

Vállalati bérkülönbségek – avagy munkaerőpiaci diszkrimináció?

Nagy Zita Barbara

egyetemi tanársegéd, Pannon Egyetem Georgikon Kar, Vállalatökonómiai és
Vidékfejlesztési Tanszék
nb@georgikon.hu

Absztrakt: A bér- és a jövedelemszínvonal vizsgálata, a személyi jövedelemeloszlás problémáinak feltárása egy társadalom jólétének elengedhetetlen feltétele. A tanulmány a vállalati szektoron belül tapasztalható bérkülönbségeket vizsgálja primer adatok segítségével. Kutatási kérdésként fogalmazódik meg, hogy a Tinbergen által megfogalmazott 1:7-es fizetésbeli különbség miként jelenik meg a magyar vállalati szférában. Az elemzés szerint a bérek eloszlásával és elosztásával kapcsolatban sajátos elméleti, elvi és gyakorlati problémák állnak vizsgálat alatt.

Kulcsszavak: jólét, jövedelemegyenlőtlenség, bérkülönbség

1 Bevezetés

Az utóbbi években egyre nagyobb érdeklődést keltettek a vagyon- és jövedelemeloszlás kérdései a közgazdaságtudományi kutatásokban. Piketty 2013-ban megjelent *Tőke a 21. században* című könyve szinte végigsöpört az egész világon. A mű a vagyon, a tőke és a jövedelem szélsőséges módon történő koncentrációjáról szól. A francia közgazdász szerint a jövedelmi egyenlőtlenségek részben a munkajövedelmi egyenlőtlenségekből adódnak, másrészt pedig abból, hogy a tőkejövedelmek eloszlása még egyenlőtlenebb (Piketty, 2015). Egy legújabb – 2016-ban megjelent – kutatás szerint ma a világ felnőtt populációjának 0,7%-a birtokolja a világ vagyonának majdnem felét, miközben 3,5 milliárd felnőtt (kevesebb, mint 10,000 dollárnyi vagyonnal) a világ vagyonának csak a 2,4%-át teszi ki (The Global Wealth Report, 2016). A vagyon- és jövedelemeloszlás problémáinak feltárására irányuló vizsgálódások elmélyülésével nyilvánvalóvá vált, hogy egyre nagyobbak a vagyoni egyenlőtlenségek, a jövedelmi különbségek pedig szintén szélesednek. Mindaddig, amíg ezeket a különbségeket nem sikerül mérsékelni, aligha lehet számítani a számottevőbb gazdasági növekedésre olyan integrációk esetében, mint például az Európai Unió, de egy országon belül is komoly problémát okozhatnak a különbségek (Varga-Csiszárík-Kocsir, 2015b).

Vilfredo Pareto 1906-ban fogalmazta meg a 80/20-a arányt, azonban mára már ilyen formában veszített értékéből. A Pareto-elv azt jelenti, hogy az emberiség 20 százaléka birtokolja az összes vagyon 80 százalékát, ezzel szemben a társadalomra jellemző vagyoneeloszlás a századfordulóra 90/10 mértékre változott. Anthony Atkinson oxfordi professzor 2015-ben *Egyenlőtlenség: Mit lehet tenni?* (Inequality: What can be done?) című munkájában írja le, hogy a világ lakosainak egy százaléka birtokolja a globális vagyon abszolút többségét. Több vagyon lesz ennél az egy százaléknál, mint a maradék 99 százaléknál együttvéve. Megállapítása szerint az egyenlőtlenség mai mértéke szélsőséges, és az egyenlőtlen társadalmak nem működnek jól (Atkinson, 2015). Az egyenlőség, illetve az egyenlőtlenség, és az azokra való társadalmi törekvés kulturálisan kódolt jelenség. Míg a kollektivisták társadalmak törekszenek a javak egyenlőbb elosztására, addig az individualista kultúrák – és ide tartozik a nyugati társadalmak domináns hányada – az egyéni boldogulást és gazdagságot tekintik mérvadónak, és nem tekintik a gazdagokkal szembeni elvárásnak a szociális érzékenységet (Lazányi, 2012). Tóth Gergely a *Gazdaságkép* című könyvében említi, hogy a világ országainak egyenlőtlensége alkalmat ad arra, hogy kimerítően tanulmányozzuk ezt a jelenséget (Tóth, 2016). E tanulmány céljának tekinti, hogy az elméleti közgazdászok számára felhívja a figyelmet, hogy a vagyon és a jövedelem egyenlőtlensége csak akkor tekinthető igazságosnak, ha mindenki számára előnyös, továbbá célként fogalmazódik meg a problémák további, behatóbb vizsgálatára serkentés.

2 Irodalmi áttekintés

A bér- és a jövedelemszínvonal vizsgálata, a személyi jövedelemeloszlás problémáinak feltárása a társadalom jólétének elengedhetetlen feltétele. „A különbség a személyi jövedelmekben (ha például az amerikaiak leggazdagabb 10 százalékát és az etiópiaiak legszegényebb 10 százalékát hasonlítjuk össze) a 10 000 az 1-hez arányhoz van közel” (Birdsall, 2005). Az Európában elérhető jövedelmek körülbelül a harmincszorosára rúgnak az afrikai országok jellemzőihez képest. Az egyenlőtlenség problémája, ahogy a világban, úgy Európán belül és az Európai Unióban, mint regionális tömbben is tapasztalható. Egyes országok alacsony egy főre jutó GDP-vel és alacsony Gini-index-szel rendelkeznek (pl. Lengyelország, Magyarország, Horvátország), míg mások hasonló Gini-index mellett több mint kétszeres jövedelmet realizálnak (pl. Ausztria, Franciaország, Németország). Egy másik csoportot képeznek azon országok (pl. Litvánia, Románia, Bulgária), ahol alacsony a GDP és az átlagtól magasabb a jövedelemegyenlőtlenségek aránya. A közgazdasági kutatásokban az adott fizetőeszközben megadott vagy az árszínvonalbeli különbségek figyelembevételével kiigazított egy főre jutó GDP-t széles körben alkalmazzák az életszínvonal összehasonlítására. A mutatót sok bírálat érte és éri (Borzán, 2015), azonban GDP és a minimálbérek közötti összefüggést vizsgálva erős lineáris kapcsolat figyelhető meg a két érték között.

