

4.3. A RUGALMAS BÉRELEMEK HOZZÁJÁRULÁSA A TERÜLETI BÉREGYENLŐTLENSÉGEKHEZ

REIZER BALÁZS

Bevezetés

A közgazdaságtan egyik legalapvetőbb kérdése, hogy miért termelékenyebb egyik vállalat, mint a másik. Miért képes egy cég ugyanannyi munkavállalóval és tőkével magasabb árbevételt elérni, mint a versenytársai? Ezeknek a különbségeknek nagyon sok oka van, az egyik legfontosabb a menedzsment és a munkavállalók kapcsolatában rejlik. Míg egyes cégek a körülményektől függetlenül határozzák meg a munkavállaló feladatait, és ezért havi alpbért fizetnek, addig más cégek megpróbálják mérni a munkavállalók teljesítményét és a magasabb erőfeszítéseket az alpbéren felüli bérkiegészítéssel jutalmazták (*Bloom–Van Reenen*, 2010). Egyes vállalatok túlórárt fizetnek, ha a munkavállaló az alpmunkaórájánál többet dolgozik,¹ jutalékot adnak, ha az üzletkötő nagyobb forgalmat ér el, vagy bónuszokat adnak az egyéb módon meghatározott célokért. Ennek mellékhatása azonban az, hogy a cégeken belül és a cégek között is növekednek a bérkülönbségek, ugyanis a nagy összegű bónuszokban és túlórapótlékban részesülő munkavállalók lényegesen többet keresnek, mint azok, akik csak alpbért kapnak (*Lemieux és szerzőtársai*, 2009).

Ebben az alfejezetben azt vizsgáljuk meg, hogy a rugalmas bérelemek mennyiben járulnak hozzá a területi kereseti különbségekhez. Ehhez három lépésben haladunk. Az első lépésben a rugalmas bérekhez kapcsolódó legalapvetőbb tényeket mutatjuk be, ezután megmutatjuk, hogy milyen földrajzi különbségek találhatók a rugalmas bérek elterjedtségében, végül

pedig rátérünk arra, hogy a rugalmas bérek hogyan járulnak hozzá a településtípusok közötti jövedelemkülönbségekhez. Számításainkhoz az éves Bértarifa-felvétel 2013 és 2022 közötti egymás követő hullámaint használtuk (leírását lásd az alfejezet végi *Függelékben*).

A rugalmas bérek típusai

A rugalmas béreket három kategóriába érdemes csoportosítani. Az első kategória, a munkaidőtől függő kifizetések (túlóra, műszakpótlék), a második havi rendszerességgel kapott bónuszok és jutalékok, illetve a harmadik a nem rendszeres bónuszok. Utóbbi kategóriába tartoznak többek között az év végi bónuszok vagy a 13. havi bér. Ezeknek 1/12 részét számoljuk a havi bérbe. Természetesen a munkavállalók egyszerre több típusú rugalmas bérelemet is kaphatnak, például műszakpótlékot a hét végi ügyletetért és év végi bónuszt.

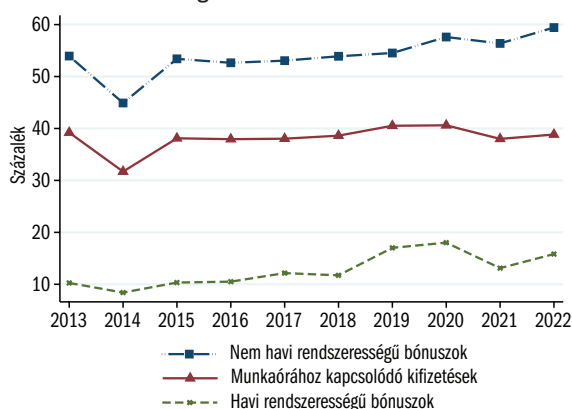
A 4.3.1. ábra a rugalmas bérelemek időbeli változásait mutatja. Az ábrának két fontos szempontja hívja fel a figyelmet. Elsőként rámutat az alpbéren kívüli juttatások típusainak eltérő gyakoriságára. A leggyakoribb juttatás a nem rendszeres bónusz, amit a munkavállalók majdnem 60 százaléka kapott 2022-ben (az utolsó olyan évben, amelyre rendelkezésre állnak az adatok), a második leggyakoribb típus a munkaórákhoz kapcsolódó kifizetés, amelyet a munkavállalók 40 százaléka kapott. Végül, a legritkébb típus a havi rendszerességgű bónusz, amely a munkavállalók 10 százalékát érinti.

