

## **Szegény gazdagok és gazdag szegények ( Vizsgálódások a személyi jövedelmek körében)**

**Práger László**

A társadalomtudományi kutatások, a közgazdasági elemzések egyik központi témája a jövedelmek képződése és felhasználása. Tanulmányomban e terjedelmes témakörből főként a munka szerinti elosztás és szociálpolitikai juttatások problémáival foglalkozom.

### **Megválaszolatlan vagy elkerült kérdések**

Általánosan elfogadott - és szerintem megalapozott - az a vélemény, hogy a legnagyobb egyenlőtlenségek ma nem a munka szerinti elosztás körében keletkeznek.

A munkateljesítményhez közvetlenül a bér, a társadalmi tulajdon (köztulajdon) létehez pedig a nyereségrészesedés jövedelmi kategóriája kapcsolódik. A vállalat azonban nemcsak *munka szerinti* elosztást végez, hanem *szociálpolitikát* is folytat. A vállalatoknál szerezhető jövedelmek tehát nem azonosíthatók a munka szerinti elosztás alapján élvezettekkel, hiszen az előbbi sokkal szélesebb kör. A vállalatok e kétféle szempont szerinti jövedelemelosztási tevékenysége rögtön felveti azt a kérdést: egyáltalán elválasztható-e egymástól a két oldal, nem keverednek-e kibogozhatatlanul össze a szálak, nem "nyúlnak-e bele" a munka szerinti elosztásból adódó jövedelmek a szociálpolitika alapján élvezettekbe, és megfordítva ?

Vizsgálódásaim a *szocialista vállalatra*, az ott létrejövő *egyéni* jövedelmi helyzetekre, majd a *családi* jövedelmekre irányulnak.

### **Az alapkérdés és a vizsgálat módszere**

A kutatás alapvető célja, hogy egy vállalaton belül nyomon kövesse a különböző *alapjövedelmű* (bérű) és beosztású csoportok *teljes* jövedelmének az alakulását.

A következő kérdésekre keresünk választ:

- Milyenek az alapbérek és különbségeik ?
- Milyen jellegű és nagyságú vállalati jövedelmek adódnak az alapbérekhez ?
- Milyen *változásokat* okoznak a bérekre rakódó jövedelmek különbségei az induló ( a munka szerinti elosztást feltételező ) jövedelemsorrendben ?
- Milyen egyéni jövedelmet alakít ki - most már vállalaton kívül - a családi "háttér"?

(Alapvető kérdés egyébként - mostani felmérésünkben azonban nem vizsgáljuk - az "öröklött gazdagság", pontosabban az öröklött gazdasági helyzet, az induló feltételek különbözőségei.)

Azt a tételt, hogy a szocialista vállalat ma nemcsak gazdasági vállalkozás, hanem egyúttal teret ad a társadalmi lét más vonatkozásainak is, már többször kifejtettem.<sup>1</sup> Ebből következően a vállalati ösztönzési, érdekeltségi és juttatási rendszert is *kibővítvé* kell értelmeznünk: ide kell sorolnunk a bérből, részesedésekből, a fejlesztési és a szociális alapból, valamint a költségek terhére nyújtott juttatások összességét.

A mostani felmérésben az az új, hogy a vizsgálat *egyénekre, személyekre* vonatkoztatva kísérli meg végigkövetni a jövedelemviszonyok alakulását. A most következő elemzések külső szakemberek számára nehezen megközelíthető, felmérhető területen készültek. Úgy vélem, hogy csak a vállalati felső vezetők vannak olyan helyzetben, amely lehetővé teszi egyrészt magát az adatgyűjtést, felmérést, másrészt - és ez legalább ennyire fontos - az adott helyzet érzékelését.

A vizsgálat a következő lépésekből áll:

- hat - meglehetősen homogén ( egy vállalaton belüli ) – foglalkozási csoport kialakítása;
- minden csoportban a ( véletlen kiválasztással ) kijelölt 10 főre vonatkozó adatok összegyűjtése;
- az egyes jövedelmi fázisok vizsgálata;
- a csoportváltások, helyváltások ( jövedelmi fázismobilitás ) vizsgálata [5];
- következtetések levonása.

### A csoportok

(Stabil és rugalmas hierarchikus rétegek )

A felmérésbe<sup>2</sup> hat “beosztási” csoportot vontam be, egyenként 10-10 fővel, mégpedig a következők szerint: 1. főosztályvezetők, 2. osztályvezetők, 3. üzletkötők, 4. könyvelők, 5. lebonyolítók, 6. adminisztrátorok.

E felsorolás a beosztás és a végzettség-képzettség szerinti rangsort lényegében egyaránt jelenti. A csoportátlagok megerősítették a csoportképzés helyességét. Megszoktuk, hogy közgazdasági, de társadalmi és politikai gondolkodásunkban, ítéleteinkben is *átlagokban mérünk*. Mindez természetes: más út, azt hiszem, nem is lehetséges. Az átlagok mögött azonban végső soron egyének állnak. Ezért a besorolás előtt ( és mellett ) rövid vizsgálatot végeztünk arra nézve is, mennyire azonos vagy eltérő az átlag és az átlag mögött álló egyének helyzete. ( Lásd az I.sz. táblázatot).

A felmérésekből legalább három alapvető következtetés adódik. 1. A munkaerőpiacokon, illetve annak adott szegmensében kialakuló kereslet-kínálat viszonyai erőteljesen hatnak a bérek alakulására. A könyvelők és az üzletkötők csoportjában rendkívüli a mozgás, az üzletkötők közül a bérek alapján egy sem maradt a csoportjában. A rangsorváltásnak több oka lehet:

- valószínűsíthető, hogy ahol a magasabb képzettségű dolgozó alacsonyabb alaplért is “elfogad”, ott lényeges *kiegészítő* jövedelmek (juttatások) vannak (nyelvpótlék, nagyobb prémiumok, kiküldetések stb.);
- a végzettség és a végzett ( és társadalmilag elismert ) munka nem azonosítható. ( A könyvelők magasabb alaplérére mögött valószínűsíthetően intenzívebb és “antihumánusabb” munka áll, mint más csoportoknál.)

