

# EURÓPAI FÜZETEK 18.

SZAKMAI ÖSSZEFOGLALÓ A MAGYAR CSATLAKOZÁSI  
TÁRGYALÁSOK LEZÁRT FEJEZETEIBŐL



**Dr. Herczog László – Dr. Tóth Gábor**  
**Európai bérek, magyar bérek**

**Szociálpolitika és foglalkoztatás**

---

A Miniszterelnöki Hivatal Kormányzati  
Stratégiai Elemző Központ és a  
Külügyminisztérium közös kiadványa

## Európai Füzetek

A Miniszterelnöki Hivatal Kormányzati Stratégiai Elemző Központ és a Külügyminisztérium közös kiadványa.

**Felelős kiadó:** Szeredi Péter

**A szerkesztőbizottság elnöke:** Palánkai Tibor

**A szerkesztőbizottság tagjai:** Bagó Eszter, Balázs Péter, Balogh András, Barabás Miklós, Bod Péter Ákos, Erdei Tamás, Hefter József, Horváth Gyula, Hörcsik Richárd, Inotai András, Kádár Béla, Kassai Róbert, Kazatsay Zoltán, Levendel Ádám, Lőrincz Lajos, Nyers Rezső, Orbán István, Somogyvári István, Szekeres Imre, Szent-Iványi István, Török Ádám, Vajda László, Vargha Ágnes

**Főszerkesztő:** Forgács Imre

**Szerkesztő:** Bulyovszky Csilla

**Szerkesztőségi titkár:** Horváthné Stramszky Márta

**A szerkesztőség címe:** MEH Európai Integrációs Iroda, 1055 Budapest, Kossuth tér 4.

**Telefon:** 441-3380

**Fax:** 441-3394

**Lektor:** Dr. Nagy Katalin

**Kézirat lezárva:** 2003. március 20.

**Grafikai terv:** Szutor Zsolt

**Fényképek:** Audiovisual Library European Commission

**Portréfotó:** Csorba Gábor

**Nyomás és előkészítés:** Visit Nyomda & Stúdió

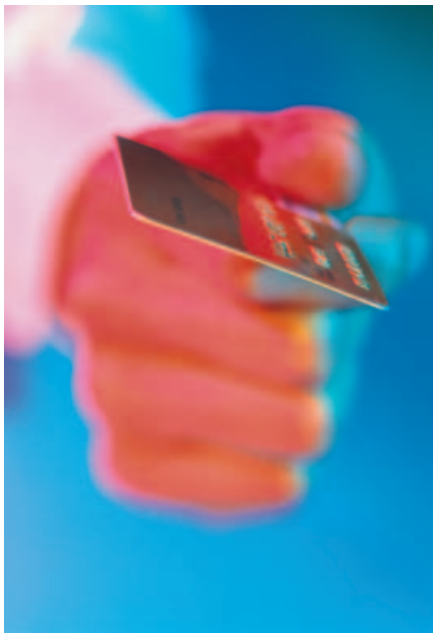
**ISSN:** 1589-4509

**Budapest, 2003.**



## Kedves Olvasó!

Nem kívánunk elbizakodottak lenni, de valószínűnek tartjuk, hogy e füzet a legnagyobb érdeklődést kiváltó témák egyikét dolgozza fel, hiszen bizonyára nincsen olyan ember, akit nem érdekelne: mikor fogják utolérni a magyar bérek az európaiakat. Itt azonban célszerűnek látszik feltenni egy kérdést. Vajon léteznek-e egyáltalán európai bérek? Valljuk be, leginkább csak a képzeletünkben. Ezek olyan bérek, amelyekből meglehetősen jó színvonalon meg lehet élni, jó lakásra, esetleg családi házra is telik belőlük, no meg egzotikus utazásokra. Az aktív életkor után nyugodalmas időszak következik, magas nyugdíjakkal és színvonalas szociális ellátásokkal. A valóság azonban nem pontosan ilyen. Akinek vannak ismeretei Nyugat-Európáról, az tudja, hogy ahány ország, annyiféle a bér. Nagyon nagyok a különbségek például Portugália és Svédország, Görögország és Hollandia, Spanyolország és Dánia, de még Franciaország és Finnország, vagy Németország és Olaszország között is a bérek, a jövedelmek, sőt a juttatások tekintetében. Az Európai Unióban nincsenek közösségi szabályok sem a bérek meghatározására, sem azok mértékére vonatkozóan. Ennek jó oka van: nyilvánvalóan nem működnének. Gondoljunk csak bele, hogy a földköz-



zi-tengeri országok immáron évtizedek óta tagjai a Közösségnek, a lakosaikat megillető bérek, jövedelmek mégis meglehetősen távol esnek attól az összegtől, amelyet az északabbra fekvő országok állampolgárai kapnak. Amikor a magyar és az európai bérek közeledésének kérdéseiről beszélünk, ne feledkezzünk meg róla: az európai bérek fogalma valójában csak elméletben létezik.

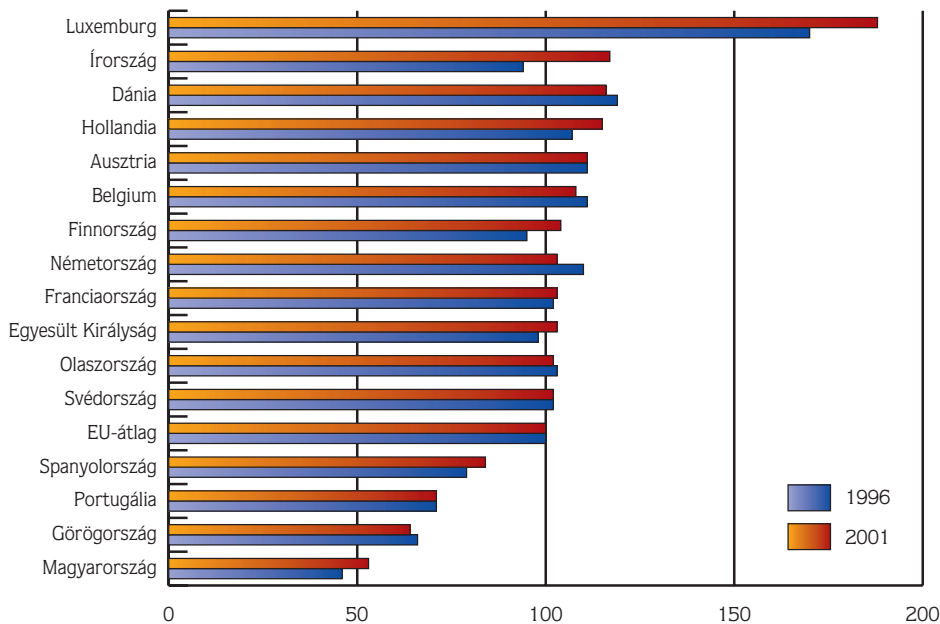


## I. Bevezető

Pályaválasztáskor, vagy egy új állás keresésekor első kérdésünk: mennyit is lehet ebben a szakmában, illetve az adott helyen keresni? S bár tudjuk, hogy a pénz nem minden, a munkakörülmények, a munka nehézségi foka és érdekessége korántsem közömbös számunkra, mégis elvitathatatlan, hogy az elérhető kereset nagysága meghatározó szerepet játszik döntésünkben. Amikor megismerjük a kereseti lehetőségeket, minde-

nekelőtt arra gondolunk, hogy meg lehet-e ebből az összegből élni, jut-e elegendő pénz a létfenntartásra, a család szükségleteire, az elkerülhetetlen kiadásokra, vagy éppen néhány tartós fogyasztási cikk megvásárlására. Sokszor azzal a problémával is szembe kell néznünk, hogy az adott fizetéssel van-e esélyünk lakásproblémánk megoldására.

A megszerezhető bért, keresetet azonban nem csak a fent említett szükségleteink szem-



1. ábra. Egy lakosra jutó GDP az EU-átlag százalékában (vásárlóerő-paritáson)



pontjából mérleljük. Önkéntelenül is összehasonlítjuk mások – szomszédok, ismerősök, kollégák – keresetével. Különösen azt tartjuk méltánytalannak, ha ugyanazért a munkáért, hasonló munkakörben kevesebbet kapunk, mint mások. Korábban figyelmünk elsősorban közvetlen környezetünkre, így arra a munkahelyre terjedt ki, ahol dolgoztunk. Emellett az iránt is érdeklődtünk, hogy más vállalatoknál ugyanezért a munkáért mennyit fizetnek. (Gyakran az az állásváltoztatás indítéka, hogy az új helyen magasabb a fizetség.)

A magyar embereket mindig érdekelték a külföldi, kiváltképp a nyugat-európai kereseti lehetőségek. A közlekedés, az informatika, de különösen a turizmus látványos fejlődésével mind többen személyes tapasztalatokat is szereznek a nyugati életszínvonalról. A többpártrendszeren alapuló demokratikus berendezkedés, a piacgazdaság, a nyugati életmód – ezen belül a hazaihoz képest jóval magasabb életszínvonal – mindig egyfajta vonzó és követendő mintát jelentett a legtöbb ember számára.

Előre kell azonban bocsátani, hogy az uniós tagországok bérszínvonalában jókora különbségek mutatkoznak, összhangban az

egy-egy államok *gazdasági fejlettségbeli eltéréseivel*. Ez utóbbit általában az egy lakosra jutó GDP-vel szokás jellemezni (1. ábra).

