

Műhely

A költségvetési szférában foglalkoztatottak létszáma és kereseti jellemzői

A költségvetési szférába sorolt intézményeknél 2016-ban, közfoglalkoztatottak nélkül közel 700 ezren álltak alkalmazásban, további mintegy 200 ezren pedig állami, önkormányzati tulajdonú vállalkozásoknál dolgoztak. Mintegy 900 ezer, a közfoglalkoztatottakkal együtt pedig 1,1 millió feletti létszámával az állam a legnagyobb foglalkoztató, melynek így az alkalmazottait érintő, létszám és kereset alakulással kapcsolatos döntései azok háztartásain keresztül minden negyedik magyar lakos megélhetésére, életszínvonalának alakulására közvetlen kihatással bírnak. Az állami (költségvetési) szféra munkaügyi jellemzőinek vizsgálata nem tartozik a népszerű témák közé, holott az elmúlt évek illetményrendezési intézkedései, a folyamatos elvándorlás vagy a 2017. évi minimálbér emelés jelentős bértorlódást okozó hatása ezt jelenleg különösen indokoltá teszi.¹

Jelen hiánypótlónak szánt áttekintés alapvetően két típusú adatforrás felhasználásával készült. Az elsőbe a KSH intézményi munkaügyi jelentései tartoznak, a másik a jelenleg NGM adatgyűjtési fejezetébe szereplő, és az NFSZ közreműködésével végrehajtott Egyéni kereseti felvétel. Az előbbi szervezeti szintű létszám és kereseti adatokat gyűjt, az utóbbi egy két lépcsős mintavételi eljárással kiválasztott foglalkoztatottak részletes személyi és kereseti jellemzőit méri fel. A költségvetési intézmények adatait nagy arányban a MÁK (Magyar Államkincstár) részben bérszámfejtési célú regiszterei biztosítják, így e körben a lefedettség közel teljeskörű. Az állami, önkormányzati vállalatok közül az 5-49 fő közöttiek reprezentatív módon, az 50 és nagyobb létszámúak teljes körűen kerülnek be mindkét felvételtípusba.

Az elemzésben felhasznált kereseti adatok jellemzően a teljes munkaidőben foglalkoztatottak (teljes) bruttó keresete. Ez az Egyéni kereseti

felvétel esetében ún. évet jellemző májusi kereset, mely a születési dátuma alapján kiválasztott dolgozók májusi keresetének és a megelőző naptári év nem rendszeres kereseti részének az 1/12-e. Az Egyéni kereseti felvétel csak azokra a teljes munkaidőben foglalkoztatottakra korlátozódik, akik a számbavételi időszakban, azaz május hónapban, nem hiányoztak a munkából 3 napnál hosszabb ideig. A felvételtől egy speciális feldolgozás (is) készül, az ún. megfeleltetett körre, amely csak azokat a költségvetési intézményi dolgozókat tartalmazza, akik foglalkozása megfeleltethető a versenyszféra valamely foglalkozásának. Ez a költségvetési szférában a megfigyelésbe bevont személyek kb. 80%-át jelenti és nincsenek benne a bírák, ügyészek, a fegyveres testületeknél szolgálók, az egyetemi tanárok illetve a közfoglalkoztatottak.

Az elemzésben szereplő adatok döntő többsége az NFSZ, illetve a KSH honlapján keresztül elérhető adattáblákból származik. A részletesebben vizsgált időszak a 2008-2016 közötti 8 év, abból a megfontolásból kiindulva, hogy a költségvetési szférában utoljára 2008-ban került sor általános illetményrendezésre. 2016-ról az anyag összeállításakor csak a KSH havi intézményi statisztikájából állnak rendelkezésre az adatok. Az Egyéni kereseti felvétel utolsó már publikált hulláma a 2015., illetve a létszámadatokat is tartalmazó rész (Adattár) esetében a 2014. évi volt.

Jóllehet az állami szféra részei a költségvetési intézmények mellett a többségi állami, illetve önkormányzati tulajdonú vállalkozások is, az utóbbiak lehatárolására nincs eszköz a statisztika kezében, az előbbiekre vonatkozó globális adat viszont néhány egyedileg nem vizsgálható nagyvállalat dominanciája miatt semmitmondó, így az elemzés alapvetően csak a költségvetési szféra alkalmazásban állóira koncentrál.