Tehát, ha egy adott országban nő a bruttó hazai termék, akkor az erősen hatást gyakorol a minimálbérek alakulására is. Így a GDP vizsgálata által kapott eredmények is a társadalmi-gazdasági egyenlőtlenségekről tanúskodnak. (Nagy, 2016)

A jövedelemkoncentráció, a gazdasági egyenlőtlenségek fokozódása nemcsak igazságtalan, hanem elviselhetetlen is. John Rawls amerikai filozófus egy a tudományok határain átívelő fő műve, az Igazságosság elmélete (1971), egyszerre tarthat igényt több tudományterület, így a közgazdászok figyelmére is. Úgy vélte, hogy a társadalmi berendezkedés legalapvetőbb követelménye, hogy igazságos legyen. A „méltányosságként felfogott igazságosság” tézise szerint a vagyon egyenlőtlensége csak akkor tekinthető igazságosnak, ha mindenki számára előnyös. Válaszra váró kérdés fogalmazódik meg így a tekintetben, hogy az igazságos és igazságtalan egyenlőtlenség között hol húzhatunk természetes határt.

Az optimális jövedelmi különbség meghatározására vonatkozóan születtek már kezdeményezések. Jan Tinbergen, Nobel-díjas közgazdász, például a jövedelmi differenciához kapcsolódóan az 1:7-hez arányt tekintette optimálisnak. Ez azt jelenti, hogy a legalacsonyabb és a legmagasabb jövedelem közötti eltérés hétszeres legyen (Szigeti, 2016). Tinbergen, akit már fiatalkorában megérintett az emberek szegénysége, és aki a Római Klub jelentésében a jövedelmi egyenlőtlenségek csökkentését fogalmazta meg, úgy vélte, hogy az 1:5-nél nagyobb fizetésbeli különbség már csökkenti a cég profitját (International Institute of Social Studies). Ha a területre szakosodott közgazdászokat kérdezzük, ma inkább az 1:10-hez arányt javasolják többen. „A felsővezetők fizetése, különösen a multinacionális vállalatoknál egyre inkább a kritikák keresztüzébe kerül. A kérdés napirenden van az USA-ban, a bankvezetői juttatások maximuma Svájcban, egy törvényjavaslat szerint hazánkban is 2 millió forintos fizetési plafont vezetnének be az állami cégeknél. A társadalmi elfogadottság mellett kérdés a belső elfogadottság. Amerikában a CEO-k juttatása a legrosszabban fizetett munkatárs 40-szerese volt 1980-ban, 18 évvel később már 420-szorosa” (Tóth, 2016). Érdekes lehet a témát vizsgálni a szervezeten belüli feladat elosztások tükrében is, és megfelelő teljesítmény értékelési rendszerek például a munkaköri leírásokba való rögzítésével, átláthatóvá tenni ezeket. (Pató, 2013, 2014, 2015)

Magyarországon a jövedelem- és a bérszínvonalak tanulmányozása a szocializmus utáni időszakban kezdett más jelleget ölteni. A szocialista átalakulás kezdetén ugyanis azon a feltételezéseken alapultak a vizsgálatok, hogy a társadalmi alapokból ingyen vagy rendkívül kedvezményes áron kapott javakkal és szolgáltatásokkal tudták az emberek a szükségleteiket kielégíteni (Falusné, 1986). Később a helyzet, mint ismerjük, megváltozott, valamint az igények is gyors ütemben nőttek. A rendszerváltozás utáni időszakban a jogi korlátok lebontásával, a globalizálódó világgazdasági környezetnek köszönhetően megkezdődött a politikai, gazdasági és társadalmi átalakulás. A gazdaság egészének átrendeződésével – részben külföldi működőtőke bevonásával – a vállalatok jelentős része magántulajdonba került, és működésük piaci alapokra helyeződött. A

fogyasztási javak és szolgáltatások bekerültek a lakosság széles rétegeinek ún. fogyasztási kosarába. A munkavállalók különböző jövedelemszerzési lehetősége is nagyon különböző formákat öltött és ölthet máig is. Mindezek által fokozódnak, nagyra nőnek a kereseti aránytalanságok a különböző szférákon belül (például betanított munkások és a mérnökök, vagy alkalmazott és vezető között). Megállapítható, tehát hogy „a jövedelmek elosztása romló tendenciát mutat, ami társadalmi szempontból kedvezőtlen, így az okok feltárása és a lehetséges megoldások keresése fontos feladat” (Jó Állam Jelentés, 2015).

