

OKTATÓI, KUTATÓI KERESETEK ELEMZÉSE NEMZETGAZDASÁGI VISZONYLATBAN

BODOR Mónika<sup>a</sup> - BERTALAN Péter<sup>b</sup>

**Absztrakt**

Magyarország – mint az Egységes Felsőoktatási Tér szereplője – sem nélkülözheti a globalizációs folyamatokkal való lépéstartást. A magyar felsőoktatási szektor jelenleg is átalakuláson megy keresztül. Az átalakítás hátterében a tudásalapú társadalom által diktált trendekkel való lépéstartás áll. Ebben a folyamatban kitüntetett szerep hárul a humán erőforrás menedzsmentre (HRM). Az OECD szerint a változások küszöbén álló országoknak érdemes megismerniük olyan országok gyakorlatát, akik már túl vannak a modernizációs folyamatokon.

A 2014-2020-as időszakban az Emberi Erőforrás Fejlesztési Operatív Program (EFOP) keretében hétfől kettő beavatkozási irány a felsőoktatási szektorra irányul. Az egyik irányvonal a felsőfokú képzettségi szint növelése, míg a másik az utánpótlás mennyiségi és minőségi megerősítése a humán intézményekben dolgozók körében és a kutatás-fejlesztésben. (Molnár T., M. Barna K. 2012.)

A magyar felsőoktatás fizetési rendszere a 2008. évi bérszínvonalon megrekedt. A fizetések reálértéke évről évre romlik, mely nem kedvez a minőségi felsőoktatás számára. Versenyképes munkaerőt viszont csak minőségi oktatással lehet képezni, minőségi oktatáshoz pedig pénzügyi források és hatékony HRM biztosítása szükséges, mely magában foglalja a versenyképes bérezési rendszert, a teljesítményértékelést, valamint a hozzá kapcsolódó teljesítményarányos-díjazást is.

A cikk célja, hogy a hazai felsőoktatásban dolgozó oktatók, kutatók keresetének több szempontból elvégzett elemzésén keresztül rávilágítson a modernizációs folyamat szükségességére. Az angol felsőoktatásban lezajló bérezési rendszer modernizációján keresztül pedig betekintést kaphatunk az ottani keresetek nemzetgazdasági viszonyáról.

**Kulcsszavak:** oktatói, kutatói keresetek, béremelkedés, nemzetgazdasági átlagkereset, egy főre jutó GDP, HRM

**Bevezetés**

A tudásalapú társadalomban a felsőoktatási intézmények évről évre versenyeznek a világ legjobb egyetemének rangsorában való szerepléséért. A verseny a nemzetközi elismertségért, a nemzetközi hallgatók megszerzéséért, valamint a minőségi, gyakorlatias és versenyképes tudást biztosító oktatás nyújtásáért folyik. A felsőoktatási szektorban zajló nemzetközi trend a magyar felsőoktatási intézményeket is érinti, ennek érdekében törekednek működési feltételeiket és stratégiájukat a folyamatosan változó környezeti feltételkehez igazítani.

---

<sup>a</sup> doktorjelölt, Kaposvári Egyetem

<sup>b</sup> Ph.D., Dr. habil., egyetemi docens, Kaposvári Egyetem

Csath (2004) szerint a magyar gazdaság versenyképességét hosszú távon növelni, ha többet fordítanánk kutatás-fejlesztésre, oktatásra és továbbképzésre. A felsőoktatási szektor teljesítményével képes hozzájárulni a nemzetgazdasági mutatók, az általános jólét, a közérdek jobbításához. Burus et al (2012) alapján a felsőoktatás feladata – a felsőfokú szakemberek képzése, felkészítése mellett – a tudományok fejlesztése és terjesztése, melyek fontos szerepet töltenek be a gazdasági fejlődésbe, illetve hosszú távon meghatározzák az egész társadalom jövőjét. A lakosság tudásszintjének állandó növelése pedig lehetővé teszi, hogy egyre több és jobban fizetett munkahely jöhessen létre, ami egyben javítja az átlagos életszínvonalat is.

A tudomány és az oktatás művelésére az emberi tőke képes, ezért az abba való beruházás nélkülözhetetlen a felsőoktatási intézményekben. Berde – Dajnoki (2007) szerint a munkatársak korábban elsősorban költségtenyezőket jelentettek, azonban napjainkban az új szemléletmódnak köszönhetően a legfontosabb erőforrássá váltak, akiket a HR-nek segítenie kell céljainak elérésében a szervezeti lét keretei között. A HRM tehát az emberi tőkével való gazdálkodás megvalósításában vállal szerepet a rendelkezésre álló források függvényében. Kiemelt feladatai közé tartozik az intézmény személyi jellegű állományával és a személyi jellegű költségekkel való gazdálkodás.

### **Az oktatói, kutatói bérek<sup>1</sup> és juttatások nemzetközi összehasonlítása**

A nemzetközivé vált felsőoktatási szektorban egyre több tanulmány foglalkozik a felsőoktatási intézmények HRM hatáskörébe tartozó egyes funkcionális területek országok közötti összehasonlításával.

Az elemzések egyik fő témája a felsőoktatási intézményekben foglalkoztatott oktatói, kutatói bérek és juttatások összehasonlítása. Közülük egy a Deloitte által végzett vizsgálat 2008-ban és 2012-ben, mely az Új-Zélandi Rektori Bizottság megrendelésére készült. Az elemzés 4 ország, Amerikai Egyesült Államok, Egyesült Királyság, Ausztrália és Kanada oktatói, kutatói fizetési adatainak összehasonlítására terjedt ki. Az egyes országok kereseti adatainak összehasonlítása munkaköri besorolás<sup>2</sup> alapján – tanársegéd, adjunktus, docens és egyetemi tanár (lecturer, senior lecturer, associate professor, professor) – történt. Nemzetközi viszonylatban éves kereseti összegeket használnak. A nemzeti valutában kifejezett bruttó bérek amerikai dollárba (USD) kerültek átszámításra, a világbank PPP<sup>3</sup>, a BIG MAC PPP és OECD PPP konverziós tényező értéke alapján. (Deloitte, 2012)

Az 1. táblázatban szerepel a vizsgált országok 2012. évi oktatók, kutatók kereseteinek adatai és a 2008. és 2012. év között bekövetkezett kereset növekedések százalékos változása.

---

<sup>1</sup> A nemzetközi terminológus „academic salaries”, amit oktatói, kutatói keresetként fordítottunk. A kereset, a bér és a fizetés szavakat szinonimaként használjuk a cikkben.

<sup>2</sup> A munkaköri besorolások nem azonosak az egyes országokban. Például a történelmi munkaköri besorolás Angliában: „assistant lecturer/researcher”, „lecturer A/researcher”, „lecturer B”, „senior lecturer/researcher/reader”, „full professor”. (Education in Europe, 1966)

<sup>3</sup> PPP: A vásárlóerő- paritás egy területi árindex, amelyet azonos áruk és szolgáltatások országok közötti arányáiból lehet számítani.

A rangsort Kanada vezeti majd, Amerikai Egyesült Államok és Ausztrália követi. Az Egységes Európai Felsőoktatási Térhez tartozó Egyesült Királyságban a tudományos fizetések csak Új-Zéland adatait haladják meg a nemzetközi összehasonlításban.