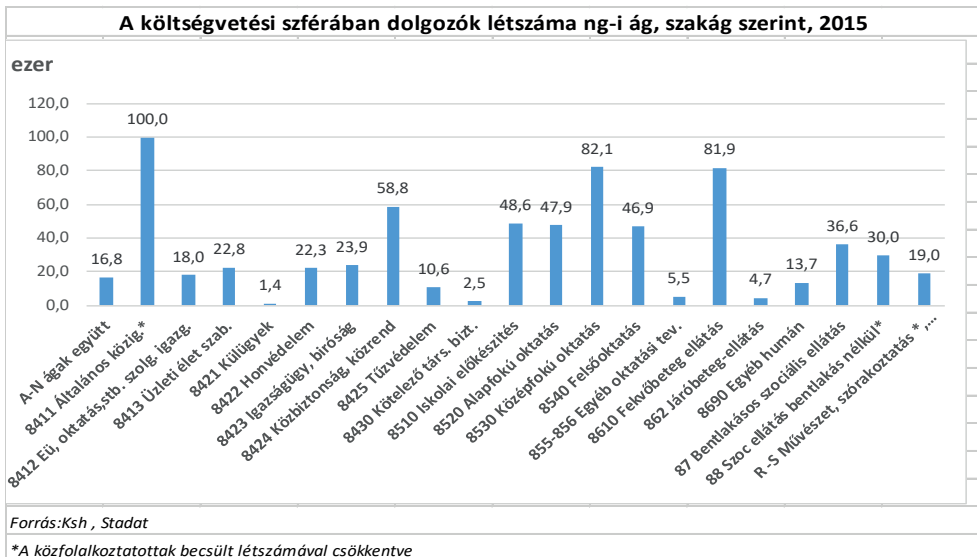
Az állami szférában dolgozók létszám alakulása és a kereset alakulás szempontjából fontosabb összetétel jellemzők

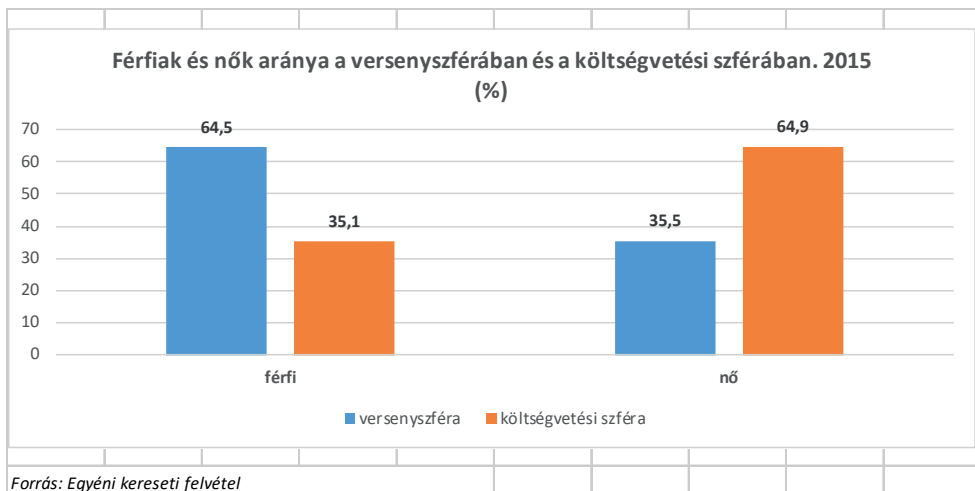
Jóllehet az állam által fenntartott munkahelyek számának csökkentését az utóbbi évtizedek valamennyi kormánya a zászlajára tűzte, a közelmúlt reprivatizációs folyamatainak eredményeként az állami, önkormányzati tulajdonú vállalkozások létszáma valószínűsíthetően nőtt, míg a költségvetési intézményeknél dolgozóké (továbbiakban: költségvetési szféra) lényegében szinten maradt, bár a különböző intézményi körök, jogviszonyok között itt is volt némi mozgás. A statisztikai adatközlések jelentős része a költségvetési szférában mutatja ki a közfoglalkoztatottakat is. Mivel ez az alkalmazási forma a munkanélküliséget kezelni hivatott eszközrendszer része, ahol lehetséges volt a tisztítást elvégezni, ott az adatok a közfoglalkoztatottak nélküliek, annak ellenére, hogy a közfoglalkoztatottak egy kisebb része olyan feladatokat lát el, amelyek, ha nem lenne ez az érintett szervezetek számára az igen „költségtakarékos” alkalmazási forma, „normál” munkaerőt igényelnének. Így tehát a költségvetési szféra létszám alakulása nem teljesen független a közfoglalkoztatás kiterjedtségétől s