2. A középső szinteken mutatóerős csoportváltások mellett rendkívül erőteljes a beosztás szerinti hierarchia felső szintjének a stabilitása. Ez valószínűleg negatív jelenség; nálunk a jobb munka főként csak a hierarchiában való emelkedéssel együtt vezethet magasabb jövedelemhez,

<sup>1</sup> Vö. Munkahely vagy vállalat? Valóság, 1981.5.sz., valamint A szocialista vállalat belső érdekeltségi rendszeréről. Közgazdasági Szemle, 1981. 7-8.sz.

<sup>2</sup> Mind a felmérésekben, mind az elméleti kérdések megvitatásában segítségemre volt munkatársam, Benécs Szilárd. Itt jegyzem meg, hogy valamennyi adat 1981-re vonatkozik.

egyébként “falakba” ütközik, léteznek tehát a beosztás szerinti hierarchiában az alpbér szempontjából stabil és rugalmas rétegek.

I.sz. táblázat

### A beosztási hierarchia és az alpbér szerinti tízes csoportok közötti mobilitás

Beosztási ( hierarchikus ) csoportok	A hierarchikus csoportok egy főre	Azok száma, akik alpbérük szerint más tízes csoportba kerültek, illetve maradtak az eredeti csoportjukban jutó átlagos		
		alpbére (ezer Ft )	nem mozgott a csoportok között	felfelé lefelé történő mozgás
1. Főosztályvezetők	81,8	10	0	0
2. Osztályvezetők	64,0	8	0	2
3. Üzletvezetők	44,0	0	1	9
4. Könyvelők	49,5	2	7	1
5. Lebonyolítók	41,9	5	3	2
6. Adminisztrátorok	38,0	7	3	0

Megjegyzés: Egy-egy hierarchikus csoportba 10 fő került. Alpbérük alapján újra rangsorolva őket elvileg valamennyien bennmaradhattak volna a hierarchikus bontás szerinti tízes csoportban (például a főosztályvezetők az 1-10, az adminisztrátorok az 51-60 rangszám között ), de “átvándorolhattak” más csoportba is. Ezeket a mozgásokat számszerűsíti a táblázat.

3. Az adatok megerősítik azt az előzetes elképzelést, hogy figyelmünket a *munkaiügyi statisztika átlagai* mögé kerülve, az *egyének felé* kell fordítanunk. Vizsgálatainknál esetenként a hierarchikus tízes alapszintekhez mért elmozdulás adhat érdekes szempontokat, máskor az alpbér szerinti tízes csoportokból “indulunk ki” és figyeljük a mobilitást.

### A vállalati dolgozók jövedelmeinek áttekinthetetlen “rendszere”

A közgazdasági kutatások általában két vállalati jövedelemforrással foglalkoznak: a bérrel és (ehhez mozgóbért, prémiumot, jutalmakat, nyereségrészesedést hozzáadva) a vállalatnál szerezhető összes jövedelemmel.

A vállalatok jövedelmi rendszere azonban ennél sokkal bonyolultabb. Olyannyira, hogy szinte minden tekintetben lehetlenné teszi a tisztánlátást. Az alapvető negatívumok a következők:

- akadályozza a *munka szerinti* elosztás érvényesülését, a teljesítmények mérését és nyomon követését;
- gátolja a *szociálpolitikai* tisztánlátást;
- sokszoros *átfedéseket* enged meg (ugyanazt a teljesítményt - vagy teljesítményhiányt - többszörösen díjazza vagy bünteti);
- szétforgácsolja a rendelkezésre álló *ösztönzési* alapokat; az egy-egy címen kiosztott juttatások a szétdarabolás miatt az “érzékelési-ösztönzési küszöb” alatt maradnak.

A 2.sz. táblázatban mutatom be az általam vizsgált vállalati juttatási forrásokat. (Köztük is csak azokat, amelyeket a vizsgált 60 főre nézve valamilyen módon számszerűen megragadhattam. A tényleges kör ennél csak szélesebb lehet.)

## Az egyéni jövedelmek "parttalan" rendszere

- I. *Alaptevékenységért kapott közvetlen jövedelmek*
1. *Alapbér*
  2. *Alapbéren kívüli közvetlen jövedelmek, ezen belül*
    - 2.1. jutalmak
      - 2.11. beosztott dolgozók jutalma
      - 2.12. vezetők komplex jutalma
      - 2.13. kitüntetéssel járó pénzjutalom
      - 2.14. munkaversenyben elért eredményért stb. kapott jutalom
      - 2.15. egyéb (egyéni) jutalom
    - 2.2. prémiumok
      - 2.21. célprémium
      - 2.22. vezetői teljesítményhez kötött prémium
    - 2.3. pótlékok (például nyelvpótlék)
    - 2.4. nyereségrészesedés
    - 2.5. az alaptevékenységért kapott egyéb egyedi juttatások
    - 2.6. lakbérkiegészítés stb., amelynek elszámolása a vállalatnál történik
- II. *Jövedelmek a költségből, fejlesztési alapból, szociális alapból*
3. *Jövedelmek a költségből*
    - 3.1. (például gépkocsi átalány nyereségtartalma)
    - 3.2. egyéb költség terhére elszámolható juttatások
  4. *Jövedelmek a fejlesztési alapból*
    - 4.1. lakáskölcsön (közvetlen jövedelem)
    - 4.2. óvoda-, bölcsődeépítés (közvetett jövedelem)
    - 4.3. fejlesztési alapból finanszírozható egyéb tételek
  5. *Szociális-jóléti alap*
    - 5.1. segélyek
    - 5.2. ebéd-hozzájárulás
    - 5.3. eseti szociális kifizetések (nyaralási hozzájárulás stb.)
- III. *Saját vállalatnál végzett többletmunkából eredő jövedelmek*
- 6.1. túlóra díja
  - 6.2. mellékfoglalkozás alapján járó jövedelem
  - 6.3. egyéb (újítási stb.) díjak és jövedelmek
- I. + II. + III. Az "anyavállalatnál" kapott jövedelem
- IV. *A második gazdaság*
7. Más (állami) vállalatnál meglévő mellékfoglalkozás jövedelme
  8. Egyéb (nem a szocialista szektorban végzett) munka jövedelme
- Az 1.-8. Pont (és alpontjai adják a dolgozó teljes munkajövedelmét.
- V. *Levonások, adó jellegű terhek az anyavállalatnál*
9. SZTK-járulék
- VI. *Családi pótlékok, állami szociálpolitikai kifizetések*
- Ezen belül:
- 10.1. családi pótlék
  - 10.2. gyerektartás
  - 10.3. egyéb (baleseti járulék stb.)