A legmagasabb, 20% feletti béremelkedés Kanadában volt a vizsgált időszakban, melynek következtében a 2008. évi felmérésben még harmadik helyen álló ország megelőzte az amerikai oktatói, kutatói átlagos fizetéseket. Az új-zélandi fizetések a kétszámjegyű növekedés ellenére sem érik el az amerikai, ausztrál és kanadai bérszínvonalat, míg megközelítik az Egyesült Királyság adatait. Az angol bérek jobban nőttek a magasabb munkaköri besorolásnál. (Deloitte, 2012)

1. táblázat: Oktatói, kutatói fizetések és juttatások nemzetközi összehasonlítása (adatok USA dollárban\*\*\* PPP-2012 alapján)

Megnevezés	Ausztrália	Kanada	Új-Zéland	Egyesült Királyság	Amerikai Egyesült Államok
<b>Munkaköri besorolás</b>					
tanársegéd	63.500/8%	79.300/21%	52.900/18%	54.600/8%	73.100/3%
adjunktus	76.400/7%	**	65.600/12%	66.300/10%	**
docens	89.900/7%	97.200/21%	85.000/19%	83.800/13%	86.000/4%
egyetemi tanár*	109.600/7%	121.800/22%	91.500/18%	94.100/14%	118.600/4%
<b>Fogyasztói árindex változás</b>	<b>9%</b>	<b>4%</b>	<b>9%</b>	<b>12%</b>	<b>3%</b>

\* Minimum értéket jelent Ausztráliában, Új-Zélandon és az Egyesült Királyságban.

\*\* Az adatok nem megfelelőek a számításokhoz.

\*\*\* Az adatok a legközelebbi százásra kerekítettek.

*Forrás: Deloitte, 2012, 3. p.*

Az 1. táblázat mutatja továbbá az egyes országok fogyasztói árindex változását 2008 június és 2011 negyedik negyedév (3,5 év) között. Kanadában és Új-Zélandon a fogyasztói-árindexet meghaladó mértékű kereset emelkedések voltak minden egyes évben 2008. és 2012. év között. A nemzetközi összehasonlításban résztvevő többi ország esetében a béremelkedés mértéke közel megegyezett a fogyasztói-árindexet értékével.

A QS világegyetemi rangsor elején szereplő amerikai, angol, kanadai és ausztráliai egyetemek vezető szerepet töltenek be a hallgatók képzésében, ezért szerepelnek a nemzetközi összehasonlításban. 2013. évi rangsor első 10 helyére 6 amerikai és 4 angol egyetem került. Az első harmincban két kanadai (rangsor 17. és 21.) és egy ausztrál (rangsor 27.) egyetem szerepel. (Internet<sup>5</sup>)

Az oktatói fizetések magyarországi adatai dollárban átszámított értéke 2008-2012. év között a 2. táblázatban található. Az átváltásnál egyszerűsítés történt, a három konverziós tényező értékének átlaga helyett a világbank PPP konverziós értékével került meghatározásra (Internet<sup>4</sup>). Nagyságrendi összehasonlításban 2011-ben minden munkakörhöz tartozó kereset alacsonyabb a nemzetközi összehasonlításban szereplő országok adatainál. Nagyobb különbség az alacsonyabb munkaköri besorolásnál van.

Magyarországon 2008 óta változatlanok a garantált illetmények, nem volt béremelkedés, a csökkenés az árindex romlásából ered 2008 és 2011 között. A teljes kereset átlagos összege nőtt 2010-ről 2011-re, de csökkent 2008-ról 2011-re. A törés a 2010. évben volt. Az átlagos teljes kereset csökkenésében a vásárlóerő-paritás és a teljes kereset is szerepet játszott 2008. évről 2011. évre.

A 2. táblázat szerint az infláció átlagos mértéke a KSH adatai alapján a vizsgált időszakba 4,65% volt (Internet1). A garantált illetmény és az átlagos teljes kereset növekedése infláció alatti volt a vizsgált időszakban.

2. táblázat: Oktatói fizetések PPP magyarországi adatai alapján amerikai dollárra átszámított összege Magyarország esetében (adatok USA dollárban\*\*\*)

Megnevezés	2008		2011	
	Garantált illetmény*	Teljes kereset**	Garantált illetmény*	Teljes kereset**
tanársegéd	15.000	21.400	14.900/0,99%	20.000/ 0,93%
adjunktus	20.300	26.700	20.100/0,99%	25.600/ 0,96%
docens	28.300	38.300	28.200/0,99%	36.700/ 0,96%
egyetemi tanár	40.500	64.800	40.257/0,99%	63.800/ 0,98%
<b>Fogyasztói árindex-változás (átlag:4,65%)</b>	<b>6%</b>		<b>3,9%</b>	

\*A garantált illetmény összege a közalkalmazotti bértábla minimum értéke.

\*\* Teljes kereset átlagos összege

\*\*\* Az adatok a legközelebbi százásra kerekítettek.

*Forrás: Saját szerkesztés*

A Deloitte felhasználta az Academic Staff Salary Survey (ACU) adatait az átlagos keresetek és az egy főre jutó bruttó hazai termék (GDP) összegének összehasonlítására. Az elemzés 2006-2007 és 2009-2010 időszakra történt 4 országra kiterjedően, Egyesült Királyság, Ausztrália, Új-Zéland és Kanada. Mindkét időszakban az egy főre jutó bruttó hazai termék alacsonyabb az oktatók, kutatók átlagkereseténél. Az egyetemi tanári munkakör átlagkeresete az egy főre jutó GDP értékénél több mint kétszer nagyobb Kanadában és Egyesült Királyságban valamint több mint háromszoros Ausztráliában és Új-Zélandon 2009-2010-es időszakban. Ausztráliában az egy főre jutó GDP százalékos emelkedése meghaladta az oktatók, kutatók átlagkeresetének százalékos mértékű növekedését a vizsgált időszakban. Új-Zélandon és Egyesült Királyságban ennek ellenkezője történt. (Deloitte, 2012)

Magyarországon az egy főre jutó GDP összege 2009-től folyamatosan emelkedett (3. táblázat). A tanársegédi és adjunktusi munkakörökben a garantált illetmény 2008-ban és 2011-ben sem éri az egy főre jutó GDP összegét, míg az egyetemi tanári munkakör garantált illetménye közel kétszer akkora és az átlagos teljes kereset több mint háromszorosa. Az egy főre jutó GDP összegének (USD) növekedése alacsonyabb az átlagos teljes kereset növekedésénél a vizsgált időszakban.

3. táblázat: Az egy főre jutó bruttó hazai termék változása 2008-2012 között

Év	Az egy főre jutó bruttó hazai termék folyó áron			Változás USD (%)
	forint*	USD PPP	USD	
2008	2.644.233	129,43	20.430	
2009	2.556.857	126,26	20.251	0,99
2010	2.651.297	129,00	20.553	1,01
2011	2.771.379	130,35	21.261	1,03

\*Az adatok a legközelebbi százásra kerekítettek.

*Forrás: Saját szerkesztés*

A továbbiakban az elemzést leszűkítjük a magyar és az angol bérezési struktúrára.

