

## A magyarországi bérek

A '90-es évek bértörténete nem nevezhető sikertörténetnek. Eleinte az átalakulási válság, majd – egy átmeneti lélegzétvétel után (1994) – a stabilizáció gazdasági és főleg inflációs hatásai értéktelenítették el a kereseteket. Közben az állam is a bérekben találta meg az egyre növekvő költségvetési kiadások legbiztosabb fedezetét, sőt a gazdasági és finanszírozási nehézségekkel küszködő vállalkozások is a bérköltségeiken tudtak a legkönnyebben takarékoskodni. Mára azonban a gazdaság növekvő szakaszba lépett, és éppen az 1999-es év bizonyította, hogy ez a növekedés már nem csupán átmeneti, hanem fenntartható lesz. A bérek emelkedésének visszafogása, a fogyasztás csökkenése ma már a növekedés egyik legfőbb akadálya lehet.

1997-től kezdve lassan megindult a bérek reálértékének növekedése, azonban ez még nem volt képes ellensúlyozni az elmúlt esztendőket tetemes veszteségét. A bérek reálértéke még ma sem érte el az 1989-es szintet. Amennyiben az 1999-es nettó kereseteket korrigáljuk az infláció mértékével, akkor a '99-es havi nettó átlagkereset annyit ér, mint amennyit 6933 forint ért 1989-ben, ám akkor 8383 forint volt az átlagkereset.

### Az indokoltnál nagyobb csökkenés

A kilencvenes évek során a munkavállalók és a munkáltatók megállapodásai nyomán végrehajtott bruttó bérfelvezetések hol a vártnál nagyobb infláció, hol a központi elvonások emelése csorbította. Így a bérek szintje a gazdasági visszaesés által indokoltnál is jóval nagyobb mértékben csökkent. Tíz év alatt a fogyasztói árak 7,34-szeresükre nőttek, a bruttó keresetek 7,52-szeresükre, a nettó keresetek 6,07-szeresükre, ennek következtében a reálkeresetek 1989-hez képest 82,8 százalékra estek vissza. Az infláció 1991-ben és 1995-ben volt a legmagasabb, 35, illetve 28,2 százalék, és az 1994-es évet nem számítva csak 1997-től kezdve csökkent 20 százalék alá. A bővös 10 százalékos határt éves szinten még 1999-ben sem sikerült áttörnie. A bruttó keresetek átlagos növekedése jól követte az infláció alakulását. Nagyobb eltérések a két kiemelkedően magas inflációs évben voltak, amikor a bruttó keresetek elmaradtak a fogyasztói árak mögött. Különösen nagy volt az eltérés 1995-ben, amikor a 28,2 százalékos infláció mellett a bruttó keresetek csupán 16,8 százalékkal nőttek. Az ellenkező esetre példa az 1999-es év, amikor a bruttókereset-növekedés 6,1 százalékkal meghaladta az inflációt. Ezeket az arányokat azonban kevésbé képezi le a nettó keresetek alakulása. A bruttó és a nettó keresetek közötti különbség évről évre a központi elvonások (szja, járulékok) változását tükrözi. Egészen 1997-ig a nettó keresetek növekedése 3,8–7 százalékkal elmaradt a bruttótól. Az évről évre túlköltekező központi költségvetés itt tudta ugyanis a legkönnyebben, a legkisebb ellenállással beszédni növekvő kiadásainak a fedezetét. Ezt mutatja egyébként, hogy az államháztartási bevételeken belül egyedül az szja-bevételek aránya nőtt a 10 év során, méghozzá csaknem másfélszeresére. Ami egyébként nem a munkavállalói jövedelmek abszolút növekedésének tudható be (tehát nem a munkavállalók teherviselő képessége javulásának), hanem az adóterhek relatív és tényleges növekedésének. Az 1995-ös esztendő egyenesen azt mutatta, hogy az ország pénzügyi-gazdasági stabilizációja nagyrészt a bérből és fizetésből élőkől történt elvonásból valósult meg, és eszköze a mesterségesen felduzzasztott infláció volt.

## A minimálbérek alakulása, 1994–2000

Év	Minimálbér					A nettó minimálbér nettó	A bruttó minimálbér bruttó
	Bruttó		Nettó		Reálérték		
	Ft/hó	előző év= 100	Ft/hó	előző év= 100			
1994	10.500	116,6	9.292			40,4	31,5
1995	12.200	116,2	10.797	116,2	90,6	41,7	31,4
1996	14.500	118,9	12.542	116,2	94,0	41,1	31,0
1997	17.000	117,2	15.045	120,0	101,4	39,4	30,0
1998	19.500	114,7	17.257	114,7	99,9	42,5	28,8
1999	22.500	115,4	17.888	103,7	94,3	33,6	28,6
2000	25.500	113,3	20.272	113,3	104,9 *	37,6 *	29,9 *

\* várható

Forrás: KSH, kormányanyagok, saját számítás

### Növekvő bérkülönbségek

A statisztikai adatokból az is látható, hogy a drasztikus reálbércsökkenés azokban az években következett be, amikor visszaesésekkel ugyan, de növekedett a GDP és javult az iparban a termelékenység is. (A feldolgozóiparban a hozzáadott érték 1992-től kezdve folyamatosan nő.) A másfél millió fizikai dolgozó kereseti szintje, reálbérindexe messze elmarad még az országos átlagtól is, nettó átlagkeresetük 37 ezer forint körül alakul, ami életkörülményeik leépüléséhez, munkaerejük átlagos visszapótolhatóságának megkérdőjelezéséhez vezethet. A versenyszféra egészének átlagbérei sem jelentenek gyökeresen más életminőséget.