## A családi jövedelem

Mindezek után (általában) a család másik dolgozó tagjának jövedelmével együtt alakul ki a család bruttó bevétele. Végző soron a másik kereső családtag esetében is a 2.sz. táblázatból adódó képlet érvényesül, azaz 1.+2.+3.+4.+5.+6.+7.+8. - 9.

Ennek a jövedelemnek a kutatás szempontjából vett első kereső vállalatánál az “anyavállalatnál” való nyilvántartása nincs megoldva (és rövid időn belül nehezen lenne megoldható). A családi jövedelem vizsgálatában ezért csak közelítésekkel élhetünk. Mégis így járunk el, hiszen a valóságban, a vállalati szociálpolitikai döntésekkor a helyzet még rosszabb: ilyen megközelítő értékeket sem dolgoznak ki, a döntések lényegében “információs lyukak” sora mellett születnek. A másik ok: a számszerű hibalehetőségek mellett ( és előtt ) fő célunk a jövedelmi rendszer teljes körű bemutatása. Kutatási-számítási módszerünk a következő volt: először “feltártuk” a családtag foglalkozását, majd megbecsültük a jövedelmét.

Mindezek után kiszámítható a család összes jövedelme: Az “első kereső” ( a vizsgált vállalat dolgozója) teljes jövedelme + a házastárs becsült jövedelme + az állam közvetlen szociális jellegű anyagi juttatásai. Kiszámítható továbbá ( az egyes családtagok létszáma alapján ) az egy főre jutó valódi jövedelem is.

#### *A “jövedelemszükséglet”*

A családi jövedelem mérésére, az együttes, illetve a fajlagos jövedelem kimutatására egyaránt szükség van. Az *egy főre számított családi jövedelem* nem minden szempontból jó mérőszáma a tényleges jövedelmi helyzetnek, miképpen adott esetben a teljes családi jövedelem is félrevezető lehet. A “legjobb mérőszám” valószínűleg dinamikus jellegű, nem állandó, erősen függ a fogyasztási szerkezettől vagy - még szélesebben - a fogyasztás fejlettségi szintjétől.<sup>3</sup>

Úgy tűnik, hogy *gyakorlati* szociálpolitikánkban nem érvényesül kellően a családnagyság szerepe. Erről vallanak a következőkben ismertetett adatok.

Kissé előrehozva a tényekből levonható következtetéseket, megállapíthatjuk: miközben szociálpolitikánk *egészében* fejlett, a társadalmi ráfordítások összességükben igen jelentősek, *szerkezetileg* ( mind elméletileg, mind gyakorlatilag) a kétes megoldások, problémák s nem kellően figyelembe vett adottságok sorát foglalják magukban.

#### *A fázismobilitások mérése*

Célunk a szinte áttekinthetetlen jövedelemstruktúra, benne az egyes fázisok számszerű megközelítése. Mivel csupán a vállalati juttatásokat tekintve is mintegy 15-20 jövedelmi forrás lehetséges, döntenünk kellett bizonyos fázisok kijelöléséről. E 15-20 fázis nyomon követése<sup>4</sup> szempontjából elengedhetetlen az eredmények ismertetése; áttekintése azonban célszerűvé tesz bizonyos egyszerűsítéseket.

<sup>3</sup> Nyilvánvaló, hogy az egy főből álló család szükségleténél nem négyszer nagyobb a négyfőnyi család jövedelemszükséglete. Többé-kevésbé a családlétszámmal egyenes arányban nő a jövedelemszükséglet az alapvető létfenntartási javak esetében (élelmezés, ruházat). Nem lineárisan, hanem annál kisebb mértékben nő bizonyos “üzemeltetési” szektorokban ( fűtés, világítás, lakásfenntartás stb.). A létszámtól többé-kevésbé független a jövedelemszükséglet a tartós fogyasztási cikkek (például hűtőszekrény, televízió, autó) vonatkozásában.

Az is egyértelmű, hogy ha a különböző társadalmi-gazdasági fejlettségi szinteken eltér egymástól a fogyasztás szerkezete, akkor különböző súlyt kell kapnia a szociálpolitikában.

- a teljes családi jövedelemnek, illetve
- az egy főre jutó jövedelmeknek.

Valószínű, hogy mai fejlettségi szintünkön az egy főre jutó jövedelmek még meglehetősen jó mérőszámot adnak. A fejlődéssel azonban a mérés “strukturáltságának” is erősödnie kell. Ennek az igen lényeges problémának a részletes vizsgálata azonban nem e cikk témája.

<sup>4</sup> Úgy vélem, statisztikai rendszerünk ma még nem képes megnyugtató módon követni e fázisokat.

A kiválasztott “megfigyelési pontok” a következők:

1. az alapbér,
2. az alaptevékenységért járó kereset,
3. a túlmunkával szerzett többletjövedelem ( saját vállalatnál és más helyütt),
4. a levonások ( a jövedelemadóhoz hasonló SZTK-járulék, valamint egyéb levonások)  
a vállalatnál szerezhető összes egyéni nettó jövedelem = (1.+2.+3.)- 4.
5. a családi jövedelem.

A leegyszerűsített fázismodell számos fontos jövedelmi tényezőt elfed. Ezért – megtartva az összevonást - *kitérőket* teszünk, külön vizsgáljuk például

- az alaptevékenységért a munka szerinti elosztás rendszerében élvezett;
- az alaptevékenységhez kapcsolódóan vállalati szociálpolitikai juttatásként kapott;
- a túlmunkával szerzett jövedelmeket.

Nézzük most a fő fázisokat !