### **Oktatási és tudományos tevékenységet végzők bérezési rendszerének bemutatása Magyarországon**

#### ***Oktatók, kutatók garantált illetményének meghatározása***

A 2011. évi CCIV. törvény a nemzeti felsőoktatásról (továbbiakban: Ftv.) 36. § (1) bekezdése szabályozza az oktatói, kutatói garantált illetmény megállapításának mértékét a felsőoktatási intézményben. A havi rendszeres járandóság összege az éves költségvetésről szóló törvényben meghatározott egyetemi tanári munkakör 1. fizetési fokozatának garantált illetménye alapján kerül megállapításra, a 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról (továbbiakban: Kjt.) 2. számú mellékletének alkalmazásával.

A 2012 évi CCIV. törvény a központi költségvetési törvény 11.§ (2)-ben szabályozott egyetemi tanár 1. fokozathoz tartozó havi bruttó illetmény összegén alapul a többi munkakörhöz tartozó bruttó illetmény, mert az egyetemi tanár 1. fokozatának előre meghatározott százalékos függvénye (a nemzeti felsőoktatásról szóló törvényben is megtalálható). A bértábla 2008. évtől változatlan bérszínvonalat képvisel a 2013. évben.

A 4. táblázat mutatja – a Kjt. 2. számú melléklete alapján – felsőoktatási intézményben oktatói és a tudományos kutatói munkakört betöltő közalkalmazottak garantált illetményét meghatározó, az egyetemi tanári munkakör 1. fizetési fokozatának a költségvetési törvényben megállapított garantált illetményére vetülő arányszámok alapján számított alapilletmény összegét.

Az 5. táblázatban összefoglaltuk az elmúlt 10 év béremelkedés adatait, melyidőszakos volt, nem egy évről évre kialakult bértárgyalás eredménye. 2002 és 2008 között összesen 20%-os béremelkedés valósult meg a felsőoktatási szektorban. A garantált illetmények 2013-ban 2008-as szinten megrekedtek, azaz több mint 5 éve nem volt bérnövekedés. Az infláció mértéke a KSH adatai alapján 2002-2008 között sorjában a következőképpen alakultak: 5,2%; 4,7%; 6,8%; 3,5%; 4%; 7,9%; 6% (Intenet1). Ez összesen 38,1%-ot jelent, míg a béremelkedés mértéke 20% volt. 2009. évtől béremelkedés hiányában a reálbérek vásárlóereje az infláció következtében évről évre csökkent.

4. táblázat: 2008. évtől érvényes oktatói-kutatói bértábla

Munkakörök	Fizetési fokozatok (Ft)			
	0	1	2	3
Egyetemi tanár		437.300	450.400	463.500
Egyetemi docens		306.100	319.200	332.300
Egyetemi adjunktus		218.700	218.700	231.800
Egyetemi tanársegéd		161.800	174.900	
Főiskolai tanár		328.000	341.100	354.200
Főiskolai docens		240.500	253.600	266.800
Főiskolai adjunktus	196.800	196.800	209.900	
Főiskolai tanársegéd	174.900			
Kutatóprofesszor		437.300	450.400	463.500
Tudományos tanácsadó		437.300	450.400	463.500
Tudományos főmunkatárs		306.100	319.200	332.300
Tudományos munkatárs	218.700			
Tudományos segédmunkatárs	174.900			

*Forrás: Internet<sup>2</sup>*

5. táblázat: Az oktatói, kutatói bértábla emelkedésének állomásai 2002-től 2013-ig

Megnevezés	2002. szeptember	2005. január	2005. szeptember	2006. április	2008. január
Egyetemi tanár (1. fokozat) bruttó illetményének összege (Ft)	360.000	387.000	404.400	416.500	437.300
<b>Változás mértéke</b>	-	7,5%	4,5%	3%	5%

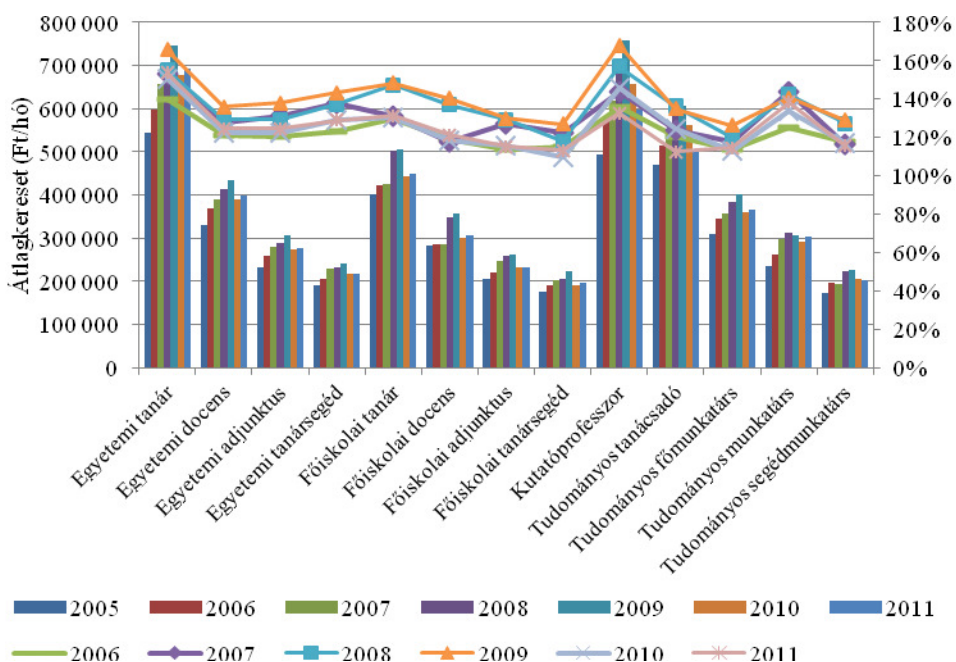
*Forrás: Saját szerkesztés*

### **Oktatói, kutatói keresetek elemzése 2005-2011 között**

#### ***Az oktatók, kutatók teljes keresetének alakulása munkakörönként***

A Kjt. és a Költségvetési törvény meghatározza munkakörönként a garantált illetmény összegét, ugyanakkor a Kjt. lehetőségét biztosít az ettől való eltérő, magasabb összegű díjazásra. A következőkben a statisztikai adatokon végzett elemzések eredményét közöljük (1. ábra).

1. ábra: Az oktatók, kutatók teljes keresetének átlagos összege és százalékos változása munkakörönként 2005 és 2011 között



*Forrás: KSH adatok alapján saját szerkesztés*

Az átlagos teljes kereset munkakörönként minden évben meghaladta a garantált illetmény átlagát. Azért használom a garantált illetmény átlagát, mert a fizetési struktúra munkakörönként 1, 2, 3 fizetési fokozatokat különböztet meg, melyre vonatkozóan nem állnak rendelkezésre statisztikai adatok a teljes kereset esetében.

Az egyetemi tanárok esetében a teljes kereset több mint 50%-kal több a bértábla szerinti illetménynél minden egyes évben 2007-től kezdődően. A százalékos eltérés mértéke 2009. évben a legmagasabb 66 százalék.

A karrier ranglétra legalsó szintjén az egyetemi tanársegédi munkakörben magasabb százalékos eltérés találunk a garantált és teljes kereset között az egyetemi docens és adjunktus munkakörhöz képest. Docens és adjunktus munkakör bérelemeinek százalékos mértékű eltérése közel azonos mértékben 20-38% között ingadozik a vizsgált időszakban.