A bérelemek alakulását tekintve azt láthatjuk, hogy a legtöbb helyen a kilencvenes évek elején igen bonyolult bérrendszer volt érvényben, az alapbért jóval meghaladó mértékű különböző bérpótlékokkal. Általában az új tulajdonos első lépései közé tartozott a béreket átláthatóvá tenni, vagyis alapbéresíteni a különböző jogcímenek járó juttatásokat. Ugyancsak az új tulajdonosokhoz fűződik a teljesítmények fokozott érvényesítése a bérben. Ez azonban sok esetben csak a bércsökkenés eszköze volt, és nem a tényleges arányokon alapult. A munkáltatók azokat a bérijellegű juttatásokat részesítették előnyben, amelyek közterhe alacsonyabb. Így előtérbe kerültek a költségjellegű, vagy – főleg az utóbbi években – a nyugdíjbiztosítás-jellegű juttatások. A privatizáció időszakában a bértárgyalásokon sokszor a bérek rovására állapodtak meg magasabb végkielégítésben – munkavállalói kezdeményezésre, az elbocsátások megnehezítése, elkerülése érdekében.

A vállalatokon belül megkétszereződtek, sőt megháromszorozódtak a dolgozók közötti keresetkülönbségek. A bérkülönbségek az azonos kategóriákon belül (fizikai dolgozók, adminisztratívák, közvetlen termelésirányítók stb.) is igen nagy szóródást mutatnak. Érdekes, hogy a vállalati teljesítmények elmaradása a vezetők bérében kevésbé érvényesült, a bérekkel való takarékoskodás inkább csak általában jellemezte a cégeket. A vállalati eredmények növekedéséhez képest a bértömeg növekedése elmaradt, a tulajdonosi jövedelmek aránya viszont megnőtt. A nemzetgazdasági mérlegadatokat elemezve azt lehet látni, hogy a bruttó hozzáadott értékhez képest a következő tendenciák erősödtek föl:

- a munkavállalói jövedelem, ha kismértékben is, de egyedül a közösségi tulajdonosi

alszektornál nőtt a bruttó hozzáadott értékhez képest, míg csökkent a külföldi tulajdonosoknál és a legnagyobb mértékben a hazai magántulajdonosoknál,

- a vállalkozói jövedelem aránya mindhárom tulajdonoscsoportnál nőtt, de a legjobban a hazai magántulajdonosoknál, és a legkevésbé a közösségi tulajdonosi alszektornál, tehát éppen fordítva, mint a bérek.

## **A bérek inflációs szerepe**

Óvatosan kell bánni a bérek inflációs szerepével. E kérdés sokaknak a kedvenc témája. Nem tagadják ugyan, hogy más inflációs okok is vannak, azonban valódi súlyához képest sokkal többet foglalkoznak a bérinfláció gondolatával. Az elsősorban nem beralapú infláció ellen pedig hatékonyan fellépni a bérek és egyéb jövedelmek visszafogásával igen reménytelen. A bérköltségek, bérek növekedése kétségkívül hozzájárult az infláció alakulásához, termelési költségként beépülve a termékek árába. Kérdés azonban, hogy szerepüket pontosan hol helyezzük el. A kutatók véleménye megoszlik abban a kérdésben is, hogy a bruttó vagy a nettó bérek alakulását kell-e az infláció szempontjából vizsgálni. A bruttó bérek ugyan évről évre emelkedtek, fogyasztani azonban csak a kézhez kapott részükből, vagyis a nettó bérekből lehet. Kimutatható, hogy a bérek (és az egyéb lakossági jövedelmek) az évek során kisebb mértékben nőttek, mint a fogyasztói árak. E tényből sokan azt a következtetést vonják le, hogy emelkedésüknek nincsen közvetlen inflációs hatása. Mivel nemhogy többletkeresletet nem eredményeznek, de a reálértékük romlása következtében csökkentik is a keresletet, és még az infláció ellen is hatnak a fogyasztás oldaláról (bár ezt a szemléletet sokan nem osztják). Nem vonatkozik azonban ez azokra a jövedelmekre, amelyek kibújnak az adó- és a járulékfizetés alól, bérköltség nélkül ugyanis jóval magasabb jövedelmet lehet kifizetni.

