszolgáltatások ellátására foglalkoztatott alkalmazottak jogviszonyára terjed ki. Nem terjed ki a közmunkára, közcélú munkavégzésre, közhasznú munkavégzésre a törvény hatálya.

A köztisztviselői törvény hatálya pedig a miniszterelnöki hivatalban, a minisztériumokban országos hatáskörű szerveknél, központi hivatalokban, minisztériumi hivatalokban foglalkoztatottak jogviszonyára vonatkozik. Köztisztviselő a közigazgatási szerv feladat- és hatáskörében eljáró vezető és ügyintéző, valamint az ügykezelő.

A Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáira a 2001. évi XCV. Törvény, a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról szóló törvény terjed ki, míg a 1996. évi XLIII. törvény a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szól, ennek a törvénynek a hatálya a Határőrség, a rendvédelmi szervek (a rendőrség, a polgári védelem, a vám- és pénzügyőrség, a büntetés-végrehajtási szervezet, az állami és hivatásos önkormányzati tűzoltóság), valamint a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok hivatásos állományú tagjainak szolgálati jogviszonyára és társadalombiztosítási ellátására terjed ki.

Tehát a munkaviszony szűk értelemben csak az Munka Törvénykönyve hatálya alá tartozókat jelenti, míg a szolgálati és közszolgálati jogviszonyokra külön törvények szabályoznak.

### **Mi indokolja a szabályozás széttagoltságát?**

A jogalkotók azzal indokolták, hogy 8 törvényt hoztak ennek a szabályozására, egyrészt, hogy a versenyszféra és a közszféra között nagyok a különbségek. A hatalmi ágak elkülönülése is olyan szempont, amit meg kell említeni, például a bírák esetében, de fontos a közhatalom gyakorlásában való részvétel ténye is.

Ezen kívül a munkáltatók eltérő pozíciója is indokolhatja például az állami és az önkormányzati foglalkoztatottak esetében, például lehet, hogy valaki alapítványi iskolában tanár, ezért nem közalkalmazott, míg ha ugyanezt a foglalkozást

önkormányzati iskolában úzi, a munkáltatóra tekintettel már közalkalmazott. A munkáltató költségvetésből történő finanszírozása is indokolhatja az eltérő szabályozást, a munkaviszonynál versenyszférába tartozó munkavállalók vannak, míg más területen a költségvetésből történik a finanszírozás.

A közszolgálat egyes területein az állampolgári jogokat jelentősen korlátozza a jogszabály, ilyen például a Honvédségi Törvény, vagy a fegyveres testületekre vonatkozó törvény, és ezért az egyes területekre jellemző specifikumok figyelembe vételére törekedett a jogalkotó.

Lássuk először a munkaviszonyt, mi indokolja az eltérő szabályozási koncepciót. Az Mt 1992 óta hatályos. Új megközelítést vezetett be a jogalkotó a jogszabály megalkotásakor, arra hivatkozik, hogy a munkaerőpiac a gazdasági piac része, a munkaerőpiacot termelési tényezőnek tekinti a jogalkotó. A törvény indoklásában kifejti, hogy a közigazgatási jellegű szabályozást fel kell váltani magánjogi szabályozásnak. Korábban a munkajogban a kogens jogi szabályozás volt jellemző (nem elehetett eltérni a szabályoktól). Ma a kogens szabályozás kizárólag a munkaviszony garanciális tartalmi elemeinek a meghatározására, az ún. „minimumstandardok” kijelölésére szorítkozhat. Ilyen például a munkaidő, a rendkívüli munkaidő maximuma, a kötelező pihenőidő, a kárfelelősség szabályai, vagy a felmondási tilalom.

A garanciális elemektől a munkavállaló hátrányára eltérni nem lehet. Az Mt III. fejezete tartalmazza azokat a rendelkezéseket, amiktől a munkavállaló javára el lehet térni (hátrányára csak akkor, ha ezt a jogszabály kifejezetten lehetővé teszi, egyéb kérdések megállapodással rendezhetők). A jogalkotó a kérdések nagy részét diszpozitívnak hagyta, tehát olyan szabályozásnak, amelytől el lehet térni, hogy ezzel a felek megállapodására helyezte át a hangsúlyt.

A köztisztviselőkre vonatkozó szabályanyag tárgyalásakor tisztáznunk kell, kik a közalkalmazottak? A nevelési-oktatási intézmények munkavállalói, a szociális és egészségügyi in-

tézmények munkavállalói, a közművelődési intézmények munkavállalói, a sport- és művészeti intézmények munkavállalói, valamint a közgyűjtemények munkavállalói, és a tudományos intézmények munkavállalói. De ezen belül csak azon intézmények dolgozói, amelyeket állami vagy önkormányzati költségvetésből finanszíroznak, ezért a pénzügyi függőség miatt a kogens elemek dominálnak a szabályozásban. Így sokkal szűkebb az a tér, amin belül a felek egy kollektív szerződésben meg tudnak állapodni.