A főiskolai munkakörök esetében a bérváltozás mértéke folyamatosan csökken a karrier ranglétra legmagasabb fokától a legalacsonyabbig, azonban a béremelkedés százalékos mértéke mérsékeltebb az egyes egyetemi munkakörhöz hasonlóan.

Az egyetemi tanár és kutatóprofesszor garantált illetményének és átlagos teljes keresetének aránya, hol az egyik, hol a másik javára ciklikusan, két évente változik a vizsgált periódusban.

A következő fő tendenciák állapíthatók meg:

- Az oktatók, kutatók teljes keresete a vizsgált időszak kezdetétől 2005-től folyamatosan növekedett 2009-ig, majd a 2010. évre jelentős mértékű

visszaesés történt. Ennek mértéke munkakörönként több mint 10%. A 2010-ről 2011-es évre enyhe javulás következett be.

- A karrier ranglétra csúcsán a legnagyobb különbség a törvény által előírt garantált illetmény és a teljes kereset összege között. Az eltérés mértéke mérsékeltebb a karrier ranglétra alsóbb szintjeinél.
- Az egyetemi és a főiskolai tanári alapilletmény és teljes kereset arányának mértéke nagyobb az egyetemi munkakörnél.

### ***Az oktatók, kutatók teljes keresetének összehasonlítása tudományterületenként***

A magyar oktatói, kutatói bértábla munkaköri besorolás és ahhoz tartozó fizetési fokozatok alapján határozza meg a garantált illetmény összegét. A fizetési fokozatok (1, 2, 3) fizetésemelkedést képviselnek, mely a munkakörben eltöltött idővel (5 vagy 10 év) automatikusan magasabb fizetési fokozatot képvisel az egyes munkaköri csoporton belül. A törvényi és az intézményi szabályzás nem tesz említést a tudományterületenként differenciáló bérezésről. Ezért a magyar felsőoktatási bérezési rendszerben sem jelenik meg a tudományterületenkénti eltérő bérezés.

A magyar felsőoktatás nem rendelkezik statisztikai adatokkal az oktatók, kutatók tudományterületenkénti teljes kereset összegéről. A KSH külön kérésre sem tudott ilyen jellegű kereseti adatokat biztosítani.

A felsőfokú végzettségűek nemzetgazdasági keresetét nem, életkor és FEOR szerint összevetettük az oktatók, kutatók keresetével, hogy képet kapjunk az oktatói, kutatói fizetések országon belüli helyzetéről, színvonaláról.

A felsőfokú végzettségűek nemzetgazdasági átlagkeresete lassuló ütemben nőtt 2005-től 2011-ig. (6. táblázat)

6. táblázat: A felsőfokú végzettségűek nemzetgazdasági átlagkeresete (Ft/fő/hó) 2005-2011 között

Megnevezés	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Átlagkereset	283.264	305.280	323.869	339.191	347.181	352.082	356.226
Változás (%)	-	107,77	106,09	104,73	102,36	101,41	101,18

*Forrás: KSH adatok alapján saját szerkesztés*

### ***A felsőfokú végzettséggel rendelkezők bruttó átlagkeresetének és az oktatói, kutatói garantált illetmény összehasonlító elemzése***

Az oktatói, kutatói keresetek nagyságát Polónyi (2010) az INNOTÁRS\_08 projekt keretében vizsgálta. Az egyetemi munkakörök (tanár, docens, adjunktus) garantált illetményét viszonyította a szellemi foglalkozásúak nemzetgazdasági átlagkeresetéhez 2001 és 2009 között. Polónyi (2010, 146.p.) szerint az egyetemi tanárok és az idősebb egyetemi docensek teljes keresete meghaladja a diplomás keresetek nemzetgazdasági átlagát. Ezzel szemben a tanársegédek és az adjunktusok teljes keresete mintegy harmadnyival marad el attól.

Jelen elemzésnek nem célja a garantált illetmény és a teljes kereset eltérés okainak vizsgálata. Hiszen ennek okai adódhatnak a nemekre jellemző fizetési különbözőségekből, az intézmény elhelyezkedéséből és a térség gazdasági potenciáljától. Feltételezzük, hogy a többletjövedelem származhat a pályázatokban való részvételből, többlet-oktatásból, intézményi többlet-feladatok ellátásáért,



valamint a vállalkozói szférától érkező megrendelésekből. Az elemzés célja az egyes életkorban realizálható kereseti lehetőségek összehasonlítása.

***A felsőfokú végzettségűek bruttó átlagkeresete és az oktatók, kutatók garantált illetményének összehasonlító elemzése munkakörként és életkor szerint 2011. évi adatok alapján***

Az egyetemi és főiskolai tanársegédi valamint a tudományos segédmunkatárs pozíció betöltése jellemzően 21-30 éves korban jellemző. A garantált illetményt az oktatói, tudományos pálya kezdetén az életkor szerint 21-25 évesek és a 26-30 évesek bruttó átlagkeresetéhez viszonyítottam. Mindhárom munkakörben a garantált illetmény és az átlagos teljes kereset elmarad a nemzetgazdasági átlagkeresettől.

A felsőfokú végzettségűek nemzetgazdasági átlagkeresete az életkor előrehaladtával 38%-kal növekszik a 26-30 év között, addig az oktatói besoroláson alapuló garantált illetmény nem változik, mert az munkaköri besorolás függvénye.

A felsőfokú végzettségűek nemzetgazdasági átlagkeresete 21-25 év között 1,14%-kal 26-30 év között 1,57%-kal haladja meg a közalkalmazotti szféra díjazását a három munkakör esetében. A felsőfokú végzettségűek nemzetgazdasági átlagkeresetét pedig mindkét életkori csoportban 2,04%-kal.

Az adatokat érdemes lenne tudományterületenként is megvizsgálni, de jelenleg nem állnak rendelkezésre statisztikailag ilyen jellegű adatok az oktatók, kutatók esetében. Habár minden intézménynek rendelkezésre állnak az elemzéshez szükséges béradatok, így pontos képet kaphatnak a keresetek bérszínvonaláról tudományterületenként, és fel tudják mérni a felsőoktatási intézményben elérhető keresetek versenyképességét az adott régióban. A magánszektorban a tehetséges, kreatív fiataloknak lehetőség nyílik a bruttó átlagkereset vagy az feletti jövedelem elérésére a kiemelkedő teljesítmény nyújtásával, míg a tudományos pályát választók esetében korlátozottabbak a lehetőségek. Természetesen az ösztöndíjak elnyerésével, mely egyfajta elismerése a tudományos tevékenység folytatásnak, meghatározott időre magasabb jövedelmet biztosíthat a garantált illetményenél.

Az egyetemi, főiskolai adjunktusi, tudományos munkatárs és főiskolai docens munkakör PhD fokozat birtoklásával az életkor bármely szakaszában betölthető, jellemzően húszas évek végén és a harmincas évek kezdetén. A garantált illetmény és az átlagos teljes kereset elmarad a nemzetgazdasági átlagkeresettől.

A garantált illetményt az oktatói, tudományos pálya életkor szerinti bruttó átlagkeresetéhez (7. táblázat) viszonyítottam.

