

## **Dolgozói szegénységről és a kitörési lehetőségről**

**Háttéranyag a „Mit lehet tenni a dolgozói szegénység ellen? – a minimálbérkérdés unortodox útja Magyarországon” című konferenciához**

**Friedrich-Ebert-Stiftung Budapest**

**2015. márciusa**

**TARTALOMJEGYZÉK**

I. HELYZETKÉP .....	3
Mi a dolgozói szegénység?.....	3
Egyre többen keresnek a létminimum alatt .....	5
Mit lehet tenni?.....	6
II. EGYEZTETNI A BÉREKRŐL, DE MÁSKÉPPEN .....	7
Mit kell megtartani és min kellene változtatni? .....	8

**A dolgozói szegénység kérdése nem pontosan definiált a magyar közéletben. Éppen ezért más és más tartalommal töltik fel a különböző szereplők. Emiatt ezt problémának is tarthatnánk, amely nehezíti a szereplők egymás közötti párbeszédét, értelmes vitáját. Mégis inkább hasznosnak tartjuk ezt, mivel ezáltal elkezdtünk olyan kérdésekkel foglalkozni, amelyek talán egy évtizede nem látszottak olyan jelentősnek. Ez pedig annak a kérdésnek a megítélése, hogy önmagában a munkahely megléte garantálja-e az emberhez méltó életfeltételeket?**

## **I. HELYZETKÉP**

### **Mi a dolgozói szegénység?**

Nyilvánvalóan nehéz pontos, és legfőképpen általános definíciót adni arra, hogy mi a szegénység. Másképpen fogalmazva, egy embernek/családnak, mekkora bevételének kell lennie havonta, hogy a XXI. századi európai normákhoz igazodó életet tudjon élni. E tekintetben két meghatározást is alkalmaznak Magyarországon. Az egyik a létminimum számítás, míg a másik az Eurostat által alkalmazott szegénységi küszöb. Érdeemes megnézni ezeket a definíciókat:

- A létminimum értéke alatt azt értjük, amely biztosítja a folyamatos életvitellel kapcsolatos igen szerény szükségletek kielégítését. Ezt az élelmiszer fogyasztás normatív értéke alapján, illetve a háztartás fogyasztási adatainak segítségével határozzák meg.
- A szegénységi küszöb (poverty line) egy egyszerű mutató, mely egyfajta „határként” szolgál. Meghatározására a KSH a következő módszert használja: „az egy fogyasztási egységre jutó (ekvivalens) jövedelem mediánjának 60%-a vásárlóerő paritáson, euróban és nemzeti valutában kifejezve”. Jól látszik, hogy a szegénységi küszöbnek a fentiekben leírt definíciója csupán döntés kérdése. A meghatározásnak több olyan eleme van, melynek „helyessége” vita tárgyát képezheti.

A magyar szakirodalom kevésbé foglalkozik a dolgozói szegénység fogalmával, ezért nyilvánvalóan a vita elősegítése érdekében igyekszünk egy javaslatot tenni erre: Dolgozói szegénység érintettjei alatt azokat értjük, akik bár aktív résztvevői a munka világának, ezáltal

bejelentett munkahellyel is rendelkeznek, de legális keresetük kisebb, mint a létminimum egy aktív korú felnőttre vetített összege. Azaz, amennyiben egyedül élnek, vagy élnek, és önállóan kell a háztartást fenntartaniuk, akkor a jövedelmük nem biztosítja a folyamatos életvitellel kapcsolatos igen szerény szükségletek kielégítését.

Azért emeljük ki, hogy a legális keresetet számítjuk csak be, mert minden olyan munkabér, amely megkerüli az adórendszert, kiszámíthatatlan. Azaz a dolgozó vagy megkapja, vagy nem, hiszen jogi alapja nincsen ennek a kikövetelésére.