Érdekes és fontos kérdés vetődik fel, hogy a munkavállalók számára mennyi jut a vállalati jövedelemből. A gazdasági válság jelentősen megnehezítette a munkavállalók helyzetét (Csiszárík-Kocsir et.al, 2012), de nehéz kérdések elé állította a munkaadói oldalt is (Varga – Csiszárík-Kocsir, 2015a). A vállalatok gazdasági tevékenységük révén jövedelemre tesznek szert, a munkavállalók pedig munkabért, jutalmat, prémiumot, nyereségrészesedést kapnak. Az árbevételből fizeti a vállalat a tevékenység minden költségét, ami az eredményt jelentősen befolyásolja, ezért elméleti síkon belátható, hogy a vállalatok racionális magatartása az, hogy minél inkább csökkentse a költségeket; ezzel szemben az alkalmazottak célja, hogy minél nagyobb rész kerüljön számukra jövedelemként. Amelyik vállalat a nyereségét növelni képes, az olyan pénzösszeghez jut, amelyekkel emelni tudja dolgozóinak átlagbérét. Itt vetődik fel a következő kérdés, hogy mennyire egyeztethető össze és mennyire tud érvényesülni a társadalmi, a vállalati és az egyéni érdek.

A vállalatvezetés feladata, hogy az input erőforrások (nyersanyagok, munkaerő) optimális kombinációjával a lehető legtöbb eredményt érjék el. A nyereségmaximalizálást jelentő klasszikus követelményt azonban felváltja a vállalkozás folytatására alkalmas képességek előtérbe kerülése. Vagyis a tulajdonosi, alkalmazói és az alkalmazotti réteg egyaránt abban érdekelt, hogy a vállalati szervezet folyamatosan működjön, ezáltal a munkajövedelem és az osztalék forrásai biztonságosan, ha nem is maximálisan, de legalább folyamatosan megképződjenek. (Parragh - Lentner 2016) A vállalat által létrehozott eredmény nem marad teljes egészében a vállalatnál. Az állam a nyereségadóztatás olyan rendszerét igyekszik alkalmazni, amelynek révén összekapcsolódik a vállalati és a társadalmi érdek (Pirityi, 1970). A vállalatnál visszamaradt adózás utáni nyereségnek a megosztása arra szolgál, hogy egyeztetésre kerüljön a vállalat egészének és a vállalat dolgozóinak érdeke. A régi utak ilyen szempontból járhatatlanná válnak, és lényegi ponton kell áttörés a tekintetben, hogy nemcsak a társadalmi berendezkedés legalapvetőbb követelménye, hogy igazságos legyen, hanem a vállalati szféra meghatározott társadalmi felelőssége kerüljön előtérbe. Az nem kétséges, hogy szükség van a differenciált, megkülönböztetett anyagi ösztönzésre, amely biztosítja a dolgozók közvetlen érdekeltségét a vállalati nyereség növelésében. Abban is közös vélemény született az idők folyamán, hogy a különböző képzettségű és beosztású dolgozók különbözőképpen veszik ki részüket a munkából, és ezt eltérő módon kell díjazni. Azonban arra vonatkozóan

nincs egységes álláspont a közgazdaságtudományon belül, miszerint addig jó a növekedés, míg nem nő az egyenlőtlenség. Értelmezhető ez a vállalatok esetére is, ahogy erről Tinbergen is vélekedett. Henry Ford, az amerikai autógyáros üzletember, például a gyakorlatban is azt vallotta, hogy a munkásait jól meg kell fizetni, hogy megengedhessék maguknak a kocsinak a megvételét, amit összeállítottak a gyártósoron. A munkabért nem költségként, hanem a profit megosztásaként fogta föl.

Feltételezésem szerint az egyenlőtlenség csökkentésének egyetlen fenntartható módja az egyenlőtlenség növekedését alátámasztó bérek és tőkejövedelmek bővülésének megállítása. Jól mutatja az okot a marikani bányászok esete, akik sztrájkba kezdtek a bánya igazgatójának kiugróan magas jövedelme és a munkások jövedelme közötti különbség miatt. (Piketty, 2015) Közben léteznek ma is olyan ún. érték-alapú vállalatok, mint a Ben & Jerry's, ahol az „öt az egyhez” bérfizetési norma tudott működni, mely szerint a legtöbbet kereső vezető maximum ötször annyit kereshet, mint a legkevesebbet kereső alkalmazott (Pataki-Radácsi, 2000). A nemzetközi vállalatok térnyerése már a beruházásaik szándékában is kedvezőtlen hatású lehet az egyenlőtlenségre, Bereczk, 2016 Feenstra és Hanson eredményei alapján megemlíti, hogy a nagyvállalatok hajlamosabbak a nagyobb bérkülönbségű régiókba fektetni, mert azt a képzett réteg meglétének jelentős proxy változójaként értékelik. A valódi differenciaképzés a tőketulajdonosok és a munkások különböző csoportjai között pedig csak ezután kezdődik.

Jeremy Rifkin amerikai közgazdász 1995-ben megjelenő, A munka alkonya (The end of work) című könyvében arra hívta fel a figyelmet „a GDP-n belül a munkaerő-tulajdonos többség jövedelemalapját jelentő bérek aránya folyamatosan csökken”. A könyv kezdetben nagy visszhangot váltott ki, azonban az alapvető trendek a műszerzőjének igazát támasztották alá. Körülbelül 10 évvel később az Economist című globális gazdasági szaklap hozta le azt a cikket, hogy a munkából származó jövedelmek részaránya a GDP-n belül folyamatosan csökkenő tendenciát mutat. Számunkra az a nagyon fontos körülmény, hogy „a legjobban kereső jövedelmi csoport – leginkább a legfelső három százalék –, jelentősen emelte részesedését, a legalacsonyabb jövedelmekkel rendelkezők pozíciója pedig, még ezeknél az átlagszámoknál is nagyobb mértékben romlott” (Bogár, 2014). Fontos megemlíteni, hogy a tanulmány céljaként nem a bérszínvonal növekedését állítom középpontba, hiszen belátható, hogy a vállalati bérek növekedése az infláció melegágya. Véleményem szerint a vállalaton belüli nagy különbségek túlzott lehetőségét kell kiiktatni, és a kirívóan magas jövedelmek mérséklésére kell törekedni.