*7. táblázat: A felsőfokú végzettségűek bruttó átlagkeresetének alakulása életkor szerint (Ft/fő/hó) 2011. évben*

Megnevezés	21-25 év	26-30 év	31-35 év	36-40 év	41-45 év	46-50 év	51-55 év	56-60 év	60 év felett
Átlag-kereset (Ft/fő/hó)	199.613	274.899	351.280	395.164	390.015	361.956	368.394	380.702	440.289

*Forrás: KSH adatok alapján saját szerkesztés*

A felsőfokú végzettségűek életkor szerinti nemzetgazdasági átlagkeresete

- a 31-50 év közöttiekénél 60%-kal,
- a 36-40 év közöttiekénél 80%-kal, és
- a 41-45 év közöttiekénél 68%-kal

haladja meg a közalkalmazotti szféra<sup>4</sup> díjazását az egyetemi adjunktus és tudományos munkatárs munkakörben.

A felsőfokú végzettségűek életkor szerinti nemzetgazdasági átlagkeresete

- a 31-50 év közöttiekénél 79%-kal,
- a 36-40 év közöttiekénél 101%-kal, és
- a 41-45 év közöttiekénél 86%-kal

haladja meg a közalkalmazotti szféra díjazását a főiskolai adjunktus munkakörben.

A felsőfokú végzettségűek életkor szerinti nemzetgazdasági átlagkeresete

- a 36-45 év közöttiekénél 62-64%-kal,
- a 46-60 év közöttiekénél 42-45%-kal, és
- a 60 év felettiekénél 65%-kal

haladja meg a közalkalmazotti szféra díjazását a főiskolai docens munkakörben.

Az egyetemi docens és a tudományos főmunkatárs munkakör betöltése az életpálya azon szakaszát képviseli, ahol az egyén elérte karrierje csúcsát vagy karrierjét tovább építve az egyetemi tanári illetve kutatóprofesszori cím elérésére törekszik. Az egyetemi docensi címmel bíró oktatók, fontos szerepet töltenek be az adott kar akkreditációs, szakfelelősi és tantárgyfelelősi feladatokat ellátásában.

A felsőfokú végzettségűek életkor szerinti nemzetgazdasági átlagkeresete

- a 36-45 év közöttiekénél 27-29%-kal,
- a 46-60 év közöttiekénél: 13-15%-kal, és
- a 60 év felettiekénél 32%-kal

haladja meg a közalkalmazotti szféra díjazását az egyetemi docens és tudományos főmunkatárs munkakörben. Ettől a kategóriát a garantált illetménnyel szemben az átlagos teljes kereset meghaladja nemzetgazdasági átlagkeresetet és megközelíti az életkor szerinti nemzetgazdasági átlagkeresetet.

Az egyetemi tanár és kutatóprofesszor munkakör az egyetlen, ahol a nemzetgazdasági átlagkereset és az életkor szerinti nemzetgazdasági átlagkereset összege alacsonyabb a garantált illetménynél.

A felsőfokú végzettségűek életkor szerinti nemzetgazdasági átlagkeresete

- a 60 év alattiaknál több mint 10%-kal,
- a 60 év felettiekénél 5%-kal

marad el a közalkalmazotti szféra garantált illetményétől.

A nemzetgazdasági átlagkeresetet 60 év felett 23%-kal haladja meg a 2011.évben.

### ***A felsőfokú végzettségűek nemzetgazdasági átlagkeresetének elemzése nemek szerint***

A férfiak esetében a vizsgált időszak elején 7,37%-kal, a nők esetében 8,49%-kal nőttek a bérek. A növekedés mértéke visszaesett a vizsgált időszak végére, 2011-re.

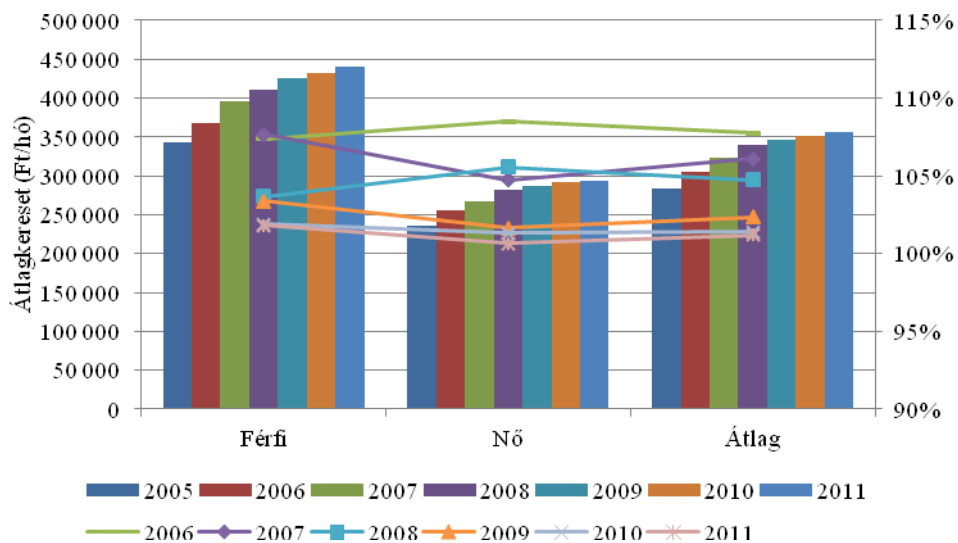
---

<sup>4</sup> A közalkalmazotti szféra díjazását szinonimaként használjuk a garantált illetmény helyett.

A felsőfokú végzettségű férfiak nemzetgazdasági átlagkeresete 1,82%-ra, a felsőfokú végzettségű nők nemzetgazdasági átlagkeresete 0,67%-ra mérséklődött.

A felsőfokú végzettséggel rendelkező nők nemzetgazdasági átlagkeresete 40-50% közötti értékkel marad el a felsőfokú végzettséggel rendelkező férfiak átlagkeresetétől. Az 50%- feletti eltérést csak 2011-ben haladta meg a mutató értéke a vizsgált időszakban.

2. ábra: A felsőfokú végzettségűek nemzetgazdasági átlagkeresetének elemzése nem szerint 2005 és 2011 között



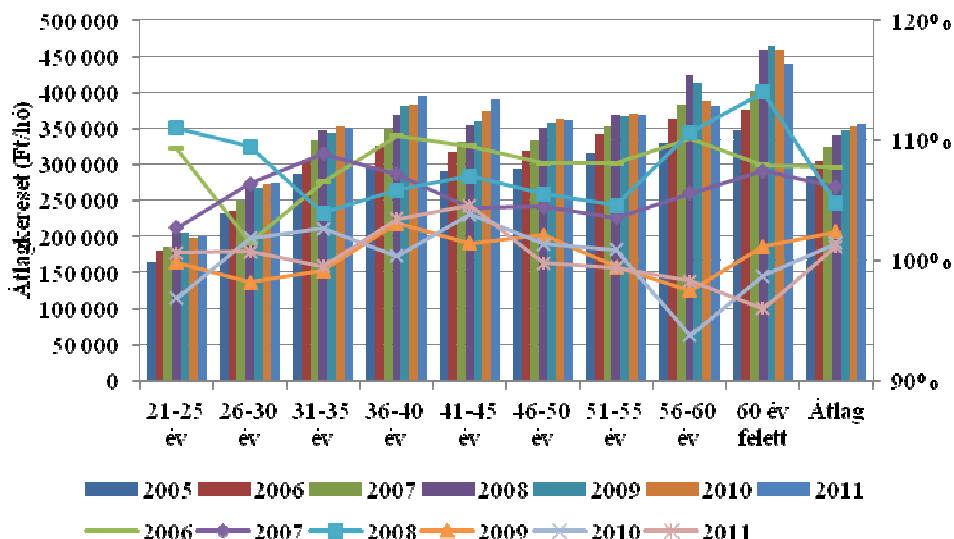
Forrás: KSH adatok alapján saját szerkesztés