A második fontos tény, hogy a rugalmas bérelemekben részesülők aránya időben viszonylag állandó. Érdekes módon a 2010-es évek közepén – a magasabb gazdasági növekedéssel jellemezhető időszakban – is hasonló volt a rugalmas bérben részesülők aránya, mint a 2010-es évek elején vagy koronavírus-járvány által okozott gazdasági visszaesés idején.²

¹ Elvileg kötelező lenne túlórábért fizetni, ha a munkavállaló többet dolgozik, mint a szerződésében meghatározott alpmunkaidő, sok cég azonban egyáltalán nem méri hivatalosan a munkaidőt, így túlórárt sem fizet. Ez különösen gyakori a fehérgalléros munkavállalók esetében.

² Bár a rugalmas bérelemekben részesülők száma időben állandó, az összege viszont szorosan együtt mozog a vállalat árbevételével (*Reizer*, 2022).

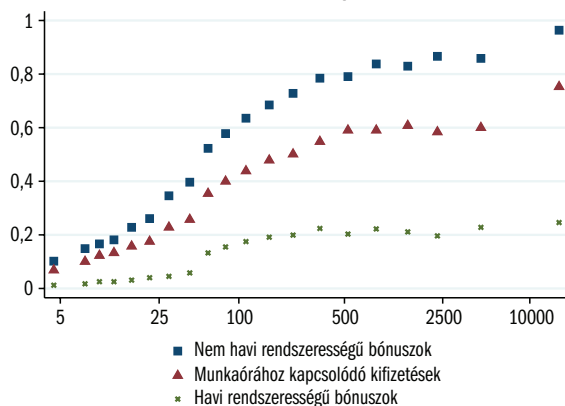
4.3.1. ábra: A rugalmas bérelemek időbeli alakulása



Forrás: Saját számítás a Bértarifa-felmérés alapján.

A 4.3.2. ábra a rugalmas béreket meghatározó legfontosabb tényező, a vállalat létszámának szerepét mutatja be. A vízszintes tengelyen a vállalat létszáma látható (logskálán), míg a függőleges tengelyen a rugalmas bérekben részesülők aránya látható. Az ábra azt mutatja, hogy minél nagyobb a vállalat, annál nagyobb a valószínűsége, hogy a munkavállaló rugalmas bért kap. Míg 25 fő alatti cégekben a munkavállalók kevesebb mint harmada kap nem rendszeres bónuszt, ez az arány a 2000 főnél nagyobb vállalatoknál már több mint 90 százalék. Ugyanezt a növekedést megfigyelhetjük a túlóráról és a havi rendszerességgű bónuszoknál is.

4.3.2. ábra: A rugalmas bérelemek és a vállalatméret kapcsolata

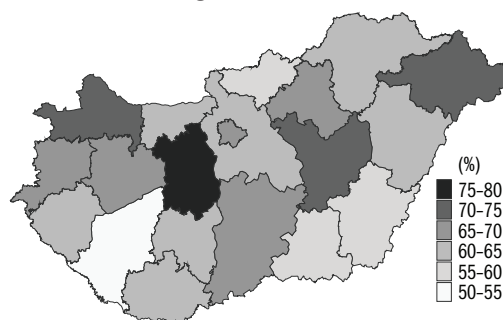


Forrás: Saját számítás a Bértarifa-felmérés alapján.

A rugalmas bérek területi egyenlőtlenségei

Mivel a nagyvállalatok sokkal gyakrabban települnek az ország fejlettebb régióiba és a nagyobb településekre, ezért joggal feltételezhetjük, hogy a nagyvállalatok viselkedése jelentősen hozzájárul a rugalmas bérek területi egyenlőtlenségeihez is. Ezeket a különbségeket mutatja be a 4.3.3. ábra. A rugalmas bérben részesülők aránya Fejér megyében a legmagasabb, itt több mint 75 százalék, a legalacsonyabb pedig Somogy megyében, ahol az 55 százalékot sem éri el. Az átlagnál magasabb ez az arány még Győr-Sopron-Moson megyében, Hajdú-Biharban, és Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében. Ennek ellenére nem láthatók egyértelmű különbségek az egyes régiók között, illetve kelet–nyugat összehasonlításban sem.