A bérek inflációs hatása két oldalról is jelentkezhet. A költségek árnövelő hatása szempontjából a bruttó béreknek, illetve a teljes, a járulékokkal növelt bérköltségnek van szerepe. A kereslet alakulása oldaláról viszont a nettó béreket kell vizsgálni. A bérköltségek az évek során összességükben az egyéb költségeket alulmúlóan emelkedtek. Mivel a bérköltségbe a bruttó bérek és a hozzájuk kapcsolódó járulékok is beletartoznak, a termelési költségek szempontjából – különösen a magasabb munkaigényes termékeknél, valamint a szolgáltatásoknál – mégis fontos hatást fejtettek ki. (A járulékok szintje azonban az alacsony bérekhez képest magas csak, nem pedig abszolút mértékében. Egy, az európaihoz közelebb álló bérszint esetén ugyanezt az állami bevételt jóval kisebb járulékszinttel is el lehetne érni.) A keresletre gyakorolt hatás szempontjából viszont azt mutatják az adatok, hogy a nettó bérek inflációt el nem érő növekedése (reálbércsökkenés) folytán a bérnövekedés nem “hajtotta” az inflációt. A bérek alakulásának keresletcsökkentő hatását jelentette továbbá a foglalkoztatottak számának csökkenése, ami többek között azt eredményezte, hogy a nemzetgazdasági szintű bértömeg dinamikája a bruttó kereseteket is alulmúlta.

Más kérdés a bérből történő központi elvonások alakulása. A dinamikus növekvő személyijövedelemadó-elvonások ugyanis két oldalról is inflatorikus hatásúak lehetnek. Egyrészt az adó növelése a bruttó keresetemelési igényeket növeli, ami inflációs hatású, másrészt pedig a növekvő költségvetési bevételeket elosztják, tehát azok más szereplőknél fogyasztásként jelentkeznek. Ez azonban már nem a klasszikus értelemben vett bérinfláció kérdése.

Mindezek alapján a kilencvenes években nem beszélhetünk bérinflációról, bár kétségkívül lehet ilyen szerepe. A bérinflációnak már csak az a folyamat is ellentmond, hogy amíg a reálbérek csökkentek, addig tartósan magas volt az infláció, és a reálbérek éppen az inflációcsökkentés időszakában indultak növekedésnek.

## **Jövedelmi különbségek**

Az utóbbi évtizedben az infláció volt a bérek legádázabb ellensége. A pénzromlást az alacsonyabb jövedelmű rétegek élték meg a legnehezebben, mivel fogyasztásukban éppen azok az áruk, illetve szolgáltatások szerepeltek a legnagyobb arányban, amelyek áremelkedése a legmagasabb volt (lakásfenntartás, háztartási energia, élelmiszerek). Nem történt előrelépés az egyes ágazatok és régiók között évtizedek alatt kialakult béraránytalanságok enyhítését illetően sem, sőt az aránytalanságok, az indokolatlan különbségek tovább nőttek. A felmérések szerint míg 1990-ben a legalsó és a legfelső jövedelmi tized közötti különbség 4-5-szörös volt, addig 1995-ben már 7,5-szeres, 1998-ban pedig 8-9-szeres eltérés volt kimutatható. A kutatói várakozások szerint ez az arány az EU-csatlakozásig további 1 százalékponttal növekszik. A differencia csökkentését a kormányzati jövedelempolitika sem ösztönzi, sőt bizonyos járulékátrendezések kifejezetten fokozzák az alacsony jövedelemtermelő képességű vállalkozások, ágazatok, régiók lemaradását. Kifejezetten ilyen az egészségügyi hozzájárulás, amelyet 3,5 százalékos tb-járulék elengedése fejében vezettek be, de ma már ezt a mértéket az alacsony keresetek esetében jóval meghaladja. (A mai 3900 forint a minimálbérnek több mint 15 százaléka, de például a textiles átlagkeresetnek is 8,5 százaléka.) A KSH kimutatása szerint a családok körülbelül 40 százalékának a jövedelme nem éri el a létminimumot (amelynek számítását pedig 1995-től megváltoztatták úgy, hogy mintegy 20 százalékkal alacsonyabban határozták meg az új számot).

## **Minimálbér-funkciók**

A minimálbér meghatározása a bérkülönbségek csökkentésének fontos eszköze lehet. Ezzel lehet a béreket összébb szorítani, közelíteni. A legkisebb bér mindig is a szakszervezeti bérkövetelések középpontjában állt. A minimálbér – bár kétségkívül van szociális tartalma is – alapjában véve azt jelenti, hogy a munkavállalónak teljes munkaidőben, 100 százalékos teljesítménnyel legalább ennyit meg kell keresnie. Más kérdés, hogy e teljesítménynek illene fedeznie a dolgozó megélhetési költségeit. A minimálbér emelésének azonban az évek során komoly akadályát képezte, hogy igen sok, béren kívüli tényezőt ehhez kapcsoltak. Az érdekegyeztető tárgyalások során a munkaadókat gyakran nem is a béremelési lehetőségeik korlátozták, mint inkább a minimálbérrel együtt emelkedő – például a járulékfizetési – kötelezettségeik. A szakszervezetek erőfeszítései ellenére a minimálbérek kedvezőtlenebbül alakultak a kilencvenes években, mint az átlagkeresetek.