A törvény részletesen definiálja a jogviszony tartalmi elemeit. Kiemelt szerepet kapnak az ágazatokat irányító miniszterek, tehát a rendeleti szintű szabályozás is fontos szerepet kap a közalkalmazottaknál. A kogens szabályozást a munka közérdekű volta indokolja, és ez a szabályozás kizár, illetve korlátoz bizonyos kedvezőtlen munkaerő-piaci hatásokat, legalább is a jogalkotónak a törvény megalkotásakor ez volt a szándéka.. Ezt a célt szolgálja a garantált illetmény- és előmeneteli rendszer, a kötött felmentési rendszer, amelyek - a jogalkotó részéről megfogalmazottan - az egzisztenciális stabilitást szolgálják.

A köztisztviselői jogviszony, hasonlóan a közalkalmazottakra vonatkozó megállapításokhoz, nagyon részletes. Mind a közalkalmazotti, mind a köztisztviselői törvényt az jellemzi, hogy rendkívül részletesen kitér a felmentésre, a fegyelmi felelősségre, a kárfelelősségre, sokkal részletesebben szabályozza ezeket a jogintézményeket, mint a Munka Törvénykönyve. Ez éppen azért van, mert itt a felek nagyon szűk körben köthetnek.

A köztisztviselői jogviszony külön törvényben történő szabályozását azzal indokolta a jogalkotó, hogy a politikai és közigazgatási funkciókat el kell határolni, szakértő személyi állományt kell kialakítani, amely képes arra, hogy távolságot tartson a politikától, és a jogszabályok feltétlen tiszteletben tartásával a közérdeket szolgálja.

Honvédségről szóló törvényt, a külön szabályozást azzal indokolták, hogy a NATO-ba történő integrálódás a haderő alapvető átalakítását követeli meg, ezért, szükséges külön törvényben szabályozni a honvédségre vonatkozó szabályokat. A másik indok az volt, hogy a közszolgálat egyéb területeitől eltérően a katonai szervezethez tartozás súlyosan korlátoz bizonyos állampolgári alapjogokat. Ilyen az élet és testi épség megőrzéséhez való jog, a szabadsághoz és személyi biztonságához, a szabad mozgáshoz való jog, a tartózkodási hely szabad megválasztásának joga, a szabad véleménynyilvánítás joga a gyülekezési és egyesülési jog. A jogviszony létesítésének feltétele, hogy a katonák önként lemondjanak alkotmányos jogaik egy részének szabad gyakorlásáról. Ez a feltétele, hogy velük szolgálati jogviszonyt létesüljön. Ezen túl jellemző az általánostól szigorúbb függelmi rendszer, a fokozott pszichikai és fizikai terhelés.

A jogalkotó további célja, hogy hosszútávon hozzájáruljon a Honvédség állományának kialakításához és megőrzéséhez. Ezt a célt megvalósítását szolgálja a szolgálati életpálya és pályakép, az előmeneteli-, és ösztönző rendszer. Olyan elemeket találhatunk itt, amelyek a köztisztviselői jogviszonyra emlékeztetnek, ilyen például a vagyonynyilatkozat, vagy a kiemelt nyelvpótlék a specifikum a szolgálati nyugdíj megteremtése.

A fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak jogviszonya tárgyalásánál is meg kell határozni, kik minősülnek fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak. Mivel a törvény a szolgálati jogviszonyok széles körét öleli fel. A törvény kiterjed a határőrökre, a rendőrökre, a polgári védelem tagjaira, a vám- és pénzügyőrökre, a büntetés-végrehajtási szervezettel szolgálati jogviszonyban állókra, az állami és hivatásos önkormányzati tűzoltósággal szolgálati jogviszonyban állókra, és a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok hivatásos állományú tagjaira.

A hivatásos szolgálat egységes szabályozását az indokolja a jogalkotó szerint, hogy a hivatásos szolgálat tartalmi ismer-

vei azonosak. Ezért a törvény első részében az általános szabályok, a másik részében az egyes területekre vonatkozó speciális szabályok szerepelnek. A törvény célja az volt, hogy a hivatásos állomány tagjaink jogai és kötelességei között a jogalkotó megteremtse a harmóniát.