Nyilvánvalóan vitatható a definíciónk, mivel akik tulajdonképpen a probléma nagyságát akarják csökkenteni, mondhatják, hogy a létminimum helyett a szegénységi küszöböt kellene figyelembe venni, mint számítási módot, és az kb. 20 ezer forinttal alacsonyabb. Ugyancsak támadható eleme az általunk vázolt definíciónak, hogy csak a legális jövedelmet vesszük alapul. És ebben a tekintetben nem számítjuk a szociális transfereket sem, mivel azok csak azt erősítik, hogy normál munkaviszonyból nem lehet megélni. Egyébként sem sűrű eset, hogy ha valakinek legalább minimálbéres munkaviszonya van, akkor állandó jelleggel szociális támogatást kap az államtól, vagy akár a települési önkormányzattól.

A definíción túlmenően érdemes azt is megnézni, hogy miért is kell foglalkoznunk a dolgozói szegénységgel? Akár mondhatjuk azt is, hogy amíg vannak dolgozni akarók, akik nem találnak maguknak foglalkoztatási lehetőséget a normál, nem közfoglalkoztatást nyújtó, munkaerőpiacon, addig csak rájuk kell fókuszálni, hiszen ők a szegénység által a legveszélyeztetettebbek. Azért tartjuk veszélyesnek ezt a gondolkodást, mert általános szociálpolitikai kiindulópont, hogy a leghatékonyabb módja a szegénység kezelésének a munkaerőpiac fellendítése. Leegyszerűsítve, aki dolgozik annak nincsenek megélhetési problémái.

A gond ezzel akkor van, ha a munka világa sem adja meg a megélhetés biztonságát. Ezzel nem vitatjuk, hogy jobb dolgozni, mint munkát keresni. És nem értünk egyet azzal sem, hogy a szociális rendszer az elmúlt tíz évben bármikor is olyan lett volna, hogy segéllyel jobban lehetett élni, mint munkából. Arra hívjuk fel a figyelmet, hogy a segélyen élők számára az alacsony jövedelmet biztosító munkához jutás tulajdonképpen a teljes kilátástalanságból a mérsékelt kilátástalanságba való lépést jelenti. Ez vitathatatlanul előrelépés, de nem biztonságot, és függetlenséget adó előrelépés.

## Egyre többen keresnek a létminimum alatt

Érdeemes megnézni, hogy mekkora a probléma. Az állam által közzétett adatokból (egyéni bér- és keresetstatisztika) az tűnik ki, hogy a munkavállalók 25%-nak a keresete nem éri el a létminimum összegét. Azaz családi adókedvezmény nélkül számítva ez azt jelenti, hogy kb. bruttó 134.500 forintnál nem keresnek többet havonta.

A gazdasági válság előtt, 2008-ban a létminimum alatt keresők aránya a nemzetgazdaság egészében 18% volt. Azaz nőtt azoknak az aránya, akik nem keresnek még annyit sem, hogy a szerény szükségleteket ki tudják elégíteni.

Fontos felhívni a figyelmet, hogy a kereseti statisztika csak az 5 főnél nagyobb foglalkoztatókat veszi figyelembe, ezért ha a kevésbé tőkeerős mikrovállalkozásokat is hozzávennénk a számításhoz, akkor arányait tekintve biztosan rosszabb lenne a helyzet. A Policy Agenda optimista becslése alapján 1 millió dolgozó kevesebbet visz haza havonta, mint a létminimum összege.

Az adatokból azt is ki lehet mutatni, hogy a közszféra esetében volt a legnagyobb „fizetésromlás”. 2008-ban a közalkalmazottak 4%-a keresett a létminimumnál is kevesebbet. A bérfagyasztásnak köszönhetően ez az érték 2013-ra 16%-ra nőtt. Azaz egyértelműen romlott a közszféra pozíciója.

A jelenlegi kormány mentségére felhozható, hogy az elmúlt pár év tűzoltásszerű intézkedéseinek hatására a 2010-es 19%-ról, a korábban említett 16%-ra csökkent a száma azoknak, akik a létminimumnál is kevesebbet visznek haza. Ugyanakkor ebben a ciklusban történt meg először, hogy a közszféra egy teljes ágazatának (szociális ellátásban dolgozók) keresete csökkent a létminimum alá.