A táblázatból jól látható, hogy a minimálbér reálértéke még a legutóbbi években is csökkent, különösen jelentős ez 1999-ben, amikor is az adóváltozások révén a minimálbér, illetve az alacsony keresetek a stabilizációs évekhez hasonló értékvesztést szenvedtek. A bruttó minimálbér 3000 forintos növekménye például csak 629 forintos nettó emelkedést jelentett. Ehhez képest a minimálbér szintjén az adószabályok változatlanul hagyása 2000-ben kedvezőbb helyzetet teremt, de a két évet együttesen tekintve is csökkent a reálértéke, miközben például a GDP 9,5 százalékkal nőtt.

A kilencvenes évek elején, amikor a munkavállalók számára a legnagyobb veszélyt a munkahelyük elvesztése jelentette, a bérharc másodlagos volt. Ez főleg vállalati szinten jelentkezett, ahol a dolgozók a munkahelyük működőképessége érdekében sokszor lemondtak bérköveteléseik bizonyos részéről. Országos szinten a bérmegállapodások eleinte a reálértékbeni veszteségek csökkentését, majd a reálérték megőrzését célozták meg. Csak a gazdasági növekedés adott alapot arra, hogy a bértárgyalások a megtermelt többlet elosztásáról, a reálbér-

növekedés mértékéről szóljanak.

## **Bérharc és munkahelymegtartás**

A központi bérszabályozás 1991-ben szűnt meg, a versenyszférában a bérek ettől kezdve a munkavállalók és a munkáltatók szabad megállapodásai szerint alakulhattak. E lehetőség ellenére azonban a bérmegállapodások nem érték el a piacgazdaságban kívánatos szintet. A munkáltatók jelentős része – különösen az új menedzseri réteg – azt gondolta: a piacgazdaság szabadsága azt is jelenti, hogy nem kell semmire sem kötelezettséget vállalni. A munkáltatói szemléletre a kilencvenes évek egészében jellemző volt, hogy nem szívesen vállaltak semmiféle kötelezően követendő magatartást, így a bérmegállapodásokat is igyekeztek sokszor csak ajánlásként megfogalmazni. Vállalati szinten a hagyományok révén a kollektívszerződés-kötési, illetve bérmegállapodási gyakorlat zömmel megmaradt mindazokon a helyeken, ahol a szakszervezet is fennmaradt. A régi, nagy munkahelyek többsége azonban átalakult, sok meg is szűnt. Ugyanakkor új vállalkozások alakultak. A jellemző vállalati méretek is megváltoztak, elterjedtek a mikro-, illetve kisvállalkozások, ahol azok természeténél fogva nehezebb mind szakszervezetet szervezni, mind pedig kollektív szerződést vagy bérmegállapodást kötni. A külföldi tőke megjelenése sem ösztönözte a bérmegállapodások általánossá válását. Sokszor még az a külföldi tulajdonos is, aki anyaországában természetesnek vette a szakszervezeti jelenlétet, minden eszközt felhasznált arra, hogy megakadályozza a munkavállalói érdekképviselő létrejöttét a magyarországi cégénél. Középszinten pedig legtöbbször a partner munkáltatói szervezetek hiánya akadályozta az ágazati megállapodás megkötését. A középszintű megállapodásoknál ma is a munkaadói érdekképviselő helyett zömmel a munkáltatók aláírása szerepel.

## **Kollektív szerződések**

A Gazdasági Minisztériumban nemrég fejezték be az 1998. december 31-ig megkötött kollektív szerződések összesítését. Eszerint az egy és több munkaadóra vonatkozó, valamint a kiterjesztett kollektív szerződések együttesen 1 212 331 főt érintettek 1998-ban. Ez a teljes foglalkoztatotti kör, a munkavállalók körülbelül 39 százaléka. Az 5 főnél többet foglalkoztató munkaadók együttes létszámára vetítve pedig 45,38 százalék. Azon területek létszámát levonva, ahol kollektív szerződés jogszabály előírása miatt nem köthető (köztisztviselők, igazságügyi alkalmazottak, szolgálati jogviszonyban állók), a foglalkoztatottak 49,79 százalékát érintik a szerződések. A versenyszférában a munkavállalók 51,01 százaléka, 943 024 fő tartozik kollektív szerződés hatálya alá. A költségvetési intézmények területén a közalkalmazottak 45,94 százalékát, 269 307 dolgozót érint kollektív szerződés. Valószínűsíthető, hogy a be nem jelentett szerződéseket is figyelembe véve a foglalkoztatottak több mint 50 százaléka kollektív szerződés hatálya alá tartozik. A verseny és az intézményi szférában 500 főnél többet foglalkoztatók által kötött szerződések aránya az összes, egy munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződéshez viszonyítva mintegy 20 százalék, míg az ebben a körben lefedett létszám aránya az összes lefedett létszámhoz viszonyítva csaknem 70 százalék. Ez arra utal, hogy a szerződések erősen koncentrálnak a nagyobb létszámot foglalkoztató munkahelyekre. A versenyszférában (a nonprofit szektorral együtt) 42 325 gazdasági szervezet foglalkoztat öt főnél többet (a KSH 1998. évi adatai szerint). A bejelentett 1217 kollektív szerződés ennek 2,88 százalékára elegendő. A versenyszférában 1000 főnél többet foglalkoztató cég 191 található. Közülük 146 kötött szerződést, ez 73,43 százalékos arány, a versenyszféra munkavállalói 23,18 százalékát, az adott kategória létszámának 84,08 százalékát fedi le. (Az ipart tekintve ez 96 cég esetén 81,35 százalék, amely az ipari munkavállalók 23,89 százaléka, a kategória létszámának 82,25

