

Béralakulás a piacvezető kereskedelmi láncoknál

A Magyarországon és egész Kelet-Európában kibontakozott bérfelzárkózási folyamat kapcsán a Kereskedelmi Dolgozók Független Szakszervezete (KDFSZ) ágazati elemzést készített arról, hogy az európai székhelyű, Magyarországon is jelen levő piacvezető üzletláncoknál milyen tapasztalatok figyelhetők meg a bérek és a bérköltségek alakulása terén. Az elemzés a Tesco, az Auchan, a Lidl, az Aldi, a Spar, az OBI, az IKEA, a DM, a Rossmann és a METRO kereskedelmi láncokra terjedt ki, a vizsgálódás háttérét a nyilvánosan elérhető pénzügyi beszámolók képezték.

Béralakulás a piacvezető kereskedelmi láncoknál (2015-2017)

Bevezető

A Magyarországon és egész Kelet-Európában kibontakozott bérfelzárkózási folyamat kapcsán a **Kereskedelmi Dolgozók Független Szakszervezete (KDFSZ)** ágazati elemzést készített arról, hogy az európai székhelyű, Magyarországon is jelen levő piacvezető üzletláncoknál milyen tapasztalatok figyelhetők meg **a bérek és a bérköltségek** alakulása terén.

Az elemzés a **Tesco, az Auchan, a Lidl, az Aldi, a Spar, az OBI, az IKEA, a DM, a Rossmann és a METRO** kereskedelmi láncokra terjedt ki, a vizsgálódás háttérét **a nyilvánosan elérhető pénzügyi beszámolók** képezték **a 2015-2017 évekre**, mivel a legutolsó elérhetőség jelenleg a 2017. évre állt fenn.

A bérhelyzet **összehasonlításánál a létszám és bérköltség, valamint a személyi ráfordítás** adatokat vettük figyelembe. A bérköltség **a fizikai és szellemi létszám együttes adatát** tartalmazza. Ugyancsak fontos megjegyezni, hogy **a béren kívüli juttatások** összege nem a bérköltségben, hanem **a**

személyi ráfordítások soron jelenik meg.

Az is lényeges szempont, hogy **a munkavállalókat terhelő állami elvonások** (adók, járulékok) nagysága Magyarországon a legmagasabbak közé tartozik Európában, emiatt **a magyar bérek kézhez kapott, nettó szintje kisebb annál, mint amennyi a bruttó átlagbérkölség adatok alapján látszik.**

A személyi ráfordítások esetében szintén jelentős befolyásoló tényező a béreket **munkáltatói oldalon terhelő** állami elvonások (járulékok) mértéke, mert az országonként lefelé, vagy felfelé mozdítja el a személyi ráfordítások nagyságát. Itt is az a helyzet, hogy **a magyar bérekre rakódó munkaadói járulékok viszonylag magasak** (bár időben csökkenők), ezért a személyi ráfordítások is jóval magasabbak annál, mint ami ezekből a munkavállalókhöz eljut.

Az alábbiakban a legérdekesebb megállapításokból szemlélünk.

A bérkölség alakulása

A vizsgált piacvezető cégek átlagában a bérkölségek alapján a közép-európai régióban Ft-ra átszámolva a magyar átlagbérek voltak a legalacsonyabbak. A Visegrádi Négyek között 2017-ben a cseh bérek a legmagasabbak; bruttó 350 ezer forintnak megfelelő cseh koronát tett ki a vizsgált kiskereskedelmi egységekben dolgozók átlagos (munkaadói járulékok nélkül számított) bérkölsége, ami 26%-kal volt magasabb a magyar átlagos bérkölségnél (277 ezer forint). A 2015-ös különbséghez képest ugyanakkor ez 13%-os felzárkózást jelent, akkor még 39%-kal voltak magasabbak a cseh bérek, tehát a különbség egyharmadával csökkent.

