

FLUENTUM

Nemzetközi gazdaság- és társadalomtudományi folyóirat
International journal of Economic and Social Sciences

2015. II. évfolyam 1-2. szám

ISSN 2064-6356 | www.fluentum.hu

Egy magyar kisváros vállalkozóinak munkáltatói szokásai, és adófizetési hajlandóságuk vizsgálata

Zsebből zsebbe?

©Horváth Szilárd

¹ hszilard79@mail.com

Hivatkozás a tanulmányra: Horváth Szilárd [2015]: Egy magyar kisváros vállalkozóinak munkáltatói szokásai, és adófizetési hajlandóságuk vizsgálata. FLUENTUM Nemzetközi gazdaság- és társadalomtudományi folyóirat. II. évfolyam, 1-2. szám. Hozzáférés: www.fluentum.hu

In my opinion, in Hungary the situation of the employees can be described as a social problem. But in many cases it is not notified and the employers don't always pay the contributions. This problem can cause serious damage to the national economy because of significant tax revenue loss. As well as, when workers reach their retirement age, they face the face that they do not have sufficient seniority, or the minimum wage only and so the pension contribution too. That's why they can expects a small amount of pension.

I present the methodology and the results of the research, also the various proved putative relationships.

Finally, I summarize the results of the research examining the substantiation of my hypotheses. I try to propose a solution of the problem considering the obtained results, or at least to improve the established rates.

The empirical research is based on a survey form, which answers reveal the existence of the problem, its rate and the opinion of the employees.

Key terms: organizational culture, motivation, tax system, contribution evasion

Véleményem szerint Magyarországon társadalmi problémának nevezhető a munkavállalók helyzete, sok esetben nem kerülnek bejelentésre, és nem fizeti meg munkáltatójuk utánuk a járulékokat. Ez a probléma súlyos károkat okoz a nemzetgazdaság számára, hisz komoly adóbevétel kiesést eredményez, továbbá a munkavállalók is sok esetben a nyugdíjkorhatár elérésekor szembesülnek azzal a ténnyel, hogy nem rendelkeznek megfelelő szolgálati idővel, vagy csak a minimálbér után fizette meg munkáltatójuk a járulékokat, így a nyugdíjjárulékot is, ezért csekély összegű nyugdíjra számíthatnak.

Ismertetem a kutatás módszertanát, a kutatás eredményeit, a különböző bizonyítottak vélt kapcsolatokat. Legvégül összefoglalom a kutatás eredményeit, megvizsgálva hipotéziseim megalapozottságát, néhány mondatban próbálok a kapott eredmények figyelembevételével javaslatot tenni a probléma orvoslására, vagy legalább a kialakult arányok javítására.

Az empirikus kutatás alapját egy kérdőíves felmérés képezi, melynek kérdéseire adott válaszok rávilágítanak a probléma létezésére, arányaira és a munkavállalók véleményére.

Kulcsszavak: szervezeti kultúra, motiváció, adórendszer, járulékfizetés elkerülése

Magyarországon társadalmi problémának nevezhető a munkavállalók helyzete, sok esetben nem kerülnek bejelentésre, és nem fizeti meg munkáltatójuk utánuk a járulékokat. Ez a probléma súlyos károkat okoz a nemzetgazdaság számára, hisz komoly adóbevétel kiesést eredményez, továbbá a munkavállalók is sok esetben a nyugdíjkorhatár elérésekor szembesülnek azzal a ténnyel, hogy nem rendelkeznek megfelelő szolgálati idővel, vagy csak a minimálbér után fizette meg munkáltatójuk a járulékokat, így a nyugdíjjárulékot is, ezért csekély összegű nyugdíjra számíthatnak.

Nyilván legtöbbször nem a munkaadók adnak hangot ezeknek a cselekedeteknek, hanem alkalmazottaik, hiszen mindennapi munkájuk során számtalan trükkökkel kell munkáltatóik adóterheit csökkenteniük. Azon túl, hogy napi rettegésben élhetnek, még hátrányosan is érintik őket ezek a cselekedetek.

Nem újszerű trükkökről van szó, de ezeknek köszönhetően súlyos adófizetési kötelezettségek kerülhetők el. Számtalanszor hallani, hogy nincs bejelentve a munkavállaló, ismertebb nevén nevezve feketemunkás. Kicsit szolidabb megoldás, de ugyan úgy káros, az államra és munkavállalóra nézve is, hogy csak részmunkaidőben történik papíron az alkalmazás, ennek ellenében a heti 40 órát kell a dolgozónak munkával töltenie. Ezt legegyszerűbben úgy oldják meg, hogy több jelenléti ívet vezetnek, azaz, ha egy esetleges ellenőrzésre kerül a sor, mindig a megfelelőt mutatják be az ellenőröknek. Az is a jelenséget bizonyítja, hogy szinte kiépült riadólánc működik, egy a város bármely pontján működő ellenőrzést követően a kereskedők vendéglátósok sorban értesítik egymást az ellenőrök jelenlétéről. Munkavállalóktól hallom, hogy ilyenkor akár be is kell zárniuk azonnal, nehogy az ellenőrzés alanyai legyenek. A munkavállaló mondhatjuk, hogy rá van kényszerítve, hisz egyik oldalról a munkáltatója csak ezen feltételek mellett alkalmazza. Másik oldalról, ha úgymond lebukik egy ellenőrzés során nem csak a munkáját veszíti el, de őt, mint magánszemélyt is megbírságozzák. Természetesen vannak további trükkök is, mint a zsebbe való fizetés a minimálbéren felül, az alkalmazottat mint alkalmi munkavállalót foglalkoztatni és sorolhatnám, de ezekre később részletesebben térek ki.

Ezért választottam ezt a „jelenséget” kutatásom témájává, mert itt élőként részese vagyok a témában érintett emberek életének.

Ezek a munkáltatói cselekedetek valamilyen kultúrát tükröznek, amely nagy valószínűséggel kialakult az emberekben, sőt nem egy embert érintő szokásokról van szó, sokkal inkább embercsoportok vagy vállalkozások, azaz szervezetek kultúráiról.

Kulturális sajátosságok a magyar szervezeteknél

Hazánkban a rendszerváltás előtt tervgazdálkodás folyt, a legnagyobb sőt, szinte egyetlen munkáltató az állam volt, mely a vállalatoknak (szervezeteknek) és munkavállalóiknak egyfajta védelmet jelentett, de egyben gátolta a versenyt. A vállalkozások hozzáállása is merőben más volt, hisz tudták, hogy az állam úgyis kisegíti őket, nem mennek csődbe.

KORNAI J. (1993) úgy fogalmazott: „Ez a garantált túlélés vezetett a magyar vállalatok erkölcsi hazárdírozásához”.

A rendszerváltást követően muszáj volt a vállalkozásoknak saját szervezeti kultúrát kialakítani, bevezetni ahhoz, hogy az akkor nálunk még ismeretlen piacgazdaságban helyt tudjanak állni. Sok esetben a külföldi módszereket vették át, anélkül, hogy a helyi viszonyokra adaptálták volna, mely természetesen nem váltotta be a hozzá fűzött reményeket. (BAKACSI GY.-BOKORS és tsa.)

A létrejött számtalan vállalkozás, már nem csak politikailag, de anyagilag is „függetlenné vált” a Magyar Államtól. Az ekkor létrejött vállalkozások az individualizmus eszméit érezhették legkönnyebben befogadhatónak, hisz ezeket az eszméket tették jellemzően magukévá, egyben egyfajta kényszer is ebbe az irányba vitte a vállalkozásokat NGÜLYEN L.L.A.- FÜLÖP.M (2003). A jelentősen eltérő társadalmi különbségek kialakulása is az individualizmushoz vezet. Az individualizmusnak kedvez továbbá a városiasodás jelensége, a társadalom tanulás utáni vágya, nem csoda, hogy az addig kollektívizmusban egy új szemlélet jelenet meg.

A múlt rendszerben a nagy hatalmi távolság volt a jellemező, mely oda vezethető vissza, hogy szervezetnél a vezető nem minden esetben rendelkezett a megfelelő kompetenciákkal a feladatainak ellátásához, gondoljuk csak a Tanú című filmre. Sok gyár, vállalkozás vagy szövetkezet élén egy politikai vezető állt, mintsem szakember. Egyrészt a hozzá nem értésnek, és az állami szabályozottságnak köszönhetően az autokrata vezetői stílus volt a jellemző. Ezekből a tényekből látszik, hogy a társadalom vagy egy adott szervezet tagjai nem kerültek be a döntéshozatalba, nem lett a véleményük kikérve. A mai vállalkozások ezzel ellentétben az egyéni szerepvállalást és felelősséget várják el a szervezet tagjaitól.

Társadalmunkat a nagyon magas bizonytalanságkerülés jellemzi, hiszen a rendszerváltás előtti időszakban hozzászólt a magyar ahhoz, hogy van munkája, van jövőképe, meg tudja vásárolni a kielégítő életszínvonal tartásához szükséges javakat. Ehhez a biztonsághoz most is erősen próbálunk ragaszkodni ennek következménye, hogy sok esetben egy-egy változtatás, vagy akár annak ötlete ellenállást vált ki a csoport tagjaiból. A hazai munkavállalókra jellemzőek a magas társadalmi kötődések, alacsony szintű mobilitás és az erős pesszimizmus. (BAKACSI GY. 1998)

Véleményem szerint a rendszerváltás óta rengeteg a társadalmat formáló folyamat zajlott le hazánkban, de ennek ellenére még az elmúlt rendszer nagy hatással van a különböző szervezetekre. Ebből adódhatnak azok a különbségek, mely szerint az ország bizonyos részein hatalmas a munkanélküliség, másutt pedig munkaerőhiánnyal küzdenek térségek. Egy korábban nagyrészt mezőgazdaságra alapozott társadalmat nem lehet egyik pillanatról a másikra megváltoztatni, a magyar sok esetben ott szocializálódott ahol született, majd akár évtizedekig élt. Ezért tűnhet furcsának ha egy külföldi befektető hazánkban próbál akár csak egy összeszereléssel foglalkozó vállalkozást létrehozni, hiszen korábban már említettem, hogy például egy nyugati társadalomban kialakított és bevezetett szervezeti kultúra nem működik hazánkban.