százaléka.) Az 500–1000 fő között foglalkoztató 298 cég közül 195-nél (65,43 százalék) található szerződés, a munkavállalókat tekintve ez 7,38 százalék, a kategória létszámának 66,82 százaléka.

Amennyiben a kollektív szerződéssel történő lefedettségi adatokat összehasonlítjuk a szakszervezeti jelenlét 40 százalékosra becsült mértékével, az adatok tükrében az a következtetés vonható le, hogy ahol szakszervezet működik, ott döntő többségében kollektív szerződés, és így bérmegállapodás is születik.

## **Országos bérajánlások**

Az országos bérajánlásokat az ágazatok és az egyes vállalatok kiinduló alapnak tekintették. A tapasztalatok azt mutatják, hogy a megállapodásokban jellemzően nem haladták meg az ajánlások felső határát. Több olyan vállalkozás is van, amelyik a kollektív szerződésében azt szerepelteti, hogy a bérek az országos megállapodásban foglaltak szerint fognak nőni. A tényleges bérnövekedéseknél azonban a munkáltatók sokszor kényszerűen korrigáltak a tervezettnél magasabb infláció miatt, így az emelések mértéke az ajánlások felső határa közelében állt meg. A jó jövedelmezőségű vállalkozások jellemzően az átlagot meghaladóan emelték dolgozóik kereseteit, míg a veszteségesek az átlag alatt. Ez ugyan természetesnek mondható, de hatására mégis tovább növekedtek az ágazatok, régiók közötti jövedelemkülönbségek. Mára a legmagasabb és a legalacsonyabb átlagbérű ágazatok között több mint háromszoros az átlagkeresetek különbsége. Hasonló nagyságrendű az eltérés az ország keleti és nyugati határai mentén fekvő területek között is. E folyamatok hatására az utóbbi években a munkavállalók már úgy igyekeznek tárgyalási pozíciójukat kialakítani, hogy legalább az ajánlás szintjén jelenjen meg: ott, ahol a keresetek az átlag alattiak, az átlagosnál nagyobb mértékű növelést tartanak kívánatosnak.

Jellemző volt, hogy a bérmegállapodások csak a beosztotti állományra vonatkozóan teljesültek, a vezetők bére a megállapodásoktól, de sokszor a vállalkozás gazdasági teljesítményétől is függetlenül alakult. Minél kisebb vállalkozást nézünk, a vezetői bérek annál nagyobb mértékben befolyásolták a teljes bérköltséget. Egy nagyobb vezetői prémiummal például az egész vállalkozás bérköltségeinek növekedése jelentősen elszakadhatott az országos ajánlástól.

Az országos bérmegállapodások az esetek többségében komplex jövedelempolitikai egyezség részei voltak. A bérmegállapodások tehát ott kezdődtek, hogy az Érdekegyeztető Tanácsban (amelyet a kormány 1999-ben megszüntetett) tárgyalásokat folytatott a kormány a szakszervezeti konföderációkkal és a munkáltatói szervezetekkel a következő év gazdaságpolitikájáról, költségvetéséről, adó- és járuléktörvénybeli változásairól.

## Bruttó keresetek a gazdálkodó szervezeteknél, 1990-98

	Bruttó keresetnövekedés		Fogyasztói árindex		ÉT-ajánlások a bruttó keresetek növekedésére		
	Nemzetgazdaság	Gazdálkodó szervezetek	Tény	Előrejelzés=az ÉT ajánlás alapja	Átlag	Minimum	Maximum
	előző év= 100		előző év=100		előző év=100		
1990	128,6	127,0	128,9				
1991	130,0	129,3	135,0				
1992	125,1	126,6	123,0	120,0-125,0	123,0	113,0	128,0
1993	121,9	125,1	122,5	114,0-117,0	118,0	110,0-113,0	125,0
1994	124,7	123,4	118,8	116,0-122,0	117,0-119,0	113,0-115,0	121,0-123,0
1995	116,8	119,7	128,1	120,0	nem született ÉT megállapodás		
1996	120,4	123,2	123,6	120,0	119,5	113,0	124,0
1997	122,3	121,8	118,3	117-119	117,5	114,0	122,0
1998	118,6	118,9	114,3	113-114		113,5	116,0
1999	116,1	114,8	110,0	110-111		112,0	115,0