A következő táblázatban összegyűjtésre került, hogy a témával foglalkozó publikációkban milyen negatív hatások kerülnek említésre a különböző szinteken.

A jövedelemegyenlőtlenség negatív hatásai a különböző szinteken	
Egyéni szint	<p>fizikai és szellemi fejlődés korlátozott</p> <p>leszűkült fogyasztási lehetőségek</p> <p>kirekesztődés, elszigeteltség</p> <p>háztartáson belüli konfliktusok</p> <p>egyéni kudarc, eredménytelenség, sikertelenség</p> <p>motiváció hiánya</p> <p>elvándorlás</p>
Vállalati szint	<p>munkahelyi feszültség, közösségbomlasztó hatás</p> <p>fluktuáció</p> <p>munkaerőhiány, szakemberhiány</p> <p>versenyhátrány</p> <p>sztrájk</p>
Nemzetgazdasági szint	<p>szociális és társadalmi mutatók romlása</p> <p>társadalmi egyensúly felbomlása</p> <p>fegyelmezett költségvetési politika (adók és transzferek)</p> <p>munkaerőpiaci egyensúlytalanságok</p> <p>versenyképesség csökkenése</p> <p>tőkebeáramlás csökkenése</p> <p>sztrájk</p> <p>migráció</p> <p>nemzetközi szintű feszültségek (lázadás, háború)</p>

1. ábra

A jövedelemegyenlőtlenség negatív hatásai a különböző szinteken

Forrás: saját szerkesztés

A jövedelemegyenlőtlenség negatív hatásai több, különböző szinten megjelennek. Nemcsak az alacsony bérek, hanem a bérek közötti különbségek társadalmi feszültségeket okoznak. Egyes rétegek (az igen szerény jövedelemmel rendelkezők) szinte teljesen kimaradnak a piac nyújtotta lehetőségekből, és helyzetük relative is, és abszolúte is erősen romlik. 2011-es adat szerint „6,7 milliárd emberből 1,5

milliárd annyira alacsony jövedelemmel rendelkezik, hogy üzletileg egyáltalán nem köthető rá biztosítás, további 4,4 milliárd lélekre pedig éppen csak. Magyarul, az egyenlőtlenség nemcsak csúnya, embertelen, lélekölő dolog, hanem a világnépesség egyre nagyobb része csúszik olyan szegénységi kategóriába, ami egyszerűen lehetetlenné teszi hagyományos üzleti alapokon a termékekkel, szolgáltatásokkal való kiszolgálásukat” (Tóth, 2016). A másik oldalon viszont létrejön a lehetőségeket maximálisan kihasználni képes réteg, mely magas jövedelmével, gyors vagyonosodásával – nemegyszer pazarló életmódjával – irritálóan hat a közhangulatra (Falusné, 1986).

3 Anyag és módszer

Jelen tanulmány egy feltáró jellegű vizsgálat, amelyben kiemelten a vállalatokon belüli jövedelemkülönbségeket magyarázó mechanizmusok vizsgálatára és elemzésére fektetem a hangsúlyt. Tudományos vizsgálatot végeztem arról, hogy Magyarországon a vállalati szektorban (egy-egy vállalaton belül) a munkavállalónak juttatott jövedelem tekintetében milyen egyenlőtlenségek figyelhetők meg. A kutatás eredményeinek bemutatása előtt néhány alapfogalom tisztázására van szükség. A jövedelem, amely a legáltalánosabban alkalmazott, leggyakrabban használt fogalmak egyike, korántsem egyértelmű. A jövedelem többféleképpen jelenik meg, többféleképpen értelmezhető. A klasszikus közgazdaságtan a termelési tényezők mentén csoportosítja a tényezőtulajdonosok által elérhető jövedelmeket, úgymint a természeti erőforrások esetében a járadék, a munkaerőnél a munkabér. A tőketényezők jövedelme a kamat vagy a bérleti díj, és a vállalkozó pedig gazdasági profitot realizál. A lakossági vagy személyi jövedelem fő megjelenésében a magánszemélyek pénzjövedelmeit jelenti. Ezek a pénzjövedelmek alapesetben nominális jellegűek (nomináljövedelem), viszont az életszínvonal mutatójaként gyakran reáljövedelmet számszerűsítanak. A reáljövedelmek fogalmának bevezetését és alkalmazását az az elgondolás indokolta, hogy nominálisan ugyanolyan nagyságú pénzjövedelem felhasználásával egyrészt térbeli, másrészt időbeli különbözőségekből következően eltérő mennyiségű termék és szolgáltatásmennyiség szerezhető. A nominális és reáljövedelem különbsége inflációs viszonyok között szembeűnő. Az effektív jövedelemeloszlás szempontjából nyilván a reáljövedelem eloszlás megállapítása volna szükséges, a kutatások túlnyomórészt a nominális jövedelmek eloszlásának megállapítását és elemzését tűzik ki célul. A kutatás jellegéből adódóan (a vállalatok által juttatott jövedelmek miatt) a nomináljövedelmek egyenlőtlenségére fókuszáltam a megkérdéskor. A jövedelemeloszlási vizsgálat keretében azonban szükségesnek mutatkozik a bruttó és a nettó jövedelem megkülönböztetése is. A bruttó jövedelem az elvégzett munkáért járó pénzösszeg, ami tartalmazza a munkaszerződésben rögzített alapbért illetve az ehhez kapcsolódó egyéb pénzbeli juttatásokat (pl. pótlékok). A bruttó jövedelem értelmezhető úgy is, hogy a munkáltató által a