A dolgozók motiválásának főbb formái

Englander, Harsányi és Kovács (1975) Maslow elképzeléseit követve így írják le a dolgozók motiválásának főbb formáit:

- Bérezés, anyagi szükségletek, jelentősége a legnagyobb, hisz pénzért megszerezhetőek az anyagi javak és kielégíthetőek a fiziológiai szükségletek is. Azért is nagyon fontos, mert a munkabér mértéke egyfajta elismertséget, sikert szimbolizál. Fontos tehát, hogy a dolgozók munkamotivációjának megfelelő kialakításához elengedhetetlen, hogy munkájukért kapott anyagi juttatások a végzett munka értékével arányban legyenek. Magyarul a dolgozók elégedettek legyenek a bérükkel. (Nemes, Boday 1976)
- Foglalkoztatottság biztonságérzet, mint tudjuk a munkanélküliségtől minden munkavállaló fél. Ebből következik, hogy túlzott biztonság a motiváció és a teljesítmény csökkenéséhez vezet. Másikoldról a bizonytalanság akadályozza a kreatív munkát, gátolja a kreativitást, nem ösztönzi a dolgozókat a hosszú távú tervezésben.
- Munkakollektívába való tartozás. Fontos az emberek életében a csoporthoz való tartozás. Az ezekben a csoportokban kialakult magatartási formák, normák, ezek a csoport minden tagjára hatnak, jobb munkavégzésre ösztönzik őket.
- Elismerés, Minden emberben megtalálható az önbecsülés igénye. Nagyon fontos ezáltal a vezetői dicséret és az anyagi elismerés. Itt kell megemlíteni, mint fontos motiváló tényezőt az előmeneteli lehetőség, a raglétrán való feljebbjutást. Ezek járhatnak anyagi, de akár erkölcsi emelkedéssel is.
- Érvényesülés. Annak igénye, hogy dolgozó adottságait, képességeit kifejezhesse.

Kollár (2014) és társai a foglalkoztatás-atipikus foglalkoztatás a magyar-szlovák határmentén című kutatásukban ugyancsak foglalkoztak a munkahelyi motivációval. Megállapításaik alapvetően összeegyeztethetőek a fentebb nevezett szerzők megállapításaival, ugyanakkor rámutatnak arra, hogy az atipikus foglalkoztatási formák esetében másfajta rendezőelvek is érvényesülnek a munkavállalói hajlandóság és áldozatvállalás területén.

A kutatás kiinduló kérdési, hipotézisek

Hipotézisek

A hipotézis olyan, elemekből levezetett pontosan meghatározott és ellenőrizhető feltételezés, amely valamilyen dolog természetére, folyamataira, összefüggéseire vonatkozik. (Babbie, 2003).

1. hipotézis

A vizsgált probléma létezik, nem csak szóbeszéd, azaz a vizsgált városban vannak olyan munkavállalók, akik feketén vagy szürkén (részben bejelentve) dolgoznak.

2. hipotézis

A munkáltatók különböző trükkökkel, próbálják kijátszani az adófizetési kötelezettségüket, ilyen lehet: zsebbe kapja a minimálbér feletti összeget, számlát visz például tisztítószerekről, egyéni vállalkozóként számláz a munkavállaló.

3. hipotézis

Összefüggés mutatható ki a munkáltató mérete, tevékenysége és a törvények be nem tartása között, azaz egy nagyvállalat vagy egy közszférában foglalkoztató szervezet nem vagy sokkal kisebb mértékben próbálja kijátszani a különböző jogszabályokat, míg egy kisvállalkozás vagy egyéni vállalkozó esetében ez sokkal gyakoribb jelenség.

4. hipotézis

Az „éremnek két oldala van”: azoknál a munkavállalóknál, akik nem ítélik el munkáltatójukat, tehát az öngondoskodást és az adók befizetését nem tekintik fontosnak, nagyobb a valószínűsége, hogy nincsenek bejelentve, vagy csak részben történik meg a jövedelmük után a járulékok kifizetése, azért hogy maguk a munkavállalók is több pénzt kaphassanak kézbe.

A KUTATÁS CÉLJA

Kutatásommal egyrészt a bevezetőben ismertetett jelenségek igazolására vagy cáfolására kívánok választ kapni. Felhívva ezzel a munkaadók, munkavállalók figyelmét, ezen nagy valószínűséggel létező társadalmi probléma jelenlétére, és jelentőségére a mielőbbi megoldás keresésére. Természetesen ez nem minden esetben oldható meg helyi szinten, gondolok arra, hogy elképzelhető, hogy a vállalkozás valóban nem képes további közterheket viselni, ezért akár kormányzati szinten indokolt lehet a probléma átgondolása. kis- és mikro vállalkozások kedvezményben részesítése.

A választott módszer részletes ismertetése

A kutatott téma kényes mivoltát tekintve, egyértelműnek láttam, hogy nem lehet embereket közvetlenül megkérdezni sem a bejelentéssel, sem pedig az esetleges zsebbe kapott fizetéssel kapcsolatban. Köztudott, hogy a munkavállalók egyrészt munkáltatójuktól is tartanak, hisz ők biztosítják a mindennapi kenyeret, továbbá egy esetleges NAV-os ellenőrzést is szeretnének elkerülni. Az anonym kérdőívkészítést láttam az egyetlen használható megoldásnak, remélve hogy az emberek így őszintén mernek nyilatkozni a valóságról. Mindenekelőtt az online kérdőívet tartottam a legalkalmasabbnak. Az ismeretségi köröm az érintett megkérdezhető csoportnak csak elenyésző részét képezik, ezért nem e-maiban küldtem szét a kérdőíveket, hisz abban az esetben is nyomon követhető lenne a válaszadó személye, a különböző közösségi oldalakat választottam, mint

a Facebook és a Twitter. Első körben itt is csak ismerőseimnek tudtam a kérdőívet eljuttatni, továbbá megkértem őket, ha tehetik a kitöltést követően ők is tegyék közzé, a lehető legnagyobb válaszadási szám elérésének reményében.

Az internet felhasználók köre nem fedi le teljes egészében a munkavállalók körét. Sőt talán pont az érintett alacsonyabban iskolázottak, vagy alkalmi munkavállalók körében nehézkes az internetes kérdőív kitöltetés. Ezért a kérdőívet papír alapon is elkészítettem és próbáltam minél több emberrel kitöltetni. Jó lehetőség volt egy felnőttoktatással foglalkozó középiskolában a tanulók megkérdezése, akik most végzik középiskolai tanulmányikat, azaz 9-10 osztállyal, esetleg egy szakmával rendelkeznek. Fontos tudni, hogy felnőttképzésben résztvevő nem tanköteles, azaz legalább a tizennyolcadik életévüket betöltött tanulókról van szó. A kérdőív összeállításánál ügyeltem arra, hogy a kérdőívek illetve a kapott eredmények statisztikailag elemezhetőek legyenek. Törekedtem arra, hogy valóban gyorsan ki lehessen tölteni, nehogy a sok kérdés látványától megijedjenek a megkérdezettek és inkább visszautasítsák a válaszadást. Mindössze tizenöt lényegre törő kérdést tettem fel, feleletválasztós válaszokkal, annak érdekében, hogy kicsit tovább színesítsem a kérdőívet a kilencedik és a tizedik kérdésnél ötfokozatú Likert skálát alkalmaztam. A demográfiai kérdések az életkorról, iskolázottságról a kérdőív végére kerültek.

Kutatás ütemezése

A kutatás ütemezését tekintve a 2014-es gazdasági év bármely időszakában elvégezhető, hiszen nem kapcsolódik semmilyen konkrét eseményhez, rendezvényhez, melynek megvalósítását esetleg befolyásolhatnánk a kutatás eredményével. A kérdőívekkel 2014. október elején készültem el és töltöttem fel az internetre, ezzel egy időben a papíralapú kérdőíveket is sokszorosítottam és elkezdtem a kitöltetésüket. Terveim szerint bő egy hónap (négy hét) elegendőnek látszott a megfelelő mennyiségű kérdőív kitöltetésére.

Kutatás költségei

A kutatás során nem merültek fel említésre méltó költségek, hiszen a kérdőívek egy része online került kitöltetésre, a másik részét pedig egy A4-es lapra kicsinyítve, fénymásolva jutattam el a megkérdezettekhez. A papíralapú kérdőívek rögzítéséhez családtagjaim segítségét vettem igénybe.

A KUTATÁS EREDMÉNYEI, KÖVETKEZTETÉSEK, JAVASLATOK

kérdőívek számossága

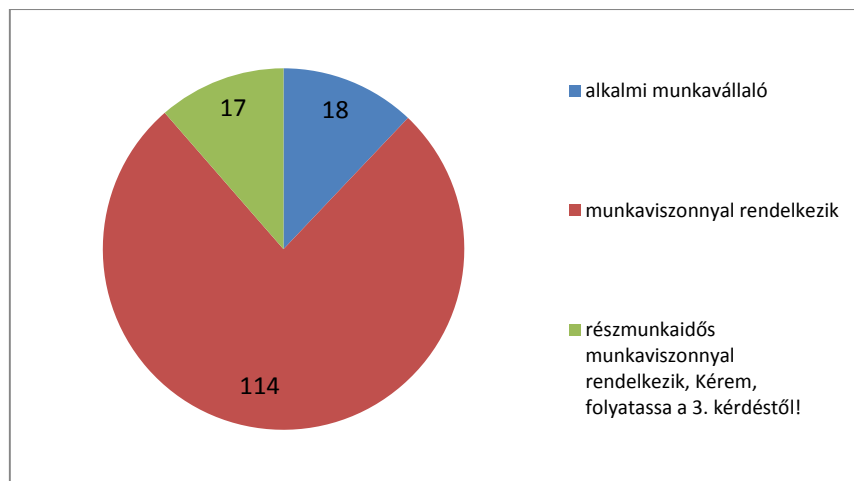
A kérdőíveket 2014. október 31-ig gyűjtöttem, több alkalommal felkértem a közösségi portálokon található ismerőseimet, hogy segítsenek a kérdőív terjesztésében. Ez alatt a 4 hét alatt 153 kérdőívet sikerült kitöltetnem, 43 darabot papír alapon, a többit interneten töltötték ki a válaszadók, a 63 papíralapúból 4 darabot hiányosan töltöttek ki, melyeket nem rögzítettem, az online kitöltöttek között. A 91 online kitöltött kérdőívek hibátlanok voltak, hiszen a felhasznált Googledocs űrlapszerkesztő alkalmazás lehetővé teszi, hogy ne tudjanak hiányos kérdőívet elküldeni a megkérdezettek. Végül tehát az eredmények kiértékeléséhez és hipotéziseim alátámasztásához, vagy cáfolásához 149 darab kérdőívet használtam fel.