2016-ban a költségvetési szféra közel 700 ezer nem közfoglalkoztatotti státuszú alkalmazásban állójából 262,6 ezren a közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás nemzetgazdasági ágban dolgoztak, ebből 71,8 ezren (köztük nagy számban fegyveres testületeknél) fizikai munkakörökben. Az oktatásba sorolt költségvetési intézmények 229 ezer főt, a humán egészségügy és szociális ellátásiak pedig 164,6 ezer főt foglalkoztattak. Az oktatásban ebből 33,5 ezer fő, az egészségügyi és szociális ellátás nemzetgazdasági ágban pedig 38,6 ezer fő volt a fizikai dolgozó.

A költségvetési szféra létszáma szakágazatok szerint a következő megoszlást mutatta 2015-ben²: (lásd lent)

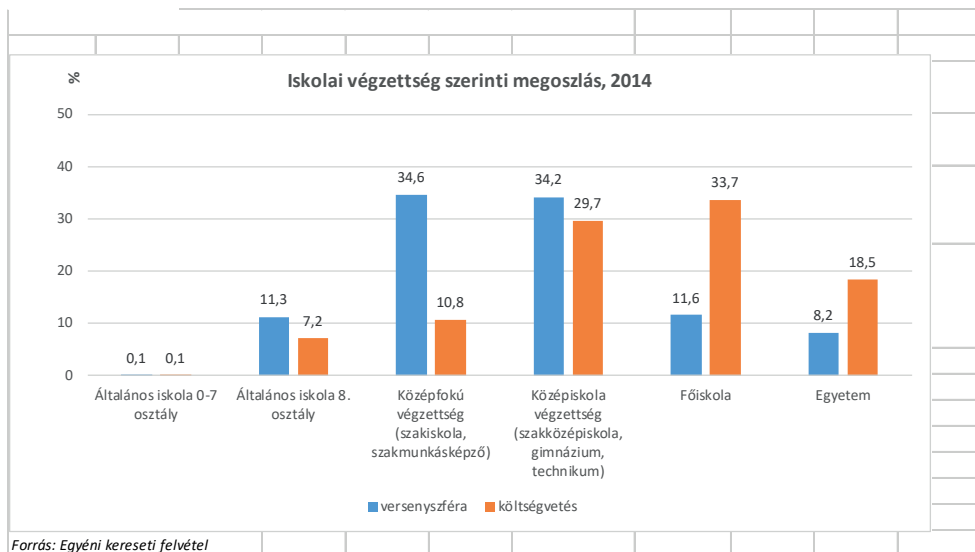
A közszférában dolgozók létszámösszetétele jelentősen különbözik a versenyszférára jellemzőtől, aminek a keresetek összehasonlítása szempontjából van jelentősége, mivel a női foglalkoztatottak esetében horizontális és vertikális diszkrimináció is jelen van. A férfi-nő arány a két szférában éppen fordított, míg a versenyszféra három alkalmazásban állójából kettő az erősebb nemhez tartozik, a költségvetési szférában a foglalkoztatottak 2/3-a nő.





A költségvetési szférában dolgozók iskolai végzettség szerinti összetétele lényegesen kedvezőbb a versenyszférára jellemzőnél,³ s különösen nagy az eltérés a diplomások arányában. Míg a versenyszféra alkalmazásban állóinak tipikus végzettségét a középfok jelenti (ezen belül nagyjából azonos, 1/3-1/3 arányt képviselnek a szakiskolai, szakmunkásképző, illetve a középsiskolai végzettségűek), addig a költségvetési intézmények dolgozóinak mintegy fele diplomás.