Talán sokan furcsállják a bérek „felzárkóztatása” kifejezést, hiszen a bérdöntéseket nem a felzárkóztatás szándékával hozzák meg. Senki sem szokott azzal az indokkal több bért kapni, hogy ugyanazért a munkáért Dublinban vagy Párizsban többet fizetnek. Ha tárgyilagos választ keresünk a kérdésre, mindenekeelőtt azt kell szemügyre vennünk, *milyen tényezők befolyásolják* a bérek alakulását általában, illetve milyen változásokkal számolhatunk a csatlakozást követően.

Ennek megfelelően a következő kérdéseket próbáljuk megválaszolni:

- Milyen tényezők befolyásolják a béreket?
- Hogyan születnek a bérdöntések, általánosan fogalmazva: melyek a bérmeghatározás intézményes feltételei?
- Hogyan értékelhetők a magyar bérek az európai uniós bérekhez viszonyítva?
- Milyen jogi előírások vonatkoznak a bérekre az unióban?
- Mire számíthatunk a csatlakozást követően, avagy remélhetjük-e, hogy a magyar bérek közelednek az európai bérekhez?



## II. Milyen tényezők befolyásolják a béreket?

### 1. Nemzetgazdasági szintű körülmények

A közgazdaságtan elsősorban arra hívja fel a figyelmet, hogy a bérek növekedési üteme feleljen meg a termelékenység emelkedésének.

Nemzetgazdasági méretekben a gazdaság teljesítményét, jövedelemtermelésének nagyságát – általánosan elfogadott módon – a *bruttó hazai termék* (GDP, *gross domestic product*) közgazdasági mutatójával mérik. A létrehozott GDP a forrása mind a fogyasztásnak, mind a fejlesztéseknek, illetve a beruházásoknak.

A bérek, a keresetek növekedése (a reálkeresetek emelkedése) tartósan nem haladhatja meg a nemzetgazdasági jövedelemtermelés bővülését (2. ábra). Ha meghaladja, akkor az előbb-utóbb a teljesítmények növekedéséhez szükséges fejlesztések, beruházások visszaeséséhez vezet. A fejlesztések elmaradása visszaveti a gazdaság versenyképességét az áruk és a szolgáltatások piacán, mind külföldön (export), mind belföldön (az importtal szemben). Csökken a gazdaság tőkevonzó-képessége, fejlebb kúszhat az infláció, aminek következtében adott reálkereset-emelkedés eléréséhez egyre nagyobb nominális

keresetnövekedés szükséges. A nominális keresetnövekedés pedig duzzasztja a munkáltatók (a gazdasági társaságok, a vállalkozások) munkaerőköltségeit, ami versenyképeségi gondokat okozhat.

A vállalkozások (a vállalatok) szintjén a bruttó nominális keresetnövekedésnek, illetve a munkaerőköltségnek igazodnia kell a termelékenységhez. Az egységnyi termelésre, szolgáltatásra számított munkaerőköltséget a termelés növekedésével párhuzamosan csökkenteni szükséges. A termelékenységet meghaladó keresetnövekedés ugyanis leginkább csak az árak emelésével ellensúlyozható. Ez pedig – értelemszerűen – az általános infláció növekedéséhez vezet, ami felemésztetheti a keresetek növekményét, annak vásárlóerejét. Másrészt az is lehetséges, hogy a piaci kereslet korlátot állít a költségnövekedés árakba való továbbhárításának. Ez kikényszerítheti az alkalmazásban állók létszámának csökkentésével végrehajtott munkaerőköltség-csökkentést, majd esetleg a termelés, a szolgáltatás szűkítéséhez, s végül akár a munkahelyek teljes megszüntetéséhez, a cég bezárásához vezethet.

Az alkalmazottak keresetének alakulása a közszférában is nagymértékben függ a nemzetgazdaság teljesítményétől, jöve-

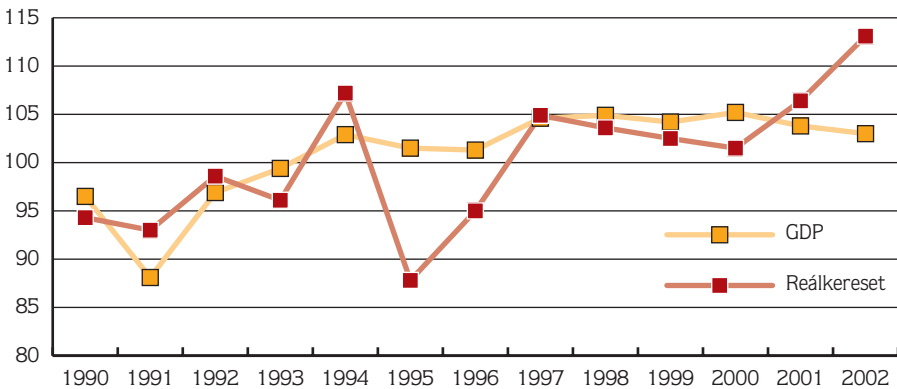


delemtermelő képességétől, hiszen a keresetnövekedés államháztartási forrásait az elsődleges jövedelmekből elvont adók és járulékok teremtik meg. Az adók és a járulékok emelése viszont csökkenti a tényleges (kézhez kapott) bérek, keresetek összegét. Másrészt, ha a költségvetési politika tartósan, a bevételeket meghaladóan adósságból finanszírozza a bérek, keresetek növelését, akkor ez előbb-utóbb a gazdaság egészséges működését biztosító egyensúlyok, arányok megbomlásához vezethet.

## 2. Munkahelyi szintű körülmények

A piacgazdaságokban a bérek a munkáltató és a munkavállaló megállapodásán alapulnak. Ami a munkáltatónak költsége, az a

munkavállalónak jövedelem. Első megközelítésben egyértelmű érdekellentét mutatható ki közöttük: minél több bért fizet a munkáltató, annál nagyobb lesz a költsége, ennek megfelelően annál kisebb a nyeresége. Vagy megfordítva: minél alacsonyabban a bérek, annál kisebbek a munkáltató költségei, vagyis nő a nyeresége, vagy lehetősége nyílik arra, hogy lejjebb szállítsa az árait, és ezáltal növelje versenyképességét. Másfelől azonban *a munkáltató és a munkavállaló egymásra utalt*. A munkavállalónak szüksége van munkahelyre, ezáltal munkáltatóra, és a munkáltató sem tudja megvalósítani vállalkozását munkavállalók nélkül. Ráadásul csak jól megfizetett, a bérével és a munkakörülményekkel elégedett munkavállalótól remélhet jó minőségű munkát.



2. ábra. A reálkereset és a GDP alakulása (előző év = 100)



Lényeges körülmény az is, hogy a munkavégzés nem másoktól elszigetelten történik. Éppen ellenkezőleg: a piacgazdaságot az állandó verseny jellemzi. A munkáltató versenyben áll a többi – hasonló terméket előállító, vagy szolgáltatást nyújtó – munkáltatóval az áruk, szolgáltatások piacán, de *versenyeznie kell a munkaerő megszerzéséért és megtartásáért is* a munkaerőpiacon. A verseny alól a munkavállaló sem vonhatja ki magát. Egyrészt érdekelt a munkáltatója eredményességében, hiszen ez közvetlenül összefügg keresetével és munkahelyének biztonságával. Másrészt verseny van a munkavállalók között is a jobb munkahelyért, a magasabb fizetésért, gyakran egy állás megszerzéséért.

A munka világában való eligazodás tehát korántsem egyszerű. A modern gazdaságot éppen az jellemzi – és talán ez a globalizáció lényege –, hogy tőlünk távol bekövetkezett, számunkra látszólag érdektelen események befolyásolják életünket, így vállalkozásunk sikerét, vagy éppen a keresetünket. (A 2001. szeptember 11-i, New York-i terrortámadás például több légitársaság és utazási iroda helyzetét rendítette meg, s az olajárak alakulása is nagyban befolyásolja a vállalatok, illetve a nemzetgazdaság teljesítményét.)

A bérek alakulása elsősorban a *foglalkoztatottsággal* függ össze. Ha a munkáltató arra számít, hogy több terméket, vagy szol-



gáltatást is értékesíteni tud a piacon, akkor növelni próbálja kapacitásait, s ez legtöbbször a létszám bővítését eredményezi. Ellenkező esetben viszont – és sajnos, erről is gyakran hallhatunk – kapacitásai csökkentésére kényszerül, ami munkahelyek megszüntetésével és elbocsátásokkal jár.

Ezek az összefüggések egyértelműen bizonyítják, hogy sem a munkáltató, sem a munkavállaló nem alkudozhat „szabadon” a bérekről. Túl alacsony bérek esetén a munkáltató azzal számolhat, hogy a munkavállalók nem kívánnak nála dolgozni, vagy éppen sztrájkokra kerülhet sor. Ellenkező esetben



viszont egy elbocsátás szüntetheti meg a „sikerese” béralku feletti örömet.