A kutatás eredményei

A kérdőívekre kapott válaszok

A kérdőíveket összevetve és a 149 darab kérdőívet feldolgozva a kérdésekre adott válaszok a következőképpen oszlanak meg:

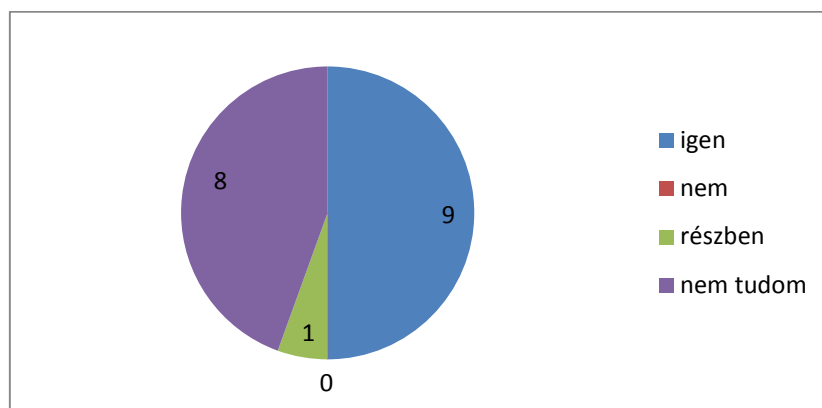
1, Ön alkalmi munkavállaló, vagy folyamatos munkavisztonnyal rendelkezik?



1. ábra 1. kérdésre adott válaszok megoszlása, saját szerk.

Látható, hogy a válaszadók között, mind a három kategóriából található munkavállaló, a legjelentősebb a munkavisztonnyal rendelkezők száma, a megkérdezettek mintegy 87,9%-át teszik ki. Ebből egy kis hányadot tesz ki a részmunkaidőben foglalkoztattak száma, az alkalmi munkavállalók pedig mindössze a megkérdezettek 12,0%-át jelentik.

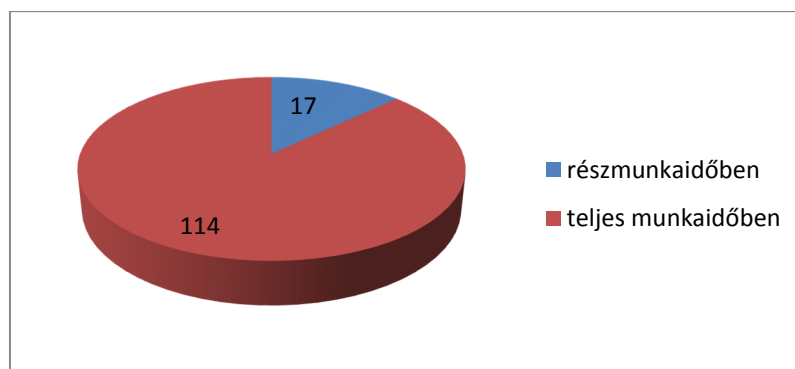
2, Azokon a napokon, melyeken Ön munkát kap munkáltatója megfizeti Ön után a járulékokat?



2. ábra 2. kérdésre adott válaszok megoszlása, saját szerk.

Ez a kérdés csak a 18 alkalmi munkavállalót érinti, de jól látható, hogy mindössze a válaszadók fele tudja azt biztosan, hogy a munkaadójuk azokon a napokon, melyeken őket alkalmazza meg is fizeti a járulékokat. A megkérdezettek majdnem fele nem tudja, hogy a munkáltatójuk bejelenti-e őket, ebből biztosan lehet arra következtetni, hogy nem minden alkalommal, történik ez meg, tehát biztosan fennáll az adófizetés elkerülésének lehetősége.

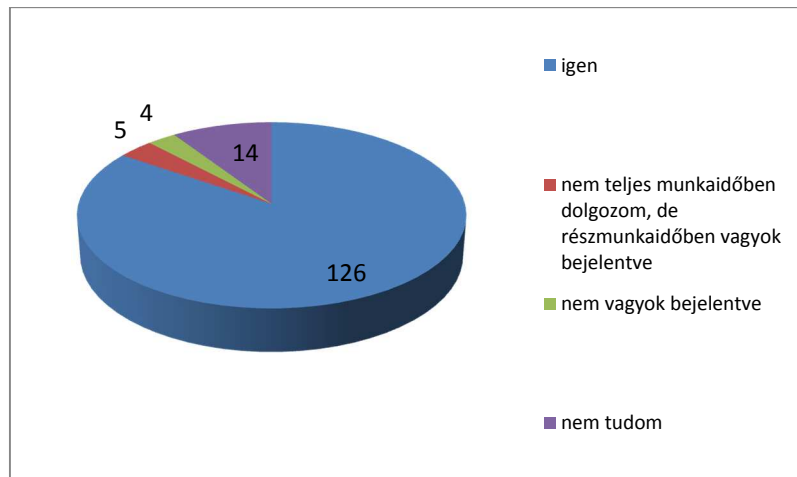
3, Ön részmunkaidőben vagy teljes munkaidőben dolgozik?



3. ábra 3. kérdésre adott válaszok megoszlása, saját szerk.

A munkaviszonnal rendelkezők nagy többsége teljen munkaviszonnal rendelkezik, azaz heti 36 órát meghaladóval a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya csupán 12,9%.

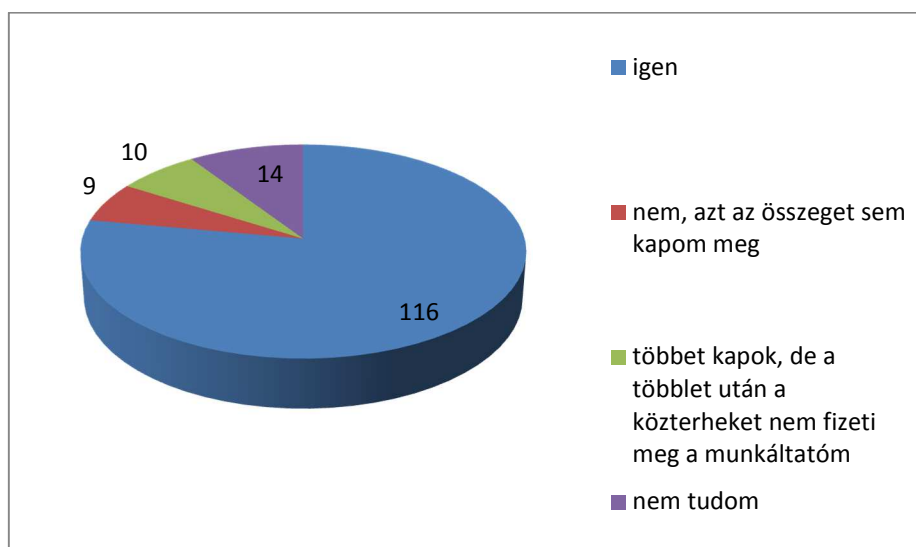
4, A bejelentett munkaidő megegyezik a ténylegesen munkával töltött idővel? (A túlórákat ne vegye figyelembe!)



4. ábra 4. kérdésre adott válaszok megoszlása, saját szerk.

Erről a diagramról jól leolvasható, hogy a munkavállalók nagytöbbsége (84,5%-a) valóban a ténylegesen munkával töltött idő arányában van bejelentve, de bizony található olyan munkavállaló, aki egyáltalán nincs bejelentve, igaz ez a szám 2,6%, de ez alátámasztja a feketén való munkavállalás létét. Jelen van továbbá a munkaidővel való manipulálás is, azaz nem napi 8 órára jelentik be az alkalmazottat, hanem részmunkaidőben ez az arány 3,3%. Aggasztónak látom, hogy a válaszadók több mint 10%-a nem is tudja, hogy valójában hogy van bejelentve, kérdezem, hogy a munka szerződése megkötésekor mit írt alá? Ha a nem tisztázott munkaviszonyban foglalkoztatottak, nem bejelentettek vagy a rövidebb munkaidőre bejelentettek számát összesen nézzünk az 15,4%, ami már nem tekinthető elenyészőnek.

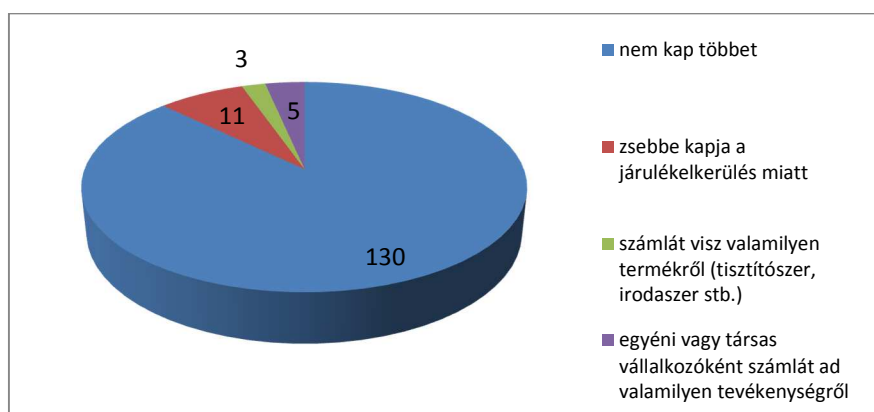
5, Az Ön bére valóban annyi, mint amennyi után a munkáltató a közterhet befizeti?



