

TARDOS KATALIN

## Humánpolitika a dolgozó szegények munkahelyein\*

A szegénységi küszöb alatti bérekkel rendelkezők részaránya folyamatosan növekedett a kilencvenes évek Magyarországon. A bérszínvonal és az emberi beruházások közötti kapcsolat feltérképezése a vizsgált 71, a dolgozó szegényeket foglalkoztató munkahelyen arra a következtetésre vezetett, hogy az emberi beruházások, mint például a különböző nem pénzbeli ösztönzők, munkahelyi szociálpolitikai juttatások, képzési lehetőségek az esetek nagy részében nem kompenzálják a bérek alacsony színvonalát, hanem ellenkezőleg, felerősítik az egyenlőtlenségeket.

Ebben a tanulmányban a dolgozó szegényeket foglalkoztató munkahelyek humánpolitikáját vizsgálom meg közelebbről. Figyelmemet elsősorban a munkahelyek bérpolitikájára, szociálpolitikájára és szélesebb értelemben a munkáltatók „humán beruházásaira” összpontosítottam.

Először azt vizsgálom meg, hogy a kilencvenes évek folyamán hogyan változott az alacsony keresetűek aránya a foglalkoztatottakon belül. Választ keresünk arra a kérdésre is, hogy a dolgozó szegények koncentrálnak-e a tipikusan alacsony keresetet nyújtó szervezeteknél, vagy csak a belső munkaerőpiac azon szegmensén helyezkednek el, ahol az elérhető kereset alacsony. A tanulmány során az 1999-ben végzett kérdőíves kutatásom adatait használom fel, hogy pontosabb képet alkothassunk arról, milyen kapcsolat áll fenn a dolgozó szegényeket foglalkoztató cégek bérpolitikája és szélesebb értelemben vett humán beruházásai között. Különösen az érdekelt, hogy milyen erős a korreláció az alacsony bérek és a munkahelyi szociálpolitikai juttatások alacsony színvonala között; mennyiben tudják a szociálpolitikai juttatások mérsékelni, illetve növelni a bérkülönbségek hatását. Arra is kitérünk, hogy hogyan változott a szociálpolitikai juttatások szín-

\* A tanulmány elkészítését az OTKA F 020234 számú kutatási pályázata, a Bolyai János Kutatási Ösztöndíj, valamint az Institute for Human Sciences SOCO programja támogatta, amelyet az Osztrák Szövetségi Kancellária Hivatalának Együttműködés Közép-Kelet Európával Alapja és a FORD Alapítvány finanszírozott.

vonala a dolgozó szegényeket alkalmazó szervezeteknél a kilencvenes évek folyamán.

A *dolgozó szegény* meghatározásánál egyrészt az országos átlagkeresetet, másrészt a szociális segély igénylését vettem alapul. *Dolgozó szegénynek*, illetve *alacsony keresetűnek* tekintettem azokat a foglalkoztatottakat, akik az országos átlagkereset 60 százalékánál kevesebbet kerestek. Másrészt dolgozó szegényként definiáltam azokat a foglalkoztatottakat is, akik rendelkeztek munkahellyel, de a helyi önkormányzatnál szociális segélyt igényeltek.

Az 1999-es munkahelyi minta kiválasztásánál egy korábbi, 1996-os kutatásom adatbázisára támaszkodtam. Az 1996-os kutatás azokat a személyeket vizsgálta, akik rendelkeztek munkahellyel, mégis arra kényszerültek, hogy szociális segélyért folyamodjanak. A jelen kutatásban azoknak a munkahelyéről készült adatfelvétel, akik 1995-ben Vácott vagy Nagykátán szociális segélyért folyamodtak. A munkahelyi mintába összesen 71 szervezet került be. Szeretném megjegyezni, hogy a vizsgált munkáltatók humán- és bérpolitikája kapcsán újra kellett definiálni: kit nevezünk az adott szervezeteken belül „dolgozó szegénynek”. Itt ismét a kereseti adatokat vettem figyelembe, és dolgozó szegénynek tekintettem azokat, akik az 1998-as országos átlagkereset 60 százalékánál alacsonyabb bérért dolgoztak az adott munkahelyen, ami bruttó 40 800 forintnál alacsonyabb bért jelentett.

Az 1996-os kutatás azokat a személyeket vizsgálta, akik rendelkeztek munkahellyel, mégis arra kényszerültek, hogy szociális segélyért folyamodjanak.

### A dolgozó szegények aránya a foglalkoztatottak körében

Fontos volt számomra, hogy a kutatás során pontos képet tudjak adni arról, milyen súlyú társadalmi jelenségről van szó, amikor a dolgozó szegények foglalkoztatási viszonyairól beszélünk, és hogy a korábbi időszakhoz képest erősödött-e vagy csökkent az alacsony kereset jelensége.

Az Országos Munkaügyi Módszertani Központtól kapott – országosan reprezentatív – adatok azt mutatják, hogy a dolgozó szegények aránya a foglalkoztatottakon belül az 1990-es évek folyamán folyamatosan növekedett. 1992-ben a foglalkoztatottak kevesebb mint egynegyede minősült alacsonykeresetűnek. Az évtized végére az átlagkereset 60 százalékánál kevesebbet keresők aránya érzékelhetően növekedett, 1999-re a foglalkoztatottak közel egyharmada dolgozó szegénynek minősíthető. Itt szeretném megjegyezni, hogy az OMMK csak a 10 főnél nagyobb létszámú szervezetek körében végzi felmérését, így a kisméretű vállalkozások kimaradnak a vizsgálatból. Tudván, hogy éppen ezeknél a kislétszámú szervezeteknél a leggyakoribb

az alacsony kereset, megállapíthatjuk, hogy az OMMK adatai – amennyiben a mintavétel módszeréből adódóan torzítást tartalmaznak – inkább „lefelé” torzítanak. Másfelől viszont itt is érvényesül az a gyakorlat, hogy az alkalmazottakat minimálbérrel jelentik be, és ez ellenkező irányba torzítja az adatokat.