A *sikerese béralku* tehát mind a munkáltató, mind a munkavállaló számára előnyöket nyújt. A vélt vagy valós előnyök kihasználása persze korántsem magától értetődő. A munkáltató erejét, érdekérvényesítő-képességét rendszerint többre értékelik, mint a munkavállalót. A munkáltató (illetve a mögötte álló tulajdonos) rendelkezik a termelőeszközökkel, ő határozza meg a termelési célokat, feladatokat, ennek megfelelően dönt arról, hogy akar-e, tud-e valakit foglalkoztatni vagy sem, illetve mekkora bérért éri ez meg neki. Valójában azonban a függőség kölcsönös. A munkáltatónak szüksége van alkalmazottakra, és a munkaerő-piaci verseny – a munkavállalók megszerzése és megtartása –, illetve a gazdasági verseny általában véve folyamatos kihívást – alkalmazkodást, kezdeményezéseket stb. – jelent számára e téren is. Nem is beszélve a gazdasági környezet változásaiból adódó hatásokról. Például a világgazdaság élénkülése, a piacok bővítése mind a munkáltatók, mind a munkavállalók számára előnyöket hozhat. Ellenkező esetben – a gazdasági kilátások romlásával – viszont nem mindig kerülhető el a termelés, és így a foglalkoztatás visszaesése.

A foglalkoztatás alakulása szempontjából a *munkaerőpiac állapotának* van kiemelt jelentősége. A munkáltató és a munkavállaló

közötti erőviszonyokat ugyanis alapvetően meghatározza, hogy a munkavállaló által betöltött munkakörben – a szakmájában – hogyan alakul a kereslet és a kínálat viszonya. Ha *hiány* van a munkaerőpiacon egy adott szakmából, ez a tény javítja a munkavállalók alkupozícióját. Ha viszont a munkaerőpiacon *túlkínálat* mutatkozik, a munkavállalók érdekérvényesítő-képessége nyilvánvalóan meggyengül, másképpen fogalmazva: kiszolgáltatottabbá válnak. Ebben az esetben ugyanis nincs módjuk másik munkahelyet keresni, sőt: a munkahely megtartása is könnyen veszélybe kerülhet.

Láthatjuk tehát, hogy a bérek alakulását számos tényező befolyásolja, s a méltányos bér megállapítása korántsem egyszerű. Különösen fontos számunkra a gazdasági környezet, a gazdaság, illetve a munkaerőpiac állapota. A munkáltatók és a munkavállalók viszonyát részben ellentétes, részben azonos érdekek alapján ragadhatjuk meg. Az, hogy a munkavállalók helyzetét általában mégis kedvezőtlenebbnek ítélik meg, *az egzisztenciális függés eltérő mértékével* magyarázható. Ha a munkavállaló elveszíti állását, saját és családja létfenntartása kerül veszélybe. A munkáltató, pontosabban a tulajdonos – elsősorban a számos alkalmazottat foglalkoztató vállalkozó – ilyen helyzetbe inkább csak kivételesen kerül, hiszen egy vállalkozás kényszerű csődje, megszüntetése



se sem jelenti feltétlenül a teljes ellehetetlenülést. Másrészt a munkavállaló nyilvánvalóan kiszolgáltatottabb helyzetben van abból a szempontból is, hogy viszonylag passzív szereplője (elszenvedője) a vállalati történéseknek, azaz nem, vagy sokkal kevésbé képes befolyásolni a vállalat politikáját, döntéseit, mint a munkáltató.

A munkavállalók gazdaságilag hátrányosabb helyzete azonban ellensúlyozható. Egyrészt a jog eszközeivel: a *munkajogi szabályozásnak* éppen az az egyik célja, hogy kiegyenlítse a munkavállalók hátrányos helyzetét. A felmondás szabályai (például a felmondási védelem, a munkavégzés alóli felmentés), különösen a csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó rendelkezések, a végkielégítés, vagy a munkavédelmi előírások mind az esélyek kiegyenlítődségét segítik elő. Az általános védelem mellett egyes – a munkavégzés szempontjából hátrányos – élethelyzetekre további szabályok vonatkoznak. Ilyenek például a terhes anyákat érintő előírások, vagy a nyugdíjkorhatár elérése előtti időszakra vonatkozó szigorúbb védelem felmondás esetén.

Másrészt a munkavállalók maguk is tehetnek érdekeik megvédéséért, érvényesítéséért. A munkavállalók összefogása, szervezkedése, a közös fellépés megszokozhatja az egyenként gyenge érdekérvényesítő-képességű munkavállalók erejét. A *szakszervezet*

nemcsak egy, hanem valamennyi munkavállaló érdekeinek védelmére és érvényesítésére hivatott. Az összes munkavállalóra kiterjedő érdekvédelem jogi eszköze a *kollektív szerződés*. A kollektív szerződés szerepe azonban korántsem szűkíthető le pusztán a munkavállalók érdekeire. A kollektív szerződésbe olyan, mind a munkavállalók, mind a munkáltató számára fontos feltételeket lehet beépíteni, amelyek más módon – például törvénnyel – nem teremthetők meg. A *munkaidőbeosztás, a munkafeltételekre vonatkozó szabályozás vagy a bértarifarendszer* olyan előírásokat tartalmazhat, amelyek éppen az adott munkahely sajátosságaihoz igazodnak, és megfelelő – kompromisszumos – formában mindkét fél érdekeit kifejezik.

A bérek alakulásában a szakszervezetek meghatározó szerepet játszhatnak. Nemcsak magasabb, de igazságosabb, méltányosabb bérekért is felléphetnek, azaz tevékenységük a béremelés nagyságára és a bérarányokra egyaránt kiterjedhet. A szakszervezetek szerepét gyakran éri kritika, két irányból is. Egyrészt gyengének minősítik az alacsony bérek miatt, másrészt azért marasztalják el, mert túlzott bérkövetelésekkel áll elő. Általánosságban – a konkrét munkahelyi viszonyok ismerete és értelmezése nélkül – e kritikák nem értelmezhetők. Annyit talán elfogadhatunk, hogy mindkét szélsőség előnytelen a munkavállalók számára.



A „túl alacsony” bér munkavállalókra nézve hátrányos voltát nem kell igazolni. A „túl magas” hátrányainak belátásához azonban szükség van indoklásra. A magyarázatot a munkavállalóknak és a munkáltatónak abban a közös érdekében találjuk meg, amely szerint a vállalkozás tartós sikeressége mindkét fél érdeke. Márpedig ha a munkáltató nem találja meg a számításait, akkor változtatni kíván. S ahogyan bármelyikünkkel előfordulhat, hogy egy addig kedvelt termék vásárlásáról lemondunk, mert az ára a pénztárcánkhoz képest túlzottan megemelkedett, nem zárható ki, hogy egy üzletember is hasonlóan gondolkodik és cselekszik. Ha a

béreköltségeket túlzottnak találja, számíthatunk arra, hogy valamilyen módon, például elbocsátásokkal próbálja javítani versenyképességét. A vállalkozó számára ugyanis a bér *költség*, amellyel ugyanúgy gazdálkodik, mint más termelési tényezőkkel. A kollektív bértárgyalásoknak éppen az a hallatlan előnye, hogy mintegy modellezik a különböző bérpolitikák, béremelések lehetséges következményeit. Az elvárások, a törekvések és a lehetséges következmények megfogalmazása segít a konfliktusok, a nemkívánatos következmények megelőzésében.

Ezért is mondhatjuk, hogy az optimális bér nemcsak közgazdasági kategória. Opti-



mális bérekről, bérarányokról akkor beszélhetünk, ha ezek mellett a versenyképesség javul, a foglalkoztatási szint növekszik, de legalábbis nem csökken, illetve a munkavállalók olyan területeken dolgoznak, ahol a lehető legnagyobb hozzáadott értéket állítják elő, és ebből oly módon részesednek, hogy maguk és családjuk életvitelét megfelelő módon megalapozhassák. A bérezésnek azonban *pszichológiai motívumai* is vannak, amelyek a munkáltató és a munkavállalók elvárásaiban, törekvéseiben fejeződnek ki. Ebből a szempontból akkor tekintjük a bérarányokat optimálisnak, amikor arról egyéni vagy kollektív tárgyalások alapján a munkáltatónak és a munkavállalóknak, vagy az őket képviselő szakszervezeteknek sikerül megállapod-

niuk. Ebben az esetben ugyanis a munkáltató olyan bért fizet, a munkavállaló olyan bért kap, amellyel mind a két fél elégedett, azaz amelyet elfogadhatónak tart.

Az általunk megfogalmazott *közgazdasági optimum* és a *pszichológiai optimum* értéke a gyakorlatban nem feltétlenül esik egybe. Más szóval: a legkörülméntettebb bértárgyalás sem garantálja, hogy ne tévesen mérjük fel egy béremelés következményeit. A tárgyalás, az őszinte párbeszéd azonban a legjobb esélyt nyújtja az optimális döntéshez. A kétféle optimum emellett arra is rámutat, hogy a közgazdasági összefüggéseket és körülményeket figyelmen kívül hagyó bérpolitika előbb-utóbb megbosszulja magát. A közgazdasági törvények nem sérthetők meg büntetlenül.



### III. A bérmeghatározás intézményes feltételei

A munkáltatóknak munkabért kell fizetniük az alkalmazásukban álló munkavállalóknak, a munkavállalókkal kötött munkaszerződések és a végzett munka alapján.

A munkavállalók keresete a rendszeres (napi, heti vagy havi) bérkifizetésekből, valamint az esetileg fizetett pótlékokból, teljesítmény-prémiumokból, jutalmakból stb. tevődik össze.