A szlovák munkavállalók Ft-ra átszámított egy főre jutó bérkölsége a cseh adathoz közeli volt, 2017-ben 24%-kal volt magasabb, mint nálunk. A magyarhoz legközelebb a lengyel átlagos bérkölség áll, de itt is megfigyelhető a hazai bérelmaradás. Lengyelországban 2016-ban 17%-kal, 2017-ben pedig 6%-kal többet fordítottak átlagosan a munkavállalók

bérére, mint nálunk.

A nyugat-európai kiskereskedelmi bérekhez képest – a várakozásoknak megfelelően – már jóval nagyobb különbség mutatkozik a hazai bérek hátrányára. A németek és a britek körülbelül kétszer-, az osztrákok pedig két és félszer magasabb bért kaptak átlagosan 2017-ben, mint a magyar kiskereskedelmi munkavállalók. **A bérelőnyük viszont erőteljesen csökkent.** Az osztrák bérelőny még közel 3-szoros mértékű volt 2015-ben, míg a német kereskedelmi munkavállalók 2,2-szer-, a brit pedig 2,6-szor kerestek akkor többet.

A forintra átszámított bruttó átlagbér költségnél **pontosabb összehasonlítást kínál a vásárlóerő paritással kiigazított** adat, mivel ekkor azt is figyelembe vesszük a bérköltség arányok bemutatásánál, hogy az adott országban milyen a bérekből megvásárolható termékek és szolgáltatások **árszínvonala.**

A vásárlóerő paritáson mért hazai bérelmaradás a legtöbb országgal összevetve kisebb a névlegeshez képest, aminek magyarázata az, hogy az árfolyam hatás és a fogyasztói árarányok a magyar bérek relatív vásárló értékét emelik. **Vásárló erő paritáson a szlovák és a cseh piacvezető kereskedelmi cégek átlagos bérköltség többlete (azaz a munkavállalók bérelőnye) a magyarral szemben 2017-ben 12%-os, illetve 17%-os.** Ezzel szemben a lengyel paritásos bér előny a magyarhoz képest 18%-ra nő a nominális 6%-ról.

A 2017-es adatok szerint tehát vásárlóerő paritáson számolva a hazai bérhátrány a kereskedelemben valamennyi visegrádi tagországgal szemben legalább 2 számjegyű volt.

Átlagos bérköltség PPP-vel kiigazítva, Ft					
	2015	2016	2017	2017/2016	2017/2015
magyar	398 356	420 315	440 106	104,71%	110,48%

szlovák	440 479	452 986	491 607		108,53%	111,61%
<i>magyarhoz visz.</i>	111%	108%	112%			
cseh	507 077	475 507	513 765		108,05%	101,32%
<i>magyarhoz visz.</i>	127%	113%	117%			
lengyel		547 246	519 219		94,88%	–
<i>magyarhoz visz.</i>	–	130%	118%			
német	508 131	540 290	542 239		100,36%	106,71%
<i>magyarhoz visz.</i>	128%	129%	123%			
osztrák	667 125	697 337	685 384		98,29%	102,74%
<i>magyarhoz visz.</i>	167%	166%	156%			
brit	448 600	457 544	454 786		99,40%	101,38%
<i>magyarhoz visz.</i>	113%	109%	103%			

A nyugat-európai bérek esetében is mérséklődik a vásárló paritáson számolt hazai bérhátrány. A német bérelőny vásárlóerő paritáson csak 23%-os, az osztrák 56%-os (tehát jóval nagyobb az osztrák kereskedelmi cégek bérelőnye, mint a németeké), a brit pedig mindössze 3%-os.

A német és brit paritásos bérelőny fenti, mérsékelt nagysága azonban arra is utal, hogy ezekben az országokban a kifizetett béreket jelentős arányban **részmunkaidős**

munkavállalók kapták, ami értelemszerűen csökkenti az egy főre jutó átlagos bérköltség nagyságát. **Teljes munkaidős bérekre átszámítva**, a vásárló erőparitáson számolt bérköltség (illetve a munkavállalói bérelőny) bizonyára **jóval magasabb lenne**. De az is szerepet játszhat a kisebb bérelőnyben, hogy a **kiskereskedelem Németországban és Angliában is a legrosszabbul fizetett foglalkozások közé tartozik**.