4.3.3. ábra: A rugalmas bérek területi eloszlása



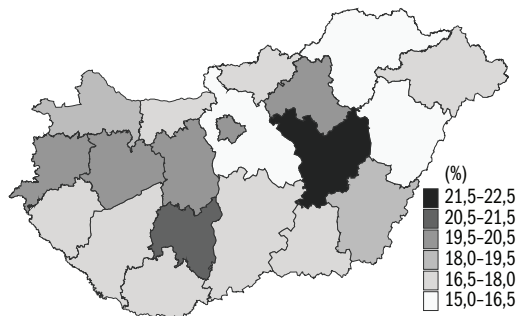
Forrás: Saját számítás a Bértarifa-felmérés alapján.

A 4.3.4. ábra a rugalmas bér arányát mutatja a teljes bérben belül, feltéve, hogy a munkavállaló kapott ilyen bérelemet. Ebben a mutatóban Hajdú-Bihar megye emelkedik ki, ahol a rugalmas bérek a teljes bér 22 százalékát teszik ki. Emellett az ábra azt is mutatja, hogy a rugalmas bérek a teljes bértömeg nagyobb részét teszi ki Nyugat-Magyarországon, mint keleten. Végül pedig fontos kiemelni, hogy Budapesten mind a rugalmas bérek elterjedtsége, mind a rugalmas bérek aránya a teljes bérben belül az országos átlag felett van.

A 4.3.1. táblázat a település típusok szerint mutatja be a rugalmas bérek elterjedtségét. Itt négy településtípust különböztetünk meg: a fővárost, a megyeszékhelyeket, a többi várost és végül a falvakat. Ezen

felosztás szerint megvizsgáljuk, hogy milyen arányban kapnak a munkavállalók bizonyos bérelemeket (a táblázat felső része), ha kapnak, akkor mekkora ennek az aránya a teljes bérben belül (a táblázat középső része), és végül ezek a rugalmas bérelemek mekkora összeget tettek ki 2022-ben (az táblázat alsó része).

4.3.4. ábra: A rugalmas bér aránya a teljes bértömegben belül, a rugalmas bérben részesülők körében



Forrás: Saját számítás a Bértarifa-felmérés alapján.

4.3.1. táblázat: A rugalmas bér elterjedtsége a település típusától függően

	Budapest	Megye- székhely	Egyéb város	Falu	Összesen
A rugalmas bérben részesülők aránya					
Túlóra	34,1	42,4	41,8	35,4	38,3
Rendszeres bónusz	12,9	16,1	12,5	10,6	13,1
Nem rendszeres bónusz	60,1	56,3	52,1	40,8	54,3
Bármilyen rugalmas bér	67,5	66,6	63,9	53,5	64,4
A rugalmas bér aránya a teljes bérhez képest a rugalmas bérben részesülők körében					
Túlóra	14,1	14,6	13,9	13,6	14,1
Rendszeres bónusz	13,9	10,5	12,2	11,1	12,3
Nem rendszeres bónusz	15,1	12,8	10,8	11,9	13,3
Bármilyen rugalmas bér	19,2	20,4	19,2	18,5	19,4
A rugalmas bér havi összege 2022-ben a rugalmas bérben részesülők körében (ezer forint)					
Túlóra	83,9	81,3	71,6	62,5	76,5
Rendszeres bónusz	77,6	50,6	64,4	45,7	63,0
Nem rendszeres bónusz	84,3	61,6	57,1	49,2	68,3
Bármilyen rugalmas bér	132,4	118,4	110,7	91,7	118,6

Forrás: Saját számítás a Bértarifa-felmérés alapján.