A munkáltatók (a gazdasági társaságok, a vállalkozások), a bruttó bér-, illetve keresetkifizetéseket bérköltségként, illetőleg személyi juttatási kiadásként (költségvetési intézmények) számolják el a pénzügyi-számviteli rendszerükben. A munkavállalók bérét, keresetét bruttó módon állapítják meg, de kézhöz a személyi jövedelemadóval, valamint a nyugdíj-, az egészségbiztosítási és a munkaerő-piaci alapba (a munkanélküli ellátásokra) befizetett járulékokkal csökkentett *nettó pénzjövedelmet* kapják.

Az Európai Unióban nincsenek közösségi szabályok a bérek, keresetek meghatározására, sem munkajogi, sem közgazdasági, sem pedig bér-, illetőleg jövedelempolitikai értelemben. A bérek, keresetek meghatározásával kapcsolatos jogi szabályozás az egyes tagországok saját hatáskörébe tartozik. Két

fontos *közösségi alapelvet* azonban a bérezéssel kapcsolatban is rögzítenek az unió alapdokumentumai:

- a férfi és a női munkavállalóknak *egyenlő értékű munkáért egyenlő bérhez* van joguk;
- a munkavállalóknak olyan *méltányos bért* kell biztosítani, amely egy szerény életszínvonal elérését lehetővé teszi számukra.

#### 1. A Munka Törvénykönyvének a bérmeghatározással kapcsolatos rendelkezései

Az Európai Unióhoz történő csatlakozásunk után is a hatályos magyar Munka Törvénykönyve fogja meghatározni a versenyszférában (a gazdasági társaságok, a vállalkozások tevékenységi ágazataiban) a munkát vállalók bérével, keresetével kapcsolatos *alapvető garanciális szabályokat*. Például azt, hogy a munkavállalókkal munkaszerződést kell kötni, és a munkaszerződésben meg kell határozni az alpbért. Az alpbér nem lehet kevesebb – a munkaidőre és a teljesítményre vonatkozó követelmények maradéktalan teljesítése mellett –, mint a kormányrendelettel megállapított *országos minimálbér*.



Többműszakos munkavégzés esetén műszakpótlékot, éjszakai munkáért éjszakai pótlékot, a törvényes (az általános napi 8 órás, vagy a munkaidőkeretben meghatározott) munkaidőnél hosszabb idejű munkáért – a túlmunka idejére járó béren felül – túlmunkapótlékot kell fizetni. Ha nem az alkalmazásban állók hibájából áll le ideiglenesen a munkavégzés, akkor a munkáltató köteles a személyi alapbérének megfelelő összegű bért fizetni az állásidőre. A rendes szabadság idejére bért (az úgynevezett távolléti díjat), a betegszabadságra pedig (a távolléti díj számítási szabályai szerint megállapított) keresetpótlást kell fizetni a munkavállalóknak. Ha a munkáltató mond fel úgynevezett rendes felmondással a munkavállalónak, akkor a munkavégzés alóli kötelező felmentés heteire, hónapjaira átlagkeresetet, a felmentési idő végén pedig végkielégítést kell fizetni az elbocsátott dolgozónak.

### 1.1. Az országos minimálbér

Az Európai Unió több tagországában rendelet határozza meg az országos minimálbért, a munkáltatók által fizetendő bérek kötelező legkisebb összegét. Ugyanakkor több tagországban nem alkalmaznak országos minimálbért.

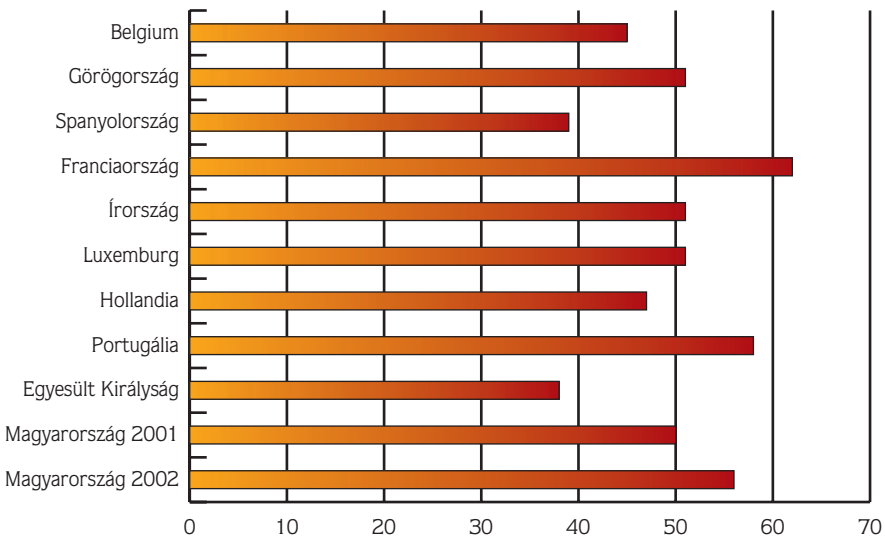
Az európai gyakorlatban a minimálbér méltányos összegének adott időszakra, például egy évre történő megállapításakor a nettó (a

személyi jövedelemadóval és a társadalombiztosítási járulékokkal csökkentett) nemzetgazdasági átlagkereseti szinthez viszonyítják a minimálbér ugyancsak nettó összegét.

Az unióban is elfogadott, *általánosnak nevezhető* felfogás szerint – amelyre azonban nem vonatkozik közösségi előírás –, a méltányos minimálbér nettó összegének el kell érnie a nettó nemzetgazdasági átlagkereset 60 százalékát, vagy legalább az 50 százalékát, ha az átlag 50 százalékának megfelelő nettó bérminimum nem kevesebb, mint az országban az adott időszakra megállapított egy főre számított létminimum pénzértéke. Ezen a téren azonban a tagállamok gyakorlata igen vegyes képet mutat.

Magyarországon – az Országos Érdekegyeztető Tanácsban a munkáltatók országos érdekképviselői szervezeteivel és a munkavállalók szakszervezeti szövetségeivel évente folytatott egyeztető tárgyalások után – kormányrendelet rögzíti az országos minimálbér összegét, amely, mint *garantált bérminimum* az unióhoz csatlakozásunk után is fontos eleme lesz a magyar bérmeghatározási rendszereknek.

Magyarországon ez idő szerint (2003 elején) az érvényes minimálbér havi bruttó 50 ezer forint. Ennek és az átlagbérnak az aránya jól közelíti azokat a minimálbér/átlagkereset arányokat, amelyek az országos mini-



**3. ábra. A minimálbér feldolgozóipari bruttó átlagkeresethez viszonyított aránya (százalék)**  
*Megjegyzés: OECD- és EU-adatok alapján számítva*

málbért megállapító uniós tagállamokban jellemző (3. ábra). Ma a magyar nettó minimálbér havi összege 43 750 forint. (A minimálbért személyi jövedelemadó levonás nem terheli. A bruttó minimálbér összegéből csak a társadalombiztosítási járulékokat és a munkanélküliek ellátását biztosító alaphoz való egyéni hozzájárulást kell levonni.)

A magyar minimálbér bruttó, illetve kézhez kapott (nettó) összege – összevetve az unió egyes tagországaiban megállapított minimálberekkel – ma még igen szerény jövedelmet biztosít. Ennek növelése azonban nem szakítható el a munkáltató szervezetek,

a cégek költségviselő-képességétől és piaci versenyképességétől.

A minimálbér 2001–2002. évi közel megkétszerezését (a havi bruttó 25 500 forintról 50 ezer forintra emelését) a magyar munkaerőpiac nagyobb bér- és foglalkoztatási konfliktusok nélkül, többé-kevésbé még be tudta fogadni. A minimálbér összegének további radikális, ugrásszerű növelése (a két-évenkénti megkétszerezés) azonban nem lesz folytatható, s ez független az uniós csatlakozástól.

2003-ban a minimálbér változatlan (havi 50 ezer forintos) bruttó összege mellett a

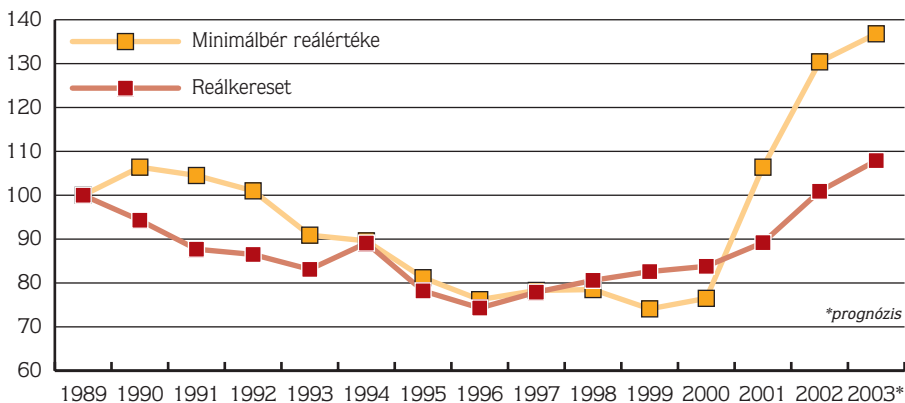


nettó összeg 10,1 százalékkal nő, reálérté-  
ken – 5 százalékos éves inflációval számolva  
– várhatóan mintegy 5 százalékkal emelke-  
dik. A változatlan bruttó összeg melletti  
számottevő nettó növekedés annak követ-  
kezménye, hogy 2002. szeptembertől a  
kereseteknél érvényesíthető *adójóváírás*  
havi összege 3000 forintról 9000 forintra  
emelkedett.