A költségvetési szférában dolgozók aszerint, hogy milyen illetmény és előmeneteli rendszer vonatkozik rájuk, különböző csoportokat a képeznek. Az egyes csoportok munkakörei lehetnek közel azonosak, de éppen az különbözteti meg őket, hogy más jogszabály vonatkozik rájuk. Korábban a közalkalmazottak jelentették a közszféra legnépesebb csoportját, de ebből a pedagógusokra, illetve az egészségügyi dolgozókra 2016 végén már nem a közalkalmazotti illetménytábla, hanem a számukra kidolgozott.



életpálya modellhez tartozó volt érvényes. A közalkalmazotti kategóriába, illetve annak „utód” rendszereibe 2016-ban 460 ezren tartoztak. A második legnagyobb csoport eredetileg a köztisztviselőké volt, de egy részükből 2011-ben kormánytisztviselő lett, majd 2016-tól új kategóriaként jelent meg az állami tisztviselői, ahová abban az évben a járási hivatalok dolgozói kerültek át, amely 2017-től már a kormányhivatali dolgozókra is érvényes lesz. Az állami tisztviselőség egyben új, a korábbiól igen jelentősen különböző előrelépési és illetményrendszert is jelent. A bevezetésének fő indoka a rugalmasság növelése volt, de valójában a jelenlegi től-ig eltérítési lehetőségénél itt sem nagyobb a mozgáster, viszont a szubjektív mérlegelésnek ez az előmeneteli rendszer sokkal nagyobb teret biztosít.

A két, valamikor legnépesebb kategória mellett az igazságszolgáltatásban három (bírói, ügyészi, egyéb jogi), a fegyveres szerveknél két további két kategória van, illetve külön előmeneteli és illetményrendszer vonatkozik a NAV munkatársaira is. Az állami szférában és nemcsak annak vállalatai körében vannak olyanok, akikre a Munka Törvénykönyve (Mt.) rendelkezései érvényesek. Egy-egy szervezeten belül esetenként igen hasonló feladatokat különböző előmeneteli és illetményrendszer hatálya alá tartozók láthatnak el (pl. a menekültek őrzésével foglalkozók között közalkalmazott éppúgy van, mint munkatörvénykönyves, vagy a Hszt (Hivatásos szolgálati jogviszony) hatálya alá tartozó), ami nem igazán segíti elő a szervezeten belül a munkabékét.

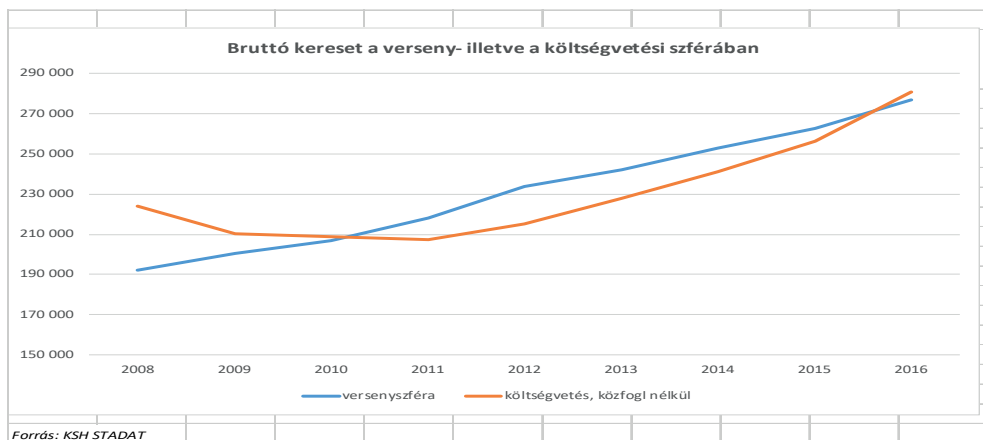


(Forrás: dr. Kártyás Gábor Bérkaleidoszkóp című előadása. FES-Liga 2017. márc. 9.)

Kereseti folyamatok a közszférában

Az elmúlt években a költségvetés és a versenyszféra béralakulási trendje eltérő volt, 2008-tól – mely a közszférában az utolsó átfogó illetményrendezés éve – a bruttó nominál kereset 2011-ig csökkent, és így a hasonló visszaesés nem jellemezte versenyszféra kereseti átlaga 2010-től meghaladta a költségvetési szférára jellemzőt. Ez az előny az utóbbi három év költségvetési szférát célzó kormányzati intézkedéseinek köszönhetően 2016-ra megszűnt, s a költségvetési szféra kereseti átlaga újra meghaladta a versenyszférára jellemzőt.