A legfontosabb eredmény, hogy minél nagyobb településen dolgozik egy munkavállaló, annál nagyobb

a valószínűsége, hogy rugalmas bért kap. Emellett a falvakban lényegesen alacsonyabb a rugalmas bérben részesülők aránya, mint a városokban dolgozók körében. Ebben a településtípusban a munkavállalók 53,5 százaléka kap rugalmas bért, míg a városokban ez arány több mint 63 százalék. A lemaradás fő oka a nem rendszeres bónuszokban lévő különbségek. Ugyanis míg a falvakban dolgozók 40 százaléka kap ilyen jövedelemelemet, addig a megyeszékhelyen dolgozók 56 százaléka, a fővárosban élőknek pedig több mint 60 százaléka kap ilyen juttatást. Meglepő különbség még, hogy a Budapesten a legalacsonyabb a túlórához kapcsolódó kifizetésekben részesülők aránya. A munkavállalók 34 százaléka kap ilyen kifizetést, ami még a falvakban dolgozók arányát sem éri el (35,4 százalék). Ennek oka a munkavállalók összetételében keresendő. Túlórához kapcsolódó kifizetéseket jobbra kékgalléros munkavállalók kapnak, és a fővárosban sokkal alacsonyabb az ilyen munkavállalók aránya, mint vidéken. Végül Budapesten kevésbé elterjedtek a havi rendszerességgel kifizetett bónuszok, és gyakrabban kapnak nem rendszeres bónuszt a munkavállalók.

A 4.3.1. táblázat középső része azt mutatja, hogy a rugalmas bér nagyon hasonló arányt képvisel a teljes bértömegben minden településtípusban. Ha valaki kap a munkaidőhöz kapcsolódó kifizetést, akkor az a teljes bértömegének 13,6–14,6 százalékát teszi ki. Ez az arány a rendszeres bónuszoknál 10,5–13,9 százalék körül alakul, míg a nem rendszeres bónuszoknál 10,8–15,1 százalék ez arány. Budapesten kicsit magasabb a bónuszok aránya a bértömegben belül, de a többi településtípus között nem láthatók egyértelmű különbségek.

Végül a nagyságrendek érzékeltetésére a 4.3.1. táblázat alsó része megmutatja, hogy 2022-ben mekkora volt a rugalmas bér összege azoknál, akik kaptak ilyen típusú kifizetéseket. Nem meglepő módon ez az összeg Budapesten a legmagasabb, ahol havi 132 ezer forintot tett ki. A táblázat azt is megmutatja, hogy minél kisebb egy település, a rugalmas bér összege is csökken. Városokban ez csak 110–118 ezer forint

volt, míg falvakban csak 91 ezer forint. Ezeket a területi mintázatokat akkor is megfigyelhetjük, ha az egyes bérelemeket külön vizsgáljuk. Ezek az eredmények megfelelnek a várakozásinknak, ha figyelembe vesszük, hogy a kisebb településeken a bérek átlagosan alacsonyabbak (lásd a 4.4. alfejezetet).

A rugalmas bérek hozzájárulása a településtípusok közötti bérkülönbségekhez

Az eddigieket összefoglalva elmondható, hogy a kisebb településeken dolgozók ritkábban kapnak rugalmas bérelemeket, és ezeknek a rugalmas bérelemeknek a forintban mért összege is kisebb, mint a nagyobb településeken. Alább a 4.3.2. táblázatban bemutatjuk, hogy ezek a különbségek milyen kapcsolatban állnak a településtípusok közötti bérkülönbségekkel, illetve a munkaező és a vállalatok összetételével. Ehhez a következő regressziós modellt becsüljük meg:

$$\log(bér_{it}) = \beta_1 Rugalmas_{bér_{it}} + \beta_2 Teltip_{it} + \beta_3 Teltip_{it} \times Rugalmas_{bér_{it}} + \beta_4 Iskveg_{it} + \beta_5 \log(létszám_{it}) + \varepsilon_{it}$$

ahol a függő változó a havi bér logaritmusa, a két fő magyarázó változó pedig a település típusa, illetve egy indikátorváltozó, amely akkor vesz fel 1 értéket, ha a munkavállaló kapott valamilyen rugalmas bérelemet. A kihagyott kategória a Budapesten élő, rugalmas bérben nem részesülő emberek átlagbére, így az egyes paraméterek a hozzájuk viszonyított bért mutatja. A munkakínálat összetételére a legmagasabb iskolai végzettséggel kontrolállunk (hét kategória), míg a vállalatok minőségére a vállalatok létszámával. Ez azért fontos, mert a nagyvállalatok magasabb bért fizetnek, és gyakrabban használnak rugalmas bért is.