A következő esztendőekben minden  
bizonytal megteremthető annak lehetősége,  
hogy a minimálbér körüli keresettel rendelke-  
zők is folyamatosan részesüljenek a növekvő  
nemzetgazdasági teljesítmények révén keletke-  
ző jövedelmekből. Azaz: a minimálbér *reál-  
értéke* (vásárlóereje) folyamatosan, érzékel-  
hető mértékben emelkedjék. Ez az elmúlt

több mint egy évtizedben gyakorta nem volt  
jellemző. A minimálbér reálértéke több évben  
csökkent, vagy nem változott, mint ahány  
évben érzékelhetően növekedett (4. ábra).

Reális esély van arra, hogy a magyar mini-  
málbér reálértéke az Európai Unió jelenle-  
gi tagországaiban tapasztaltnál (már ahol  
egyáltalán van országos minimálbér) évről-  
évre gyorsabban növekedjen. Ugyanakkor  
illúzió volna azt feltételezni, hogy a magyar  
minimálbér uniós csatlakozásunk után 2–3  
év alatt elérje majd mondjuk a francia, vagy  
akár csak a spanyol minimálbér színvonalát.  
Ez csak jóval hosszabb idő alatt következhet  
be, mivel egyelőre még rendkívül nagyok  
a különbségek mind a teljesítményekben,  
mind a kereseti szintekben.



4. ábra. A minimálbér és az átlagkereset reálértékének alakulása, 1989=100



## 1.2 A kollektív megállapodások és a bérek

Az uniós országok versenyszférájának (mezőgazdaság, feldolgozóipar, építőipar, energia-szektor, kereskedelem, szállítás, hírközlés, üzleti szolgáltatások stb.) munkaerőpiacán a munkáltatók érdekképviselői és a munkavállalók érdekeit védő szakszervezetek által kötött *ágazati és munkahelyi kollektív szerződések* hatálya a legtöbb munkavállalóra kiterjed. Folyamatos a munkaerő-piaci szereplők, a munkáltatók és a munkavállalók (a szociális partnerek) közötti intézményes párbeszéd a különböző ágazatokban. Az autonóm ágazati párbeszéd és a kétoldalú megállapodások igen fontos – bár nem egyedüli – meghatározói a bérmegállapításnak. A rendszerint 2–3 évre szóló, vagy ennél hosszabb időre kötött kollektív *keretmegállapodások* határozzák meg a különböző ágazatokban a szakmák, a foglalkozások képzettségi különbségeit, az eltérő munkafeltételeket, munkakörülményeket alapul vevő bérbesorolási táblázatokat és a besorolási táblázatok fokozataihoz rendelt differenciált mértékű bértarifákat (alapbértételeket). Szabályozzák a bérpótlékokat, a túlmunkavégzés módját, díjazását. Rendelkeznek a megállapodások a munkáltatók által biztosított jóléti, szociális juttatásokról is.

Az éves bérmegállapodások határozzák meg – az adott évi gazdálkodási feltételek

és a munkavállalók adott évi bérnövelési várakozása, követelése egybevetésével – a bérfeljesztések és a különféle juttatások adott évi mértékét.

Magyarországon a versenyszférában (a gazdasági társaságok, vállalkozások ágaza-



taiban) az alkalmazásban állók mindössze hozzávetőleg 18 százalékára terjednek ki ágazati kollektív szerződések. A vállalati kollektív szerződések által szabályozott munkahelyeken ma a munkavállalók mintegy 38 százaléka dolgozik.

A kollektív szerződési rendszer a munka-viszonyral, a foglalkoztatási feltételekkel, a bérezéssel kapcsolatos minden fontos kérdésre kiterjedően hazánkban leginkább



csak a legerősebb érdekérvényesítő-képessé-  
gű munkavállalókat alkalmazó területeken  
(vasúti, közúti, légi közlekedés, energiaszek-  
tor stb.) működik. A vállalati kollektív szer-  
ződések zöme csak néhány foglalkoztatási  
feltételt, a túlmunkavégzést, egyes pótléko-  
kat, egy-két béren kívüli juttatást szabályoz.  
Kevésbé jellemző, hogy a kollektív szerződés  
*vállalati alabérrendszert* (úgynevezett tari-  
fahálót) határoz meg.

Jó okkal feltételezhetjük, hogy az unió-  
hoz csatlakozásunkkal párhuzamosan a  
magyar munkaerőpiacon is megkezdődhet  
az ágazati kollektív párbeszéd és a megálla-  
podások rendszerének gyors kiterjedése.

A magyar munkáltatói érdekképviseletek  
és a szakszervezeti szövetségek teljes jogú  
tagjaivá válnak a szociális partnerek uniós  
közösségeinek, ezáltal segítséget kaphatnak  
ahhoz, hogy az uniós tagállamokban ered-  
ménnyel alkalmazott kollektív tárgyalási és  
megállapodási módszereket, eljárásokat a  
hazai munkaerőpiac viszonyai között is meg-  
honosítsák. Ez a folyamat voltaképpen már  
elindult, amennyiben közösségi anyagi és  
szakmai (szakértői) segítséggel a munkálta-  
tó érdekképviseletek és a szakszervezetek  
megkezdték – a Foglalkoztatáspolitikai és  
Munkaügyi Minisztérium közreműködésével  
– az autonóm szociális párbeszéd ágazati  
struktúráinak kialakítását.

Az Európai Unió új tagországainak munka-  
erő-piaci integrálódása, a munkaerő szabad  
áramlása ugyancsak hozzájárulhat a kolle-  
ktív tárgyalásokon, megállapodásokon alapu-  
ló bér meghatározás mainál jóval szélesebb  
körű elterjedéséhez.

Minden uniós tagállam munkavállalójának  
mindig annak a tagországnak a munkajogi  
törvényeiben és a kollektív szerződésekben  
meghatározott feltételek szerint állapítják  
meg a bérét, amely országban az illető éppen  
munkát vállal. Azok, akik Magyarországon  
vállalnak munkát (legyenek más ország  
állampolgárai, vagy olyan magyar állampol-  
gárok, akik azt megelőzően hosszabb-rövi-





debb ideig külföldön dolgoztak), várhatóan igénylik majd, hogy szakmájukban az unió országában szokásoshoz hasonló módon, átlátható garanciaszabályok szerint határozzák meg a munkafeltételeket, a bért stb.

Az ágazati kollektív tárgyalások és megállapodások széles körű rendszerének kiépítése közös érdeke – ha részben más-más szempontok miatt is – a munkáltatóknak és a munkavállalóknak.

A munkáltatók a széles körű ágazati megállapodások alapján kiegyensúlyozott munkaerőpiacon kiszámítható feltételeket vehetnek figyelembe üzleti terveik kialakítása, illetőleg termelésnövelési, foglalkoztatási, bérfejlesztési döntéseik meghozatala során. A munkavállalók egyértelműbben rögzített teljesítménykövetelményekre, több foglalkoztatási és bérezési garanciára, bérük, keresetük növekedésének kiszámíthatóbbá válására számíthatnak azokon a területeken (ágazatokban, cégeknél), ahol kollektív szerződésen (a bérek tekintetében például tarifaszerveződéseken) alapuló egyéni munkaszerződéseket köthetnek.

A munkajogi szabályozás fontos eleme az úgynevezett *jóléti elv*. Ez például azt jelenti, hogy a munkajogi törvényekben meghatározott garanciákhoz, minimum előírásokhoz képest a kollektív szerződések csak kedvezőbb feltételeket, mértékeket állapíthatnak meg, kedvezőtlenebbeket nem. Emellett a

munkáltató az egyes munkavállalók egyéni munkaszerződésében csak a kollektív szerződésben meghatározott, vagy annál nagyobb összegben állapíthatja meg például a személyi alpbért vagy a rendszeres pótlékot.

## 2. A közszféra illetményrendszerei

A nemzeti munkaerőpiacon egyik nagy, sajátos területe az úgynevezett közszféra, amelyet Magyarországon a költségvetési rendszer szerint gazdálkodó oktatási, egészségügyi, szociális, kulturális intézmények, valamint a közigazgatási, rendvédelmi, honvédségi szervezetek alkotják. A költségvetési intézményi szférában ma közel 800 ezer közszolgálati alkalmazottat foglalkoztatnak. Legnagyobb csoportjukat a több mint 550 ezer *közalkalmazott* képezi. Jóval kisebb a kormányzati és az önkormányzati *köztisztviselők*, valamint a rendvédelmi szerveknél (rendőrség, határőrség, katasztrófavédelem stb.) szolgálati viszonyban állók száma.

Az Európai Unióban – hasonlóan a versenyszférában tapasztaltakhoz – nincsenek közösségi rendelkezések a közszférában alkalmazottak munkajogviszonyának, foglalkoztatásának, bérmeghatározási rendszerének a szabályozására. Mindez a nemzeti – gyakran a sok évtizedes (évszázados) tradíciókat és a szükséges modernizáció



követelményeit ötvöző – törvénykezés, szabályozás kompetenciájába tartozik. Ebből következően az unióban rendkívül sokszínű a közszolgálati foglalkoztatás, a munkafeltételek, valamint a bérek, keresetek szabályozása.