1. táblázat *A dolgozó szegények aránya az alkalmazásban állók körében (százalékban)*

Évek	Országos Munkaügyi Módszertani Központ Az átlagkereset 60%-ánál kevesebbet keresők aránya
1992	24,1
1993	25,8
1994	27,5
1995	26,5
1996	28,5
1997	30,4
1998	30,9
1999	32,1

### A keresetek és a szegénységi küszöb

Az első kérdés, amelyre keressük a választ az az, hogy vajon a dolgozó szegények tipikusan alacsony keresetet nyújtó szervezeteknél dolgoznak, vagy csak a belső munkaerőpiac azon szegmensén helyezkednek el, ahol alacsony az elérhető kereset.

Az egyik mutató, amely hasznos információt ad e tekintetben az a dolgozó szegények aránya a vizsgált munkahelyeken, illetve országosan. Korábban már láttuk az adatokból, hogy országosan a foglalkoztatottak 31 százaléka minősült dolgozó szegénynek, amennyiben az átlagkereset 60 százalékánál kevesebbet keresők összegét tekintjük mércének.<sup>1</sup> A jelen kutatásban mód nyílik arra, hogy kétféleképpen határozzuk meg a dolgozó szegények arányát. Egyrészt azt tudjuk megállapítani, hogy az eredeti mintát adó segélyezett dolgozó szegények munkahelyein átlagosan milyen arányban vannak a dolgozó szegények. Az adatok azt mutatták, hogy a dolgozó szegények munkahelyein átlagosan 37 százalék a dolgozó szegények aránya. Ez azt mutatja, hogy a dolgozó szegények munkahelyein átlagosan jobban koncentrálnak az alacsony keresetűek, mint országos viszonylatban. Igaz, a koncentráció az országos arányhoz viszonyítva nem jelentősen erősebb. A második adat a dolgozó szegények arányát te-

<sup>1</sup> A kutatás időpontjában még csak az 1998. évi országos kereseti adatok álltak rendelkezésre, így a tanulmány során országos átlagként szintén az 1998-as 31 százalékos dolgozó szegény arányt használom viszonyítási alapként.

kintve nem a személyeket, hanem a munkahelyeket veszi alapul. Így azt kaptuk, hogy az összes vizsgált munkahelyen a dolgozó szegények átlagos aránya 30 százalék volt.

Annak érdekében, hogy pontosabb információt kapjunk a dolgozó szegények munkahelyi koncentrálódásáról, vizsgáljuk meg közelebbről a munkahelyek, illetve a dolgozó szegény személyek kumulált megoszlását a dolgozó szegények aránya szerint.

2. táblázat A munkahelyek és a dolgozó szegények kumulált megoszlása a dolgozó szegények aránya szerint

Dolgozó szegények aránya	Munkahelyek kumulált megoszlása	Dolgozó szegények kumulált megoszlása az adott munkahelyeken
10% alatt	38	27
31% alatt (országos átlagnál kevesebb)	67	56
50% alatt	75	61
67% alatt	87	83
67–100%	100	100
	N = 71	N = 235

A munkahelyek kétharmadánál az országos átlagnál kisebb a dolgozó szegények koncentrációja. A vizsgált szervezetek egyharmadáról mondható, hogy az országos átlagnál magasabb a dolgozó szegények aránya. *Tipikusan dolgozó szegény munkáltatónak* vettem azokat a szervezeteket, amelyeknél a foglalkoztatottak több mint fele az átlagkereset 60 százalékánál kevesebbet keres. A szervezeteknek csupán az egynegyedéről mondható el, hogy tipikusan a szegénységi küszöb alatti bérekért foglalkoztatja az alkalmazottakat. A tipikusan dolgozó szegény munkáltatók alkalmazták a mintánkban szereplő dolgozó szegény személyek közel kétötödét (39 százalékát). Tehát a dolgozó szegények körében tapasztalunk koncentrálódást a dolgozó szegényeket nagyobb arányban foglalkoztató szervezeteknél, de azt közelebről sem lehet állítani, hogy a dolgozó szegények kizárólag a munkaerőpiacnak egy olyan szegmensén helyezkednének el, ahol a szegénységi küszöb alatti fizetéseket adnak a munkavállalók többségének. Az adatok azt mutatják, hogy a dolgozó szegények több mint a fele (56 százalék) olyan munkahelyen dolgozik, ahol a szegénységi küszöb alatti bérek aránya az országos átlag alatt marad.

A dolgozó szegények több mint a fele (56 százaléka) olyan munkahelyen dolgozik, ahol a szegénységi küszöb alatti bérek aránya az országos átlag alatt marad.