A regressziós becslés eredményeit a 4.3.2. táblázat foglalja össze. A táblázat (1) oszlopában nem használtunk kontrollváltozót a településtípuson kívül, majd a következő oszlopokban lépcsőzetesen vonjuk be a vállalatméretet (2), az iskolai végzettséget (3), illetve mindkét változót a (4) a modellbe.

4.3.2. táblázat: a rugalmas bérelemek és a területi bérkülönbségek kapcsolata

	(1)	(2)	(3)	(4)
Megyeszékhely	-0,112*** (0,013)	-0,105*** (0,015)	-0,050*** (0,010)	-0,041*** (0,012)
Egyéb város	-0,131*** (0,011)	-0,115*** (0,012)	-0,032*** (0,0088)	-0,010 (0,010)
Falu	-0,166*** (0,012)	-0,147*** (0,013)	-0,027*** (0,010)	-0,001 (0,011)
Rugalmas bér	0,634*** (0,023)	0,524*** (0,020)	0,599*** (0,014)	0,465*** (0,015)
Rugalmas bér × Megyeszékhely	-0,117*** (0,030)	-0,010*** (0,031)	-0,060*** (0,023)	-0,042* (0,023)
Rugalmas bér × Egyéb város	-0,148*** (0,027)	-0,136*** (0,032)	-0,105*** (0,018)	-0,089*** (0,023)
Rugalmas bér × Falu	-0,175*** (0,028)	-0,136*** (0,026)	-0,131*** (0,020)	-0,085*** (0,020)
Log(létszám)		0,039*** (0,008)		0,049*** (0,006)
Konstans	12,20*** (0,010)	12,26*** (0,018)	12,19*** (0,007)	12,25*** (0,014)
Iskolai végzettség	Nem	Nem	Igen	Igen
Megfigyelések száma	2 330 062	2 321 098	2 014 284	2 006 649
R ²	0,313	0,325	0,489	0,506

Megjegyzés: A standard hibákat vállalati szinten klasztereztük.

*** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$.

Forrás: Saját számítás a Bértarifa-felmérés alapján.

Az (1) oszlop azt mutatja, hogy a megyeszékhelyen dolgozó, rugalmas bérben nem részesülő munkavállalók 11 százalékkal keresnek kevesebbet, mint a Budapesten élő rugalmas bérben nem részesülők. Ugyanez a bérhátrány a többi városban 13 százalék, a falvakban pedig 16,6 százalék. A rugalmas bér paramétere azt mutatja, hogy Budapesten a rugalmas bérben részesülők 63 százalékkal kapnak több fizetést, mint a rugalmas bérben nem részesülő budapesti munkavállalók. Mivel a rugalmas bér a teljes bértömeg 20 százalékát teszi ki, ezért ez a paraméter azt is mutatja, hogy a rugalmas bérben részesülőknek az alapbérük is magasabb. Az interakciós változók negatív együtthatói pedig azt mutatják, hogy vidéken kisebb a rugalmas bérek hozama, mint Budapesten. Például, a falvakra vonatkozó együttható azt mutatja, hogy a falvakban dolgozóknál a rugalmas bér hozama a fővárosi 63 százalék helyett csak $63,4 - 17,5 = 45,9$ százalék.

A (2) oszlopban kiszűrjük annak a hatását, hogy nagyobb településeken nagyobb vállalatok működnek, amelyek gyakrabban használnak rugalmas bért, és nagyobb bért is fizetnek. A létszámváltozó paramétere azt mutatja, hogy egy 10 százalékkal nagyobb vállalat átlagosan 0,4 százalékkal magasabb bért fizet. A többi paramétert megvizsgálva azt láthatjuk, hogy településtípusok paraméterei kismértékben, körülbelül egy százalékponttal csökkentek. A legnagyobb változást a rugalmas bér paraméterénél láthatjuk, ugyanis, ha a vállalatméretre kontrollálunk, akkor a Budapesten rugalmas bérben részesülők bérelőnye 63 százalékról 52 százalékra csökken. Ezzel párhuzamosan a falvakban dolgozóknál is csökken a rugalmas bérek előnye $52,4 - 13,6 = 38,8$ százalékra.