Forrás: Gazdasági és szociális adattár 1999 (MSZOSZ)

### A bérmegállapodások szinterei

A tárgyalások eredményeként létrejött egy megállapodáscsomag, amelynek révén mindhárom oldal nyert valamit. A kormány általában a társadalmi béke, illetve olyan társadalmi támogatottság elérésére törekedett, amellyel a parlament előtt felléphetett. A munkaadók a tárgyalásokon a vállalkozásbarát környezet kialakítását, illetve költségeik és adminisztrációs terheik csökkentését akarták elérni. E követeléseket a megállapodás reményében hol a szakszervezetek, hol a kormány támogatta meg, hogy létrejöhessen a mindhárom fél számára vállalható bérmegállapodás. A költségek csökkentése nemcsak a bérhez kapcsolódóakra, hanem a többi adónemre is kiterjedt. A szakszervezetek célja a foglalkoztatás mellett a reálbérek befolyásolása volt. Az eredményes tárgyalásokhoz mindig is szükség volt arra, hogy a szociális partnerek a reálbérré ható tényezőket az elérhető legkedvezőbb pozícióba hozzák. Ne vigye el az infláció a kialakított bértöbbletet, illetve a kívánatos reálbér-alakulás az adó- és járulékterhek csökkentése révén, a legkisebb bruttó béremeléssel legyen elérhető. Az alku persze nem mindig eredményezett reálbér-növekedést, a kilencvenes évek elején és a stabilizációt követően a munkavállalók örültek, ha a tárgyalások során a veszteségeiket csökkenteni tudták néhány százalékkal. A munkaadói és a munkavállalói bérköltségek csökkentése a kormányzatnak is érdeke volt, hiszen az alacsonyabb bruttó bér-növekedéssel az inflációt is fékezni lehetett.

A tárgyalások és a megkötött megállapodások sikerességét az bizonyítja a legjobban, hogy nagyrészt teljesültek is, mint az a 90. oldalon található táblázatból jól látható. Amikor az infláció nem haladta meg lényegesen az előre jelzettet, akkor a versenyszféra bruttó keresetnövekedése is a megállapított sávban, illetve annak felső határán maradt, és csak akkor haladta meg azt, amikor az infláció is túllépte a prognosztizált értéket. A bérmegállapodások komoly szerepét jelzi az az egyetlen év is, amikor ilyen megállapodás nem született. 1995-ben részben a megállapodás elmaradása, részben pedig a megugró infláció következtében a munkavállalók az átalakulás utáni évek legsúlyosabb árát fizették a 12 százalékot is meghaladó reálkereset-csökkenéssel.

A gazdasági növekedés időszakában a bértárgyalási stratégia némileg módosult. Továbbra is az a legfontosabb cél, hogy az adók és járulékok csökkenésével, minél alacsonyabb infláció mellett, a legkisebb bruttó bér-emeléssel lehessen a kívánatos reálbér-pozíciót elérni, azonban ez már

szorosabban kapcsolódik a gazdasági növekedéshez. (Ez persze nem azt jelenti, hogy a bérnövekedést korábban nem határolta be a gazdasági teljesítmény, mégis a bérek a teljesítményeknél sokkal jobban visszaestek. Másrészt pedig a tárgyalásokon nem a növekedés volt az elsődleges szempont.) Az Érdekegyeztető Tanács felszámolásával megszűnt a komplex jövedelempolitikai tárgyalások fóruma, ma nincs meg az intézményi feltétele annak, hogy költségvetésről, adókról, járulékokról érdemben lehessen tárgyalni és megállapodni a bértárgyalások előkészítéseként, első lépéseként. Nem is az intézményi feltétel hiánya a legfőbb akadály, hanem hogy nincs meg az erre vonatkozó kormányzati akarat sem. Emiatt sem a munkavállalók, sem a munkáltatók nincsenek igazán alkupozícióban. A bértárgyalásokon ma a munkáltatók csak a költségeiket növelhetik, ha “belemennek abba a mértékbe”, amelyet közgazdaságilag megalapozottnak tartanak. A munkavállalók pedig jogos követeléseik indoklásán túl nem tudnak a munkáltatóknak semmit sem nyújtani. Nincs valódi tárgyalásos helyzet. A két, egyébként klasszikusnak nevezett partner arról állapodhat meg – és ez történt legutóbb is –, hogy milyen arányban osztják el egymás között azt a veszteséget, amit a kormányzat a járulék-, illetve adóterhelés növelése révén elvon a munka világából.