Meghonosította a szigorú függelmi rendet, a fegyelmezettségre vonatkozó szigorú szabályokat, a pszichikai és fizikai terhelés, az élet kockáztatásával járó feladatvégzés ellentételezéseként pedig kedvezőbb juttatási rendszert vezetett be, mint ami a közsférában jellemző. (A kedvezőbb juttatási rendszer csak a többi területhez képest kedvező) A szabályozás indoka hasonló, mint a honvédség esetében láthattuk, többek között az alkotmányos alapjogokat jelentősen korlátozzák a szolgálati jogviszonyban állóknál. A Magyar Honvédség, a Határőrség, a Rendőrség és a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok hivatásos állományú tagjai nem lehetnek tagjai pártnak, és politikai tevékenységet nem folytathatnak. Nem sztrájkolhatnak az igazságszolgáltatási szerveknél, a fegyveres erőknél, a fegyveres testületeknél és a rendészeti szerveknél, és a polgári nemzetbiztonsági szolgálatoknál. Azonban a z alapjogok korlátozását kiterjesztően nem lehet értelmezni, itt a szükségességet - arányosságot veszik figyelembe, ami azt jelenti, hogy az alapjogok korlátozására csak a szükséges mértékben kerülhet sor, a célok eléréséhez. A személyi körön kívül esőkre az a szabály vonatkozik, ami a köztisztviselőkre, tehát párttiszséget nem viselhetnek, pártérdekű közszereplést nem vállalhatnak. Fontos megjegyezni, hogy az államigazgatási szerveknél a Kormány és az érintett szakszervezetek megállapodásában rögzített sajátos szabályok mellett gyakorolható a sztrájk joga.

Ezek azok a lényegi sajátosságok, amelyek indokolják az eltérő törvényekben történő szabályozást.

## **A Szakszervezeti Kiskönyvtár sorozatban megjelent kiadványok:**

- I. Fekets Gábor: Mondj igent az EU-ra! Szerkesztette Kozák László. LIGA Szakszervezetek, 2003.
- II. Dr. Bodnár Lilla: Jó ötletek a kollektív szerződéskötéshez Szerkesztette Kozák László. LIGA Szakszervezetek 2003.
- III. Belényi Dániel - Gyulavári Tamás: Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség. Szerkesztette Kozák László. LIGA Szakszervezetek 2003.
- IV. Koller Erika: A szakszervezetek világa. Útmutató a nemzetközi kapcsolatok kialakításához. Szerkesztette Kozák László. LIGA Szakszervezetek 2003.
- V. Dr. Somogyi Dániel: Szenvédélyes munkavállalók. Dohányzás, alkohol, drog a munkahelyeken. Szerkesztette Kozák László. LIGA Szakszervezetek 2003.
- VI. Dr. Bodnár Lilla: Jó ötletek a kollektív szerződéskötéshez II. (közalkalmazottaknak) Szerkesztette Kozák László. LIGA Szakszervezetek 2003.
- VII. Fekets Gábor- Sztupjánszky Endre: Április 28. -a, a munkahelyi balesetben megsérült vagy elhunyt munkavállalók emléknapja. Szerkesztette Kozák László. LIGA Szakszervezetek 2004.
- VIII. Műszakos munkavállalók Magyarországon. Összeállította Fekets Gábor, szerkesztette Kozák László. LIGA Szakszervezetek 2004.
- IX. Szakszervezetek és az atipikus munkavégzés. Szerkesztette Kozák László. LIGA Szakszervezetek 2004.

- X. Tóth András – Neumann László: Lesz-e szociális paktum, mielőtt euróval fizetünk? Szerkesztette Kozák László. LIGA Szakszervezetek 2004.
- XI. Péterfi Lajos: A munkavédlemi képviselők feladatai. Szerkesztette Kozák László. LIGA Szakszervezetek 2005.
- XII. A szakszervezetek jövője. Gábor R. István, Tóth András és Neumann László tanulmányával. LIGA Szakszervezetek 2005.
- XIII. Kozák László: Liga krónika. Szerkesztette Dr. Schnider Marianna. LIGA Szakszervezetek 2005.
- XIV. I. Munkavédelmi konferencia. Szerkesztette Talabér Zoltán. LIGA Szakszervezetek 2006.
- XV. Dr. Schnider Marianna: A bíróság zöld utat ad. Jogi segítséglet szakszervezet-alapításhoz. Szerkesztette: Kozák László. LIGA Szakszervezetek 2006.
- XVI. A munkavállalók helyzete a köz- és a versenyszférában. Pásztor Miklós, Dr. Tóth Gábor, Dr. Bodnár Lilla tanulmányával. Szerkesztette Kozák László. LIGA Szakszervezetek 2006.