2015 és 2017 között a vizsgált 10 magyarországi üzletláncnál a bérköltség átlagosan 20,6%-ot nőtt 2 év alatt (ebben nagy szerepet játszottak a minimálbér emelések), de a környékbeli országok kiskereskedelmi bérei is jelentősen emelkedtek. **Szlovákiában 17,3%-kal, Csehországban 10%-kal**, így a hazai bérhátrányt csak részben sikerült leküzdeni.

A magyarországi vállalatok közül 2017-ben a **legmagasabb átlagos bérköltség az Aldinál fordult elő 344 ezer Ft/hó összegben**. A **legalacsonyabb átlagos bérköltség a Rossmannál volt kimutatható 202 ezer Ft/hóval**.

2015-2017 között a legmagasabb egy főre jutó személyi ráfordítás növekedést a magyar cégek közül a **Metro, az Obi és a Spar** hajtotta végre, náluk **25-26%-kal** nőtték az átlagos személyi ráfordítások ebben az időszakban, ami nagyjából megfelelt az ágazat egészére a KSH által kimutatott **24,7%-os átlagkereset** emelkedésnek. A **legalacsonyabb személyi ráfordítás emelkedés** ugyanebben az időszakban **a Lidl, Aldi, IKEA** esetében volt tapasztalható, náluk **8-10% közötti** mértékben emelkedtek a személyi célú kiadások, ami a Lidl és az Aldi esetében az eleve magas bázis bér adatokkal is magyarázható.

A béremelésre rendelkezésre álló vállalati erőforrások

A béremelésre rendelkezésre álló pénzügyi források nagyságát abból kiindulva vizsgáltuk meg, hogy **az árrésből, illetve az adózás előtti eredményből**, ha csak bérre költenék őket (ami nyilvánvalóan nem elvárható, de az arányok érzékeltetésére

alkalmas) mennyivel tudták volna a személyi jellegű ráfordításokat növelni az adott vállalatcsoport adott országban működő leányvállalatánál.

A számokból az látszik, hogy **a személyi ráfordításokra jutó árréstömeg** aránya a V4 országok között **a magyar, szlovák és cseh esetben hasonló**, ezeknél az országoknál tehát hasonló a béremelésre is fordítható fedezet. **Jelentősen alacsonyabb a forráshányad a lengyel és a német-osztrák esetben**, amelynek azonban eltérő okai lehetnek. Az egyik lehetséges ok **az erős piaci verseny miatti kisebb árréskulcs (ez főleg a lengyel esetben feltételezhető)**, a másik pedig **az árrést fogyasztó jóval magasabb bérköltség szint**, utóbbi nyilvánvalóan a német-osztrák esetben állhat fenn.

Még közelebb visz a béremelésre rendelkezésre álló forrásokhoz **az adózás előtti eredmény és a személyi ráfordítások hányadosa**, mivel az adózás előtti eredmény már közvetlenül is béremelésre fordítható.

E tekintetben a szlovák és a cseh cégek állnak a legjobban. A szlovákiai cégek esetében akár **80%-os béremelést is ki tudtak volna fizetni** a piacvezető kiskereskedelmi vállalatok, tehát a tényleges fizetések 4/5-ével is többet. **Magyarország is kedvező helyzetben volt; átlagosan 55-60%-kal magasabb bért is ki tudnának gazdálkodni** a vállalatok, ha a teljes adózás előtti eredményt bérfejlesztésre fordítanák, de **a cseh 70%-75%-os arány** megint csak jobb a magyarnál.