### A felsőfokú végzettségűek bruttó átlagkeresetének alakulása életkor szerint

A felsőfokú végzettségűek életkor szerinti átlagkereset alakulását a 3. ábra szemlélteti. Az elemzés során egy trend rajzolódott ki, mely az évek során is fennmaradt a vizsgált periódusban. A fiatalok munkába állásával a bruttó átlagkeresetek folyamatosan emelkedtek 40 éves korig. Az életkor előrehaladtával, a szakmai tapasztalat megszerzésével, a karrierépítés által vezérelve a fizetések 40 éves korig elérték első tetőpontjukat. Az első csúcs a nemzetgazdasági átlagkereset összegét elérte és azt maximum 10 százalékkal haladta meg.

A 40-es években stagnálás és enyhe visszaesés történt, majd az 50-es években egy második ütemű béremelkedés indult meg. Az emelkedés mértéke meghaladta az első csúcspont értékét az 50-es évek végén majd a növekedés nem állt meg, tovább folytatódott a 60 év feletti korosztálynál. Ebben az életkorban realizálható a legmagasabb bruttó átlagkereset, melynek nagysága az adott évi bruttó átlagkereset 20 és 30 százalék közötti értékkel meghaladó összeg.

3. ábra: Felsőfokú végzettségűek bruttó átlagkeresetének alakulása életkor szerint (Ft/fő/hó)



*Forrás: KSH adatok alapján saját szerkesztés*

***A felsőfokú végzettséggel rendelkezők nemzetgazdasági átlagkeresete FEOR és nemek szerinti bontásban***

A Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszere (FEOR–08) szerinti besorolásban elkülönül a felsőoktatási intézményben, a középfokú nevelési-oktatási intézményben és az óvodai és alacsonyfokú nevelési-oktatási intézményben dolgozó oktatók, tanárok. Az oktatók magukban foglalják minden egyes tudományterület képviselőit, ezért nem összehasonlíthatóak egymással az egyes tudományterülettel foglalkozó oktatók és nem oktatók bérezése.

A piac beárzza az egyes szakmákat művelők kereseti lehetőségét. A nemek közötti eltérő magasabb bérezés a férfiak javára minden szakma esetében megfigyelhető.<sup>5</sup> Amíg a gazdálkodási, a jogi,- a társadalmi,- a műszaki,- az informatikai, a természet és orvostudományi jellegű foglalkozások képviselői által elérhető nemzetgazdasági átlagkereset meghaladja a felsőoktatási oktatókét, addig aszociális és munkaerő-piaci szolgáltatás, a kulturális, a sport-, a művészeti és vallási foglalkozások területén elmaradnak attól. A vizsgált időszakban a bruttó átlagkereset szakmák szerint összege nem írható le egyirányú tendenciával, az átlagos bruttó bérek az előző évhez képest egyik évben nőttek a következőben csökkentek.

A magyar felsőoktatási szektor átlagkeresete 2005-től 2009-ig nőtt, majd 2010-ben több mint 5%-kal visszaesett. A nemek közötti átlagkereset eltérés növekvő

<sup>5</sup> Vannak olyan évek ahol a felsőfokú végzettséggel rendelkezők nők foglalkozási átlagkeresete meghaladja a férfiakét. pl: 2008 évben a matematikus férfi bruttó átlagkeresete 411 835 Ft/fő/hó, nő: 434.601 Ft/fő/hó. (Forrás: KSH)

tendenciát mutat a férfiak javára. A különbség 30.000 Ft-ról több mint 60.000 Ft-ra emelkedett 2005. évről 2011. évre.

Az egyes szakmák FEOR szerinti besorolásának átlagkeresete a felsőoktatási szektorét az alábbi mértékben haladja meg a vizsgált időszakban.

- gazdálkodási jellegű foglalkozások: 30-57%,
- műszaki, informatikai és természettudományi foglalkozások: 13-30%,
- jogi és társadalomtudományi foglalkozások: 22-59%,
- orvosi, gyógyszerészeti foglalkozások: 2-18%.

### **A bérezési rendszer modernizációs folyamata az angol felsőoktatási intézményekben**

A Dearing és Bett jelentések a 1990-es évek végén készültek el, melyben részletes elemzés található a tudásalapú társadalom jelenlegi állapotáról és az angol felsőoktatási szektor előtt álló kihívásokról. A globalizáció hatására a felsőoktatási szektorban erős nemzetköziesedést prognosztizáltak, mert a világszínvonalú oktatási szolgáltatást nyújtó országok mellett megjelentek új versenytársak India, Kína és Afrikai területén.

A tanulmányok részletesen foglalkoznak az oktatói, kutatói keresetek és azon felül biztosított juttatási csomag színvonalának helyzetével az angol felsőoktatási intézményekben. A Felsőoktatás Nemzeti Vizsgálóbizottság elnökei az oktatói, kutatói bérek visszaesését állapították meg a Hay tanulmány adatai alapján. A közel 30%-os csökkenés eredményeképpen az oktatói, kutatói bérek elmaradtak a gazdaságban elérhető kereseti lehetőségektől.

Dearing szerint a felsőoktatási dolgozók fizetésének többsége lényegesen alacsonyabb a hasonló magán-és az állami szektorban dolgozók fizetésénél (NCIHE, 1997). A meglévő szabályozás gátat szab a felsőoktatási ágazat fejlődésének és 50 pontban megfogalmazta javaslatait.

Michael Bett a Bizottság tagjaként részletekbe menően megvizsgálta a Dearing jelentésben foglalt javaslatokat, köztük a foglalkoztatási keretrendszer által meghatározott bérezési rendszer feltételeit és körülményeit a felsőoktatási ágazatban. A Dearing jelentést két évvel követő Bett Bizottság jelentése szerint az átlagkeresetek 1981. év óta tartó növekedése az 1992. évnél korábban alapított egyetemi oktatóknál fennáll, de a bérszínvonal növekedés ellenére is még 30 százalékkal kevesebb, mint az átlagos szellemi dolgozók bérezése szerte az Egyesült Királyság gazdasági szektoraiban. (Bett, 1999) Az 1999.évi júniusi jelentésben a Bett Bizottság megerősítette a Dearing jelentés következtetéseinek helytállóságát, a reformok szükségességét, köztük a fizetési színvonal rendezését. A tanulmányban megfogalmazott javaslatok nagyrészt tényszerűek, értékelik az ajánlások pozitív lehetőségei és negatív kockázatit, ezért inkább leíró jellegű, a stratégiai és gyakorlati témákat szétválasztó és nem egy törvényjavaslat. (Internet7)

2001-ben megkezdődött a felsőoktatási intézmények HRM modernizációs folyamata. Bett javaslatára 2001-ben létrehozták „The Joint Negotiating Committee for HE Staff” (JNCHES) „Közös Tárgyalási Bizottság a Felsőoktatási Munkavállalókért” elnevezésű (szak)szervezetet, mely az új bérezési keretrendszer és fizetési struktúra kidolgozási folyamatában vett részt.