5. ábra 5. kérdésre adott válaszok megoszlása, saját szerk.

Ez a diagram is jól szemlélteti, hogy a járulékelkerülés létező súlyos probléma, a válaszadók 77,8%-a esetében nevezhető tisztának, korrektnek a bérfizetés kérdése. Érdekes, hogy van olyan munkavállaló, aki még a bejelentett összeg nettóját sem kapja meg, pedig feltételezhető, hogy ez az összeg a minimálbér. 6,7% kap többet zsebbe vagy valamilyen trükk segítségével, mint ami alapján a munkaadó a járulékokat megfizeti. 14 ember válaszolta, hogy nem tudja, ami arra utal, hogy nem tudja mekkora összeg került a munkaszerződésben lefektetésre (9,3%).

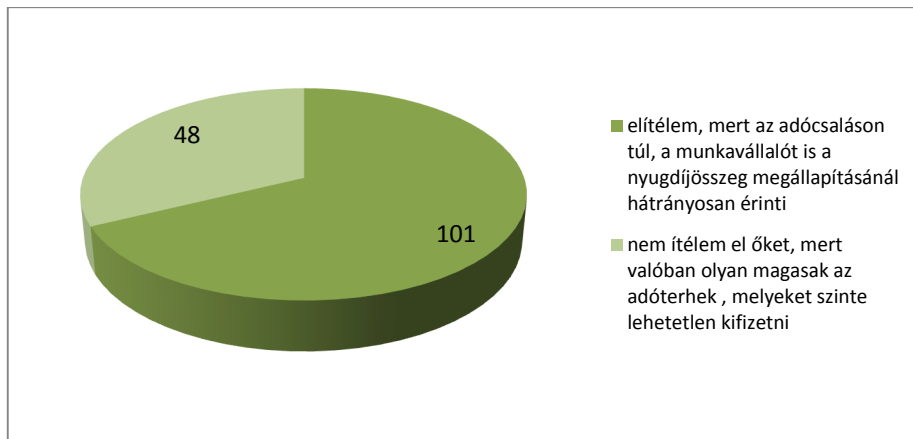
6, Ha többet kap milyen módon?



6. ábra 6. kérdésre adott válaszok megoszlása, saját szerk.

A korábbi kérdésekből kiderült, hogy valóban több munkavállaló kap a bejelentett munkabérenél többet, arra voltam kíváncsi, hogy milyen módon fizeti ezt ki a munkáltató. Hisz abban az esetben, ha csak egyszerűen zsebbe nyúl és onnan fizet, akkor neki a pénztárban ezzel hiány kell, hogy keletkezzen. Látható, hogy ennek ellenére mégis ez a legelterjedtebb módszer. Néhány esetben kér a munkáltató számlát a többletkiadásaiért, 2,0%-ban valamilyen „szerzett” számla 3,3%-ban a munkavállaló által kiállított számla fejében fizet.

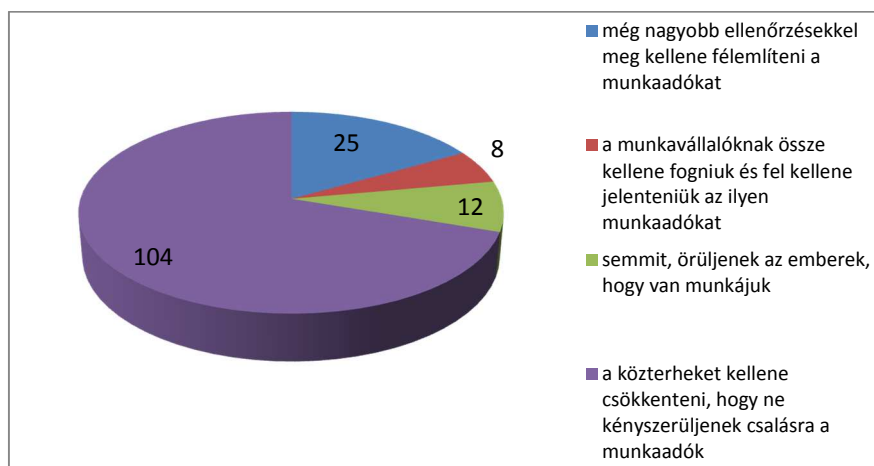
7, Elítéli Ön azokat a munkáltatókat, akik heti 36 órát dolgoztatnak az alkalmazottakkal, de részmunkaidőben jelenti be őket az adózás elkerülése miatt?



7. ábra 7. kérdésre adott válaszok megoszlása, saját szerk.

Erről a diagramról jól leolvasható, hogy a munkavállalók 2/3-a elítéli azokat a munkaadókat, akik a járulékfizetési kötelezettség elkerülése érdekében különböző trükkökhöz folyamodnak, de egyben magas azoknak a száma is, akik nem ítélik el, úgy látják, hogy túl magasak az adóterhek.

8, Ön szerint mit kellene tenni, hogy a törvénsértő munkáltatókat kiszűrjék?

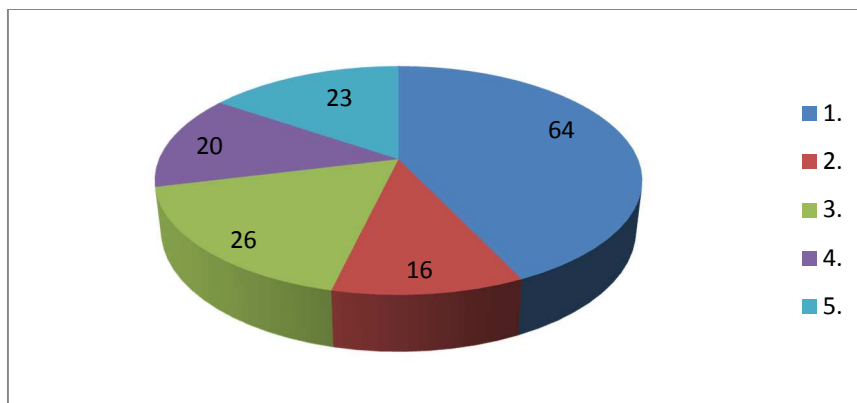


8. ábra 8. kérdésre adott válaszok megoszlása, saját szerk.

Úgy gondolom meglepő eredményt kaptam a 8. kérdésre, mely arra vonatkozik, hogy mit javasolnak a munkavállalók, mit kellene tenni annak érdekében, hogy az adóelkerülések száma csökkenjen. A válaszadók 6,8%-a úgy gondolja, hogy a közterheket kell csökkenteni, ezek szerint ők is úgy látják, hogy munkaadójuk nem csak nem akar, hanem nem tud több járulékot fizetni, talán ezzel a munkahelyüket is biztosabban érzik. 16,8% gondolja úgy, hogy az ellenőrzések számát kell tovább növelni és még nagyobb szigorot kell alkalmazni. 8,0%-a a válaszadóknak gondolja úgy, hogy nem kell tenni semmit, jó ez ahogy van, a mai világban örülnie kell az embernek ha van

munkája. 5,4% gondolja azt, hogy a munkavállalók összefogásával, javítani lehetne ezen a helyzeten.

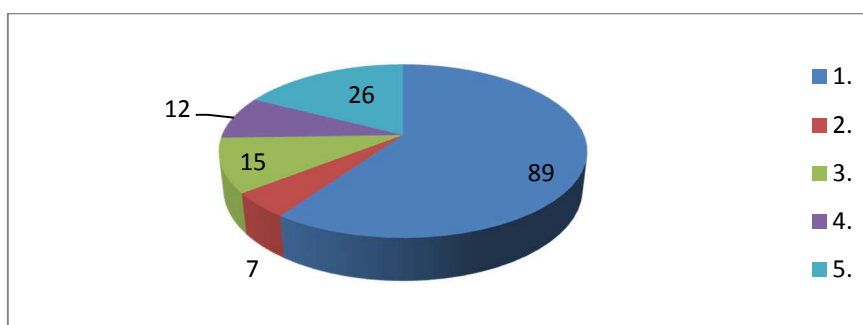
9, Az Ön véleménye szerint mennyire fontos az adók maradéktalan befizetése? (1 nagyon fontos, 5 egyáltalán nem fontos)



9. ábra 9. kérdésre adott válaszok megoszlása, saját szerk.

Kíváncsi voltam, hogy maguk a munkavállalók mennyire tartják fontosnak, hogy az adók befizetésre kerüljenek, hisz, abban az esetben, ha maga a dolgozó sem érzi az adófizetési kötelezettség súlyát, miért is várná el ezt a munkaadójától, számára is az a legfontosabb, hogy mekkora összeget visz haza, mennyiből kell megélnie. 42,9% gondolja, hogy nagyon fontos az adók befizetése, a további négy kategóriában nagyjából azonosan oszlanak meg a vélemények, 15,4% gondolja, hogy egyáltalán nem szükséges az adók befizetése, nyilván még nem gondolt bele, hogy miből működik például az egészségügy.

10, Az Ön véleménye szerint mennyire fontos már most az öngondoskodás, azaz hogy a nyugdíjjárulékok befizetésre kerüljenek? (1 nagyon fontos, 5 egyáltalán nem fontos)

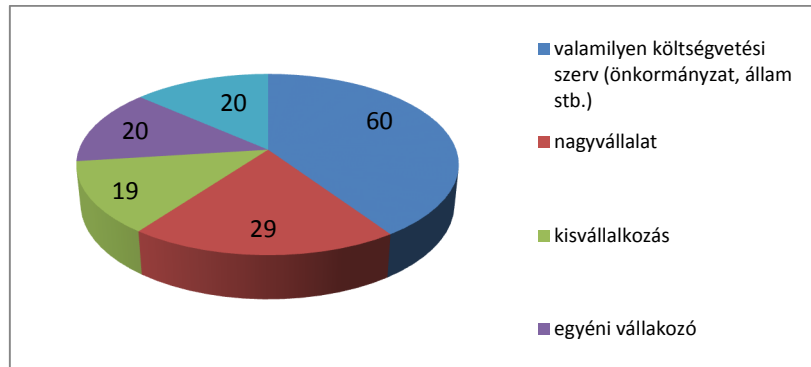


10. ábra 10. kérdésre adott válaszok megoszlása, saját szerk.