munkavállalónak fizetendő pénzösszege. A bruttó jövedelemből az adók és egyéb közterhek (pl. járulékok) levonásával jutunk a nettó jövedelemhez. Mivel a nettó bérjövdelem összege általában a háztartás összetételétől is függ (pl. gyermekek száma) és nem csak a levonásra kerülő köztehertől, ezért az egyenlőtlenségek vizsgálatához kapcsolódóan a kérdőívben a bruttó bérek kerültek feltüntetésre. Kiemelem még, hogy a kutatásban részben az 1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról 3§ 21. (a) pontja szerinti bér fogalmát használom, értve alatta „a munkaviszonyból, közfoglalkoztatási jogviszonyból származó jövedelem (kivéve a munkaviszony megszüntetésére tekintettel kapott végkielégítést)”. Említésre kerül még a 430/2016. (XII. 15.) Korm. rendelet a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló törvény szerinti bérjövdelem, mint munkavállaló részére megállapított alaphér kötelező legkisebb összegei. Mivel lakossági jövedelem esetében az abszolút összeg mellett az eloszlás érdemel kiemelt figyelmet, hangsúlyt helyeztem az eloszlás vizsgálatára is.

A tanulmány célja a vállalatokon belüli jövedelemegyenlőtlenségek egzakt vizsgálata, valamint az eredmények komplex értékelése. A jövedelem differenciák vizsgálatával kapcsolatban megfogalmazott hipotézisem az, hogy (1) Magyarországon a vállalati szférában jelentős jövedelemkülönbségek figyelhetők meg – kutatási kérdésként fogalmazódik meg, hogy a Tinbergen által megfogalmazott 1:7-es fizetésbeli különbség miként jelenik meg a magyar vállalati szférában – , (2) az átlagbérek mögött nagy differenciák húzódnak, és (3) a bérkülönbségek szektoroktól is függnek.

A primer adatokat kérdőíves megkérdezés segítségével gyűjtöttem. A kutatás gyakorlati gazdasági szakemberek – gazdasági vezetők, HR vezetők és könyvelők – bevonásával zajlott. A megkérdezés 2017. január és március közötti időszakban történt.

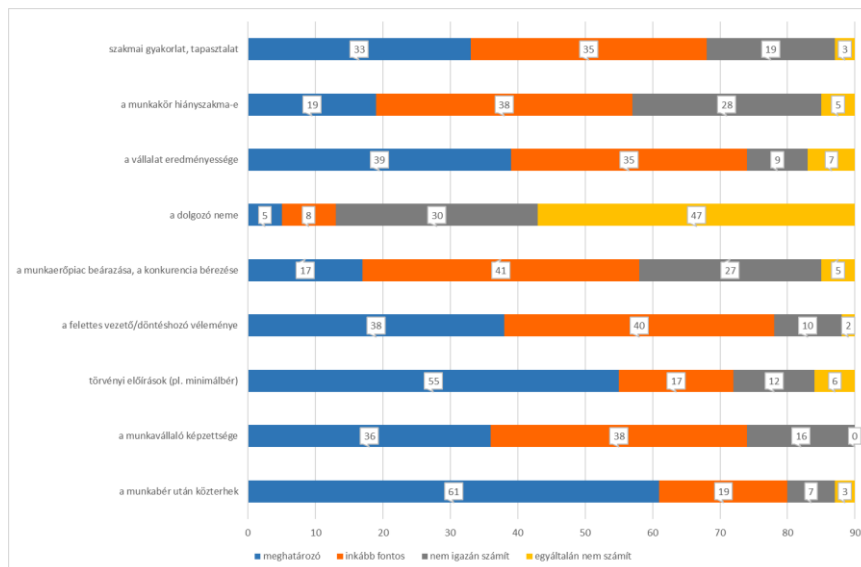
A minta összetételére vonatkozó információk (adatok fő-ben):

Egy cég gazdasági vagy HR vezetője/könyvelője/főkönyvelője	26
Több cég könyvelésébe van belevetése	35
Egy cég felsővezetője, egyéb vezetője	15
Egyéb	14
Összes megkérdezett	90

Az adatok előkészítéséhez és az alapstatisztikai mutatók kiszámításához a Microsoft Office Excel 2016-os verzióját használtam.

4 Eredmények és értékelés

A kutatás alapján megállapítható, hogy a bérek kialakításánál meghatározó jelentősége van néhány kiemelt fontosságú tényezőnek: a törvényi előírások (pl. minimálbér és a garantált bérminimum) és a bérek utáni költségek (pl. munkáltatót terhelő adók és hozzájárulások) elsődrendűek a jövedelmek kialakításában. A munkavállaló képzettsége, szakmai gyakorlata és tapasztalata adhatja természeténél fogva a differenciák alapját. Abban azonban, hogy ténylegesen mennyi bért fizet ki egy cég az alkalmazottainak a felettes vezető és az e tekintetben döntéshozók véleménye, valamint a vállalat eredményessége is nagy szerepet tud játszani (2. ábra).