A tárgyalások eredményeként létrejött megállapodás tartalmazta az 51 fokozatú fizetés struktúráját, az új nemzeti tárgyalási szabályokat az ágazat számára és a keret

megállapodás létrehozását (Framework Agreement) javasolta. A megállapodás az alábbi fő alapelveket fogalmazta meg a modernizációs folyamat eredményeként:

- ágazati bérek modernizálás, a munkaerő-felvétel- és megtartási arány javítása érdekében,
- egyszerűbb és átláthatóbb bérezési rendszer, egyenlő munkáért egyenlő értékű munkabér elv érvényesítése,
- alacsony bérezések rendezése,
- az egyéni teljesítmények alapján történő elismerés és jutalmazás,
- a karrier és a szervezeti fejlesztés támogatása.

A keret megállapodás alapján minden évben megállapodás született a béremelkedés mértékéről, mely nem volt egységes az 51 fokozat esetében. Az oktatók, kutatók és az oktatást segítő munkakörben lévők esetében a béremelkedés mértéke eltérően került megállapításra.

A 8. táblázat alapján minden évben emelkedtek a fizetések. A fizetési fokozat alacsonyabb szintjén magasabb béremelkedés történt. Amíg a béremelkedés összege az alacsonyabb fizetési szinteknél közel 22% volt és 2.426 font, addig a béremelkedés összege a magasabb fizetési szintek esetében ennek több mint háromszorosa 9.309 font. A béremelkedés mértéke 2008-ig jóval inflációt meghaladó mértékben nőtt. A szakembereket foglalkoztatta az infláció feletti béremelkedés fenntarthatóságának kérdése. A kérdésre hamarosan megérkezett a válasz. A pénzügyi nehézségek az angol felsőoktatási szektort is elérték, mely a béremelkedés infláció mértéke alatti növekedését hozta magával 2009-től (9. táblázat).

*8. táblázat: A éves fizetések alakulása 2005-2012 között*

(a táblázatban foglalt összegek nem tartalmazzák az orvostudománnyal foglalkozó oktatókat, kutatókat, mivel nem tartoznak a keret megállapodás alá)

Fizetésemelés időpontja	Legalacsonyabb fizetési fokhoz tartozó éves fizetés (£)	Legmagasabb fizetési fokhoz tartozó éves fizetés (£)	Béremelkedés mértéke (%)	Béremelkedés mértéke (%)
2005.08. hó	11.060	50.589	-	-
2006.08. hó	11.575	52.107	4,66	3,00
2007.02. hó	11.691	52.628	1,00	1,00
2007.08. hó	12.041	54.207	2,99	3,00
2008.05. hó	12.461	55.833	3,49	3,00
2008.10. hó	13.085	58.625	5,01	5,00
2009.08. hó	13.150	58.919	0,50	0,50
2010.08. hó	13.203	59.155	0,40	0,40
2011.08. hó	13.353	59.305	1,14	0,25
2012.08. hó	13.486	59.898	1,00	1,00
<b>Változás 2005-2012</b>	<b>2,426</b>	<b>9,309</b>	<b>21,93</b>	<b>18,40</b>

*Forrás: Saját szerkesztés Internet<sup>6</sup> alapján*

9. táblázat: Az infláció mértéke 2005-2012 között Angliában

Megnevezés	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Infláció mértéke	2%	2,3%	2,3%	3,6%	2,2%	3,3%	4,5%	2,8%

*Forrás: Internet<sup>6</sup>*

### Következtetések

Az oktatói, kutatói garantált illetmény és teljes kereset mellett figyelembe véve a nemzetgazdasági átlagkereset és az életkor szerint elérhető nemzetgazdasági átlagkereset adatait is, megállapítható, hogy a bérezési rendszer hierarchikus, az életkor előrehaladtával növekvő tendenciát mutat. Az elérhető maximális kereset az életpálya utolsó szakaszában a 60 év feletti életkorban realizálható, mely az átlagkereset értékét 20-30 százalék közötti összeggel haladja meg.

A nemzetközi elemzéssel rámutatunk az egyes országok által megvalósított eltérő mértékű béremelkedési megoldásokra, mely munkakörönként is eltérően alakult.

Az elemzés főbb megállapításai a következők:

- Nemzetközi viszonylatban az éves béremelkedés jellemző a felsőoktatási szektorra, infláció körüli vagy azt meghaladó mértékben.
- A hazai felsőoktatási szektorban 2002-2008.év között infláció alatti, míg 2009-től nem volt béremelkedés.
- Nemzetközi viszonylatban az egy főre jutó GDP-nél magasabb és alacsonyabb mértékű béremelkedés találtunk az oktatói, kutatói átlagkeresetek esetében. A fizetések minden munkakörben meghaladták az adott ország egy főre jutó GDP értékét.
- Hazai viszonylatban az egy főre jutó GDP-nél magasabb összegű átlagos teljes kereset emelkedés jellemezte a felsőoktatási szektort. A tanársegédi és adjunktusi munkakörhöz tartozó garantált illetmény elmarad, míg az átlagos teljes kereset meghaladja az egy főre jutó GDP összegét. Az egyetemi tanári munkakör fizetési színvonala a nemzetközi arányokat figyelembe véve hazai szinten követi a nemzetközi tendenciát. A garantált illetmény kétszer, az átlagos teljes kereset háromszor nagyobb az egy főre jutó GDP összegénél.
- A karrier ranglétra csúcsán a legnagyobb különbség a törvény által előírt garantált illetmény és a teljes kereset összege között. Az eltérés mértéke mérsékeltebb a karrier ranglétra alsóbb szintjeinél.
- Az egyetemi és a főiskolai tanári alapilletmény és teljes kereset arányának mértéke nagyobb az egyetemi munkakörnél.
- Az átlagos teljes keresetek emelkedtek 2005-2009-ig, majd visszaestek 2010-ben és újra nőttek 2011-től. Az átlagos teljes kereset nem érte el a 2009. évi színvonalat.
- A felsőfokú végzettséggel rendelkezők nemzetgazdasági átlagkeresete 7,7%-ról 1,18%-ra visszaesett a vizsgált időszakban. A felsőfokú végzettséggel rendelkező nők 40-50% közötti értékkel maradnak el a felsőfokú végzettséggel rendelkező férfiak átlagkeresetétől. A 60 év felettek

<sup>6</sup> Minden ország esetében eltérő az egy főre jutó GDP összege, így a változás mértéke is adott ország esetében értelmezendő.

realizálták a legmagasabb bruttó átlagkeresetet, mely az adott évi bruttó átlagkeresetet 20 és 30 százalékkal haladta meg. A gazdálkodási, a jogi,- a társadalmi,- a műszaki,- az informatikai, a természet és orvostudományi jellegű felsőfokú végzettséggel bíró foglalkozások képviselői által elérhető nemzetgazdasági átlagkereset meghaladja a felsőoktatási oktatókét, addig a szociális és munkaerő-piaci szolgáltatás, a kulturális, a sport-, a művészeti és vallási foglalkozások területén elmaradnak attól.