### **Az alapbérek**

*( A hierarchikus kötöttségek. Az egyetlen “kilépő” )*

A beosztás szerinti hierarchia-sorrend és a jövedelmi sorrend eltéréseit korábban már részletesen elemeztük. ( Lásd az 1. sz. táblázatot .) Kifejtettük, hogy egyes sávokra a stabilitás, más sávokra mobilitás a jellemző. Az adatokat szemlélve úgy tűnik, hogy - legalábbis az alapbéreket tekintve - a magasabb sávba való “*belépés*” *korlátozott*. Minőségileg jobb, mennyiségileg több alaptevékenységért általában nem “nem jár” több alapbér. Az alapbérhatások átlépése a beosztási hierarchia sávjai között történő mozgással együtt valósulhat csak meg. Így az is valószínűsíthető, hogy társadalmunkban a több és jobb munka helyett a magasabb beosztásra, végzettségre való törekvés válik alapvető motivációs tényezővé. A “tanulási láz” első megközelítésben pozitívnak tűnik, ám előnyös oldala mellett negatív momentumok is meghúzódnak mögötte: gyakorta pusztán eszköz a hierarchiában történő emelkedéshez. A több munka önmagában nem vagy nem elég erős hatású sávvtó tényező.<sup>5</sup>

Ha a sávvtó korlátozott ( a 60 főre vonatkoztatva 50 százalék alatti), érdemes megvizsgálni, hogy a beosztási hierarchia adott sávjain belül milyen alapbérkülönbségek alakultak ki. 3.sz. táblázatunkban bemutatjuk az egyes sávok differenciáltsági mutatóit.<sup>6</sup>

### **3.sz. táblázat**

---

<sup>5</sup> Ezen az sem segített, hogy a központi bértáblázatnak az egyes hierarchikus rétegekre vonatkozó szélső értékeit széthúzták. A bértáblázat alapján egy-egy alsóbb hierarchikus fok lehetséges bére jelentősen “belenyúlt” a felsőbb sávba.

Úgy tűnik azonban, hogy a társadalmi-vállalati döntésekben meghatározók maradtak a hierarchikus szinten. A hierarchikus kategóriákból való “kilépésre” adott központi lehetőség nem párosult e lehetőség gyakorlati kiaknázásával.

<sup>6</sup> A differenciáltsági mutató azt jelzi, hogy a megfigyelt körben az egyes mutatók (jelen esetben az alapbérek) átlagosan hány százalékkal térnek el a csoportátlagtól. A százalékos kimutatás következtében az egyes csoportok mutatói egymással is összehasonlíthatók. Vö. Práger László: Mérési kísérletek a közvetlen jövedelmen túlmutató anyagi érdekeltség megragadására. Közgazdasági Szemle, 1982. 6.sz.

## A beosztás szerinti hierarchikus ( tízes ) csoportok és az alapbérkülönbségek

A hierarchikus sáv	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.
A differenciáltsági mutató	4	6	8	9	6	10

Láthatjuk: a csoportokon belüli szóródás kicsi. Különösen kirívó a legmagasabb hierarchikus sáv egyöntetűsége, pedig feltételezhető, hogy *a cselekvésben* a legnagyobb lehetőségek és a hatékonyságban a legjelentősebb különbségek éppen itt adódhatnak.

### A kereset

( *A szétszórt, elaprózott juttatások rendszere* )

Korábban már ismertettük a vállalatnál az alapbérén kívül, az alaptevékenységhez kapcsolódóan szereshető jövedelmek “áttekinthetetlen rendszerét”. A hat alcsoportban (jutalmak, prémiumok, pótlékok, nyereségrészesedés, egyedi juttatások, jövedelemkiegészítések) még bizonyos összevonások után is összesen tizenegy jövedelemszervezési forma adódott. Ezek jelentős részét évente nem egy összegben, hanem két, sőt három részletben bírálják el és fizetik ki a vállalatoknál. (Például a beosztott dolgozók vagy a vezetők jutalmait, prémiumait, a célprémiumokat.) Ez azt jelenti, hogy az *alaptevékenység* béren túli díjazása végett évente mintegy 15-20 megítélés és kifizetés történik.

Mindez részben az érzékelési küszöb alattivá “aprózza” a mozgó jövedelmeket, s óhatatlanul is többször bírál és “fizet meg” azonos tevékenységeket.

Gazdasági gondjaink és feladataink növekedésével szaporodtak az *ösztönzési formák*. Már-már ott tartunk, hogy egy-egy vállalat vagy minisztérium ösztönzési rendszerének önálló (de hamis) mércéjével vált a részösztönzések *száma*. Áttekinthetetlen, bonyolult és végső soron hatástalan, de legalábbis erősen korlátozott hatású *heterogén* vállalati ösztönzési rendszer alakult ki. Az alapbérén kívül egy, legfeljebb azonban két “mozgó” jövedelemrészre lenne szükség: az egyik a *tulajdonosi* helyzetet kifejező nyereségrészesedés; a másik a vezetők munkáját támogató, a dolgozók ösztönzését, értékelését lehetővé tevő prémium.

Mivel tanulmányunkban főként a jövedelemszerkezetet vizsgáljuk, most a másodikként említett fázis elemzésére összpontosítunk.

Mekkora összességében és csoportonként az adott vállalatnál az alaptevékenységhez kapcsolódóan szerzett jövedelem, és milyen ennek az együttes jövedelemnek az aránya az alapbérhez? A számításokat a 4.sz. táblázat foglalja össze.

Összevetettük ezeket az adatokat a korábban 24 vállalatra elvégzett (mintegy 20 000 főt magában foglaló) felméréseinkkel.<sup>7</sup> A nagyságrendek hasonlóak. A konkrét adatokban - a tendenciák egyezése mellett - eltérések is tapasztalhatók. A mostani vizsgálatban szereplő 60 személynél a jövedelemben nagyobb a mozgó rész aránya a korábbi 24 vállalatra vonatkozó felmérés átlagánál. A szociális juttatások korábban 14 százalékot képviseltek a teljes jövedelemben, most 9,1-et. Az ok: az újabb felmérésbe bevont 60 fő alapbére 8 százalékkal magasabb, mint a szélesebb körű felmérésben szereplőké. Emellett a most megfigyelt személyek átlagéletkora is magasabb. Érthető tehát, hogy a szociális juttatások aránya az újabb vizsgálatban magasabb.