A pozitív képhez azonban hozzátartozik az is, hogy a költségvetési szférában dolgozók iskolai végzettség szerinti összetétele lényegesen kedvezőbb a versenyszférára jellemzőnél, viszont itt minden végzettségi szinthez alacsonyabb kereset tartozik, és az elmaradás a végzettség szintjével növekszik. Az eltérés még akkor is jelentős, ha figyelembe vesszük, hogy a költségvetési területek döntő többségében a nők felülreprezentáltak, ami ha nem is indokolja, de részben magyarázza ezt (horizontális bér szegregáció). A megfeleltetett foglalkozások körére vonatkozó adatokkal elvégzett modell számítás szerint 2014-ben a költség-



vetési szféra keresetei 30 %-kal alacsonyabbak voltak annál, mintha az egyes végzettségi szintekhez tartozók itt is a versenyszféra megfelelő kereseti átlagát kapták volna. Ez a lemaradás a már végrehajtott illetmény korrekciók miatt csökkent, de a versenyszféra kereseti előnye a magasabb iskolai végzettségűek esetében továbbra is számottevő.

A költségvetési szféra keresetalakulását a vizsgált időszakban érdemben befolyásoló intézkedéseknek lényegében három szintje van. Az egyes szintekhez tartozó intézkedések erőssége, hatása eltérő, s a szintek között nem is mindig van meg a megfelelő összhang.

Az első szintet azok az **általános intézkedések** jelentik, melyek szempontjából a munkáltató közömbös. Ilyenek az adó és járulék rendszert érintő változások, amelyek azonban jellemzően nem a bruttó, hanem a nettó keresetre hatnak,

de ilyen a minimálbér törvényi szintű meghatározása is. Az előbbinél a költségvetési szférában dolgozók esetében az adójóváírás intézményének kivezetését kell külön is megemlíteni, ami miatt 2012-ben 400 ezer költségvetési intézményi dolgozó kereset csökkenését kellett a költségvetésnek kompenzálni⁵. (A havi 10 ezer forint körüli juttatás a szociális költségek között lett elszámolva, így sem a bruttó, sem a nettó keresetben nem szerepel.) A minimálbér növekedési üteme az utóbbi években a nemzetgazdasági bruttó keresetnövekedési ütemének nagyjából megfelelt, kivétel a 2012. év volt, de akkor a minimálbér, illetve a garantált bérminimum, mely utóbbinak a közszférában nagyobb a jelentősége, közel azonosan nőtt. A minimálbér emelés kétségkívül jelentősen hozzájárult ahhoz, hogy a költségvetési szférában dolgozók nominális keresete 2012. évben már nem csökkent tovább. Új és majd csak

a jövő évi kereset növekedési ütemben tükröződő helyzetet teremt viszont a 2017. év január 1-től érvényes szabályozás, mely a garantált bérminimumot 25 %-kal 161 ezer forintra emeli. A megemelt keresetek fedezetét az eddigi ígéretek szerint a költségvetési intézmények maradéktalanul megkapják, viszont az emiatt létrejött bértorlódás kezelése további forrást igényel. (Enélkül a diplomás kormánytisztviselők kezdő illetménye a garantált minimálbérrel azonos, a középfokú végzettségű közalkalmazottaknál pedig a szolgálati idő beralakító szerepe szűnne meg).

A második szintet a **célzottan a költségvetési szféra dolgozóinak egészét érintő intézkedések** jelentik, amire ebben az időszakban csak egy példa volt, nevezetesen, hogy 2009-től a 13. havi kereset a gazdasági nehézségekre való tekintettel a közszférában megszűnt (bár az alacsony keresetűeknél 2009-ben még ennek hatását részben kompenzálták), s aminek tulajdonítható, hogy a nominális bruttó kereset csökkent.