## **Keresetek 1999-ben**

1999-ben a bruttó keresetek 16,1 százalékkal nőttek nemzetgazdasági szinten, ami a nettó keresetek 12,7 százalékos és a reálkereset 2,5 százalékos növekedését jelentette a 10 százalékos infláció mellett. A bruttó és a nettó növekmény közötti 3,4 százaléknyi különbség a rendkívüli adóteher-növekedés miatt következett be. A nemzetgazdaság egészére jellemző számok belső tartalmukban igen nagy eltéréseket takarnak. Az elmúlt évben a versenyszférában bruttó 14,8 százalékkal, míg a költségvetésben 19,2 százalékkal emelkedtek a bérek. Az eltérő mértékű növekedés mögött az átlagkereset közel azonos mértéke áll, a versenyszféránál 77 410 forinttal, a költségvetésinél pedig 76 760 forinttal. A nemzetgazdasági átlag (77 187 forint) azonban a fizikai és a szellemi foglalkozásúak igen eltérő kereseti szintjéből adódik össze (fizikai: 55 218, szellemi: 106 962 forint), ami 15,1, illetve 16,2 százalékos növekedés eredménye, tehát a különbség tovább növekszik. A legnagyobb mértékben az erdőgazdálkodásban (24,1 százalék), a közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosításban (21 százalék), valamint az oktatásban (19,2 százalék) foglalkoztatottak bére nőtt, a legkevésbé pedig a fém alapanyag, fémfeldolgozási termékek gyártása (10,9 százalék) és a fafeldolgozást, papírgyártást, kiadói, nyomdai tevékenységet végző cégeknél (12,1 százalék). A legjobban fizető ágazat továbbra is a pénzügyi tevékenység 165 330 forintos és a vegyipar 111 700 forintos átlagkeresettel, míg a sereghajtó a textil, textilárú, bőrtermék, lábbeli gyártása 47 550 forinttal.

Az 1999-re vonatkozó bérajánlás 12-15 százalék volt, tehát a versenyszféra bérei ismét a megállapodásos határokon belül nőttek. Tekintettel arra, hogy az infláció az előre jelzetteknél kedvezőbben alakult, ez egyben azt is jelenti, hogy ha az infláció 1 százalékkal mégis magasabb, csupán 1,5 százalékos lett volna a reálbérek növekedése. Ha pedig a bruttó keresetek is olyan mértékben emelkedtek volna, mint a kormány javasolta (13 százalék), akkor az már a reálbérek csökkenését jelentette volna. A KSH adatai szerint az állami többségi tulajdonú vállalatoknál a bruttó átlagkereset növekedése átlagosan 2,3 százalékkal elmaradt a versenyszféra egészétől. Ez részben a kemény állami fellépés eredménye, de szerepe van benne az ágazati sajátosságoknak is. Ezeken a helyeken tehát 1999-ben a keresetek reálértéke csökkent. Az 1999. évi béralakulásnál megfigyelhető volt az is, hogy nőtt a magas keresetű szellemi dolgozók aránya az alkalmazottakon belül, tehát a többiek kereseti viszonyai az átlaghoz képest még rosszabbul alakultak. Összességében az 1999. év bértörténete a stabilizáció óta eltelt időszak legfeketébb lapja, miközben a GDP mintegy 4,2 százalékkal, az ipari termelékenység pedig 9,6 százalékkal nőtt.

## **Kilátások 2000-re**

2000-ben az előző évi történések kísértetiesen ismétlődnek. A bruttó és a nettó keresetek növekménye közötti különbség most közel 2 százalék lesz, és óvatosan becsült infláció mellett is reálbércsökkenést (0,5–1 százalék) fog eredményezni a kormány által javasolt 8,5 százalékos bruttókereset-növekedés, amelyet az állami többségi tulajdonú vállalatoknál érvényesíteni is akarnak. Amennyiben a munkaadók és a szakszervezetek által ajánlott keresetnövekedési sáv (8,5–11 százalék) tetején fog alakulni a nemzetgazdasági mutató, akkor ez 8 százalékos infláció esetén a reálkeresetek 1-1,5 százalékos emelését jelenti csupán, miközben a várakozások szerint 4-5 százalékkal bővül a GDP, és ismét 10 százalékkal javul az ipar termelékenysége.

Az adó- és járulékterhek növekedése különösen az átlag alatti jövedelmeket érinti hátrányosan, mindez ellene hat a munkahelyteremtés sokat hangoztatott jelszavának is, és az egyébként is nehézségekkel küszködő vállalkozásokat pedig ellehetetlenítheti. A munkáltatók nem képesek kifizetni, a szakszervezetek pedig emiatt nem tudnak kiharcolni olyan mértékű béremelést, ami az ilyen mértékben fokozódó központi elvonást kompenzálni tudná. A kormány jövedelempolitikája az 1995-ös stabilizációt leszámítva nem volt még ilyen negatív hatással a munkavállalói jövedelmek alakulására, mint 1999-ben és 2000-ben.

Az előzőekben azt láthattuk, hogy a magyarországi bérek színvonala jóval alacsonyabb, mint ami a gazdasági teljesítményből következhetne. Ugyanakkor még nagyobb az elmaradás az európai uniós országok béreitől.