### Keresetek az országos átlagkereset tükrében

A következőkben a vizsgált szervezetek bérpolitikáját, illetve bérszínvonalát nem a szegénységi küszöbhez, hanem az országos átlagbérekhez fogjuk viszonyítani. Ha azt vizsgáljuk, hogy a szervezetek hányad része fizetett az 1998 évi átlagbérrel megegyező vagy annál magasabb béreket, akkor a helyzet már korántsem olyan kedvező. A mintában jelenlévő szervezetek hatvan százaléka összességében az országos átlagbérnél alacsonyabb béreket fizetett alkalmazottainak. Csak a vizsgált munkahelyek egyötödének volt az átlagbére magasabb az országos átlagkeresetnél 1998-ban. Ha a dolgozó szegény személyek megoszlását vizsgáljuk munkahelyük átlagkeresetét véve, akkor azt látjuk, hogy a dolgozó személyek közel kétharmada (65 százaléka) olyan munkahelyen dolgozik, ahol az átlagkereset az országos átlagnál alacsonyabb.

3. táblázat *A dolgozó szegények munkáltatóinak megoszlása az 1998-as országos átlagkeresethez viszonyított bérszínvonaluk szerint*

A dolgozó szegények munkáltatóinak átlagbér színvonala az 1998-as országos átlagkeresethez viszonyítva (Országos átlag = 68 000 Ft)	A dolgozó szegényeket foglalkoztató munkahelyek megoszlása	A dolgozó szegények megoszlása munkahelyük bérszínvonalá szerint
Alacsonyabb, mint az átlag	60	65
Megegyezik az országos átlaggal	19	22
Magasabb az országos átlagnál	21	13
Összesen	100	100
	N = 71	N = 235

A dolgozó szegények arányát és az átlagkeresethez viszonyított bérszínvonalat érdemes egyszerre is megvizsgálnunk. Az nem meglepő, hogy azokon a munkahelyeken, ahol a dolgozó szegények aránya meghaladja az országos átlagot, nagyon kicsi a valószínűsége annak, hogy nem az országos átlagkeresetnél alacsonyabb bérszínvonalat találunk. Az már inkább figyelemre méltó adat, hogy azokon a munkahelyeken, ahol a dolgozó szegények aránya alacsonyabb az országos átlagnál, az esetek közel felében (46 százalékában) szintén az országos átlagnál alacsonyabb béreket találunk. Ez azt jelenti, hogy az átlagos bérszínvonal még azokon a munkahelyeken is többnyire a szegénységi küszöb és az országos átlagkereset közé esik, ahol nem jellemzőek a szegénységi küszöb alatti keresetek. Összesen a munkahelyek egyötödénél találunk az átlagosnál magasabb béreket. Ez az arány közel egyharmadra emelkedik, ha csak az országosnál alacsonyabb dolgozó szegényekkel rendelkező szervezetek bérszínvonalát vesszük figyelembe.

4. táblázat A munkahelyek bérszínvonala a dolgozó szegények aránya szerint (százalékban)

A dolgozó szegények aránya	Az országos átlagkeresetnél alacsonyabb	Az országos átlagkeresetnél megegyező	Az országos átlagkeresetnél magasabb	Összesen
0– 31%	46	24	30	100 N = 46
32–100%	87	13	0	100 N = 24

### Humán beruházások

A leggyakrabban előforduló humán beruházás a kilencvenes években a munkakörülmények javítására, illetve új képzési lehetőségek biztosítására irányult. A szervezetek egyharmadánál számoltak be ilyen jellegű humán beruházásról. A szervezetek 10–15 százalékánál figyelhető meg, hogy a nem pénzbeli ösztönzők, illetve a magas színvonalú szociálpolitika jelenti a humán beruházást. A piaci átlagnál magasabb bér fizetése a legritkábban előforduló emberi beruházás a mintában szereplő szervezeteknél. Érdekes eredménye a kutatásnak, hogy a dolgozó szegények munkahelyein nem találtunk szignifikáns különbséget az összes előforduló és az alacsony keresetűek által kapott humán beruházás gyakorisága között. Egyetlen olyan terület van, ahol a dolgozó szegények munkahelyei differenciálnak a humán beruházások terén, és ez az új képzésekhez való hozzáférhetőség.

5. táblázat A különböző humán beruházások előfordulási rátája az összes alkalmazottra, illetve az alacsony keresetűekre vetítve

A humán beruházás típusai	Az összes humán beruházás	Humán beruházás az alacsony keresetűek körében
Munkakörülmények javítása	39	37
Új képzési lehetőségek	33	24
Sok nem pénzbeli ösztönző	16	15
Magas színvonalú szociálpolitika	10	10
Piaci átlagnál magasabb bér	6	3
	N = 71	N = 71

Akár az összes, akár csak az alacsony keresetűek által kapott humán beruházások átlagos számát tekintjük, ugyanazt a sorrendet kapjuk a szervezetek különböző típusai esetében. Átlagosan a külföldi magáncégeknek figyelhető meg a legtöbb emberi beruházás. A másik végletet a magyar magáncégek jelentik, amelyeknél átlagosan a legkevesebb beruházás mérhető 1990–1999 között. A mintában szereplő magyar magáncégeknek kevesebb mint a fele fordított erőforrásokat

humán beruházásra. Az állami szektor közbülső helyet foglal el a külföldi, illetve a magyar magáncégek között, az emberi beruházások átlagos számát tekintve.

6. táblázat A humán beruházások átlagos száma a szervezet nemzetisége és tulajdonviszonya szerint

A szervezet típusa	Az összes humán beruházás átlagos száma 1990–1999 között	Az alacsony keresetűek által kapott humán beruházások átlagos száma
Külföldi + magán	1,7	1,4
Magyar + állami	1,0	0,9
Magyar + magán	0,6	0,6

Annak ellenére, hogy a vizsgált szervezetek kétharmadában találkoztunk legalább egyfajta humán beruházással, összességében nem mondhatjuk el, hogy az adott szervezeteknél a kilencvenes években magas volt az emberi beruházások színvonala. A kérdőívben megkértük a kérdezetteket, hogy összességében minősítsék, milyennek találják szervezetüknel az emberi beruházások színvonalát. A megkérdezett szervezetek képviselői kétharmad részben alacsonynak minősítették saját szervezetük elmúlt évtizedbeli emberi beruházásainak színvonalát.