2008 után egységes, a közszférára érvényes illetménytáblán alapuló keresetrendezésre nem került sor, viszont 2013-tól megnőtt a **parciális („ütemezett”) keresetkiigazító intézkedések** száma, melyek a beavatkozás harmadik szintjét jelentik. Közöttük voltak átfogóbbak, egy nagyobb szakmai körre kiterjedők (pl. a pedagógus életpálya modell bevezetéséhez kapcsolódó) és kisebb súlyú, „szépségflastrom” jellegűek. Nemzetgazdasági ágak szerinti csoportosításban a következő (részben még ígervény jellegű) keresetkorrekciós intézkedéseket lehet itt megemlíteni:

Közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás:

- a védelmi területen dolgozók (katona, rendőr, tűzoltó) differenciált 50 %-os béremelése, 2015: 30 %, utána évente 5-5 % (kb. 64 ezer érintett); a szakágazat közalkalmazottjai 2017-ben 10 %-os emelést kapnak pótlék formájában (kb. 15 ezer érintett);
- a járási hivatalok dolgozóinak 2016 júliusától, a kormányhivatalok dolgozóinak 2017. januártól nőtt, illetve nő a keresete 30 %-kal (kb. 32 ezer érintett) úgy, hogy új illetmény besorolási rendszer, az állami tisztviselői illetményrendszer hatálya alá kerülnek;
- NAV dolgozók 2016. július 1-től: 30 %, 2017: 5 %, 2018: 15 % emelésben részesülnek (kb.

21 ezer érintett), de ezzel párhuzamosan már elhangzott egy mintegy 4000 fős létszám leépítésére vonatkozó elképzelés is;

- három ütemben, először 2016. októbertől 5 százalékkal nő a bírák illetménye, amit 2017-18-ban további 5-5 %-os emelés követ majd.

Oktatás:

- a közoktatásban dolgozó pedagógusok bérrendezése (pedagógus életpálya modell bevezetése), 2013-2017 – az induló évben 34%, majd évi 3,5-3,5% átlagos emelés (kb. 170 ezer érintett);
- nem pedagógus végzettségű oktatást-nevelést segítő dolgozók, 2016: 2*35 ezer forint kiegészítés, 2017-ben differenciált 10 % emelés (kb. 15 ezer érintett);
- a felsőoktatásban dolgozó oktatók, kutatók bérrendezése, 2016: 15%, 2017-18: 5-5 %.

Humán egészségügyi és szociális ellátás:

- 2012-2013: egyes egészségügyi munkakörökben dolgozók többlet juttatásban részesültek;
- az egészségügyi szakdolgozók új bértáblája 2016. szeptembertől hatályos. 2016: 26,7%, 2017: 12 %, 2018: 8 %, 2019: 8 %; közalkalmazott szakorvos, szakgyógyszerész keresetrendezés két lépcsőben (2016 és 2017), szakorvos jelölt, kórházi gyógyszerész, 2017-19 : 60 %, ápolók, 2017-19: 58-76% (kb. 100 ezer érintett);
- a szociális ellátó rendszerben dolgozók: 2014 bérpótlék, 2015-17: bérkiegészítés, becslült hatás 30 %-os keresetemelkedés (kb. 60 ezer érintett);
- a szakirányú felsőfokú végzettségű bölcsődei dolgozók a pedagógus bértábla alá kerülnek 2017-től (kb. 1 ezer érintett).

Egyéb nemzetgazdasági ágak:

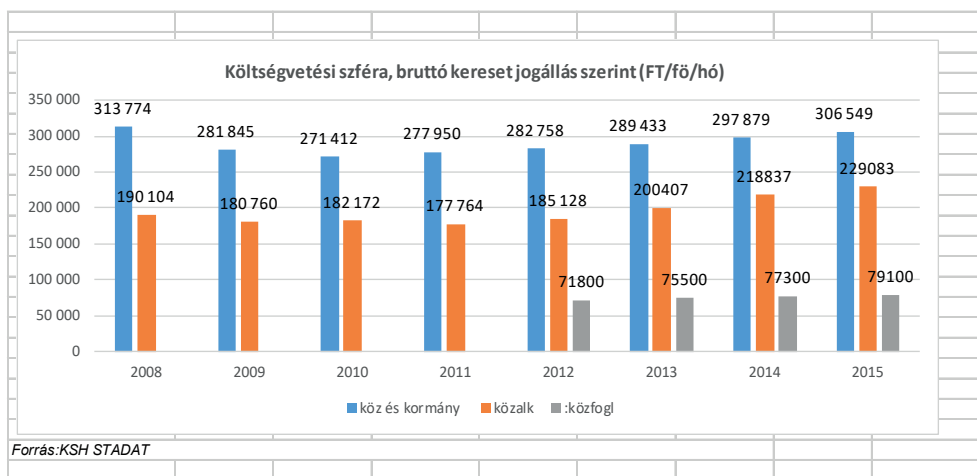
- kulturális területen dolgozó közalkalmazottak, 2017: átlagosan 15 %-os emelés (kb. 20 ezer érintett);
- az MTA 3200 kutatójának keresete 2017-ben visszamenőlegesen 27 %-kal emelkedik.