Az jól látható ebből a diagramból, hogy a válaszadók jelentős hányada, érzi az öngondoskodás súlyát, azaz szeretné, hogy legyen nyugdíja az 59,7-ot tesz ki. Vannak akik, ezt a feladatok kevésbé

tartják fontosnak, és 17,4% egyáltalán nem tartja ezt fontosnak, vagy mert olyan fiatalok, hogy még nem gondolkodik annyira előre, vagy mert esetleg az öngondoskodás másik megoldását választva saját maga gyűjtöget a nyugdíjas éveire.

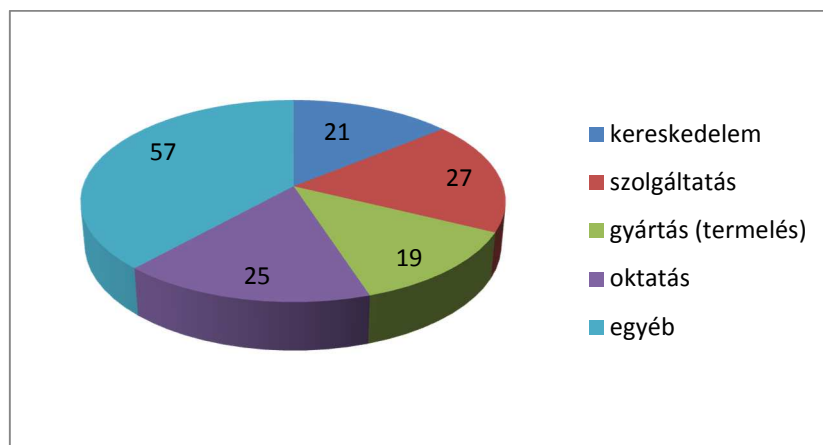
11, Az Ön munkaadója:



11. ábra 11. kérdésre adott válaszok megoszlása, saját szerk.

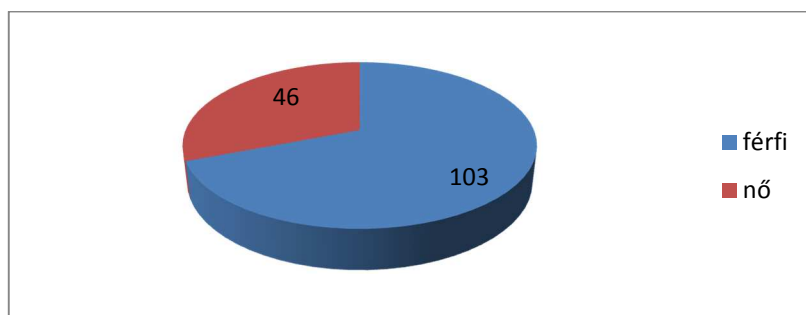
A válaszadók 40,3%-a állami alkalmazott, közalkalmazott, köztisztviselő, feltételezem, hogy ezeken a munkahelyeken a legkisebb a feketemunkások és a zsebbefizetések száma. 19,5% nagyvállalat, 12,7% kisvállalkozás, 13,4% egyéni vállalkozó és 13,4% egyéb munkaadó alkalmazottja.

12, Milyen területen dolgozik?



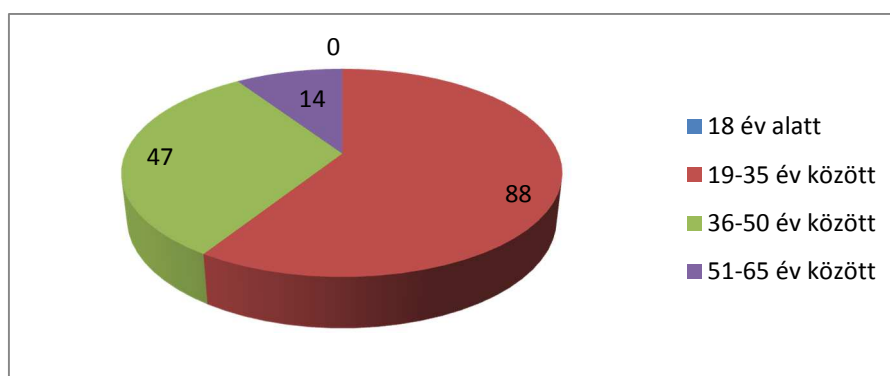
12. ábra 12. kérdésre adott válaszok megoszlása, saját szerk.

Az, hogy a munkavállalók milyen területen dolgoznak szintén jelentősen befolyásolja, hogy milyen a munkaadó adófizetési morálja. 14,1% dolgozik kereskedelemben, 18,1% valamilyen szolgáltatási területen, 12,7% valamilyen gyártással foglalkozó vállalkozás alkalmazottja, 16,8% oktatásban, és 38,3% azaz a legnagyobb része a dolgozóknak egyéb területen.

13, Az Ön neme:

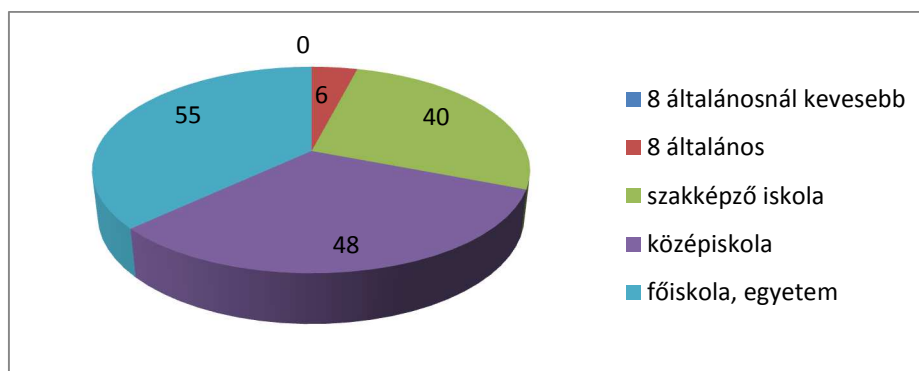
13. ábra 13. kérdésre adott válaszok megoszlása, saját szerk.

Látható, hogy a válaszadók többsége férfi 69,5%, míg 30,5%-a nő.

14, Az Ön életkora:

14. ábra 14. kérdésre adott válaszok megoszlása, saját szerk.

A dolgozók kor szerinti megoszlása alapján látható, hogy nincs 18 év alatti munkavállaló, legtöbben a 19-35 közötti korosztályhoz tartoznak 59,0%, ezt követi a 36-50 közötti korosztály 31,5%-al, a mondhatjuk nyugdíj előtt állók arány pedig 9,4%.

15, Az Ön legmagasabb iskolai végzettsége:

A válaszadók iskolázottságát tekintve a következő eredményeket kaptam: Olyan munkavállaló nem töltött ki kérdőívet, aki nem végezte el az általános iskolát sem, a 8 osztályt végzettek aránya mindössze 4,0%, szakképző iskolát végzettek aránya 26,8%, 32,2% végzett középiskolát (érettségizett) és a legnagyobb arányban vannak az egyetemet, főiskolát végzettek, az ő arányuk 36,9%.

Összefoglalás:

A kérdőíven feltüntetett kérdések és a kérdésekre adott válaszokból egyértelműen kiderül, hogy valóban léteznek a feltételezett jelenségek, gondolok itt a feketén való alkalmazásra, részmunkaidőben történő bejelentésre és a zsebbe való fizetésre, a járulékelkerülést szolgáló trükközésekre. Az a tény hogy az alkalmi munkavállalók egy része nem tudja, hogy a munkával töltött napokon a munkáltató megfizeti-e utána a járulékot szomorúnak mondható, de az egyenesen elfogadhatatlan, hogy a munkaviszonnal rendelkezők esetében is megjelenik ez a probléma. Azok az alkalmazottak vajon milyen munkaszerződést írtak alá, hogy olvasták el, mit is tartalmaz. Érdeemes lenne megnézni ezeknek a munkavállalóknak egy-egy bérpapírját, igaz ezek után elképzelhető, hogy az is fals adatokat tartalmaz.

Azt szokás mondani, hogy minden éremnek két oldala van ez jelen esetben is igaz lehet, hisz sok megkérdezett szerint nem fontos az adók megfizetése, nyilván nincsenek tisztában azzal, hogy az állam milyen szolgáltatásokat finanszíroz a befizetett adóforintokból. Az öngondoskodás sem elsődleges szempont a megkérdezettek között, így könnyen elképzelhető az a szituáció, hogy a munkavállaló a munkaadójával megegyezett arról, hogy inkább zsebbe fizesse a minimálbér feletti összeget. Ezáltal a munkaadó súlyos ezreket spórolhat meg, a megspórolt összeg egy részét pedig a munkavállalónak fizeti, aki pedig elsődlegesen azt tartja szem előtt, hogy mennyi pénzt visz haza. Sokszor hallani, hogy „úgysem lesz állami nyugdíj”, ”ki tudja megérjük-e”.