- Az oktatói, kutatói garantált illetmény csak egyetemi tanár, tudományos tanácsadó és kutatóprofesszor munkakör esetében haladja meg a nemzetgazdasági átlagkeresetet és a nemzetgazdasági átlagkereset életkor szerinti összegét.
- Az egyetemi docens és a tudományos főmunkatárs munkakörben az átlagos teljes kereset már meghaladja a nemzetgazdasági átlagkeresetet és a nemzetgazdasági átlagkereset életkor szerinti összegét.
- A tanársegédi és az adjunktusi munkakörben realizálható nyomott garantált illetmény aggasztó a bemutatott adatok alapján, hiszen az életkor szerinti nemzetgazdasági átlagkeresettől több mint 60%-kal is elmaradtak 2011. évben.
- Felmerül a kérdés, hogy a jövőben képes-e megszerezni és megtartani a felsőoktatási intézmény a minőségi oktatást nyújtó és elhivatott, az életpálya elején és közepén járó oktatókat, kutatókat.

### Felhasznált irodalom

- Berde Cs. – Dajnoki K. (2007): A humán erőforrás gazdálkodás jelentősége és tevékenységterületei. In.: Humán erőforrás gazdálkodás és vezetés (szerk.: Dajnoki K. – Berde Cs.), Szaktudás Kiadó Ház, Budapest, pp. 7-16.
- Bett, M. (1999): Independent Review of Higher Education Pay and Conditions. Report of a Committee. Norwich, HMSO.
- Burus T. – Fábián M. – Hornyák M. – Temesi O. – Temesvári R. – Vörös P. (2012): A tudásalapú gazdaságfejlesztés helyzete Magyarországon. In.: Metszetek, ahol gondolataink összeérnek (szerk.: Kristófné Gungl R. – Kristóf P.), Antológia Kiadó, Lakitelek, pp. 47-86.
- Csath M. (2004): A nemzetek és hazánk versenyképessége. In: Valóság XLVII. évfolyam 9. szám. URL: <http://www.valosagonline.hu/index.php?oldal=cikk&cazon=164&lap=3>. Letöltve: 2013.08.14.
- Deloitte (2012): University Staff Academic Salaries and Remuneration. A comparison of New Zealand and Select international (Australia, Canada, UK and USA) data. Comissioned by Universities New Zealand. URL: <http://www.universitiesnz.ac.nz/files/University%20Staff%20Academic%20Salaries%20and%20Remuneration%20-%20Final.pdf>. Letöltve: 2013.10.10.
- Education in Europe – Structure of University Staff. Section 1 (1966): Higher Education and Research, No.3, Council for Culture Co-Operazion of the council of Europe, Strasbourg. 45.p.
- Molnár Tamás, M. Barna Katalin (2012): Demográfiai jellemzők Magyarországon és az Európai Unióban. In: Statisztikai Szemle 90: (6) pp. 544-558.



NCIHE (1997): Higher education in the learning society (Report of a National Committee of Inquiry Into Higher Education: 'The Dearing Report'). Norwich, HMSO.

Polónyi I. (2010, szerk.): Az akadémiai szféra és az innováció. A hazai felsőoktatás és a gazdasági fejlődés. Új Mandátum Könyvkiadó, Budapest.

1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról.

2011. évi CCIV. törvény a nemzeti felsőoktatásról.

2012. évi CCIV. törvény Magyarország 2013. évi központi költségvetéséről.

### ***Internetes hivatkozások***

Internet<sup>1</sup>:

Inflációs ráta (1990–2011). A harmonizált fogyasztóiár-indexek (HICP) által mutatott éves százalékos változás. URL:

[http://www.ksh.hu/docs/hun/eurostat\\_tablak/tabl/tsieb060.html](http://www.ksh.hu/docs/hun/eurostat_tablak/tabl/tsieb060.html). Letöltve: 2013.10.29.

Internet<sup>2</sup>:

Közalkalmazotti Bértábla – 2009. jan. 1-től érvényes oktatói-kutatói bértábla. URL:

[http://www.tudosz.hu/2010\\_okt\\_kut\\_bertabla.html](http://www.tudosz.hu/2010_okt_kut_bertabla.html). Letöltve: 2013.10.29.

Internet<sup>3</sup>:

Magyarország nemzeti számlái, 2012 (Előzetes adatok). URL:

[http://www.ksh.hu/apps/shop.kiadvany?p\\_kiadvany\\_id=16186](http://www.ksh.hu/apps/shop.kiadvany?p_kiadvany_id=16186). Letöltve: 2013.10.30.

Internet<sup>4</sup>:

PPP conversion factor, GDP. URL: <http://data.worldbank.org/indicator/PA.NUS.PPP>.

Letöltve: 2013.10.29.

Internet<sup>5</sup>:

QS World University Rankings 2013. URL:

<http://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2013#sorting=rank+region=+country=+faculty=+stars=false+search=>. Letöltve: 2013.10.29.

Internet<sup>6</sup>:

Single Pay Spine for Academic and HE Support Staff. URL:

<http://www2.le.ac.uk/offices/hr/docs/pay/scales/singlepayspine.pdf>.

Letöltve: 2013.10.29.

Internet<sup>7</sup>:

The Independent Review of Higher Education Terms and Conditions (Bett) – AUT commentary. The higher education union, Association of University Teachers online document. URL:

<http://www.ucu.org.uk/media/html/autbettcommentary11.html>. Letöltve: 2013.01.13.

Internet<sup>8</sup>:

United Kingdom Inflation Rate History – 2003 to 2013. URL:

<http://www.rateinflation.com/inflation-rate/uk-historical-inflation-rate>.

Letöltve: 2013.10.29.

Internet<sup>9</sup>:

United Kingdom, Academic Career Structure. URL:

<http://www.eui.eu/ProgrammesAndFellowships/AcademicCareersObservatory/AcademicCareersbyCountry/UnitedKingdom.aspx#CareerCurriculum>.

Letöltve: 2013.01.12.

SUMMARY: ANALYSIS OF ACADEMIC SALARIES IN NATIONAL ECONOMY

Mónika BODOR<sup>a</sup> - Péter BERTALAN<sup>b</sup>

Hungary - as a member in the European Higher Education Area - has to keep up with the globalization process. The higher educational system is currently undergoing a transformation. The background of this transformation is to keep up with the trends present in a knowledge-based society and economy. In this process Human Resource Management (HRM) plays an integral role. OECD recommendation for the countries preparing for these changes is to study the practices in countries that already underwent this modernization process.

In the 2014-2020 time period two of the seven interventions of the Human Resource Development Operational Programme aim at the higher educational system. One of the policies is to improve the standard of higher education, the other is to increase the quantity and quality of new employees in higher educational institutions, as well as in research and development.

The salaries in the Hungarian higher educational system are still at the level of year 2008. The real value of salaries decreases year by year, which is detrimental to the quality of higher education. Competitive labour force can be trained only with quality education, quality education requires availability of financial resources and efficient human resource management, which includes the competitive salary, evaluation of performance, and performance-based pay.

The aim of this essay is to highlight the necessity of the modernization process by analysis of the academic salaries in the Hungarian higher educational system in different aspects. By the modernization of salaries in the higher educational system in the United Kingdom, we can gain insight into how salaries relate to that country's national economy.

**Keywords:** academic salaries, increase of salary, national average salaries, GDP per capita, HRM

---

<sup>a</sup> correspondence course candidate of Doctoral (PhD) School for Management and Business Administration of Kaposvár University, Hungary

<sup>b</sup> Ph.D., Dr. habil., associate professor, Kaposvár University, Hungary