A szociális juttatások közül a lakásjuttatás meghatározó jelentőségű. Attól függően, hogy valamely beosztás szerinti hierarchikus csoportban az adott időszakban részesült-e valaki ilyen juttatásban, vagy sem, a csoportátlagok rendkívül eltérők. Ez bizonytalansági tényező, ám nemcsak a

<sup>7</sup> Ennek részleteit lásd a 6.lábjegyzetben említett cikkben.

felmérésben ! A lakáshelyzet a valóságban döntő jelentőségű, egész szociálpolitikánkat átszövő, az egységes szociálpolitikát “újrarendezés” nélkül lehetetlenné tevő faktor. Mai fejlettségi szintünkön a lakáskérdés, a lakás öröklése, az úgynevezett induló feltételek problémakörének elvileg is fontos tényezője. Megállapíthatjuk továbbá, hogy a vállalatnál megszerezhető személyes jövedelmeknek arányukat tekintve is jelentős tényezői a mozgó jövedelmek ( 28,2 százalék ), valamint a szociális és egyéb juttatások ( 9,1 százalék ).

4.sz. táblázat

**A dolgozók vállalatnál szerzett összes jövedelmének szerkezete  
( ezer forint )**

Hierarchikus csoport	A vállalatnál végzett munka összes jövedelme	A teljes jövedelem megoszlása		
		alapbér	mozgó munka-jövedelem !	szociális jellegű és egyéb jövedelmek!
I.	142,8	81,8	58,3	2,7
II.	117,9	64,0	34,6	19,3
III.	82,8	44,0	20,1	18,7
IV.	61,6	49,5	11,6	0,5
V.	53,0	41,9	10,6	
VI.	50,6	38,0	8,3	4,3
<b>A csoport átlaga</b>	<b>84,8</b>	<b>53,2</b>	<b>23,9</b>	<b>7,7</b>
<b>Megoszlás százalékban</b>	<b>100,0</b>	<b>62,7</b>	<b>28,2</b>	<b>9,1</b>

! Az összeg magába foglal bizonyos képzettséghez kapcsolódó pótlékokat ( például nyelvpótlék ). Ennek következtében a mozgó rész százalékos aránya 50 fölé is kerülhet. Egyébként e pótlékot bizonyos értelemben az alapbérhez is számíthatjuk volna. Végül is azonban mégis “mozgó” jellegűeknek tekintettük, és az alapbéren kívüli jövedelemhez soroltuk őket.

! Alapvetően szociális jellegű juttatásokról van szó ( lakásépítés, óvoda, bölcsőde, üdülés, segély stb.), de ez a jövedelemrész magába foglal költségből fedezett nettó jövedelmet is ( például gépkocsiatalány “nyereség” része, amelynek kifizetésére 1981-ben, felmérésünk idején még volt lehetőség ).

Az 5.sz. táblázatban bemutatjuk az alaptevékenység kapcsán élvezett jövedelmek szerinti rangsorokat.

5.sz. táblázat



**Az alapbér és a vállalati alaptevékenységhez kapcsolódó  
összes jövedelem alapján elért "helyezés"**

Beosztás szerinti rangszám	Alapbér szerinti helyezés		A teljes alaptevékenységért kapott vállalati jövedelem szerinti helyezés	
	A tízes csoportok "csoportelsői"	Alapbér (ezer Ft)	A sorrendben elfoglalt hely	Jövedelem (ezer Ft)
4.	1.	88,2	5.	142,2
13.	11.	72,0	13.	116,5
15.	21.	58,2	15.	97,0
23.	31.	45,3	26.	67,3
26.	41.	42,0	27.	67,1
56.	51.	39,3	54.	48,6

*A többletmunkáért járó jövedelmek*

Előjáróban elmondható: társadalmunk (benne a vállalatok, a vállalati közmegítélés) általában a bruttó jövedelmeket érzékeli, s kevésbé méri, nézi a mögöttes munkabefektetést. A "többletmunka" kétféle lehet:

1. az átlagnál nagyobb munkabefektetés ( és eredmény ) az alaptevékenység során ( ennek a jövedelemre gyakorolt korlátozott hatásait a bemutatott mérsékelt differenciamutatók jellemzik),
2. a nagyobb időráfordításban jelentkező többletmunka, mégpedig:
  - az "anyagvállalatnál"
  - más állami vállalatnál,
  - a "második gazdaságban "

Felmérésünk nem lenne teljes e fázis megemlítése nélkül. Ennek figyelmen kívül hagyásával alapvető tényező hiányozna a rendszerből. Ugyanakkor - még "különleges megfigyelői pozíciókból" is - ez a legbizonytalanabbul megközelíthető faktor.

Az anyavállalatnál végzett túlmunka természetesen felmérhető, kimutatható. Az újabb szabályozások szerint a más vállalatnál végzett munkajövedelem már csak részben az, a második gazdaságban végzett munka pedig egyáltalán nem regisztrálható. Mindezek után lássuk a beosztás szerinti hierarchikus csoportjainkra jellemző többletmunkát. ( Lásd a 6.sz. táblázatot.)

6.sz. táblázat

**A hierarchikus csoportok és a többletmunkáért kapott évi jövedelem**  
( ezer forintban )

Hierarchikus Csoport	Saját vállalatnál	Más vállalatnál	A második gazdaságban
I.	0	0 (?)	?
II.	1,2	0 (?)	?
III.	1,4	0 (?)	?
IV.	8,2	0 (?)	?
V.	0	0 (?)	?
VI.	0,8	1,0 (?)	?

E "bizonytalan" táblázat bemutatására azért van szükség, hogy érzékeljük a jövedelmek felmérhetőségének korlátjait: azaz maga a vállalat sem látja dolgozóinak valós jövedelemhelyzetét ( a társadalom más tagjait pedig természetesen még kevésbé ).

Ebben a sávban meghatározó mértékű jövedelemösszegek vannak: ezt bizonyítja a IV. csoport, a könyvelők 8200 Ft-os egyéni átlaga. Ez az alapbér 17 százaléka ! Feltételezhető, hogy a

táblázat további soraiban is hasonló összegek jelentkezhetnek (főként a második gazdaságunknak köszönhetően).