Azoknál a vállalkozásoknál ahol a fizetés, vagy annak egy részének kifizetése zsebbe történik, és nem kér a munkáltató ellenszámlát további kérdéseket vet fel. Hiszen, ha kifizetésre kerül az összeg a pénztárból, azt valamilyen számlával kell igazolni. Ha zsebből zsebbe történik a fizetés feltételezhető, hogy olyan bevételekkel is rendelkezik a munkáltató, ahol ő sem állít ki számlát, vagy nagyobb összegű valótlan számlákat állít be a könyvelésébe, mellyel ezeket a

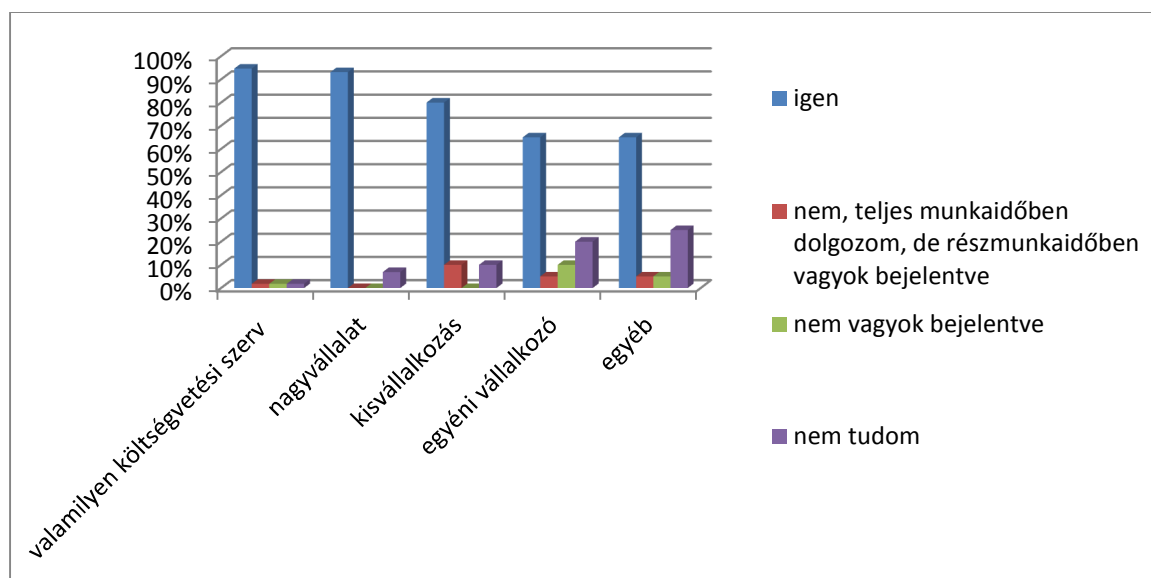
többletkiadásokat fedezni tudja, mely áfa csalásnak minősül, de ez a téma nem része a kutatásomnak.

Összefüggések vizsgálata

A kérdőíven feltett 15 kérdés számtalan lehetőséget kínál fel a lehetséges összefüggések vizsgálatára. Az SPSS statisztikai program segítségével szinte minden létező lehetőséget végigpróbáltam, de csak néhány esetben mondható, hogy eredményt hozott, azaz bizonyítható az összefüggés, csak ezeket ismertetem és használom fel a hipotéziseim alátámasztására, vagy esetleges cáfolására.

A 4. kérdést és a 11. kérdést összevetve azaz, hogy a bejelentett munkaidő megegyezik-e a tényleges munkaidővel és, hogy a dolgozó munkáltatója mekkora szervezet, Variancia analízist felhasználva azt eredményt kap, hogy 95%-os megbízhatósági szint mellett szignifikáns különbség áll fent, azaz összefüggés van a szervezet mérete és a bejelentési hajlandóság között.

Érdeemesnek láttam ezt az összefüggést tovább bontani, melynek eredményét a következő táblázat tartalmazza:



16. ábra 4-11 kérdés összefüggéseinek ábrázolása
forrás: saját szerk.

A fenti diagramról az olvasható le, hogy a vizsgált vállalkozásméretetek esetében hogy oszlanak meg százalékos arányban a különböző válaszok. Jól látható, hogy a költségvetési szerveknél mindenki be van jelentve, és valóban annyit is dolgozik mint a bejelentett munkaideje. A vállalkozás méretének csökkenésével egyre számottevőbben jelennek meg az egyéb válaszok, mit, hogy

Zsebből zsebe?

részmunkaidőben van bejelentve, holott teljes munkaidőben dolgozik a munkavállaló. A nem bejelentés pedig az egyéni vállalkozóknál és az egyéb munkaadóknál a legjellemzőbb.

Biztosra vettem, hogy a fenti elemzés alapján szintén összefüggés mutatható ki a munkáltató tevékenységi területe és a feketén való alkalmazás között, de meglepődve tapasztaltam, hogy egyértelműen kimondható, hogy 95%-os megbízhatósági szint mellett, nincs összefüggés a vizsgált változók között.

Hasonló módon vizsgáltam meg a zsebbe való fizetés kérdését, mint lehetséges járulékelkerülési módot és a szervezet méretét:

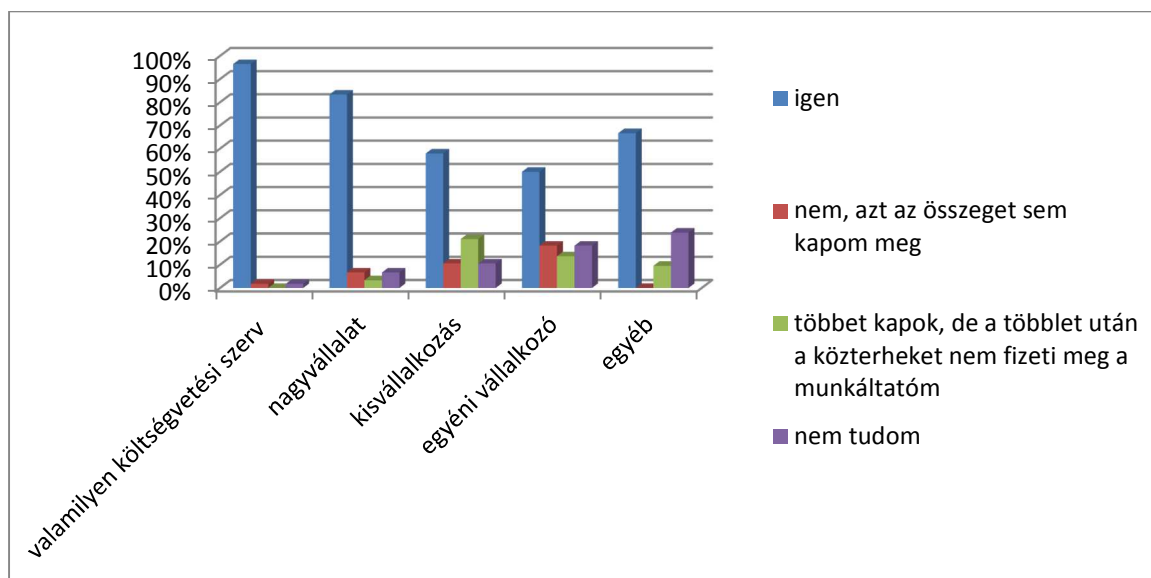
ANOVA

11. Az Ön munkaadója:

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	29,959	3	9,986	5,065	,002
Within Groups	285,880	145	1,972		
Total	315,839	148			

1. táblázat 5,11 kérdésekre kapott vizsgálati eredmény
forrás: SPSS

Látható, hogy a szervezet mérete a zsebbefizetési hajlandósággal összefügg, hasonló módon, mint a bejelentés esetében, a 0,002-es szignifikancia szint 95%-os megbízhatósági szint mellett ezt támasztja alá.



16. ábra 5-11 kérdés összefüggéseinek ábrázolása
forrás: saját szerk.

A 17. ábráról jól leolvasható, hogy a költségvetési szerveknél a munkabér valóban annyi, mint amennyi után a munkaadó a járulékokat megfizeti, egyéb válasz szinte nem is érkezett. Haladva a kisebb vállalkozások és az egyéni vállalkozók irányába a többi oszlop is egyre magasabb. Érzékelhető, hogy itt már határozottan megjelenik a zsebbe fizetés, továbbá, hogy azt sem tudja a munkavállaló mennyi az ő bejelentett munkabére.

A bejelentési hajlandóság és a munkáltató tevékenysége között nem állt fenn összefüggés, ezért biztosra vettem, hogy nem a zsebbefizetés és az, hogy a munkavállaló milyen területen dolgozik, szintén nem függ össze, ennek ellenére következő eredménnyel szolgált a varianciaanalízis:

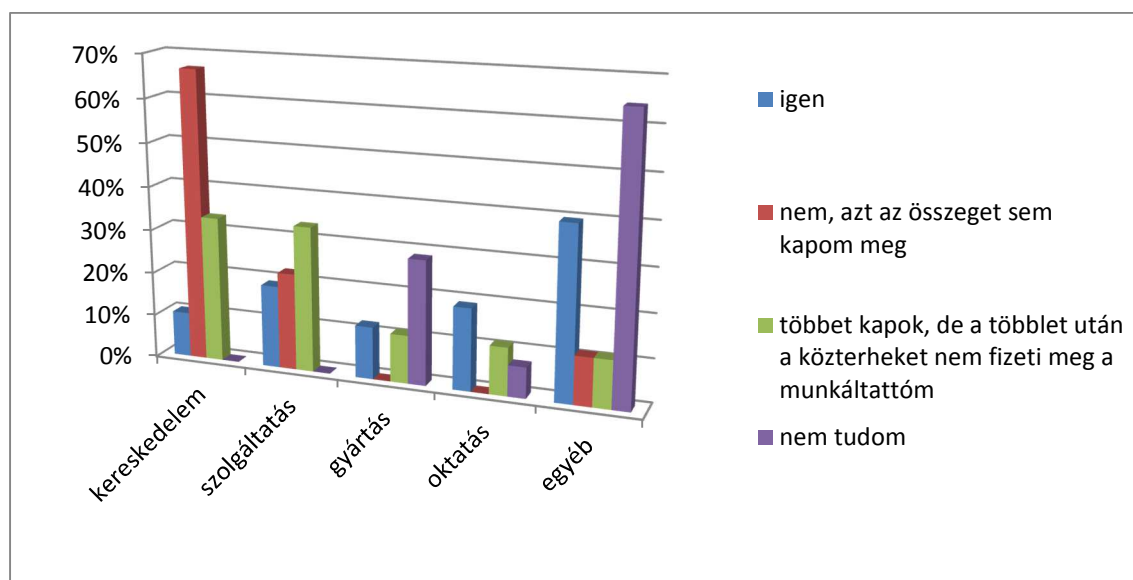
ANOVA

12, Milyen területen dolgozik?