A következőkben a fent említett humán beruházások típusait fogom részletesebben megvizsgálni. A felállított sorrendben követni fogom az előfordulási gyakoriságukat. Tehát a munkakörülmények színvonalával, illetve annak javításával kezdem, azt követően a képzéseket vizsgálom meg közelebbről. Harmadik helyen a nem pénzbeli ösztönzőket elemzem részletesebben. Ezek után a dolgozó szegények munkahelyeinek szociálpolitikájáról írok.

### Munkakörülmények

Meglepő, hogy a legfontosabb emberi beruházást a dolgozó szegények munkahelyei a munkakörülmények javításában jelölték meg. Mint a korábbi adatokból kiviláglott, a munkahelyeknek több mint egyharmada jelezte, hogy javultak a munkakörülmények 1990–1999 között. A kérdőívben szerepelt egy átfogó kérdés a munkakörülmények színvonalára vonatkozóan. Eszerint a megkérdezett szervezetek képviselői kétharmad részben *jónak*, egyharmad részben *rossznak* minősítették a munkakörülményeket.

Korábbi kutatásaim (Tardos, 1994) okán tudom, hogy Magyarországon általános tendencia a viszonylag „rossz” munkakörülményeket – mint átlagosat – *jónak* minősíteni. Az a tény, hogy ebben a min-

tában egy hátrányosabb társadalmi csoport, a dolgozó szegények munkahelyeit vizsgáltam, éppen ezért még nagyobb óvatosságra int.

Az adatok sajnos nem teszik lehetővé, hogy behatóan elemezzem a dolgozó szegények munkahelyét jellemző munkakörülményeket. Néhány tényt azonban szeretnék megemlíteni. A szociálpolitikai javaslatok között csak a megkérdezett szervezetek 16 százaléka emelte ki, hogy jó munkakörülményeket biztosítanak. A szervezetek egyharmada jelezte, hogy a jövőben javítani szándékoznak a munkakörülmények színvonalán.

### Képzések

Alig fordult elő olyan munkahely a mintában (összesen három), ahol egyetlen képzést sem tartottak a kilencvenes évek folyamán. Hogy a képzésekre szükség van, az egyöntetű, de hogy mennyi, illetve milyen típusú képzésre hajlamosak, illetve milyeneket képesek finanszírozni a szervezetek, abban már nagyon nagy különbségeket találunk.

Nézzük először a *mennyiségi* oldalt. Kérdés, hogy átlagosan hány fajta képzést támogattak a mintában szereplő szervezetek. Átlagosan egy szervezetre közel négy és fél fajta képzés támogatása jutott. Azokon a munkahelyeken, ahol a dolgozó szegények aránya alacsonyabb volt 31 százaléknál, ott átlagosan ötféle, ahol magasabb, ott átlagosan két és fél féle képzést támogattak. Itt nemcsak mennyiségi szempontból van jelentősége a dolgozó szegények arányának, hanem a *minőség*, vagyis a képzés tartalmát tekintve is.

Az egész mintát alapul véve: minden második munkahelyen szerveztek a kilencvenes évek folyamán számítógépes oktatást, támogatták a munkahelyen kívüli oktatást, a nyelvoktatást és az új rendelkezéseket (tb, adó) tanfolyam keretein belül ismertették.

Azokon a munkahelyeken, ahol alacsony a dolgozó szegények aránya, sokkal nagyobb eséllyel regisztrálhattunk számítógépezői, nyelvi, vezetői készségek elsajátítását célzó, értékesítési- és marketingképzést, valamint csapatépítési és külföldön végzett tanfolyamokat.

Az átlagosnál nagyobb arányban dolgozó szegényeket foglalkoztató szervezetek a hagyományosabb és a munkához nélkülözhetetlen képzéseket részesítik előnyben. Az új rendelkezéseket ismertető tanfolyamok, valamint a munkahelyen kívüli oktatás támogatása mellett a számítógépezői és a pénzügyi, számviteli képzéseket részesítik előnyben.

7. táblázat Az egyes képzések aránya a dolgozó szegények aránya szerint (százalékban)

	Az egyes képzések előfordulási aránya az országos átlagnál alacsonyabb dolgozó szegény-arányú munkahelyeken	Az egyes képzések előfordulási aránya az országos átlagnál magasabb dolgozó szegény-arányú munkahelyeken	Az egyes képzések előfordulási aránya az összes munkahelyen
Számítógép kezelés	61	38	53
Munkahelyen kívüli oktatás	48	50	49
Új rendelkezések	48	50	49
Nyelv	57	29	47
Vezetői készségek	41	4	29
Pénzügy + számvitel	15	29	20
Értékesítési, marketing	26	4	19
Új munkamódszerek	22	13	19
Külföldi tréning	24	8	19
Csapatépítés	24	4	17
	N = 46	N = 24	N = 70

### Nem pénzbeli ösztönzők

A kutatás egyik fontos kérdése az volt, hogy a dolgozó szegények munkahelyein milyen összefüggés tapasztalható a bérszínvonal és a nem pénzbeli ösztönzők, illetve a szociálpolitikai juttatások között, vagyis: vajon a nem pénzbeli ösztönzőknek van-e kompenzációs szerepük a bérszínvonal terén? Megfigyelhető-e, hogy ahol alacsonyabb a bérszínvonal, ott a szervezetek a nem pénzbeli ösztönzőkkel igyekeznek motiválni az alkalmazottakat?