Az ütemezett korrekció miatt a közszférában dolgozók között továbbra is vannak olyanok (pl. kormánytisztviselők), akiknek 2008 óta változatlan a keresete és 2017-ben sem kerül sor ennek rendezésére. Ez a relatív kereseti lemaradáson túl azt is jelenti, hogy az ott érvényes illetmény táblák nem kezelik például a nyugdíjkorhatár emelésének hatását, azaz kategória váltás az aktív

életszakasz utolsó évtizedében lényegében már nincs. Ahol viszont viszonylag korán megtörtént a kiigazítás (lásd közoktatás), ott az intézkedés pozitív hatása az évek során erodeálódik.) Új feszültség forrást jelent, hogy a már kiigazított (életpálya modellhez tartozó) illetmény táblák sem számoltak, számolhattak a 2017. évi minimálbér emelés hatásával, így a bértorlódás a rendszerben kódolva van. Az életpálya modell mindig csak az adott terület kulcsszereplőire vonatkozik (a közoktatásban például a pedagógusként dolgozókra), a többiek legfeljebb csak kedélyjavító kiigazításra számíthatnak, ami egy adott munkahelyen dolgozók között is bérfeszültséget generál. A modell bevezetésével a korábbihoz képest a kifizetési jogcímek száma jelentősen csökkent, emiatt a tényleges bruttó kereset növekedés általában alacsonyabb, mint az alapbérekre vetítetten kalkulált előirányzat. Az életpálya modellhez tartozó illetményrendszer sem kellően rugalmas (ebben hasonlít a korábbi egységes köz-

alkalmazotti illetménytáblához), s ez a „merevség” akadályozza a versenyszférában is kelendő szakmával rendelkezők utánpótlásának biztosítását (pl. informatikusok, pénzügyesek). A felsorolt hiányosságok, hibák ellenére az utóbbi évek célzott intézkedései eredményezték azt, hogy a költségvetési szféra bruttó kereseti átlaga 2016 végre meghaladta a versenyszférára jellemzőt.

Jogviszonyok szerint a vizsgált időszakban legkevésbé a köz-, illetve kormánytisztviselők bruttó keresete nőtt, 2010-2016 között mindössze 12-15 %-kal, így az utóbbi éveket jellemző alacsony infláció (illetve defláció) ellenére is esetükben inkább csak reálérték megőrzésről lehet beszélni. Ezzel szemben 2016-ban az oktatásban dolgozó közalkalmazottak keresete 40%-kal, a humán- egészségügyi, szociális ellátásban dolgozóké pedig 38 %-kal haladta meg a 2010. évit, annak eredményeként, hogy mindkét nemzetgazdasági ág domináns foglalkozásainál bevezetésre került már az életpálya modell.



Az állami szféra sajátos szegmensét képviselik az állami, illetve önkormányzati tulajdonú vállalkozások (köztulajdonú munkáltatók). Itt ugyan nincs a költségvetési szférára jellemző szigorúan szabályozott előmeneteli és illetményrendszer, a szabad bérnegotációt azonban az állam forrás oldalról korlátozza oly módon, hogy meghatározza az általuk nyújtott szolgáltatások díját, és ezzel a bérekre fordítható összeget. A tulajdonos (az állam), illetve a tulajdonosi jogokat nevében gya-

korló szervezet, ha a vállalati bérpolitikába direkt módon nem is avatkozik bele, a keretrendszert (pl. a kollektív szerződést) változtathatja, és ezzel hatást gyakorolhat a dolgozók jövedelmére is. (A BKV BKK által kidolgozott a kollektív szerződésében például egy sor korábbi kedvezmény már nem szerepel, így csökkent pl. a családtagok utazási kedvezménye). Maga a kör több száz vállalkozásból áll, de ezek közül néhány nagy létszámú, többnyire monopóliumhelyzetű szervezet