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	51,262	3	17,087	8,853	,000
Within Groups	279,852	145	1,930		
Total	331,114	148			

2. táblázat 5,12 kérdésekre kapott vizsgálati eredmény
forrás: SPSS

Egyértelműen kimondható, hogy feltételezés ellenére szoros összefüggés áll fenn, melyet a következő hasábdiaagram szemléltethet rendesen:



18. ábra 5.-12. kérdés összefüggéseinek ábrázolása
forrás: saját szerk.

A 18. ábráról leolvasható, hogy a kereskedelem területén a legjellemzőbb az a jelenség, hogy a munkavállalók nem kapják meg azt az összeget sem, melyre be vannak jelentve. Minden területen jelen van a minimálbér feletti összeg zsebbe való fizetése, de a legmagasabb a szolgáltatások terén, melyet a kereskedelem követ. Ismét az egyéb kategóriában kimagaslóan magas azoknak a száma, akik nincsenek tisztában a munkaszerződésük tartalmával, vagy a bruttó- nettó bér kiszámításával.

Hasonló módon a demográfiai adatokkal is összevettem ezt a két kérdést, közülük is néhányat ismeretetek:

A 4. kérdést azaz, a bejelentési hajlandóságot vizsgáltam a nemre való tekintettel, ahol azt az eredményt kaptam, hogy nincs összefüggés a vizsgált változók között.

Hasonlóan vizsgáltam az összefüggést a dolgozó életkorára és iskolai végzettségére való tekintettel, mindkét esetben azt az eredményt kaptam, hogy nem áll fenn összefüggés, hiszen mindkét vizsgálat során a sig. jelentősen meghaladta a 0,05-ös szintet.

Az 5. kérdés, azaz a bérfizetés módja és a demográfiai adatok a következő elemzéséből arra megállapításra jutottam, hogy a bérfizetés módját nem befolyásolja a munkavállaló neme, életkora és az iskolai végzettsége sem, minden esetben nagyon magas a volt a szignifikancia szint, iskolai végzettség esetén majdnem 50%, 95%-os megbízhatósági szint mellett.

Regresszió analízissel próbáltam vizsgálni a harmadik hipotézisemet, azaz, hogy a munkavállalók mentalitása is befolyásolja azt, hogy munkáltató maradéktalanul betartja-e a szabályokat. Ezt megvizsgáltam mind a feketemunka és a 7,9,10-es és a zsebbe való fizetés és 7,9,10 kérdésekre adott válaszok tükrében.

Az is bizonyításra került, hogy a feltételezett kapcsolat nem létezik, azaz nem mondható ki, hogy a munkavállalók hozzáállása befolyásolná, a munkáltatók viselkedését a bejelentést tekintve. A zsebbe való fizetés esetén is hasonló eredményeket kaptam, azaz hogy nem áll fenn az a feltételezett összefüggés, mely szerint, ha az alkalmazott nem tartja fontosnak az adók befizetését és a nyugdíjas évekre való előtakarékosságot, továbbá nem ítéli el azokat a munkavállalókat, akik nem fizetik be a járulékokat alkalmazottjaik után, akkor a munkáltató is hajlamosabb a járulékfizetés kerülésére.

A konkrét hipotéziseimben feltételezett magyarázó változókon túl egyéb összefüggések is fennállhatnak, melyekre korrelációanalízissel próbáltam rátalálni, hogy segítségükkel további következtetéseket vonhassak le. A vizsgálatához a kérdőívben szereplő kérdések közül azokat

használtam fel, melyek között fennálló kapcsolatok relevánsak lehetnek, megoldásként, javaslatként szolgálhatnak valamely létező probléma megoldásához.

Összefoglalás

A kérdésekre adott válaszok közötti összefüggések vizsgálatánál megállapítható, hogy összefügg az, hogy a munkavállaló mekkora vállalkozás alkalmazottja, hogy be van-e jelentve, azaz feketén vagy szürkén dolgoztatják. Látható a közsférában nincs feketén való foglakoztatás, míg minél kisebb egy vállalkozás annál nagyobb valószínűséggel találkozunk fekete, vagy szürkemunkával.

A másik vizsgált szabálytalanság, mely szerint a munkavállalónak zsebbe fizet a munkaadó, szintén ebben a tagolódásban szoros összefüggést mutat. A közsférában dolgozók esteében a bejelentett munkabér megegyezik az adóalappal, mely után a munkáltató és a dolgozó járulékai is megfizetésre kerülnek. Ahogy csökken a vállalkozás mérete egyre nagyobb számban jelennek meg a normálisnak vélttől eltérő értékek. Meglepő, de több esetben még a bejelentett munkabér nettó összege sem kerül kifizetésre a dolgozó számára. Ennek az lehet az oka, hogy valamilyen egyéni elszámolás alapján fizetik a munkavállalókat, ami lehet norma vagy valamilyen óradíjas elszámolás. A másik irány, amikor többet kapnak a dolgozók, ez legtöbb esetben egyszerűen zsebbe történik, de jelen vannak az olyan megoldások, amikor valamilyen számla ellenében fizeti a munkáltató többlet bért. Ezeknek az összefüggéseknek (jelenségeknek) nyilvánvalóan oka a kisvállalkozások tőkehiánya.

Összefüggés mutatható ki a bejelentett bértől való eltérés módozatai, és aközött, hogy milyen területen dolgozik a munkavállaló. Az, hogy még a bejelentett bért sem kapják meg a dolgozók leginkább a kereskedelemben foglalkoztatottakra jellemző és a szolgáltatások területén is számottevő. Ennek oka lehet valamilyen jutalékrendszer alkalmazása, az adott havi forgalom után. Ugyanezekre a területekre, azaz a kereskedelemre és a szolgáltatásokra jellemző az is, hogy többet fizetnek munkavállalóiknak, mint a bejelentett bruttó bérből levonások után fizetendő nettó összeg.

A további elvégzett elemzések összehasonlítások rávilágítottak arra, hogy további összefüggések nem állíthatók fel, sem a dolgozói hozzáállást, sem a demográfiai adatokat figyelembe véve. Azaz a munkaadó nem nézi, hogy hány éves a dolgozó, milyen iskolai végzettséggel rendelkezik vagy fontos-e neki a nyugdíjelőtakarékosság.

Hipotézis vizsgálat

1. hipotézis

A vizsgált probléma létezik, nem csak szóbeszéd, azaz a vizsgát városban vannak olyan munkavállalók, akik feketén vagy szürkén (részben bejelentve) dolgoznak.

Zsebből zsebe?

Az első hipotézist egyértelműen alátámasztják a kérdőívre adott válaszok, a 2. kérdés esetében az alkalmi munkavállalók körében majdnem 50%- a be nem jelentettek aránya, de a 4. kérdésre a munkaviszonnal rendelkezők közül is többen válaszolták, hogy nincsenek bejelentve, ezekből következik, hogy az első hipotézis, helytálló, tehát:

1. tézis

A vizsgált probléma létezik, nem csak szóbeszéd, azaz a vizsgát városban vannak olyan munkavállalók, akik feketén vagy szürkén (részben bejelentve) dolgoznak.

2. hipotézis

A munkáltatók különböző trükkökkel próbálják kijátszani az adófizetési kötelezettségüket, ilyen lehet: zsebbe kapja a minimálbér feletti összeget, számlát visz például tisztítószerokról, egyéni vállalkozóként számláz a munkavállaló.

A második hipotézis is igaz, a kérdőív hatodik kérdéséből jól látszik, hogy a munkáltatók kijátszák az adófizetési kötelezettséget, a vizsgált összes módszer ismert számukra. Ez alapján:

2. tézis

A munkáltatók próbálják kijátszani az adófizetési kötelezettségüket, különböző trükkökkel, ilyen lehet: zsebbe kapja a minimálbér feletti összeget, számlát visz például tisztítószerokról, egyéni vállalkozóként számláz a munkavállaló.

3. hipotézis

Összefüggés mutatható ki a munkáltató mérete, tevékenysége és a törvények be nem tartása között, azaz egy nagyvállalat vagy egy közszférában foglalkoztató szervezet nem vagy sokkal kisebb mértékben próbálja kijátszani a különböző jogszabályokat, míg egy kisvállalkozás vagy egyéni vállalkozás esetében ez sokkal gyakoribb jelenség.

A harmadik hipotézisem csak részben volt helytálló, mert a vizsgálatok azt a tényt mutatták, ki hogy a feketemunka és a vállalkozás mérete között összefüggés áll fent, ezzel ellentétben a vállalkozás tevékenységétől nem függ, hogy bejelenti-e az alkalmazottait.

Az adóelkerülések és a vállalkozás mérete, továbbá tevékenységi köre között is összefüggés áll fenn, a kisvállalatok és az egyéni vállalkozások körében a legelterjedtebbek ezek a jelenségek. Tevékenységüket tekintve pedig a kereskedelem és szolgáltatások területein trükköznek legnagyobb számban a munkáltatók. Ezek alapján a harmadik hipotézisem a következő képen módosul:

3. tézis

Összefüggés mutatható ki a munkáltató mérete, és hogy bejelenti-e az alkalmazottait, továbbá igazolható, hogy az adóterhek kijátszásának hajlandósága összefügg a vállalkozás méretével, és azzal is, hogy milyen területen tevékenykedik a munkaadó.

4. hipotézis

Az „éremnek két oldala van”: azoknál a munkavállalóknál, akik nem ítélik el munkáltatójukat, tehát az öngondoskodást és az adók befizetését nem tekintik fontosnak, nagyobb a valószínűsége, hogy nincsenek bejelentve, vagy csak részben történik meg a jövedelmük után a járulékok kifizetése, azért hogy maguk a munkavállalók is több pénzt kaphassanak kézbe.