A többletmunka lehetősége csak bizonyos munkakörökben dolgozók számára adott, az ő többletmunkából szerzett jövedelmük azonban igen jelentős összegű lehet.

A táblázat nem mutatja a nem mérhető (például az üzletkötők kiküldetése során szerzett) többletjövedelmeket, az adminisztrátorokhoz sorolt gépírók "maszek" munkáját stb.

### Levonások

(A vállalatnál szerezhető összes nettó jövedelem)

A vizsgálatba vont dolgozók kimutatott, vállalatnál szerezhető összes jövedelmét jövedelemadó jellegű SZTK-járulékok terhelik.<sup>8</sup> A levonások után adódik a vállalatnál szerezhető *összes nettó jövedelem*, amely a csak részben kimutatható többletjövedelmekkel és a teljesen kimutatható levonásokkal való korrekció után általában alacsonyabb, mint az előző, fázisban mért, alaptevékenység kapcsán élvezett összes bruttó jövedelem.

Az előző táblázat adatait nem megismételve, az újabb fázis számait a 7.sz. táblázat tartalmazza.

7.sz.táblázat

### Jövedelmi rangsorok a három mérési fázisban

A tízes csoportok csoport- elsőinek rangsorbeli száma az alabér alapján	Az alaptevékenység kapcsán élvezett összes egyéni bruttó jövedelem szerinti rangsorolás- ban elfoglalt helyük	Az összes egyéni nettó jövedelem§ rangsorában elfoglalt helyük sorszama
1.	5.	9.
11.	13.	18.
21.	15.	21.
31.	26.	33.
41.	27.	35.
51.	54.	52.

§A felmérhető jövedelem.

Mindezek után elérkeztünk témánk és a társadalmi, illetve vállalati szociálpolitika legingoványosabb, de legizgalmasabb területéhez: a családi jövedelmekhez.

### A családi jövedelmek: a tényleges jövedelmi helyzet

<sup>8</sup> Ennek mértéke a jövedelem 3-15 százaléka. Csupán jelzem: a jövedelem kifizetésének véletlenszerű havi "ütemezése" nyomán az azonos éves jövedelmeket rendkívüli mértékben eltérő levonási százalékok terhelik.

A vállalatoknál megvalósított szociálpolitika forrásoldalát az előző részekben is tárgyaltam. A jövedelemadó jellegű levonások elvileg bizonyos kiegyenlítő funkciót játszanak. A vizsgált személyek saját vállalatuknál végzett alaptevékenységhez kötődő jövedelmének átlaga 84,8 ezerFt volt. A jövedelemadó jellegű levonások átlagosan az összes jövedelemnek mintegy 5 százalékát tették ki. A dolgozó "kvázi-jövedelemadója" így azonban aligha vállalhat kiegyenlítő szerepet, de korlátozott a társadalmi szociálpolitika forrásaként játszott szerepe is. A dolgozók "kvázi-jövedelemadójának" a kiegyenlítő szerepét véleményem szerint nem lenne ésszerű növelni, mégpedig a következő okok miatt;

1. Az alaptevékenységen kívül nem mért jövedelmek (második gazdaság, borralalók, hálapénzek, nem pénzbeli juttatások stb.) súlya jelenleg rendkívül nagy. Így a közvetlen jövedelemadók csak a teljesen "legálisan", az állami szektorban dolgozókat sújtják.

2. A szociális helyzet társadalmunkban nem ítéhető meg a "családfő" jövedelme szerint, illetve családfő tulajdonképpen nem is létezik. A szociálpolitika a bázisává a családi jövedelmeknek kell válniuk.

Mindebből következően el kell jutnunk a hatvan vállalati dolgozó *felmérhető* összes nettó jövedelméhez. A legnehezebb a házastársi és a családi jövedelmek felmérése. Könnyebbnek tűnik az - ne tévesszük szem elől, hogy a vállalati munka szerinti elosztást és szociálpolitikát vizsgáljuk ! -, hogy a *családnagyság* kérdésében tiszta képhez jussunk. Tapasztalataink szerint: a házastárs létének és az eltartott gyerekek számának felmérése lehetséges (de a vállalat nem tartja nyilván őket). Felméréseinkben a szűkebb családot vettük alapul, eleve nem vizsgáltam az eltartott szülők, rokonok vagy a családi jövedelmet növelő, a szülőkkel élő kereső gyermekeknek a családi jövedelemre gyakorolt hatását.

*Egy család: A megfigyelhető és a fel nem mérhető jövedelmek halmaza*

Az eltartott családtagok (pontosabban a gyerekek és a nem kereső házastársak) felmérésénél jóval nehezebb, sőt csaknem lehetetlen volt: a *házastárs jövedelmének a számbavétele*. Hiszen amiként a vizsgált vállalatnál dolgozók jövedelme csaknem húsz jövedelemforrásból, s ezen túl - sem társadalmilag, sem a vállalat szintjén nem ellenőrizhető - egyéb jövedelmekből tevődik össze, akként a házastárs összes jövedelme is hasonlóan bonyolult jövedelmi lánc eredményeként adódik.

A megfigyelt 60 vállalati dolgozó jövedelmi helyzetén "végigmenni" ma semmilyen külső "megfigyelési pontról" kiindulva nem lehetséges.<sup>9</sup>

Egyetlen módszer maradt: az adatok becslése. Vagyis a házastárs foglalkozásának meghatározása, a beosztása és a munkaviszonya időtartama szerint a lehető legpontosabban. ( Mai társadalmi és vállalati számbavételi-statisztikai rendszerünkben mindez nem magától értetődő és hozzáférhető adatsor. Pedig nehéz elképzelni a szociálpolitikát akár társadalmi szinten, akár a vállalatoknál a tények ismerete nélkül.)

*Egy módszer, amely egyúttal önmagában is a társadalmi ítéletek tükré*

---

<sup>9</sup> Felméréseinkben tudatosan sohasem alkalmaztunk kikérdezéses módszert a vállalati dolgozót illetően. A vállalati és a társadalmi szociálpolitika sem kérdőíveken, hanem a megragadható ( azonban sajnos az eddig vizsgáltaknál még labilisabban és szűkebb körben megragadható) tényeken alapulhat. Az egyetlen kivétel: a családtag jövedelmére vonatkozó becslést a felmért körön kívül álló interjúalanyoktól kértük.