A versenyszférát tekintve nem ilyen drámai a helyzet, de itt is rosszabb, mint a válság előtt volt. 2008-ban még a vállalkozásoknál dolgozók 24%-a keresett rosszabbul, mint a létminimum, míg tavaly már 30%. Ebben a tekintetben a jelenlegi kormány még rontott is a helyzeten, mivel 2010-ben, a kormányváltáskor még 25%-volt ez az arány.

Fontos hozzátenni, hogy az egyéni kereseteket bemutató állami statisztika az adott hónapot mutatja. Némiképpen javíthatják az éves átlagot, ha hozzá számolnánk az év végi jutalmakat. Ugyanakkor ezek adhatóak, és nincsenek benne a munkaszerződésben. Azaz a dolgozó nem tervezhet vele biztosan.

A dolgozói szegénység problémáját mutatja, hogy 2008-ban két minimálbért kereső család egy kiskorú gyermekkel 52 ezer forinttal kevesebbet keresett, mint a létminimum ilyen jellegű háztartásra számított összege. Ez 2013-ban a különbség már 60 ezer forintra nőtt, azaz rosszabb lett a kiskeresetűek életminősége.

## Mit lehet tenni?

A dolgozói szegénység felszámolása nem csak a mindenkori kormány feladata. De ez a megállapítás nem menti fel őket a cselekvés alól. A dolgozói szegénység elleni küzdelemben ugyanúgy feladata van a munkáltatóknak, és a szakszervezeteknek is. Utóbbiak a folyamatos nyomásgyakorlással, az előbbieket a probléma megértésével.

Mi az állam feladata ezen a területen? Egy piacgazdaságban is van eszközrendszere az államnak arra, hogy nyomást gyakoroljon a bérrendszerre. Magyarországon ennek három módja van:

- minimálbér meghatározása, amely tripartit módon kerül megtárgyalásra, de a végső döntést, az erre vonatkozó rendeletet a kormány adja ki;
- országos és ágazati bérajánlások során az állam ugyan de jure nem kell, hogy résztvevője legyen a folyamatoknak, de a meglévő egyensúlytalan helyzetet mégiscsak ő oldhatja fel. Ha akar az állam, akkor képes beszállni a folyamatba;
- a harmadik lehetőség, hogy az állam munkáltatóként meghatározza alkalmazottainak bérét. Ez egyszerre három területen történik. Az egyik legnagyobb kört a közfoglalkoztatottak jelentik, ahol a minimálbérnél alacsonyabb bérezési szintet határoztak meg. Ez nyilvánvalóan lefele nyomja a béreket a vállalkozói szektor azon részében is, akik kapcsolódási területekkel bírnak a közfoglalkoztatással.

A másik kört a közalkalmazottak jelentik, akiknek a bérét törvények szabályozzák. Az állam ebben a körben elindulhatna a béremelések felé, és ezzel indirekt módon rászorítaná a versenyszférát is a béremelésekre.

A harmadik kör, pedig az állami tulajdonú vállalatoknál dolgozók, ahol az államnak, mint tulajdonosnak van beleszólása az üzleti tervekbe, ezáltal a cégek bérigazgatókba.

Van egy bónusz elem, amely szintén befolyásolni képes a bérszínvonalat. Ez pedig az adórendszer, amely egyszerre határozza meg a munkáltatói és munkavállalói adó-és

járulékterheket. Nyilvánvalóan a munkavállaló terheinek csökkentése azonnali nettó béremelést jelent. A munkáltatók esetében már nem ennyire egyértelmű a helyzet. Hiszen, ha csökken a munkaadói járulék, akkor az plusz pénz a vállalkozónak, amellyel akár a nyereségét növelheti, fejlesztéseket hajthat végre (ezzel akár új munkahelyet hozhat létre), vagy veszteségeit csökkenti. De természetesen sor kerülhet a megmaradó forrás egészének, vagy egy részének felhasználásával a munkavállalók nettó bérének emelésére. Ennek kikényszerítése alapvetően nem állami feladat, és ilyen módon szabályozni a béreket nem is fér bele a piacgazdaság szabályaiba, de erre való próbálkozásokat láttunk már a mostani kormány idején is.