A vizsgált szervezetek túlnyomó többségében legalább egy nem pénzbeli ösztönzővel találkozunk. Csak a szervezetek 16 százalékánál nem találtunk egyetlenegy pénzbeli ösztönzőt sem. Ugyanakkor az, hogy legalább egy nem pénzbeli ösztönző fellelhető, nem jelenti azt, hogy a szervezeten belül nagy fontosságot kapnak a nem pénzbeli ösztönzők. A megkérdezett szervezetek kétharmada úgy vélekedett, hogy náluk nem kapnak elég nagy szerepet ezek az eszközök.

Először azt vizsgálom meg, hogy átlagosan hány nem pénzbeli ösztönzőt találunk az adott munkahelyeken, azok bérszínvonala szerint. Az összes munkahelyre vetítve átlagosan 3,9 nem pénzbeli ösztönzőt találunk. A nem pénzbeli ösztönzők kompenzációs hatására tett hipotézis az esetek döntő többségében azonban nem látszik megalapozottnak. Minél alacsonyabb az adott szervezet bérszínvonala, annál alacsonyabb a nem pénzbeli ösztönzők átlagos száma is.

8. táblázat A nem pénzbeli ösztönzők átlagos száma a szervezet bérszínvonalára szerint

Bérszínvonal országos átlaghoz képest	Nem pénzbeli ösztönzők átlagos száma
Alacsonyabb	2,8
Megegyezik	4,6
Magasabb	6,3
Összesen	3,9

Ugyanakkor azt is fontos hangsúlyozni, hogy az országos átlagkezeset színvonalával megegyező, illetve az annál átlagosan kevesebbet fizető szervezetek körülbelül egynegyedénél megfigyelhető egy olyan tendencia, hogy az alacsony bérszínvonalat a nem pénzbeli ösztönzők relatíve magas színvonalára kompenzálja. Határozottan ez a tendencia körvonalazódott például az állami tulajdonú gazdálkodó szervezeteknél, ahol az állami tulajdonos a bérszínvonalat erősen leszorítja, de az állami munkáltató a nem bérjellegű juttatásokként elszámolható nem pénzbeli ösztönzők, illetve a szociálpolitikai juttatások relatíve magasabb színvonalával igyekeznek ellensúlyozni a bérek nyomott színvonalát, és megtartani a munkaerőt.

A következőkben azt fogjuk megvizsgálni, hogy a dolgozó szegények arányát figyelembe véve mely nem pénzbeli ösztönzők fordulnak elő a leggyakrabban. Először is arra szeretném felhívni a figyelmet, hogy a dolgozó szegények alacsony, illetve magas aránya szerint vizsgálva a szervezeteket, az alacsonyabb dolgozó szegény-aránnyal rendelkező szervezeteknél átlagosan magasabb a nem pénzbeli ösztönzők száma (4,4, illetve 2,8).

Jelentősebb a különbség az alacsony, illetve magas dolgozó szegény-aránnyal jellemzett szervezetek között abban is, hogy ezekben milyen nem pénzbeli ösztönzők találhatók meg a leggyakrabban. Az egész mintára vetítve a leggyakoribb nem pénzbeli ösztönzési eszköz az étkezési jegyek osztása, a továbbtanulás támogatása, a belső képzések indítása, a büfé, illetve ebédlő fenntartása, illetve mobiltelefonok átadása a munkavállalók egyes csoportjai számára.

Az alacsony dolgozó szegény-aránnyal rendelkező munkahelyeken az első öt nem pénzbeli ösztönzőnek ugyanaz a fontossági sorrendje, mint az egész minta vonatkozásában. A magas dolgozó szegény-aránnyal rendelkező munkahelyeken azonban módosul a prioritás rendje. Az első két, legfontosabb ösztönző szintén az étkezési jegyek és a továbbtanulás támogatása, de a harmadik helyen a barátságos légkör szerepelt, ezt követik a képzési lehetőségek, majd a kellemes munkakörnyezet. Érdekes megemlíteni, hogy a jellemzően nem dolgozó szegény-több-

Az alacsony bérszínvonalat a nem pénzbeli ösztönzők relatíve magas színvonalára kompenzálja.

ségű munkahelyeken majdnem minden nem pénzbeli ösztönző gyakoribb, kivéve az étkezési jegyeket, a továbbtanulás támogatását, a kellemes munkakörnyezetet és a barátságos légkört. Tehát azokon a munkahelyeken, ahol magas a dolgozó szegények aránya (és láttuk, hogy ez nagy valószínűséggel az átlagos bérszínvonal alacsony voltával is együttjár), a munkahelyek minimális juttatásként az étkezési jegyeket adják, a belső képzések helyett a külső oktatási intézményekben való továbbtanulást támogatják, és magas bérek helyett kellemes munkakörnyezetet és barátságos légkört igyekeznek biztosítani, és ezzel tudják ott tartani az alkalmazottakat.