A házastárs munkahelyének, beosztásának megállapítása után a házastárs helyzetét a munkahellyel, a beosztással és a munkaviszony időtartamával (esetenként csak az életkorral) jellemeztük.

A vizsgált 60 személy házastársának a bruttó jövedelmét becsültük meg. Azt próbáltuk tehát felmérni, hogy mekkora a házastársaknak az első és a második gazdaságból származó *összes jövedelme*. A házastársak jövedelmének felmérése céljából összesen 11 különböző társadalmi rétegeket képviselő személyt kérdeztünk meg arról, vajon mennyire becsüli a házastársak foglalkozását üzök jövedelmét.

(E becslési eljárás önmagában is megérne egy külön tanulmányt!)

Az elmondottak szerint tehát 60 főre (a 6.10 házastársra) 11 jövedelemhelyzet-véleményt, azaz összesen 660 adatot gyűjtöttünk.<sup>10</sup> A becslés két vonatkozását ismertetjük részletesebben:

1. felsoroljuk a véleményt adók foglalkozását,
2. bemutatunk egy reprezentatív rövidített táblázatot az *átlageredménnyel* és néhány kiragadott (de jellemző) egyéni véleménnyel.

A véleményt adók sora: 1. iparvállalati fősztályvezető, 2. varrónő, 3. munkás, 4. nyugdíjas, 5. (kiemelkedő) művész, 6. középiskolás, 7. diplomás pályakezdő, 8. egyetemista, 9. munkaügyi osztályvezető, 10. vezérigazgató-helyettes, 11. személyzeti osztályvezető

A felméréndők (az alapfelmérésbe bevont vállalati dolgozók házastársai) között egyebek mellett volt: tanárnő, üzletkötő, benzinkutas, nőgyógyász, fodrász, tanácsi előadó, gépkocsivezető, üvegtechnikus szakmunkás. (Lásd a 8.sz. táblázatot.)

8.sz. táblázat

#### Különbféle dolgozói rétegek becsült jövedelme

A "meg-becsült" foglalkozása	A becslést Végző	Munkás	Művész	Középiskolás	Pálya-kezdő diplomás	Munka-ügyi osztály-vezető	A 11 vélemé-nyező átlaga (kerekítve)
Óvónő		4 000	5 000	5 800	4 500	5 000	5 000
Üvegtechnikus (állami vállalatnál)		5 000	5 000	4 600	4 500	..	5 100
Villanyszerelő (állami vállalatnál)		7 000	6 000	5 200	4 700	8 000	6 800
Üzletkötő		8 000	7 000	4 300	5 300	5 800	7 000
Okleveles gépészmérnök		8 000	7 000	5 800	5 900	11 000	7 600
Igazgatóhelyettes (állami vállalatnál)		9 000	12 000	8 000	7 300	13 000	9 900
Benzinkutas		15 000	15 000	9 500	10 000	15 000	13 000
Autófényező		20 000	20 000	17 000	15 000	10 000	18 300
Nőgyógyász		15 000	30 000	18 000	15 000	10 000	20 900

Néhány összefoglaló megállapítás:

<sup>10</sup> Az egyedülálló esetében természetesen az egyéni és a családi jövedelem azonos.

a/ Az állami szféra “megítelt” ( és valószínűleg tényszerű ) fizetési szintje szakadékszerűen eltér a “szabadfoglalkozásúakétól”.

b/ A csak legális alapjövedelemmel rendelkezők keresete lényegesen alacsonyabb a járulékos jövedelmeket élvező rétegeknél.

c/ A fentiekből is láthatóan ma a “járulékos” jövedelmek meghaladhatják, sőt valószínűleg inkább meghaladják az alapjövedelmeket.

Ezek a tények hosszú távon - a rövid távú társadalmi-gazdasági élénkítő hatás elismerése mellett - komoly feszültségeket rejtenek magukban. Térjünk most vissza a (becsült) családi jövedelmekhez !

### A záró fázis: a családi jövedelmek

A házastársak jövedelmének a megközelítésére - mint már érintettük - a vélemények átlaga szolgálhat. A bruttó jövedelmekre vonatkozó becslések szórása nem túl nagy. ( Azt már jeleztük, hogy a vélemények realitásának a mérése ma szinte lehetetlen.)

Érdekes az alapbér szempontjából csoportelsők helyváltozása a családi jövedelmek rangsorában.( Lásd a 9.sz. táblázatot )

A változások döntők. Az alapbér és az összes egyéni nettó jövedelem fázisa között lényeges változások figyelhetők ugyan meg, csoportváltás mégis csak egy alkalommal történt. Az alapbéreket és az egy főre jutó családi jövedelmeket összevetve azonban már *senki sem maradt csoportjában !* Még egy adat: az alapbér és az összes egyéni jövedelem fázisában a hat csoportelső helyváltozásainak összege 24, az alapbér és az egy főre jutó családi jövedelem fázisa között 83, azaz jóval több mint háromszoros. (Lásd az ábrát. Szembetűnő, hogy szinte teljes körű átrétegződés megy végbe.) A vállalatnál “egyénilag” gazdagok családirag “ szegényekké” válhatnak, az alacsony fizetésűek, a “vállalati szegények” magas családi jövedelműekké (“ családirag gazdagokká”).<sup>11</sup> Még két számítás bemutatása lehet érdekes. Először az abszolút első és utolsó helyezett adatait mutatjuk be. ( Lásd a 10. sz. táblázatot.)

10. sz. táblázat

### A legmagasabb és a legalacsonyabb jövedelmek

( ezer forint )

Megnevezés jövedelem	Alapbér	Egy főre jutó családi
A legmagasabb jövedelem	88,2	183,3
A legalacsonyabb jövedelem	31,1	16,2
A legmagasabb jövedelem a legalacsonyabb százalékban	283,6	1132,5

<sup>11</sup> Külön vizsgálatot végeztünk a “társadalmi szegénység” és a “társadalmi gazdagság” szabályozórendszerünk keretei közötti jellemzőiről. A leglényegesebb következtetés: az elégtelen “családi” ( családban gondolkodó ) szociálpolitika következtében az egy főre jutó családi jövedelem első tíz helyezettje ( a társadalmi “gazdagok” ) közül egyetlen egynek sincs eltartott gyermeke. A társadalmi “ szegények” ( 51-60.helyezett ) kétgyermekesek vagy egyedülálló egygyermekesek.