Magyarországon a rendszerváltozást követően, 1992-től alakultak ki a közszolgálati szabályozás mai jogintézményei. Ekkor alkották meg a köztisztviselői, a közalkalmazotti és a szolgálati törvényt. (Ide sorolhatók még a bírák és az ügyészek, valamint a bírósági, ügyészségi alkalmazottak jogállását, jogviszonyát, illetményét speciálisan szabályozó törvények is.) Ez idő szerint tehát a közszolgálati jogviszonyban állók alkalmazását, foglalkoztatási és munkafeltételeit, valamint illetmény-előmeneteli rendszerét (Magyarországon a közszolgálati alkalmazottak bérét illetménynek nevezük) külön törvények (a köztisztviselői és a közalkalmazotti, a rendvédelmi szolgálati és a honvédségi szolgálati törvények) szabályozzák.

A jellemzően költségvetési rend szerint gazdálkodó intézményekből összetevődő közszféra valamennyi fontosabb területén, ágazatában a bérmeghatározás alapvető eszköze az *illetmény-előmeneteli rendszer*. Ennek fő elemei a képzettség és a szolgálati idő szerinti előmeneteli fokozatokból álló illetménytáblázatok, amelyek az előmeneteli

(fizetési) fokozatokhoz garantált illetménytétteleket (illetményszorzókat, vagy havi forint összegeket) rendelnek.

Az illetmény-előmenetel részint a közalkalmazotti, köztisztviselői stb. illetménytáblázatok illetménytétteleinek a rendszeres növelése által, részint az egyes közszolgálati alkalmazottaknak a fizetési fokozatok skáláján való egyéni előrelépésével valósul meg.

Az *illetménytáblázatok* vagy a garantált alapilletmény *kötelező alsó határát* (minimumát) határozzák meg (például a közalkalmazottak esetében), vagy alsó-felső határok közötti *középtéttelek* jelölnek a fizetési fokozatokhoz rendelt szorzók. A szorzók vetítési alapja a köztisztviselőknél és a szolgálati jogviszonyban állóknál egyaránt a *köztisztviselői illetményalap*.

A garantált illetménytétteleknek az előbbiek szerinti meghatározása lehetőséget ad arra, hogy a munkáltatók (például a közalkalmazottakat foglalkoztató egészségügyi, szociális, oktatási, kulturális intézmények) az egyéni munkateljesítményekre tekintettel a garantált minimumnál nagyobb összegű rendszeres havi illetményt állapítsanak meg közalkalmazottaik kisebb-nagyobb csoportja számára. A köztisztviselőket és a szolgálati jogviszonyban állókat foglalkoztató központi és önkormányzati közigazgatási intézményeknél, a rendvédelmi szerveknél stb. részletesen szabályozott teljesítményértékelés



alapján az intézmények vezetői az illetménytáblázat szerinti mértékhez képest  $\pm 20$  százalékos sávban eltéríthetik az egyes köztisztviselők stb. személyi alapilletményét.

Törvényi szabályok és részletes ágazati végrehajtási rendeletek határozzák meg a közszolgálati alkalmazottak számára az alapilletményen felül fizetendő pótlékokat, illetmény-kiegészítéseket és más hasonló kereseti elemeket.

A rendszeres havi alapilletményeken, illetmény-kiegészítéseken, pótlékokon túlmenően a törvény garantálja a közszolgálati

alkalmazottaknak a munkáltató kezdeményezésére történő rendes felmentés (elbocsátás) esetén, a munkavégzés alóli mentesítés idejére az átlagkereset fizetését, és a felmentési idő végén a végkielégítést. A rendes szabadságra távolléti díjat, a betegszabadságra a távolléti díjnak megfelelő keresetpótlást ír elő a törvény.

A magyar közszolgálati illetményrendszerek alapvetően illeszkednek az unió tagországaiban működtetettekhez. Önmagában tehát uniós csatlakozásunk miatt *nem szükséges átalakítani* a közszolgálati illetményrendszereket.

Az elmúlt több mint tíz év tapasztalatai alapján azonban szükségesnek látszik a magyar közszolgálati illetményrendszerek modernizálása. Ez a folyamat 2001–2002-ben voltaképpen már megkezdődött, amennyiben a köztisztviselők, a rendvédelmi szerveknél szolgálati jogviszonyban állók, valamint a honvédség hivatásos és szerződéses állományába tartozó katonák illetményrendszere jelentősen változott. A kötelező teljesítményértékelés bevezetésével egyidejűleg az illetménytáblázatokban garantált illetménytételek mintegy 70 százalékos emelésére került (került) sor 2001 második feléve és 2003 második feléve között.

Az elkövetkező időben – várhatóan 2004–2005-ben – a ma különálló közalkalmazotti, köztisztviselői, szolgálati jogviszony- és illet-



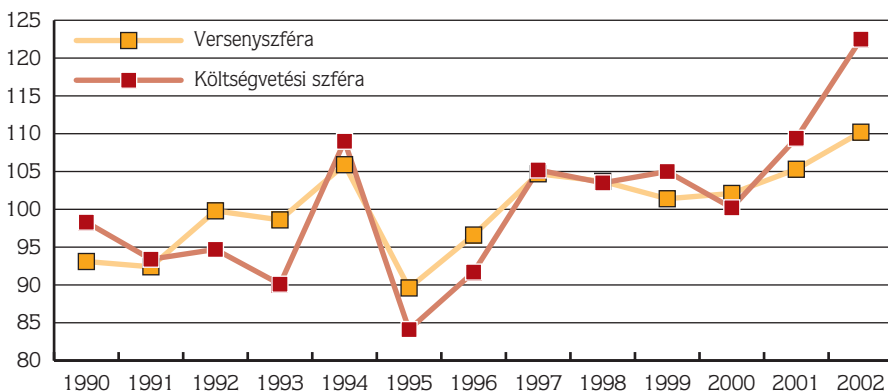
ményszabályozás olyan egységes közszolgálati rendszerbe szervezhető, amely rugalmas, s figyelembe veszi az egyes tevékenységi szektorok, ágazatok sajátosságait is.

A közszolgálati illetmény meghatározás tervezett egységesítése vélhetően csak a keresetek további érzékelhető növelésével párhuzamosan hajtható végre sikeresen, a közalkalmazottak, a köztisztviselők, a rendőrök, a tűzoltók, a honvédek, a határőrök stb. támogatásával és megalégedésére.

Magyarországon a rendszerváltozás óta a versenyszféra munkaerőpiacán a kvalifikált munka (a képzettség) számottevően felértékelődött. Ugyanez a közszférában, az alapvető közszolgáltatásokat végző pedagógusok, orvosok, szociális munkások stb. esetében nem következett be. Ezért nagymértékű

indokolatlan kereseti különbség alakult ki a verseny- és a közszféra között, ez utóbbi hátrányára, különösen a közalkalmazottak tekintetében. E kereseti aránytalanságokat indokolt megszüntetni. Ehhez jó alapul szolgál, hogy már 2001–2002-ben megkezdődött a közszféra kereseti viszonyainak fokozatos felzárkóztatása. 2001–2003 között jelentősen megnöttek (nőnek) a köztisztviselők, a rendvédelmi és a honvédségi illetmények, valamint 2002–2003-ban a közalkalmazottak illetménye is nagy léptékkel emelkedik a 2002. szeptemberi, átlagosan 50 százalékos béremelésnek köszönhetően (5. ábra).

A 2001–2003. évi bérintézkedésekre építve a következő két-három évben is bizonyára megteremthetők annak feltételei, hogy a közszférában elérhető keresetek felzárkóz-



5. ábra. A reálkeresetek alakulása a költségvetési és a versenyszférában (előző év=100)



zanak a versenyszféra béreihez. Továbbra is cél, hogy a két nagy tevékenységi terület kereseti viszonyai – összehasonlítható szakmai, munkaköri csoportokban mérve – a mainál jóval közelebb kerüljenek egymáshoz. Ez a folyamat a tervezett egységes közszolgálati illetményszabályozás segítségével lesz vezérelhető. (A statisztikai adatok azt mutatják, hogy az összes munkavállaló

átlagában mérve a verseny- és a költségvetési szféra átlagkereseti szintjében ma már nincs lényeges különbség. Ez azonban még mindig kereseti aránytalanságokat takar, mivel a közszférában a magas képzettséggel, diplomával rendelkező közalkalmazottak, köztisztviselők stb. aránya jóval nagyobb, mint a diplomásoké a versenyszféra munkavállalói körében.)



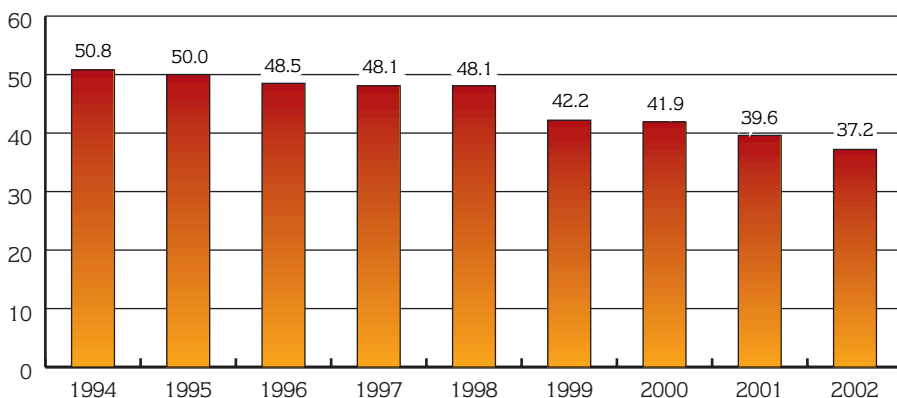
## IV. Mire számíthatunk a csatlakozást követően?