Az állam tehát sok pontján a rendszernek aktív szereplője a bérek alakításának, legalábbis makroszinten. Helyi szinten természetesen a munkáltató és a szakszervezet áll egymással szemben. És itt már kevésbé a makrofolyamatok, hanem az ágazat, vagy a konkrét cég helyzete, piaci lehetőségei határozzák meg a mozgásteret. Ilyenkor már kevésbé tud érvényesülni olyan magasztos szempont, mint a dolgozói szegénység elleni harc.

Azt látjuk, hogy ez a folyamat ebben a mechanizmusban túlságosan köti a szereplők mozgásterét. Ezért szükség van egy másfajta gondolkodásmódra. Erre teszünk, szintén vitaindítóként, javaslatot az anyag második felében.

## **II. EGYEZTETNI A BÉREKRŐL, DE MÁSKÉPPEN**

Magyarországon immár több mint két évtizede működik az országos, háromoldalú bérmegállapodás intézménye. A három szereplő közül kettő: a munkavállalói és a munkáltatói érdekképviselők egyértelműen értéknek és szükségesnek tartják az intézmény fenntartását. A különböző kormányok viszonya ehhez a rendszerhez már nem ennyire egyértelmű. 1998-ig a háromoldalú tárgyalás értelemszerűen túlmutatott a bérek meghatározásán, logikusan a gazdaságpolitika alakításának egyik fontos eleme volt. Természetesen a gazdaságpolitika egészét mindenkor a hatalmat gyakorlók határozták meg, de igyekeztek figyelembe venni annak megvalósulása érdekében a szociális partnerek érdekeit, javaslatait is. Az első Orbán-kormány jelentősen változtatott a korábbi gyakorlaton. Az egyeztetés témaköréit igyekezett leszűkíteni, megváltoztatta a jogszabályi környezetet, alapvetően úgy tekintett az egyeztetésre, mint a gazdaságpolitika céljait akadályozó intézményre. Példaként elég említeni a minimálbér önkényes, egyoldalú kormányzati döntésen alapuló, két év alatti megduplázását.

2002 és 2010 között nagyjából visszaállt a korábbi egyeztetési szisztéma. Az adott időszakon belül, és a különböző kormányzati ciklusokban eltérő eredményességgel, de működött a megállapodások rendszere. Egy lényeges, a mai napig negatívan ható elemet kell kiemelnünk: a közszféra béreinek befagyasztását. Miközben létezett, és mind a mai napig létezik a közszféra formális párbeszéd rendszere, az gyakorlatilag, legalábbis a bérek, jövedelmek meghatározása tekintetében kiüresedett, a korábban kialakított bértáblák értelmüket veszítették. 2010 után a szociális párbeszéd törvényi keretei jelentősen megváltoztak, azt kell mondanunk, hogy a tripartit egyeztetés, döntés előkészítés a korábbi teljességében megszűnt, korlátozott formában van jelen. A korlátozottan fenntartott formában elsősorban bértárgyalások folytak, ami azt mutatja, hogy a jelenlegi hatalomnak is érdekében áll – ha sokszor dominánsan kommunikációs megfontolásokból – fenntartani a párbeszédet a bérek ügyében.

Amint az eddigiekből láttuk a bérekről való egyeztetés formai keretei, elsősorban a kormányzati szándékok szerint jelentősen változtak. Ez lényeges kérdés, de ennél nagyobb súlyú az, hogy a tartalom, és az eredmény tekintetében minek kellene változnia.