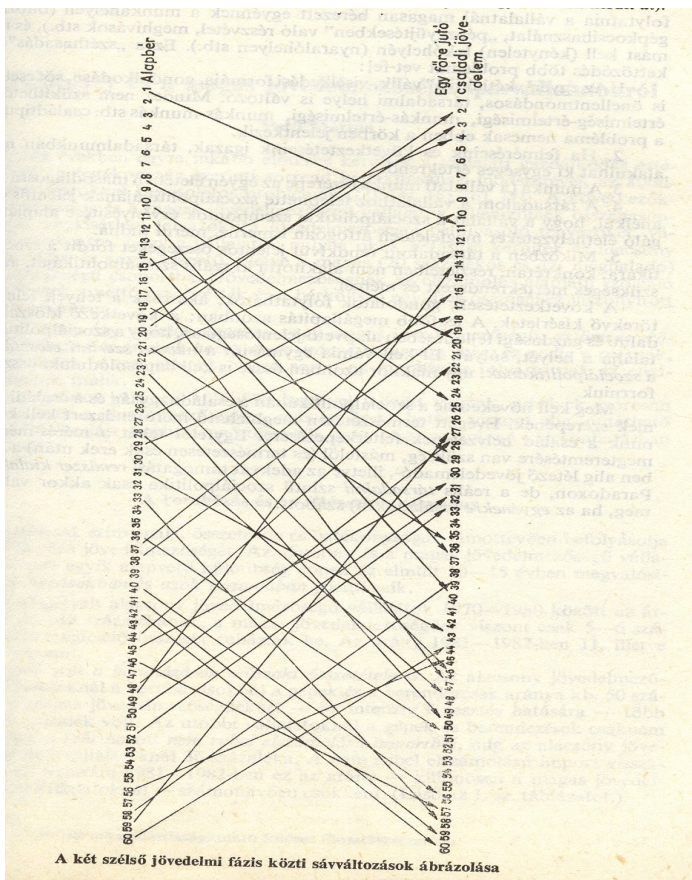
Értékelhetőbb képet ad a “leggazdagabb” és a “legszegényebb” tízes rétegre vonatkozó átlag. ( Lásd a 11. sz. táblázatot.)

11. sz. táblázat

**A legmagasabb és a legalacsonyabb jövedelmek (decilisek)**

( ezer forint )

Megnevezés	Az átlagos alapbér	Az egy főre jutó átlagos családi jövedelem
A felső tíz fő	81,8	117,6
Az alsó tíz fő	36,2	27,3
A felső decilis az alsó százalékában	226,0	430,8



*Megjegyzés:* Minden olyan váltás szerepel az ábrán, amelynél a sorszám 10-zel vagy annál nagyobb értékkel változott, tehát biztos, hogy az adott személy az egyik 10-es csoportból került át egy másikba. Így a csoportváltások száma 37. Ez azt jelenti, hogy a mintában szereplők több mint 60 százaléka az alapbér szerinti eredeti csoportjából egy másikba került át.

#### A két szélső jövedelmi fázis közti sávváltozások ábrázolása

Mindez - mint a grafikon is mutatta - a jövedelmi sorrenden belül rendkívül intenzív ( de szociálpolitikailag nem indokolt ) mozgás eredményeként alakul ki.

Társadalmunkban tehát *kettévál*ik az *életvitel*. Más (“vezető”) életvitelt kell folytatnia a vállalatnál magasabb bérezett egyénnek a munkahelyén ( öltözködés, gépkocsihasználat, “pénzgyűjtésekben” való részvétel, meghívások stb.), és megint mást kell (kénytelen) lakóhelyén (nyaralóhelyen stb.). Ez a “széthasadás”, megkettőződés több problémát vet fel:

1. Az egyén “kétlakivá” válik, viselkedési formája, gondolkodása, sőt cselekvése is önellentmondásos, társadalmi helye is változó. Mindez nem szűkíthető le az értelmiség-értelmiségi, munkás-értelmiségi, munkás-munkás stb. családtípusokra; a probléma nemcsak ebben a körben jelentkezik.

2. Ha felméréseink és következtetéseink igazak, társadalmunkban nehezen alakulhat ki egységes értékrend.

3. A munka ( a vállalati munka ) szerepe az egyén életében másodlagossá válhat.

4. A társadalom a vállalathoz telepítette szociálpolitikájának jelentős elemeit anélkül, hogy a vállalat a szociálpolitikai szempontok érvényesítése alapjául szolgáló élethelyzeteket megfelelően átfogóan ismerné, mérni tudná.

5. Miközben a társadalom rendkívül jelentős összegeket fordít a szociálpolitikára, konkrétan, részleteiben nem alakította ki reális szociálpolitikáját, az ahhoz szükséges mértékrendszert és mércét.

A következtetések, gondolatok folytathatók, akárcsak a tények felmérésére törekvő kísérletek. A legfőbb megállapítás azonban: a következő időszak társadalmi és gazdasági fejlődésében alapvető jelentőségű az, hogy a szociálpolitika megtalálja a helyét, súlyát. El kell válnia egymástól a *munka szerinti elosztásnak és a szociálpolitikának*, ugyanakkor azonban össze is kell kapcsolódnuk, össze is kell forrniuk.

Meg kell növekednie a szociálpolitikában a családnagyság és a családi jövedelmek szerepének. Evégett természetesen megbízható mérőrendszert kell kidolgoznunk a család helyzetének feltérképezésére. Egyfelől tehát a mérés-mérhetőség megteremtésére van szükség, másfelől ( és természetesen csak ezek után) a lényegében alig létező jövedelemadó-, illetve az adekvát támogatási *rendszer kialakítására*. Paradoxon, de a reális *társadalmi* szintű szociálpolitika csak akkor valósítható meg, ha az *egyénekre* (családokra) szabott.