9. táblázat Az egyes nem pénzbeli ösztönzők előfordulási aránya a dolgozó szegények aránya szerint

	Az egyes nem pénzbeli ösztönzők előfordulási aránya azokon a munkahelyeken, ahol az átlagosnál alacsonyabb a dolgozó szegények aránya	Az egyes nem pénzbeli ösztönzők aránya azokon a munkahelyeken, ahol az átlagosnál magasabb a dolgozó szegények aránya	Az egyes nem pénzbeli ösztönzők előfordulási aránya az összes munkahelyen
Étkezési jegyek	57	65	60
Továbbtanulás támogatása	48	52	49
Képzési lehetőségek	48	22	39
Büfé, ebédlő	41	13	31
Mobil telefon	39	17	31
Szolgálati gépkocsi	33	0	21
Kellemes munkakörnyezet	17	22	19
Utazási és szállás lehetőségek	24	9	19
Nyelvóra	26	4	19
Barátságos légkör	11	30	17
Árendemény termékekre, szolgáltatásokra	17	9	16
Vállalati összjövedelek	17	9	14

### Munkahelyi szociálpolitika

Sok egymásnak ellentmondó vélemény szokott elhangzani azzal kapcsolatban, hogy vajon a rendszerváltás óta jellemző-e a munkáltatókra, hogy csökkentették a munkahelyi szociálpolitikai juttatások színvonalát. A kutatásban ezt a kérdéskört is igyekeztünk körüljárni.

A legjellemzőbb tendencia, amit a munkahelyi szociálpolitikai juttatások színvonalával kapcsolatban találtunk, a *stagnálás* volt. Függet-

lenül attól, hogy milyen volt az eredeti színvonal, a megkérdezett munkahelyek több mint fele úgy nyilatkozott, hogy szervezetüknel nem következett be változás a szociálpolitikai juttatások színvonalában 1990 és 1999 között. A munkahelyek több mint egynegyede azt állította, hogy a szociálpolitikai juttatások színvonala növekedett a kilencvenes évek folyamán. A munkahelyi szociálpolitikai juttatások romló színvonala a szervezetek közel egyötödére volt jellemző.

Külön kérdés volt, hogy milyen típusú szervezeteknél növekedett, és melyeknél csökkent a szociálpolitikai juttatások színvonala.

Általában a szolgáltatásban tevékenykedő szervezeteknél erősebben növekedett a szociálpolitikai juttatások színvonala, mint az iparban. Érdekes megjegyezni, hogy a privatizált szervezetek az átlagnál polarizáltabb képet mutatnak. A minta átlagához képest nagyobb arányt figyelhetünk meg mind a szociálpolitikai juttatások növekedésében, mind a csökkenésében. Ha csak a külföldi cégeket vesszük, akkor azok az átlagosnál nagyobb arányú növekedést mutatnak a szociálpolitika jelentősége terén. Már a nem pénzübeli ösztönzők esetében is jeleztem, hogy az állami tulajdonú gazdálkodó szervezetek esetében kifejezetten tettenérhető a nem pénzübeli ösztönzők aktív használata. Ez a tendencia a szociálpolitikai juttatásoknál is érvényesült. A hat állami gazdálkodó szervezetből háromban növekedtek a juttatások a kilencvenes évek folyamán, és egyikben sem csökkent azok színvonala.

A legnagyobb arányú csökkenést a szociálpolitika színvonalában egyrészt a privatizált cégeknél figyelhetjük meg, másrészt a magyar magántulajdonú cégeknél. Mindkét kategóriában a szervezetek több mint egynegyede csökkentette a szociálpolitikai juttatások színvonalát.

Ha a szociálpolitikai juttatásokat nem a dinamikájuk felől közelítjük, hanem azok abszolút színvonalát vizsgáljuk, akkor azt látjuk, hogy a vizsgált szervezetek több mint fele alacsonynak minősítette a szociálpolitikai juttatások színvonalát és jelentőségét. A legjobbnak az állami szektorhoz tartozó szervezetek minősítették szociálpolitikájuk színvonalát. A legkedvezőtlenebb képet ismét a magyar magántulajdonú szervezetek mutatják.

A legkedvezőtlenebb képet ismét a magyar magántulajdonú szervezetek mutatják.

10. táblázat *A segélyezett dolgozó szegények munkahelyeinek megoszlása a szociálpolitikai juttatások színvonalának kilencvenes évekbeli változása szerint*

**Az önkormányzati segélyezett dolgozó szegények munkahelyeinek megoszlása**

A munkahelyi szociálpolitika színvonala	Privatizált szervezetek	Állami	Magyar magán	Külföldi	Szolgáltatás	Összesen
Növekedett	30	29	21	33	31	28
Stagnált	44	56	53	50	56	54
Csökkenet	26	15	26	17	13	18
Összesen	100	100	100	100	100	100
	N = 23	N = 34	N = 19	N = 18	N = 45	N = 71

A következőkben azt a kérdést fogom körbejárni, hogy vajon van-e különbség a szociálpolitikai juttatások terén az országos átlagnál alacsonyabb, illetve magasabb dolgozó szegény-aránnyal rendelkező szervezetek között.

Akár a juttatások abszolút színvonalát, akár változásának dinamikáját vizsgáljuk, azt tapasztaljuk, hogy az alacsonyabb dolgozó szegény-aránnyal rendelkező szervezetek előnyösebb helyzetben vannak. A munkahelyi szociálpolitikai juttatások átlagos száma is magasabb a kisebb dolgozó szegény aránnyal rendelkező munkahelyeken (7,5 és 6,1).