A (3) oszlopban az iskolai végzettségre kontrollálva azt látjuk, hogy lényegesen csökken a vidéken élő, rugalmas bérben nem részesülő munkavállalók bérhátránya a Budapesten dolgozó rugalmas bérben nem részesült munkavállalókhoz viszonyítva. Ugyanakkor a rugalmas bér paramétere szignifikánsan nem tér el az (1) oszloptól. Ennek oka, hogy a rugalmas bér valószínűsége egészen hasonlóan alakul, az összes iskolai végzettségi szinten.

Végül a (4) oszlopban azt látjuk, hogy a vidéken élő, rugalmas bérben nem részesülők bérhátránya teljesen megszűnik, ha az iskolai végzettségre és a vállalatméretre is kontrollálunk. Azaz két, rugalmas bérben nem részesülő, azonos végzettségű és egyező méretű cégnél dolgozó ember átlagosan ugyanannyit keres még akkor is, ha az egyik Budapesten, a másik pedig egy faluban dolgozik. Az oszlop azt is megmutatja, hogy a vállalatméret és végzettség hatását kiszűrve a rugalmas bérek hozama 46 százalék, vidéken pedig 37–42 százalék közül alakul.

Összefoglalva azt találtuk, hogy a rugalmas bérben részesülő munkavállalók bére jelentősen magasabb, mint a csak alapbérben részesülőké. Ez a mechanizmus pedig lényegesen hozzájárul a településtípusok közötti béregyenlőtlenséghez. A regressziós elemzésünk azt is megmutatta, hogy ez a különbség nem önmagában a rugalmas bérek okozzák, hanem jelentős

mértékben az iskolai végzettségnek és az adott településen elérhető vállalatok minőségének köszönhető.

Hivatkozások

- BLOOM, N.–VAN REENEN, J. (2010): [Why Do Management Practices Differ across Firms and Countries?](#) The Journal of Economic Perspectives: A Journal of the American Economic Association, Vol. 24. No. 1. 203–224. o.
- LEMIEUX, T.–MACLEOD, W. B.–PARENT, D. (2009): [Performance Pay and Wage Inequality](#). The Quarterly Journal of Economics, Vol. 124. No. 1. 1–49. o.
- REIZER B. (2022): [Employment and Wage Consequences of Flexible Wage Components](#). Labour Economics, Vol. 78. 102256.

Függelék

Az alfejezethez az éves Bértarifa-felvétel 2013 és 2022 közti egymás követő hullámainat használtuk. Ez a felmérés 1992 óta minden évben tartalmazza a mintába kerülő munkavállalók egy adott hónapra vonatkozó bérét. Az adatfelvétel minden 50 fő feletti vállalatra és az 50 fő alatti vállalatok egy véletlen mintájára terjed ki. Az 50 fő alatt minden munkavállalót lekérdeznek, míg 50 fő felett az 5-én 15-én és 25-én született munkavállalókat. Az adatbázis évente körülbelül 11 ezer céget és 100–150 ezer munkavállalót tartalmaz. A felmérést 2018-ig a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat végezte, és a május havi béreket tartalmazta. 2019 óta a felmérést a KSH végzi, és az október havi béreket tartalmazza. Az egyhavi bér mellett elérhető információ az adott évben kapott nem rendszeres, azaz nem minden hónapban kifizetett alapbérén felüli juttatás. A szakirodalomban elterjedt módon ennek 1/12-ed részét számítjuk be a havi bérbe. Fontos változás még, hogy 2019 óta nincs külön elérhető információ a rendszeres (minden hónapban kifizetett) és nem rendszeres egyéb bérelemekről. Ezért 2018 előtt is összevontuk ezt a két kategóriát, és a nem rendszeres bónuszokhoz soroltuk őket. Az elemzés során a 2013 és 2022 közötti éveket használtuk, mert 2013 előtt nem figyelhetjük meg a munkaadó telephelyét, 2022 után pedig még nem elérhető az adatbázis.