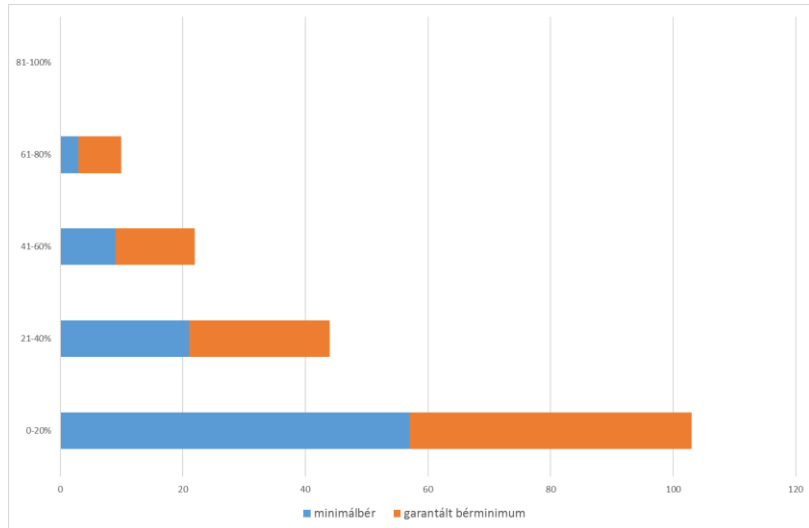


2. ábra

A bérek kialakításánál meghatározó tényezők a vállalatokon belül

Forrás: saját szerkesztés

A vizsgálat alapján azonban megállapítható (3. ábra), hogy Magyarországon minimálbér és a garantált bérminimum esetében a megkérdezettek nagy többsége szerint a vállalatoknak csak mintegy 20%-a fizet többet a kötelező legkisebb munkabérektől az adott munkakörökben (amelyre a törvény kimondottan előírja).



3. ábra

A vállalatok mekkora hányada fizet többet a minimálbérnél és a garantált bérminimumnál

Forrás: saját szerkesztés

Többen említették tehát, hogy az alkalmazottak nagy része minimálbéren és garantált bérminimumon van bejelentve, valamint a „minimálbér emelése miatt a szakképzettséghez kötött munkákat átsorolták szakképzettség nélkülinek”. A 2017-es éves törvényi kötelező béremelés jelentős változásokat hozott a vizsgált területen. „A minimálbér emelése miatt a korábban járó pótlékokat és egyéb juttatásokat most már beleépítették a jelenlegi bérekbe, így effektíve nem kapják meg a munkavállalók a korábbi plusz juttatást sem.” A jövedelemeloszlásról a 4. ábra segítségével bemutatott alapstatisztikai mutatókkal kaphatunk teljesebb képet. A kitöltők körében arra kerestem a választ, hogy mekkora legmagasabb rendszeres havi bruttó bérrel találkozott munkája során az elmúlt 1-2 évben.

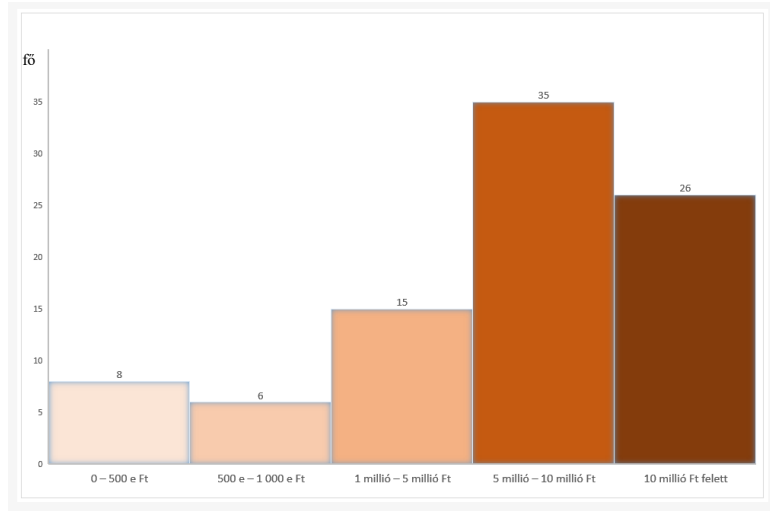
Alapstatisztikai mutatók	Eredmények (Ft)
Átlag	1 276 663
Szórás	1 330 792
Minimum	161 000
Maximum	7 000 000
Terjedelem	6 839 000
Medián	940 000
Módusz	2 000 000

4. ábra

Alapstatisztikai mutatók a legmagasabb havi bruttó bérek alakulásáról

Forrás: saját szerkesztés

A középértékek közül az átlag a legáltalánosabban használt mutató, mely esetünkben 1 276 663 Ft-ot jelent. A legmagasabb havi bejelentett bruttó bér 7 millió forint volt a válaszokban. Ez 43,5-szeres különbséget jelent a minimálbér (161 000 Ft) és a 7 millió forint között. Ha a KSH által közölt 2016-os év bruttó átlag keresetét (263 200 Ft) vesszük alapul, akkor is 26,5-szeres különbséget tapasztalhatunk. A leggyakrabban említett érték ennél a kérdésnél a 2 millió forint volt. A megkérdezettek 28,9%-a vélekedik úgy, hogy a Magyarországon bejelentett legmagasabb bruttó bér 10 millió forint felett van. Közel 40% szerint a legtöbbet kereső személy bére 5-10 millió közöttre tehető (5. ábra).