Az alkalmazott vizsgálatok rávilágítottak arra, hogy a feltételezés nem igazolható, ezért a hipotézis a következőre módosult:

4. tézis

A munkavállalók hozzáállása, az hogy elítélik-e azokat a munkáltatókat, akik nem jelentik be alkalmazottaikat vagy, hogy zsebbe fizetnek-e nekik, nincs összefüggésben munkáltatójuk magatartásával, a bejelentési hajlandóság, vagy a zsebbe való fizetés tekintetében.

Javaslatok

Ahhoz, hogy egy konkrét stratégiai terv elkészíthető legyen, további vizsgálatokra van szükség. A tanulmány készítése során is éreztem, hogy indokolt lenne a másik oldalt is megkérdezni, egy hasonló felmérést készíteni a munkáltatókkal, mit mondanak ők, mi az oka, hogy nem jelentik be az alkalmazottaikat? A magas adóteher, vagy kimondottan a dolgozó kérte rá? A két vizsgálatot egybevetve és kiterjesztve hatékonyan lehetne fellépni a szabálytalanságok ellen. Mint már olyan sokszor elhangzott, egy a társadalom minden szintjét érintő problémáról van szó, gondolva a munkavállalóra, munkáltatóra és az államra is, ezért ezen tagolódás alapján szedem össze javaslataimat.

- A dolgozóknak mind a munkáltatójuk és az adófizetés kérdéséhez való hozzáállásán is változtatni kellene. A kérdőív 7. kérdése rávilágított arra, hogy munkavállalók 1/3-a nem ítéli el azokat a vállalkozásokat, akik adót csalnak, megkárosítják az államot és magukat a munkavállalókat is. Amíg a munkáltatón nem kéri számon maguk a munkavállalók a bejelentést és a nyugdíjjárulékok maradéktalan megfizetését, nem fog változni a vállalkozások hozzáállása.

Nem csak a munkáltatójuk tevékenységét, hanem a saját maguk jövőjét is szem előtt kellene tartaniuk. Eleve, ha eléri a nyugdíjkorhatárt nem mindegy milyen körülmények között kell leélniük hátralévő életüket, sőt bármi történhet, egy betegség, vagy baleset, melynek következtében akár előbb is, az állam által biztosított jövedelmet kell igénybe vennie a dolgozónak.

- Az összefüggésből látható, hogy a kisebb vállalkozások és egyéni vállalkozások körében a legelterjedtebbek a nem bejelentés és az adófizetés megkerülése. Nyilván való, hogy a vállalkozások tökehiánya jelentősen befolyásolja ezt a morált. Tény, hogy a sok kényszervállalkozás, mely éppen döcög, nehezen meri a munkavállalóját a minimálbérnél nagyobb összegre bejelenteni. Pedig fontos lenne egy megfelelő stratégia felállítása, a vállalkozás hosszú távú likviditása érdekében. Erre módszer lehet a különböző pályázati lehetőségek kihasználására.

Mindenképpen megfontolandó, hogy a vállalkozások a fizetésen túl más módon próbálják meg motiválni a munkavállalóikat. Egy 2012. november 15-i NAV közlemény alapján, 2012. október 19-ig a Nemzeti Adóhatóság 6434 esetben bírságolt meg vállalkozásokat a fekete vagy szürke munka miatt, nem nehéz kiszámolni, hogy ez vállalkozásonként átlagosan 202.050 forint.

- Az államnak is sokkal jobban kellene hangsúlyoznia a munkavállalók felé, az adófizetés fontosságát, azt hogy milyen fontos, hogy a munkavállaló tisztán, bejelentve dolgozzon. Ezt akár kampányok előadások keretében is az emberek tudtára kell hozni. Rémisztő a 10. kérdésre adott válaszok között az az arány, mely szerint majd 60% nem tartja fontosnak, hogy elősegítse az öngondoskodást.

A rászoruló mikro és kisvállalkozásokat célzottan kell támogatni, nem feltétlen pályázat útján, mert sok vállalkozásnak nincs kapacitása pályázatfigyelőket –írókat foglalkoztatni. Megfontolandó a vállalkozás méretétől, és, vagy tevékenységétől függővé tenni a munkáltatói adóterhek mértékét. Ezt követően még célzottabban kellene a szabálytalanságokat ellenőrizni. Hasznosnak tartom egy olyan vállalkozást támogató szervezet felállítását, aki az aktuális jogszabályokat, pályázati lehetőségeket ismerve segítené a vállalkozások működését, mellyel időt, energiát és pénzt is meg lehetne spórolni. A gazdasági kamaráknak is feladatuk lenne ezeknek a feladatoknak az ellátása, de sajnos nem megfelelően működik. A vállalkozásokkal azt kell érezniük, hogy közös a cél, mellyel magukat, dolgozóikat és a nemzetgazdaságot is előbbre juttatják, melyhez az állam a segítséget megadja.

9.2 Összefoglalás

Tanulmányom távoli célkitűzése az adott kisváros a munkavállalók szabályosan történő munkaáztatásnak vizsgálata volt, gondolva itt a feketén vagy szürkén való alkalmazásra, vagy a zsebbe történő munkabérfizetésre. Elsődleges célom a probléma létezésének igazolása és az összefüggések feltárása volt. A kutatást egy névtelenül kitöltendő kérdőíves felmérésre alapoztam. Azért ezt a módszert választottam, mert a dolgozat témája mind a munkavállalóra, mind a munkáltatóra nézve kényes, akár jogi következménnyel is járhat. A helyi adócsoport tájékoztatása alapján, ebben a városban körülbelül 1000 vállalkozás működik, melyből sok kényszervállalkozás, vagy egyéni vállalkozót takar, aki főállású munka mellett végzi tevékenységét, így alkalmazottal nem rendelkezik. Azon vállalkozások száma, akik munkavállalókat foglalkoztatnak körülbelül 400-ra tehető. Nagyjából egy hónapot adtam az online kérdőív kitöltésére, vele párhuzamosan papír alapon is sikerült kérdőíveket kitöltetnem. Az egy hónap alap 149 hiánytalan kérdőívet kaptam. A kérdőíveket egyrészt a kérdésekre adott válaszok alapján, másodrészt a kérdésekre adott válaszok összefüggései alapján vizsgáltam. Az összetett elemzésekhez az SPSS programot használtam segítségül. Számptalan elemzést végeztem, melynek eredményeként a felállított hipotéziseimet is meg tudtam vizsgálni. A négy hipotézis közül kettő teljesült, egy részben, ezért módosításra szorult, a negyedik hipotézisem pedig nem bizonyult igaznak ezért a kapott eredmények tükrében módosítottam, ezek alapján a következő képpen fogalmaztam meg őket:

1. tézis

A vizsgált probléma létezik, nem csak szóbeszéd, azaz a vizsgált városban vannak olyan munkavállalók, akik feketén vagy szürkén (részben bejelentve) dolgoznak.

2. tézis

A munkáltatók próbálják kijátszani az adófizetési kötelezettségüket, különböző trükkökkel, ilyen lehet: zsebbe kapja a minimálbér feletti összeget, számlát visz például tisztítószerekről, egyéni vállalkozóként számláz a munkavállaló.

3. tézis

Összefüggés mutatható ki a munkáltató mérete, és hogy bejelenti-e az alkalmazottait, továbbá igazolható, hogy az adóterhek kijátszásának hajlandósága összefügg a vállalkozás méretével, és azzal is, hogy milyen területen tevékenykedik a munkaadó.

4. tézis

A munkavállalók hozzáállása, az hogy elítélik-e azokat a munkáltatókat, akik nem jelentik be alkalmazottaikat vagy, hogy zsebbe fizetnek-e nekik, nincs összefüggésben munkáltatójuk magatartásával, a bejelentési hajlandóság, vagy a zsebbe való fizetés tekintetében.

A négy tézisem alátámasztja azt, hogy cselekedni kell, mert a munkavállalók is és a nemzetgazdaság is súlyos károkat szenved. Az előző fejezetben megfogalmaztam néhány javaslatot, stratégiát annak érdekében, hogy a kialakult helyzet változzon. Természetesen ez a kutatás nem elegendő a teljes országot érintő probléma feltárásához és egy átfogó stratégia alkotásához, de kiindulópontnak biztosan hasznos.

Irodalomjegyzék

1. BABBIE, Earl. [2003]: A társadalomtudományi kutatás gyakorlata, Balassai kiadó Budapest
2. BAKACSI Gyula [1998]: Szervezet kultúra és leadership nemzetközi összehasonlításban 50 éves a Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetem, Jubileumi tudományos ülés Budapesten Budapest
3. BAKACSI Gyula et al [1999]: Stratégiai emberi erőforrás menedzsment. Közgazdasági és jogi Könyvkiadó Budapest
4. EIBEL Katalin [1994]: A marketing eszközök alkalmazása, Anyaggazdálkodás és Raktárgazdálkodás XXXII. évfolyam 1.2. szám.
5. ENGLANDER Tibor et al [1975]: Vezetői alkalmasság, vezetési készség. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest
6. KOLLÁR Csaba et al [2014]: Foglalkoztatás-atipikus foglalkoztatás a magyar-szlovák határmentén - Komárno - Komárom és Párkány - Esztergom térségekben. Selye János Egyetem Gazdasági Kar, Szent István Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar, Gödöllő
7. KORNAI János [1993]: A szocialista rendszer. Osiris kiadó Budapest
8. NEMES Ferenc - BÓDAY Pál [1976]: Egy építőipari vállalat bérezésének néhány szociológiai problémája. 2. szám Ergonómia, Budapest
9. RAMSAY, J. [1999]: Some problems with assumptions, models and data validity and reliability in empirical purchasing research, in: Proceedings of the 8th, International Annual IPSE Conference, Belfast and Dublin
10. NGULYEN Luu et al [2003]: Kultúra és pszichológia Osiris Kiadó, Budapest