a meghatározó (MÁV, Posta, Volán, regionális vízművek, illetve az önkormányzati tulajdonú vízközmű társaságok, a helyi tömegközlekedést bonyolító vállalatok - köztük a BKV). Az állami és önkormányzati tulajdonú vállalkozások munkaerő-piaci versenyhelyzetnek való kitettsége nagyobb a közzféra más intézményeinél, s az állami, illetve önkormányzati tulajdonú vállalkozások egymásnak is versenytársai lehetnek. Az utóbbi évek szervezeti változásai esetenként ugyancsak sajátos helyzetet teremtenek. A BKV-tól a közelmúltban kiszervezett és így önkormányzatiállá váló helyközi buszjáratok dolgozói például benne vannak abban a körben, amely 2017-19 között átlagosan 30 %-nak megfelelő béremelés fedezetére kapott ígéretet, míg a „maradék” BKV dolgozók hasonló arányú béremelési követelésének fedezetét a fővárosnak kellene kigazdálkodni.⁶

Összefoglalás, következtetések

Az állami szférát érintő keresetkorrekciós intézkedések mindenképpen szükségesek voltak, de nem biztos, hogy a minőségi munkaerőért folyó egyre éleződő versenyben elégségesek is lesznek. A szférára jellemző munkakörök egy részénél a versenyszféra elszívó hatásával kell számolni (ami szakmán belüli elvándorlást éppen úgy jelenthet, mint pályaelhagyást), míg másoknál inkább a külföldi munkavállalás a jellemző. Bizonyos foglalkozásoknál a network hatás miatt ez utóbbi népszerűsége még tovább nőhet. A kereseti lemaradás nemcsak betöltetlen álláshelyeket eredményez, hanem felerősíti a kontraszelektációs folyamatot, ami egészen a pályaválasztásig begyűrűzhet. Az, hogy milyen nagyságú keresetkompenzációra nyílik lehetőség, azt a költségvetés mindenkori helyzete határozza meg. Megfontolás tárgyává lehetne azonban azt tenni azt is, hogy kereseten kívüli eszközökkel miként lehetne növelni a köz szolgálatának népszerűségét. Ilyen eszköz lehet például a hosszabb szabadság, a gyermeknevelést könnyítő munkarend, tekintet-

tel a terület nő dominanciájára, vagy egy közszolgálati nyugdíjalap létesítése, ahol a hozadékhoz történő hozzájárulás feltétele a megfelelően hosszú közszolgálati munkaviszony. Sajnálatos módon azonban a béren kívüli juttatások területén a kormányzati intézkedéseket a kreatív megoldások helyett a utóbbi években sokkal inkább a szimplifikálás és az egyes területek sajátosságait figyelmen kívül hagyó egyszerűsítés jellemezte.

**FILEPNÉ NAGY ÉVA
LAKATOS JUDIT:**

Jegyzetek

1. Jelen cikk a Liga-FES 2019 március 9-i konferenciáján elhangzott előadás kiegészített változata.

2. A tanulmány megírásakor a részletező táblák forrását jelentő 2016. évi éves feldolgozások még nem voltak betöltve a Stadat-ba.

3. A megadott arányok az ún. megfeleltetett körre vonatkoznak.

4. A Kártyás Gábor által alkalmazott kategória elnevezés némileg eltér a statisztikai számbavételnél alkalmazottól, amely költségvetési szférába beleérti a köztulajdonú munkáltatók kivételével a teljes az ábrán közzszféraként szereplő kört, míg azt, ami itt közzszféra, állami szféraként nevesíti.

5. 2016-ban az illetményrendezés és a munkaerő cserélődés eredményeként már csak mintegy 140 ezren kapták a kompenzációt

6. A kormány és az érintett vállalkozások között létrejött megállapodás alapján a versenyszférába tartozó 230 állami cégnél 3 év alatt 30 %-os bérfeljlesztés (összesen 143 ezer érintett).lesz. Ennek mértéke a MÁV-nál (37 ezer érintett) a Volánnál, a regionális vízműveknél (11 ezer érintett) 2017:13%, 2018:12%, 2019:5%, Magyar Posta (33 ezer érintett) 2017:14%, 2018:12%, 2019:6 %

7. Dr. Lakatos Judit: KSH, statisztika főtanácsadó, Filepné Dr. Nagy Éva: Budapesti Corvinus Egyetem, oktató