5. ábra
Legmagasabb bejelentett bruttó bér Magyarországon

Forrás: saját szerkesztés

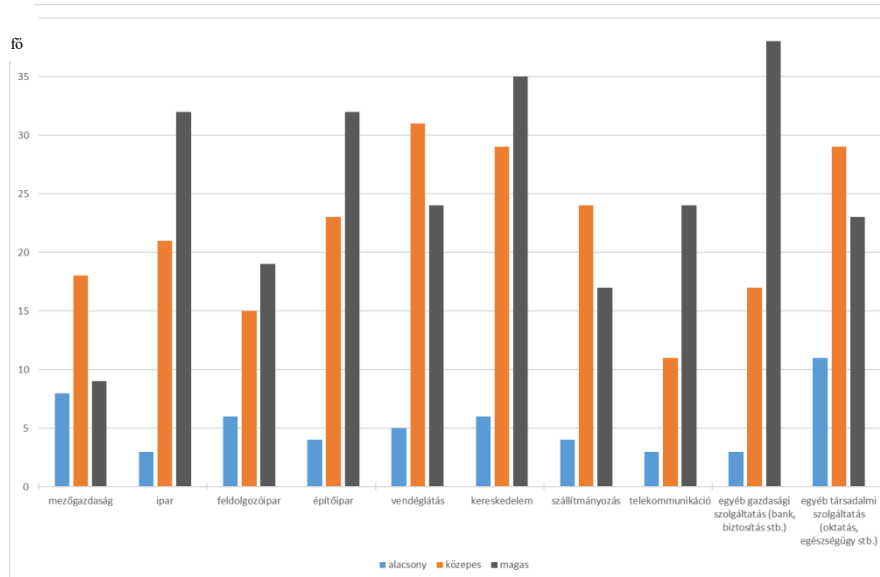
Az 6. ábra a vállalatkategóriák tükrében mutatja be az átlagosan tapasztalható bérkülönbségeket. A méretkategóriák növekedésével az átlagos bérkülönbségek is növekednek. Érdekesnek látszott kiemelni azokat az említett maximum értékeket, melyek a vállalkozásoknál tapasztalható legalacsonyabb és legmagasabb bér közötti differenciát mutatja.

	Átlagos bérkülönbség	Legmagasabb bérkülönbség
	(alkalmazott-alkalmazott között)	
Mikro-vállalkozás	1 : 2	1 : 9
Kisvállalkozás	1 : 3	1 : 7
Középvállalkozások	1 : 5	1 : 50
Nagyvállalat	1 : 11	1 : 150

6. ábra
Bérkülönbségek a vállalatkategóriák szerint (arányszámok)

Forrás: saját szerkesztés

A kutatásból kiderül, hogy a gazdasági szolgáltatások területén (például bank, biztosítás) a legmagasabb a bérkülönbség a munkavállalók között (7. ábra).



7. ábra

A különböző szektorokban tapasztalható bérkülönbségek

Forrás: saját szerkesztés

Mint tudható a telekommunikáció ágazat az egyik legjobban fizető ágazatok egyike, jövedelemkülönbségek tekintetében itt is jelentősen nyílik a béralló. Hasonlóan magas differenciát tapasztalhatunk a kereskedelemben, valamint az építőipar és a ipar, mint nemzetgazdasági ágak, esetében. A mezőgazdaság és a vendéglátás területén inkább kisebb egyenlőtlenség látszik kirajzolódni. Módszertanilag fontos említést érdemel, hogy akinek nem volt rálátása az adott szektor bérezésére, ők nem jelöltek választást, így az eredmény megbízhatónak bizonyul.

5 Összefoglalás

Tanulmányomban a vállalati szféra bérkülönbségeit vizsgálva újszerű eredményekre derült fény. A felállított hipotézisek igazolódtak: hazánkban a vállalati szférában jelentős jövedelemkülönbségek figyelhetők meg, a fizetésbeli különbségek arányosan nőnek a vállalatok méretével. Az átlagbérek mögött nagy differenciák húzódnak, hiszen akár 40-szeres bérkülönbség is tapasztalható. Megállapítható az is, hogy a bérkülönbségek szektoroktól is jelentősen függenek.

A kutatást azért gondoltam fontosnak, mert úgy vélem, hogy a statisztikák által közölt átlagjövedelmek mögött is jelentős eltérések rejlenek (sokak jövedelme elmarad az átlagtól, míg másoké akár tízszeresen is meghaladja azt), így

összevethetők a KSH által közölt tényadatokkal a kapott eredmények. Az azonban, hogy súlyosbodnak-e a különbségek, vagy éppen enyhülnek több hatás eredménye, de abban biztosak lehetünk, hogy a vállalati szféra jelentős szerepvállalása elengedhetetlen a bérszakadékok csökkentésében.

Bár a jövedelmi egyenlőtlenségek vizsgálata fontos területet jelent a mai tudományos életben, az érdemi változások érdekében nemcsak erről írni, hanem tenni is kell. Az előrelépés korántsem könnyű feladat, hiszen a jövedelemegyenlőtlenség nem szüntethető meg teljes mértékben, de nem is szükségszerű a megszüntetése. Az is belátható, hogy a bér- és jövedelemdiszparitás problémái nem oldhatók meg egy-egy adott intézkedéssel, azonban a bérfeszültségek elkerülése érdekében egy igazságos jövedelemkülönbség felé törekvés eredményt jelenthet.

Köszönetnyilvánítás

"A tanulmány a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatal támogatásával az NKFI Alapból valósult meg (K-120044)."