A bérek alakulását befolyásoló közgazdasági és más tényezők, illetve az alkalmazott bérmechanizmusok, ezen belül a nemzeti és az európai uniós hatáskörök bemutatásával egyfelől az volt a szándékunk, hogy érzékeltesük: a bérek alakulását mindenekelőtt a közgazdasági feltételek és a teljesítmények nemzetgazdasági és munkahelyi szintű alakulása határozza meg. Másfelől világossá kívántuk tenni, hogy a közgazdasági feltételek és a teljesítmények alakításában a gazdaság szereplői – egyrészt a munkáltatók és a munkavállalók, másrészt a nemzeti kormány és a törvényhozás, illetve az uniós szintű döntéshozók – milyen lehetőségekkel rendelke-

nek, és ennek megfelelően mire terjed ki a felelősségük. Láthattuk, hogy a bérek megálapítására – az alkalmazott bérmechanizmusokra, bérrendszerekre, s a bérek mértékére – vonatkozóan *nincsenek egységes közösségi előírások*, vagyis a csatlakozás miatt nem kell átalakítani a hazai bérezési rendszereket.

### 1. A kormány és az Országgyűlés szerepe a bérek alakulásában

A kormányzat *közvetett jövedelempolitikai eszközökkel* befolyásolni képes a munkaerőköltségek alakulását, például azzal, ha



6. ábra. Munkáltatói közterhek\* az átlagkereset százalékában

\*A társadalombiztosítási és a munkaerő-piaci járulékok, valamint az egészségügyi hozzájárulás



csökkenti a kereseteket terhelő adók és járulékok mértékét (6. ábra). Ezáltal a munkavállalók kézhez kapott (nettó) keresete gyorsabban növekedhet, mint a munkáltató munkaerőköltsége. Ehhez azonban arra is szükség van, hogy nemzetgazdasági méretben növekedjen a teljesítmény (a jövedelem), mivel ekkor várható, hogy a szükséges költségvetési bevételek (az adók tömege) és a társadalombiztosítási alapok (amelyeket a munkáltatói és a munkavállalói járulékok táplálnak) megfelelő mértékben bővülnek.

A versenyszférában a keresetek meghatározása alapvetően a munkáltatók és a munkavállalók megállapodásán (munkaszerződéseken, kollektív szerződéseken) alapul. A törvények, a kormány befolyása ebben a szektorban csak közvetett. A jogszabályokban rögzített úgynevezett minimum standardok (minimálbér, a feltételek megléte esetén kötelező pótlékok és azok minimuma stb.) és a garanciális szabályok (a munkafeladatok teljesítése esetén a bért meg kell fizetni, a munkaszerződésben kötelező az alpbért megállapítani stb.) csak a munkavállalók és a munkáltatók általában egyenlőtlen munkaerő-piaci helyzetét törekszik kiegyensúlyozni, a munkavállalók béralkuképességét erősíteni.

A költségvetési intézményekből (iskolák, múzeumok, kórházak, közigazgatási hivatalok, rendőrség, tűzoltóság, honvédség stb.) álló közszférában csak látszólagos, hogy

csupán a központilag, törvényekben rögzített illetményrendszerek határozzák meg a közalkalmazottak (pedagógusok, orvosok, ápolók, szociális munkások stb.), a köztisztviselők (kormányzati és önkormányzati közigazgatási tisztviselők) és a szolgálati jogviszonyban állók (rendőrök, határőrök, tűzoltók, katonák stb.) keresetének alakulását. Az illetményrendszerekkel garantált bérek nagyságát, illetőleg az intézmények (a munkáltatók) által a helyi béröntések alapján fizetett kereseteket, az államháztartási kiadásokra (az intézményeknél a személyi juttatásokra) rendelkezésre álló pénzforrásokat végső soron *a központi és a helyi önkormányzati költségvetések* (az egészségügyi szolgáltatások esetében az Egészségbiztosítási Alap) határozzák meg. Ahogyan azonban már korábban hangsúlyoztuk, az alkalmazottak keresetének alakulása a közszférában is nagymértékben függ a nemzetgazdaság teljesítményétől, jövedelemtermelő-képességétől, hiszen a keresetnövekedés államháztartási forrásait is az elsődleges jövedelmekből elvont adók és járulékok teremtik meg.

Összességében az Európai Unióhoz való csatlakozásunktól sokak által várt bérfelzárkózás alapvetően azon a közgazdasági tényezőn múlik, hogy fenn tudjuk-e tartani az elmúlt 7–8 évben tapasztalt, az uniós átlagot meghaladó gazdasági növekedési ütemet



(7. ábra). A csatlakozással erre meglesz az esély, mivel – egyebek között – a közösségi alapokból elnyerhető támogatások újabb lökést adhatnak a gazdasági növekedéshez. Ezáltal folytatódhat a keresetek reálértékének az utóbbi öt-hat évben jellemző, folyamatos emelkedése. Ezáltal a munkavállalók, a családok egyre inkább érezik a jövedelmi helyzetük javulását, anyagi gondjaik csökkenését.

Ugyanakkor nem célszerű illúziókat táplálnunk azzal kapcsolatban, hogy akár két-három év alatt elérhetjük az unió tagállamaiban (különösen azok legfejlettebbjeiben) jellemző kereseti viszonyokat. Ennél a felzárkózás jóval hosszabb folyamat lesz, mivel ma még nagyok a fejlettségbeli és ebből fakadóan a kereseti különbségek is.

A nagy kereseti különbségek egyébiránt nem a most csatlakozók belépésével válnak jellemzővé az unióban. A jelenlegi tagállamok között is mutatkoznak közel akkora teljesítmény- és keresetbeli eltérések, mint amekkorák az új belépők (köztük Magyarország) és az eddigi tagok között adódnak.

Hivatalos valutaárfolyamon számolva egy átlagos magyar kereset a magas bérszínvonalú EU-országok (például Dánia, Németország, Belgium, az Egyesült Királyság) átlagos kereseteinek csak mintegy 10 százalékát éri el, míg a kevésbé fejlett tagállamok (Portugália, Spanyolország, Görögország) bérei-

hez viszonyítva ez az arány 20–40 százalék. Kedvezőbb képet mutat a magyar bérszínvonal, ha az összehasonlítást a tényleges jövedelmi viszonyok szempontjából reálisabb képet adó vásárlóerő-paritáson végzük el, az árszínvonalbeli különbségeket is figyelembe véve. Így tekintve az átlagos magyar kereset a fejlettebb uniós országok béreinek mintegy 25 százalékát „éri”, míg a legalacsonyabb görög és portugál béreknek az 53–67 százalékát teszi ki.

A bér- és jövedelemszinteket az eltérő árszínvonal miatt – amely az unió jelenlegi tagállamai között is jellemző – úgynevezett vásárlóerő-paritáson szokás összehasonlítani. A vásárlóerő-paritás olyan számított valutaárfolyam, amely tükrözi az országok átlagos árszintjének eltéréseit is. Magyarországon az árszínvonal 2001-ben megközelítőleg a fele volt a 15 uniós tagországban tapasztalhatónak, ezért a forint hazai vásárlóereje – átlagos fogyasztási összetételt véve – mintegy kétszerese volt annak, amit akkor képviselt volna, ha hivatalos árfolyamon átváltva, euróban költöttük volna el az unió országaiban.

## **2. Munkaerő-piaci hatások, migráció**

Az EU-tagállamok közötti kereseti különbségek a tapasztalatok szerint nem járnak

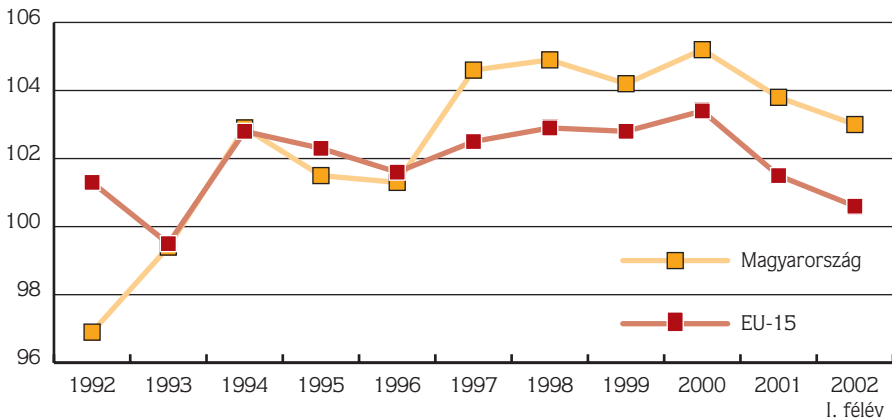


a munkaerő nagyfokú migrációjával. Ennek vélhetően többek között az is az oka, hogy rendszerint a kevésbé fejlett, alacsonyabb kereseti szinttel rendelkező országokban a standard megélhetési költségek (a közszolgáltatási, közüzemi díjak, a lakhatási költségek stb.) alacsonyabbak, mint a fejlettebb, magasabb kereseti színvonalú államokban.