## **Európai bérek összehasonlítása**

A magyar bruttó átlagbér nyolcada-tizede az uniós átlagnak. Amennyiben a béreket vásárlóerő-paritáson hasonlítjuk össze (tehát kiküszöbölve az árfolyamkülönbséget), akkor is csak harmada az uniós szintnek. A lemaradásunk mértékére jellemző az is, hogy az Unió legalacsonyabb bérű országában, Portugáliában is kb. négyszeresek a keresetek. Egy 1997-ben készült összehasonlítás szerint Magyarországon háromszor annyi időt kell dolgozni 1 kg kenyérért, mint Ausztriában, ötször annyit 1 kg húsért, hatszor annyit 1 liter benzinért, 3,5-szer annyit a háztartási energiáért. A helyzet még rosszabb, ha azt is figyelembe vesszük, hogy az összehasonlítások a bruttó kereseteket veszik alapul, és a magas elvonások miatt nettóban számolva minden téren nagyobb az elmaradásunk. A legfrissebb nemzetközi béradatokat az Union Bank of Switzerland közli.

Az árakban ugyanakkor sokkal gyorsabban “sikerült” felzárkóznunk a fejlett ipari országokhoz. A reális összehasonlításához még az is hozzátartozik, hogy a magyarországi GDP már elérte az uniós átlag felét, és termelékenységben is annak harmadánál vagyunk. Az egy foglalkoztatottra jutó termelési értéket nézve (1997) a magyar mutató 32 százaléka az angolnak, 31 százaléka a svédnek, 30 százaléka spanyolnak és 25 százaléka a belga adatnak. Amennyiben nemcsak a bruttó béreket, hanem a teljes bérköltséget hasonlítjuk össze az uniós munkaerőköltségekkel, akkor ugyanazokat az arányokat kapjuk.

Jelentős az elmaradás a minimálbért illetően is. Az európai uniós szabályozásban az átlagkeresetek és a minimálbér egymáshoz viszonyított kívánatos aránya 68 százalék (igaz, ez nem teljesül a tagországok mindegyikében). Hazánkban 1999-ben a minimálbér a bruttó átlagkeresetnek csupán 28,6 százaléka volt, bár ez az arány 2000-ben valamelyest javulhat.

Az Unióban kialakult gyakorlat szerint a bruttó és a nettó bérek párhuzamosan változnak, és a bérek növekedése folyamatában meghaladja az adott ország inflációs rátáját. A bérek reálértéke

így évről évre folyamatosan növekszik. Ennek következtében a magyarországi éves 1-2-3 százalékos reálbér-növekedési mutatókkal a bérkülönbségek nem csökkenthetőek. A keresetek felzárkóztatásához az uniós gazdasági növekedést meghaladó, a GDP alakulásának megfelelő, a hatékonyság javulásával arányos, 2-3 százalékos tartósan meghaladó reálbér-növekedésre lenne szükség.

Ezen belül nem tarthatóak a jövedelmek közötti jelenlegi nagy különbségek. Az átlagos bérnövekedésen belül az alacsonyabb kereseteknek nagyobb ütemben kell növekedniük, a minimálbérnek el kellene érnie legalább az átlagkereset 40 százalékát az uniós csatlakozás időpontjáig.

## **A tisztességes díjazáshoz való jog**

A bérek felzárkóztatására egyébként nincsen számszerűsített előírás az Unióban. Nincs kötelező hatályú dokumentum a bérszínvonalra, a bérmeghatározás módszerére és a bérrendszer elemeire sem. Általában a méltányos bérekhez való jogról beszélnek, a Szociális Charta 4. cikkelye pedig a tisztességes díjazáshoz való jogot nevesíti. A tisztességes díjazáshoz való jog olyan keresetre utal, amely mind a dolgozónak, mind családjának tisztességes életszínvonalat biztosít. Ezt a cikkelyt azonban Magyarország (még) nem ratifikálta. Hasonló megfogalmazással él a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló Közösségi Charta is. Egy, a Gazdasági Minisztériumban készült tanulmány szerint a kívánatos bérszint az uniós átlag 60-70 százaléka lenne. Ez már az a szint, ahol az uniós országoknak nem kell attól félniük, hogy a magyar munkaerő elárasztja majd a többi uniós országot. Ezen túlmenően létezik még a Szociális Charta ajánlása a minimálbér/átlagkereset viszonyára is, amelyet legutóbb már 60 százalékban határoztak meg.

Más dolog azonban a kötelező előírás és más az elvárás. Ahhoz, hogy Magyarország uniós tagságát valóban megszavazzák a tagországok, az is kell, hogy a bérek érdemben kerüljenek közelebb az uniós szintekhez.

2000.

---

### **Felhasznált irodalom:**

A Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége III. és IV. Kongresszusának dokumentumai

Dr Lakatos Judit - Lindnerné Dr Eperjesi Erzsébet: A nemzetgazdaság kereseti helyzete, 1999. I. negyedév Gazdaság és statisztika 1999/4.

Gazdasági és szociális adattár 1999 (szerk.: Hanti Erzsébet - Dr Lux Judit) magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége, 1999.

Héthy Lajos: Országos jövedelempolitikai megállapodások Közgazdasági Szemle, 2000. január

Horváthné Batár Emese: Mit ír elő az EU a bérek színvonaláról? Munkaügyi szemle, 1999/11.

Kárász Andor: Éhbérrel Európába Demokrata 1999/41.