Felhasznált irodalom

- [1] Atkinson, A. B. (2015): *Inequality – What Can Be Done?* Harvard University Press.
- [2] Bereczk, Á. (2015): A nyereségesség és a munkaerőköltség hatása a feldolgozóipar szakágazatainak állóeszköz-bővítésére, *E-conom*, IV (2), Sopron, pp. 33-41.
- [3] Birdsall, N. (2005): *Rising Inequality in the New Global Economy*. Wider Angle, No.2.
- [4] Bogár L. (2014): A munka alkonya. A tudományról egyszerűen Hírlevél, VI. évfolyam 10. szám
- [5] Borzán A. (2015): A kis-és középvállalkozások fejlesztési lehetőségei Romániában. *Vállalkozásfejlesztés a XXI. században V. tanulmánykötet*. Óbudai Egyetem, Keleti Károly Gazdasági Kar, pp. 329-340.
- [6] Csiszárík-Kocsir, Á. – Fodor, M. – Medve, A. (2012): The Effect of the Sub-Prime Crises on Workplace Safety in Hungary Based on a Primary Research, *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, Vol 4. No. 2., July 2012., Publisher: The Social Sciences Research Society, 11-25 pp.
- [7] Falusné Sz. K. (1986): *Az első és a második gazdaság közötti bér-, illetve jövedelem-diszparitás Magyarországon*. Akadémiai székfoglaló. Értékezesek, emlékezesek. Akadémiai Kiadó, Budapest.

- [8] Feenstra, R. - Hanson, G. (1997): Foreign direct investment and relative wages: Evidence from Mexico's maquiladoras. *Journal of International Economics*, 42, pp. 371–393.
- [9] Lazányi, K. (2012): A társas támogatás szerepe egy individualista társadalomban, *A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményel* 4:(2) pp. 51-58.
- [10] Nagy Z. B. (2016): Regional inequalities in the European Union. *Acta Oeconomica*. Komárno
- [11] Pataki Gy. – Radácsi L. (2000): *Alternatív kapitalisták*, Új Paradigma Kiadó, Budapest
- [12] Pató, B. Sz. G. (2015): The 3D Job Description, *Journal of Management Development*, Vol. 34 Iss: 4, pp. 406 – 420
- [13] Pató, B. Sz. G. (2014): The 7 Most Important Criteria of Job Descriptions, *International Journal of Business Insights and Transformation* Volume 7 / Issue 1, October 2013 – March, 2014. pp.68-73.
- [14] Pató, B. Sz. G. (2013): Munkaköri leírások SWOT elemzése, *Munkaügyi szemle*, 57. évf. II. sz. pp. 46-53.
- [15] Piketty, T. (2015): *Tőke a 21. században*. Kossuth Kiadó, Budapest
- [16] Pírityi O. (1970): *Mi jut a vállalati jövedelemből az egyes dolgozóknak?* Táncsics Könyvkiadó
- [17] Szigeti C. (2016): Egyenlőtlenség természetes határai Elérhető: http://reflektor.blog.hu/2016/12/30/egyenlotlenseg_termeszetes_hatarai
Letöltés ideje: 2017.01.14.
- [18] Tinbergen J. - International Institute of Social Studies Elérhető: https://www.iss.nl/about_iss/honorary_fellows/jan_tinbergen/
Letöltés ideje: 2017.01.14.
- [19] Tóth G. (2016): *Gazdasággép. A fenntartható fejlődés közgazdaságtanának kettős története*. L'Harmattan – KÖVET Egyesület, Budapest
- [20] Varga, J. - Csiszárík-Kocsir, Á. (2015a): A gazdasági proaktivizmus hiánya a hazai gazdaságban és a válságkezelésben, *Vállalkozásfejlesztés a XXI. században V. – Tanulmánykötet* (szerk.: Dr. Csiszárík-Kocsir Ágnes) Óbudai Egyetem, Keleti Károly Gazdasági Kar, 409-437.. pp.
- [21] Varga, J., Csiszárík-Kocsir, Á. (2015b): Az EU-s csatlakozás hatása a magyar emberek életszínvonalára, jóllétére és az étellel való elégedettségére In: Tompos Anikó, Ablonczyné Mihályka Livia (szerk.) "Kitekintések - 25 éves a győri közgazdászképzés Győr Széchenyi István Egyetem Kautz Gyula Gazdaságtudományi Kar, 2015. 13 p.

- [22] Parragh, B. – Lentner, Cs. (2016): Érdekegyeztetés, konszenzuseresés és participáció – új dimenziók, állami attitűdök, Pro Publico Bono Magyar Közigazgatás, A Nemzeti Közszerológati Egyetem Állam- és Közigazgatás-tudományi Szakmai Folyóirata, 2016/2. szám

Jelentések

- [23] Jó Állam Jelentés, 2015 Nemzeti Közszerológati Egyetem Elérhető: http://uni-nke.hu/uploads/media_items/jo-allam-jelentes.original.pdf
Letöltés: 2017.01.15.
- [24] Központi Statisztikai Hivatal: Gyorstájékoztató - Kerestetek, 2016. január-december Elérhető: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/ker/ker1612.html> Letöltés ideje: 2017.03.19.
- [25] The Global Wealth Report, 2016 Elérhető: <https://www.credit-suisse.com/us/en/about-us/research/research-institute/news-and-videos/articles/news-and-expertise/2016/11/en/the-global-wealth-report-2016.html> Letöltés: 2017.01.10.