Azt, hogy a jelenlegi rendszer hova jutott, milyen eredménye lett, néhány, mára már kritikussá vált elem mutatja meg. Első helyen a társadalom jövedelmi kettészakadását, a növekvő elszegényedést kell említeni, ezen belül a növekvő dolgozói szegénységet. Másodikként, ezzel szoros összefüggésben. a közszférában tapasztalható riasztó jelenségeket, az egészségügy munkaerőhiányát, a minőségét veszítő közoktatást, sok sebből végző szociális ellátást, és bizonytalan közigazgatást. Ezek a jelenségek azt mutatják, hogy a megtermelt javak társadalmi újraelosztása, a teljesítmények elismerése, a munkajövedelmek szerepének megértése körül komoly bajok vannak.

### **Mit kell megtartani és min kellene változtatni?**

Feltétlenül meg kell tartani, illetve jelentőségének megfelelően visszaállítani és megerősíteni a szociális párbeszédet. Ugyanakkor világossá kell tenni az egyes párbeszéd szintek kompetenciáit is. Meggyőződésünk, hogy az úgynevezett makroszintű egyeztetésnek két célt kell szolgálni:



- közösen kell alakítani a jövedelempolitikát, klasszikusan szólva a rendelkezésre álló források jövedelem tulajdonosok – munkáltatók, munkavállalók, költségvetés – közötti felosztásának arányairól kell megállapodni. Ehhez szükséges lenne meghatározni, mégpedig a legszélesebb társadalmi konszenzust megteremtve, hogy az egyes közszolgáltatások mit érnek a társadalomnak, milyen hatásuk van hosszú távon a gazdaságra (lásd emberi tőkébe való beruházás). Ennek alapján lehet megállapítani az egészségügytől a védelmen és a közigazgatáson át a köznevelésig az ott dolgozók jövedelmét meghatározó béreket.

Arra gondolunk, hogy a köz által alkalmazottak bére, és a produktivitásuk között minimális összefüggés van. Azaz sohasem úgy tevődik fel a kérdés, hogy mit ér a pedagógus, a mentős, vagy a rendőr munkája, hanem mennyi jut rá. Ez a maradványelvű megközelítés pedig lineárisra alakítja a folyamatot. Azaz az előző évek pénzét növelik meg például a gazdaság teljesítmény növekedésével, és ez ad egy bérfejlesztési lehetőséget.

Nyilván tudjuk, hogy nehéz kilépni ebből a logikából, mivel egy alapvetően új tervezési szemléletet jelent. Ugyanakkor amennyiben nem kísérelik meg a szereplők, hogy újrendezzék a köz béreit, akkor maximum tűzoltások történhetnek (pl. 100 napos program, életpálya-modellek).

- ugyanígy ezen a szinten kell meghatározni az adók és járulékok mértékét, arányait is, hiszen ezek jelentősen befolyásolják, mind a munkáltatás bruttó munkaerőköltségét, mind pedig a dolgozók nettó, valóban elkölthető keresetét. Tudomásul kell vennie az egyeztetés mindhárom szereplőjének, hogy a felelősségük ugyanolyan, maximum a nézőpontjuk más:
  - az állam felelősséggel bír a költségvetés fenntarthatóságáért, ehhez pedig adóbevételekre van szüksége. De ugyanígy felelőssége van abban is, hogy minél több jövedelem keletkezhesen a dolgozóknál, amely fogyasztás révén folyamatosan erősíti a gazdaságot;
  - a munkáltató felelősséggel bír, mert meg kell, őrizze cége versenyképességét. Ez persze nem csak azt jelenti, hogy alacsonyan (lehetőleg a tűréshatár-ponton) kell tartania a béreket, hanem azt is, hogy ne engedje a dolgozói elvándorlását. Az is növeli egy cég hátrányát, ha a folyamatos utánpótlás

biztosítása nem megoldott, az állandó fluktuáció miatt kevésbé hatékony a termelés;

- a szakszervezetek felelőssége abban áll, hogy először képesek legyenek megszervezni saját köreiket, ezáltal vitaképes érveket megfogalmazni. Ha ezt nem teszik, akkor gyengén alátámasztott (szakmai és szervezetségi értelemben) érvanyagokat tudnak csak megfogalmazni.