Adózás előtti eredmény a személyi ráfordítások %-ában						
	2015	2016	2017		2017/2016	2017/2015
magyar	42%	55%	61%		109,85%	144,72%
szlovák	102%	84%	87%		103,64%	85,73%
<i>magyarhoz visz.</i>	242%	152%	143%			
cseh	85%	71%	75%		106,12%	89,06%
<i>magyarhoz visz.</i>	201%	128%	124%			

lengyel	–	72%	53%		72,61%	–
<i>magyarhoz visz.</i>	–	130%	86%			
német	28%	26%	23%		90,59%	84,30%
<i>magyarhoz visz.</i>	66%	46%	38%			
osztrák	20%	20%	22%		107,43%	107,08%
<i>magyarhoz visz.</i>	48%	36%	35%			
brit	34%	40%	45%		112,57%	131,90%
<i>magyarhoz visz.</i>	81%	72%	74%			

A jóval magasabb bérköltség szint miatt ezzel szemben a németeknél és az osztrákoknál maximum **20-25%-os**, a briteknél pedig **40-45%-os** bérfejlesztés volna lehetséges az adózás előtti eredmény adatok alapján.

A magyar kereskedelmi láncok közül a Spar messze a legprofitábilisabb a személyi ráfordításokra vetített eredmény a vizsgált cégek között. Amíg a magyar Sparnál 2017-ben az adózás előtti eredmény **a személyi ráfordításoknak a 37%-át tette** ki, addig az osztrák anyacégnél ez **mindössze 9%-os volt !!!**.

A Tesco sem járt azonban rosszul a magyar operációval. 2017-ben a haza leányvállalatnál a személyi ráfordításoknak a **30%-át tette ki az adózás előtti eredmény**, miközben az anyavállalatnál csak **9%-ot!!!** (érdekes módon a brit Tesco és az osztrák Spar adata ebben a tekintetben csaknem egyforma).

A szlovák Tesco 91%-os és a cseh Tesco 33%-os adata viszont még az itteninél is jobb. Riasztó ugyanakkor **lengyelországi Tesco-nál kimutatott 45%-os veszteség** a személyi ráfordítások arányában.

Milyen következtetések vonható le a bemutatott adatokból a munkavállalói érdekvédelem számára? Legelőször is az, hogy a visegrádi régióban a magyar kereskedelmi átlagbérek elmaradnak a többi társországhoz képest, bár a bérhátrány csökkenő

mértékű. Az is megfigyelhető, hogy **a régió egészében megindult egy érzékelhető felzárkózás** a nyugat-európai kiskereskedelmi bérekhez képest, amit azonban az is elősegíti, hogy kiskereskedelemben dolgozók bérszínvonala nyugaton is relative alacsony, ráadásul jelentős a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya, ami tovább rontja az ott dolgozók jövedelmi helyzetét.

Idehaza továbbá az ágazaton belül is elindult a bérek kiegyenlítődése: 2015-2017 között a legmagasabb béreket fizető diszkontláncokhoz képest **kétszer olyan gyorsan** nőtt a többi üzletlánc fajlagos személyi ráfordítása. Ebben a munkaerőpiaci bérverseny erősödése mellett – valószínűleg szerepet játszhatott az is, hogy **amíg a diszkontoknál alacsony, vagy teljesen hiányzik, addig a hiper-és szupermarketekben magasabb, de legalábbis biztosított a szakszervezeti jelenlét és a kollektív bértárgyalások gyakorlata.**

Végül, de nem utolsósorban, **a személyi ráfordításokra jutó jóval magasabb kelet-európai és azon belül hazai adózás előtti eredményráta a nyugatihoz képest** arra utal, hogy **van fedezet a további bérfelzárkózás megvalósítására** a piacvezető üzletláncok esetében. Hogy ez sikerült-e tavaly, illetve sikerülni fog-e a jövőben, azt a 2018-as pénzügyi beszámolók fogják megmutatni és egyebek mellett **a szakszervezeti érdekvédelem eredményességén** fog múlni.

Fotó: Pixabay