11. táblázat *A segélyezett dolgozó szegények munkahelyeinek megoszlása a dolgozó szegények aránya és szociálpolitikai juttatások színvonala, és azok változási iránya szerint*

**Dolgozó szegények aránya a munkahelyeken**

Munkahelyi szociálpolitika színvonala	0-31%	32-100%	Összesen
Növekedett	33	21	28
Stagnált	50	58	54
Csökkenet	17	21	18
Összesen	100	100	100
Magas	56	29	46
Alacsony	44	71	54
Összesen	100	100	100
	N = 45	N = 24	N = 69

Fontos közelebbről megvizsgálni, hogy mely szociálpolitikai juttatások a legjellemzőbbek manapság a munkahelyeken, illetve, hogy van-e különbség a juttatások típusában az alacsony és magas dolgozó szegény-aránnyal rendelkező munkahelyeken.

12. táblázat Az egyes munkahelyi szociálpolitikai juttatások előfordulási aránya a dolgozó szegények aránya szerint

Munkahelyi szociálpolitikai juttatások	A munkahelyi szociálpolitikai juttatások előfordulási aránya az országos átlagnál (31%) alacsonyabb dolgozó szegény-arányú munkahelyeken	A munkahelyi szociálpolitikai juttatások előfordulási aránya az országos átlagnál magasabb dolgozó szegény-arányú munkahelyeken	Munkahelyi szociálpolitikai juttatások előfordulási aránya az összes munkahelyen
Étkezési hozzájárulás	83	67	76
Útiköltség-térítés	76	79	76
Védő- és munkaruha	59	67	61
13. havi fizetés	52	58	54
Ingyenes egészségügyi ellátás	50	33	44
Kedvezményes étkeztetés	41	42	41
Védőital	39	42	40
Képzési támogatás	39	38	38
Munkahelyi étkezde	30	25	29
Ruhapénz	24	25	25
Hitelek	33	13	25
Utazási és szállás hozzájárulás	24	17	21
Benzintérítés	17	21	18
Sportolási lehetőségek	24	4	17
Jó munkakörülmények	15	17	16
Lakbér/lakhatási támogatás	20	8	16
Anyasági politika (rész munkaidő nőknek)	13	13	13
Gyerektábor	17	4	13
Szabadidős tevékenységek	15	0	10
Ingyenes szállítás	9	8	9
Munkásszállás	13	0	9
Ingyenes italok	4	13	7
100%-os táppénz	9	4	7
Üdültetés	9	0	6
Segélyek	9	0	6
Önkéntes Nyugdij Pénztár	7	0	4
Cafeteria benefits	2	4	3
Lakásépítés	2	0	1
Óvoda + bölcsőde	2	0	1

Minimális szociálpolitikai programnak nevezhető, hogy a szervezetek étkezési hozzájárulást, útiköltségtérítést, védő- és munkaruhát és 13. havi fizetést adnak az alkalmazottaiknak. Ezek azok a juttatá-

sok, amelyek a leggyakrabban fordultak elő. Ez a szervezetek több mint a felét jellemezte.

A szervezetek kevesebb mint felénél fordult elő, de még mindig több mint egynegyedénél ingyenes az egészségügyi ellátás, kedvezményes az étkeztetés, van védőital, adnak képzési támogatást, munkahelyi étkezdét tartanak fenn, ruhapénzt adnak és hitellehetőségről gondoskodnak a munkavállalók számára.

Megfigyelhető a táblázatban, hogy bizonyos hagyományos munkahelyi szociálpolitikai juttatási formák szinte teljesen eltűntek. Ilyenek a munkáltatók által üzemeltetett gyermekintézmények (óvoda + bölcsőde), és ilyen a szervezett üdültetés, munkásszállás, lakásépítés.

Ugyanakkor új szociálpolitikai juttatási formák is felbukkannak: az amerikai példák nyomán bevezették a szabadon választott juttatások (cafeteria benefits), 100 százalékos táppénz, önkéntes nyugdíjpénztári befizetések, ingyenes üdítőitalok rendszerét, de ezek gyakorisága az egész mintán belül nagyon alacsony.

A juttatások körülbelül felénél nem találtunk szignifikáns különbséget az előfordulási arányukban az átlagnál alacsonyabb, illetve magasabb dolgozó szegény-rátával rendelkező munkahelyeken.

A munkahelyi szociálpolitika rendszerváltás utáni helyzetéről tehát nem lehet egyoldalúan negatív vagy pozitív ítéletet alkotni. A szervezetek többségében stagnált a juttatások színvonala, ugyanakkor általános tendencia volt a juttatások összetételének megváltozása. A kilencvenes évek hozadéka, hogy mára a szervezetek körében a munkahelyi szociálpolitika színvonalát és tartalmát tekintve sokkal erősebb a szóródás, mint a rendszerváltást megelőzően.

## Összefoglalás

A kutatás első fontos eredménye, hogy az alkalmazásban állók körében folyamatosan növekedett az alacsony keresetűek részaránya a kilencvenes évek során. Ha az átlagbér hatvan százalékánál kevesebb keresetet tekintjük a szegénységi küszöbnek, akkor a kilencvenes évek elején a szegénységi küszöb alatti keresettel rendelkező foglalkoztatottak kevesebb mint egynegyede, a kilencvenes évek végén viszont már közel egyharmada.

A legkisebb esélye a szegénységi küszöb alatti keresetnek a külföldi tulajdonban lévő szervezeteknél van. Közbülső pozíciót foglal el a magyar költségvetési szféra, de az alacsony kereset esélye az átlagnál nagyobb; és legrosszabb a helyzet a magyar magántulajdonú szervezeteknél, ahol az országos átlagnál sokkal nagyobb arányban találunk dolgozó szegényeket. Fontos kiemelni, hogy a magyar magáncégek körében a dolgozó szegények átlagos aránya magasabb, mint az állami szektorban, de az átlagkeresetek magasabbak, mint a költségvetési szférában.