A fenntartható, az európai uniós gazdasági növekedést meghaladó bővülés mellett a munkaerőpiac változásai befolyásolhatják leginkább a bérek alakulását. Az uniós csatlakozás jogi és gyakorlati értelemben is jelentősen érinti a munkaerő-piaci folyamatokat. Mint ismeretes, amennyiben egy magyar állampolgár egy külföldi országban kíván munkát vállalni, vagy ha egy külföldi

Magyarországon szeretne dolgozni, akkor a helyi hatóságokkal – Magyarországon az illetékes munkaügyi központtal – engedélyeztetni kell a foglalkoztatást. Az engedélyt általában – meghatározott vizsgálati idő letelte után – akkor adják meg, ha a munkakört hazai munkaerővel nem tudják betölteni. Az engedélyezési eljárással tehát az egyes országok védik a hazai munkaerőpiacot a külföldi versennyel szemben. (Ez az eljárás az unióban az úgynevezett harmadik országok, azaz a nem tagállamok vonatkozásában használatos, a tagállamok munkavállalói esetében a közösségi szabályozás érvényesül.)

A csatlakozást követően ezen a téren radikális fordulatra számíthatunk. A 2+3+2



7. ábra. A GDP növekedése (előző év = 100)



éves átmeneti időszak után ugyanis az adminisztratív engedélyezési eljárás sehol sem lesz alkalmazható. (Az első két esztendőben az EU-tagállamoknak még lehetőségük lesz az adminisztratív szabályozás fenntartására, de a második és az ötödik év végén meg kell vizsgálniuk, hogy ez indokolt-e. Lesznek olyan tagállamok, amelyek már 2004-től hozzájárulnak a munkaerő szabad áramlásához, azaz a külföldiek foglalkoztatásához. Legkésőbb 2011-ig pedig valamennyi uniós tagállam munkaerőpiaca megnyílik, vagyis hatósági engedély nélkül is lehet majd bármelyik tagállamban munkát vállalni.)

A munkavállalás jogi lehetősége természetesen nem jelent egyszersmind garanciát is a foglalkoztatásra. Mindazonáltal az adminisztratív (hatósági) szabályozást felváltó munkaerő-piaci szabályozás új – a gazdaság, a vállalkozások érdekeihez, törekvéseihez igazodó – lehetőségeket teremt a munkavállalók és a munkáltatók számára egyaránt. A változás lényegét kifejező kérdés: vajon egy sokszorosára növekedett munkaerőpiac milyen új lehetőségekkel – előnyökkel és hátrányokkal – jár a magyar munkavállalók számára?

A leglátványosabb változás ugyanis éppen a munkaerőpiac megnövekedett mérete. A nagyobb munkaerőpiac egyfelől több munkalehetőséget, másfelől azonban nagyobb,

kiélezettebb versenyt jelent a kedvezőbb munkahelyekért versenybe induló munkavállalók számára. A kérdés ezért úgy folytatható: milyen tulajdonságok, képességek előnyösek, illetve melyek hiánya hátrányos a munkaerő-piaci versenyben?

Egy nagyobb munkaerőpiacon mindenekeelőtt a *mobilitási képesség* meghatározó jelentőségű. Képes-e, akar-e a munkavállaló lakóhelyétől, családjától távol dolgozni? A magyar és az uniós szakemberek egyhangzóan arra a következtetésre jutottak, hogy a magyar munkavállalók mobilitása általában igen alacsony, ami azt sejteti, hogy kevésbé szándékozunk, illetve kevésbé leszünk képesek az unióban munkát vállalni. A magyar munkavállalók alacsony mobilitását a hazai tapasztalatok is igazolják. A közlekedési hálózat – mindenekeelőtt az autópályák – fejletlensége, a megfelelő lakások hiánya megnehezíti az otthontól távoli munkavállalást. Nyilvánvalóan könnyebb a családtól 100–200 kilométerre munkát vállalni, ha a közlekedés csak egy-két órát vesz igénybe, illetve ha megfelelő árú és színvonalú lakhatásra van mód. Amennyiben pedig nemcsak hazai, hanem határainkon túli munkahelyeken próbálunk elhelyezkedni, további kihívással kell szembenéznünk: ismerjük-e az ottani ország nyelvét? A nyelvtudás hiánya, gyengesége ugyancsak rontja a külföldi munkavállalás lehetőségeit. Szerencsé-



re a fiatalokra már egyre kevésbé igaz ez az állítás, így esélyeik jóval nagyobbak, mint az idősebb, nyelveket kevésbé, vagy egyáltalán nem beszélő korosztály tagjaié.

Az elemzések és a tapasztalatok tehát azt mutatják: a jelenlegi EU-tagállamoknak nem kell attól tartaniuk, hogy olcsó kelet-közép-európai munkavállalók tömege árasztja el munkaerőpiacukat, feszültségeket okozva ezzel, így a munkanélküliség megugrását előidézve. Mindez azonban nem jelenti azt, hogy a csatlakozás ne hozna új – kihasználható – lehetőségeket a magyar munkavállalók számára. Hol vannak ilyen lehetőségek? Mindenekelőtt ott és azokban a szakmákban, ahol, és amelyekben az adott ország munkaerőpiacán hiány mutatkozik. Már eddig is tapasztalhattuk, hogy érdeklődés mutatkozik az egészségügyi dolgozók – az orvosok, az ápolónők –, az informatikusok, a mérnökök, és általában a magasan kvalifikált munkavállalók iránt. Az egységesülő munkaerőpiac, az adminisztratív korlátok fokozatos megszűnése bővülő lehetőségeket teremt számunkra is – de nem mindenki számára egyforma mértékben. A mobilabb, vállalkozó kedvű, kiemelkedő szaktudással bíró, nyelveket beszélő, illetve a helyi munkaerő-piaci hiányokat (keresletet) kihasználni képes munkavállalók esélyei javulnak, míg az ezekkel a képességekkel nem rendelkező, vagy azokat hasznosítani

nem kívánó munkavállalók helyzetében nem várható kedvezőbb fordulat.

Az egységes munkaerőpiac azonban nemcsak azok számára nyújt kedvező kilátásokat, akik külföldön vállalnak munkát. A magyar munkáltatóknak is szükségük lesz ugyanis jól képzett, mobil munkavállalókra, akik tisztában vannak azzal, hogy ma – az egyre inkább kiéleződő versenyben – már csak az lehet eredményes, aki a hagyományos erények (kiemelkedő szaktudás, pontosság, megbízhatóság, alkalmazkodóképesség stb.) mellett folyamatosan megújítja ismereteit, lépést tart az egyre gyorsabban változó világgal. Nem véletlen, hogy a munkaerő-piaci politika egyre inkább *az élethosszig tartó tanulás* fontosságára hívja fel a figyelmet. Az immár nemzetközivé váló versenyben pedig csak az a magyar munkáltató marad versenyképes, amelyik megfelelő bérekkel itthon tudja tartani a számára szükséges munkaerőt. Az egységesülő munkaerőpiac tehát önmagában is a bérek kiegyenlítődése irányában hat, vagyis a bérfelzárkózás egyik természetes – tehát közgazdaságilag megalapozott – tényezője. Természetesen itt is hangsúlyoznunk kell, hogy az egységesülő munkaerőpiac hozta változások nem kínálnak mindenki számára azonos esélyeket. Lesznek szakmák, ahol a javulás mértéke meghaladja az átlagot, máshol viszont csak szerényebb lesz.



## V. További információforrások

*Európai Bizottság*

[http://europa.eu.int/comm/dgs/employment\\_social/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/dgs/employment_social/index_en.htm)

*Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi*

*Minisztérium*

<http://www.fmm.gov.hu>

*Nemzetközi Munkaügyi Szervezet*

<http://www.ilo.org>

**A „Szociálpolitika és foglalkoztatás“  
témakörben eddig megjelent  
Európai Füzetek:**

**Dr. Pákozdi Ildikó**

Nyugdíjak a csatlakozás után

•

**Dr. Lengyel Balázs**

**Dr. Gellénné dr. Lukács Éva – Rézműves Judit**

Az Európai Unió polgárainak szociális biztonsága

Azt valószínűleg minden reálisan számoló ember tudja, hogy a Közösségbe való belépésünkkel nem fog az egyik napról a másikra rohamosan nőni a jövedelmünk. Mégis nyilvánvalóan és joggal megfogalmazódik az a kérdés, hogy Magyarország csatlakozását követően hogyan, és mikor kezdődik meg a jelenlegi jövedelemkülönbségek csökkenése, vagyis a felzárkózásunk. Sok bizonytalansági tényező van e pillanatban a világgazdaságban, ezeken azonban remélhetően túljutunk. Akkor pedig, éppen mivel már tagjai leszünk az uniónak, ösztönzést, támogatást remélhetünk a Közösségtől. Hosszabb távon minden bizonnyal gyorsabban tudunk gazdaságilag fejlődni, mint az unióhoz régebben csatlakozott országok. Valójában ez adja a legtöbb reményt arra, hogy a magyar bérek, jövedelmek, ha nem is nagyon gyorsan, de felzárkózhatnak a tagországokéhoz.

---



**Dr. Herczog László**  
helyettes államtitkár  
Foglalkoztatáspolitikai  
és Munkaügyi Minisztérium



**Dr. Tóth Gábor**  
főosztályvezető  
Foglalkoztatáspolitikai  
és Munkaügyi Minisztérium