Külön kell szólni a minimálbér szerepéről. Le kell szögezni, szükség van a legkisebb kötelező bér meghatározására. Vita azon van, hogy milyen szempontoknak kell érvényesülni a döntésnél. Azt kell mondanunk, hogy egzakt, az egész gazdaság teljesítményére igaz, egy teljesítménymutató nincs. Amennyiben ki is mondunk ilyet, mint ahogyan szokásos a GDP-re hivatkozni, az ebben a vonatkozásban nem releváns. A szakszervezetek többször kísérletet tettek arra, hogy munkateljesítmény mutatókat hozzanak be a rendszerbe, de ezek a törekvések nem vezettek eredményre. Meggyőződésünk szerint az országos legkisebb bér meghatározásakor alapvetően, és meghatározóan a megélhetési minimumokat kell figyelembe venni.

Tehát olyan minimálbér kell, ami meghatározott adó- és járulékterhek figyelembe vételével, biztosítja a létminimumhoz szükséges nettó jövedelmet.

A makroszintű egyeztetés mellett elengedhetetlen, és a dolgozói szegénység felszámolásának legfontosabb eszköze az ágazati egyeztetés és megállapodások rendszerének működése. E szintnek kell meghatározni – mert itt már lehetséges – az adott gazdasági- és munkateljesítmények figyelembe vételével az ágazatra érvényes, és az országgal vagy megegyező, de jellemzően annál magasabb minimálbért és bérminimumokat meghatározni, akár több elemes bértarifa megállapodásokat kötni. Ezek kötelezően betartandók az adott ágazat minden szereplőjének.

Természetesen a gazdasági társasági, munkahelyi bérmegállapodások, kollektív szerződések rendszerét is érdemes, és szükséges fenntartani.

Az országos és az ágazati megállapodások évről-évre való megállapodási rendszerében szükség van tudatosabb tervezésre. Ahogy az ország költségvetése kötelezően tartalmaz egy kivetítést, amely jelzi, hogy milyen folyamatokkal számol a kormány. Ugyanígy kötelező elemnek kellene lennie országos és ágazati szinten, hogy legyen legalább egy 3 éves előrettekintés a minimálbéreket, az ágazati bérajánlásokat érintően. Természetesen a

kiszámíthatóságot erősítené, ha ez valóban egy többéves megállapodás lenne, amelyet a felek kölcsönös egyetértésével lehetne módosítani.

A fent leírtak meggyőződésünk szerint megvalósíthatók, ha a szereplők egyaránt megértik és meg is akarják csinálni. Egy ilyen megváltozó szellemiségű és a meglévő formákat tartalommal megtöltő együttműködés szerintünk nem csak a dolgozói szegénység felszámolásának az eszköze lehet, hanem egy prosperáló, az ország minden polgárának kiszámítható és elfogadható életszínvonalat biztosító gazdaság működésének feltétele is.

*A szerzőről:*

*A Policy Agenda felméréssel, elemzéssel és kutatással foglalkozik. Fő tevékenysége a gazdaság- és társadalompolitikai elemzések, továbbá közvélemény-kutatások, gazdasági prognózisok, valamint kis-és középvállalkozások körében végzett kutatások készítése.*

## **Impresszum**

© 2015

### **Friedrich-Ebert-Stiftung**

A Friedrich-Ebert-Stiftung Budapesti Irodája

H-1056 Budapest, Fővám tér 2-3

Tel.: +36-1-461-60-11

Fax: +36-1-461-60-18

E-Mail: [fesbp@fesbp.hu](mailto:fesbp@fesbp.hu)

Honlap: [www.fesbp.hu](http://www.fesbp.hu)

A jelen tanulmányban kifejtett nézetek a szerző nézetei, és nem feltétlenül tükrözik a Friedrich-Ebert-Stiftung nézeteit.

A Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) által megjelentett és a honlapján található bármely anyagot tilos kereskedelmi forgalomba helyezni, megjelentetni a FES előzetes írásbeli engedélye nélkül.