A kutatás megerősítette azt a feltételezést, hogy a munkahelyek

között nem egyenletesen oszlanak el a dolgozó szegények. Erre utal, hogy az országos 31 százalékos aránnyal szemben a kutatásunk 37 százalékos átlagos dolgozó szegény-arányt mutatott ki. Másfelől az is igaz, hogy a vizsgált szervezeteknek csupán az egyharmadáról bizonyosodott be, hogy az országos átlagnál magasabb arányban foglalkoztatott munkavállalókat a szegénységi küszöb alatti bérekért.

Az országos átlagkeresethez viszonyítva a dolgozó szegények munkáltatói összességében szignifikánsan alacsonyabb béreket fizetnek az alkalmazottaiknak. Az összességében alacsonyabb átlagkereset csak részben vezethető vissza a dolgozó szegények arányára. A kutatásból kiderült, hogy a vizsgált szervezet bérszínvonalára az a legjellemzőbb, hogy a szegénységi küszöb és az országos átlagbér közé esik. Még azok a szervezetek is, amelyeknél a dolgozó szegények aránya alacsonynak mondható, több mint kétharmad részben az országos átlagbér alatti keresetet fizetett az alkalmazottainak.

A humán beruházásokkal kapcsolatban a kutatás arra a következtetésre jutott, hogy nem találunk szignifikáns különbséget az összes, illetve az alacsony keresetűek által kapott humán beruházások gyakorisága között. Egyetlen kivétel van, és ez a képzések területe. Az alacsony keresetűek sokkal kisebb arányban részesülnek a szervezetek belüli képzésben, mint a többiek.

A humán beruházások terén eltérő sorrendet kapunk a szervezetek körében a nemzetiség és a tulajdonviszony szerint. Míg a béreket tekintve az állami szektor, addig a humán beruházások terén a magyar nemzetiségű magáncégek foglalták el a legrosszabb helyet. A kilencvenes évek folyamán a legkevesebb humán beruházást a magyar magáncégeknél regisztrálták. Átlagosan a külföldi magáncégeknél mérhető a legtöbb emberi beruházás. Fontos kiemelni, hogy az állami szektoron belül (főképp a gazdálkodó szervezeteknél és valamelyest a közigazgatásban is) megfigyelhetjük, hogy a bérszínvonal alacsony színvonalát valamelyest kompenzálják az egyéb ráfordítások.

A kutatás egyik fontos kérdése volt, hogy milyen összefüggés tapasztalható a bérszínvonal és a nem pénzbeli ösztönzők, illetve a szociálpolitikai juttatások között. Az adatok erős pozitív korrelációt mutatnak a szervezet bérszínvonala és az egyéb nem pénzbeli ösztönzők, juttatások között. Vagyis minél alacsonyabb az adott szervezet bérszínvonala, annál alacsonyabb a humán beruházások, és azokon belül a nem pénzbeli ösztönzők, a képzések, a szociálpolitikai juttatások átlagos száma. A dolgozó szegények átlagon felüli aránya az esetek nagy részében együttesen jelenti a keresetek és a humán beruházások – köztük a nem pénzbeli ösztönzők, szociálpolitikai juttatások és képzések – alacsony színvonalát.

Végezetül szeretném hangsúlyozni, hogy míg a legtöbb alkalma-

A vizsgált szervezet bérszínvonalára az a legjellemzőbb, hogy a szegénységi küszöb és az országos átlagbér közé esik.

zottat a magyar magáncégek foglalkoztatják Magyarországon, éppen erről a szervezeti kategóriáról mondhatjuk el, hogy itt a legbizonytalanabbak a foglalkoztatási viszonyok, és egyértelműen kiderült az is, hogy ezekre a munkáltatókra jellemző leginkább az a törekvés, hogy a munkaerő költségén a lehető legtöbbet spóroljanak.

### **Irodalom**

- Estrin S. – Schaffer, M. E. – Singh, I. J. (1994): The Provision of Social Benefits in State-Owned, Privatized and Private Firms in Poland. Centre for Economic Performance. London School of Economics and Political Science.
- Ferge Zsuzsa (1995–1996): A magyar segélyezési rendszer reformja. *Esély* 1995/6–1996/2.
- Kertesi Gábor – Köllő János (1997): Reálbérek és kereseti egyenlőtlenségek, 1986–1999. A bérszerkezet átalakulása Magyarországon, I. rész. *Közgazdasági Szemle*, XLIV. évf. 1997. július–augusztus.
- Kézdi Gábor (1998): Foglalkoztatás és keresetek a közszférában. In *Társadalmi Riport* 1998. TÁRKI.
- Makó Csaba (1998): A vállalati munkaügyi kapcsolatok átalakuló mintái. Munkavállalói beállítottságok nemzetközi összehasonlításban. Aula Kiadó.
- Schultz T. W. (1998): Beruházás az emberi tőkébe. In *Tőkefajták: A társadalmi és kulturális erőforrások szociológiája*. Aula Kiadó.
- Tardos Katalin (1994): Feláldozott egészség (munkások, munkakörülmények, betegségek), MTA Szociológiai Kutatóintézet, kézirat.
- Tardos Katalin (1997): Kik a dolgozó szegények Magyarországon? In *Az államtalanítás dilemmái: munkaerőpiaci kényszerek és választások*. Aktív Társadalom Alapítvány.
- Tóth István György (1995): A jóléti programok szerepe a szegénység enyhítésében. In *Az államtalanítás dilemmái: szociálpolitikai kényszerek és választások*. Aktív Társadalom Alapítvány.