

37

ORSZÁGOS ALKOHOLÓGIAI INTÉZET

A MUNKANÉLKÜLISÉG
TÁRSADALMI KÉRDÉSEI

8

**ALKOHOLÓGIAI
FÜZETEK**

Kézirat gyanánt

**ALKOHOLÓGIAI
FÜZETEK**

8

ORSZÁGOS ALKOHOLÓGIAI INTÉZET

ALKOHOLÓGIAI FÜZETEK

8

**A MUNKANÉLKÜLISÉG
TÁRSADALMI KÉRDÉSEI**

Budapest

1990

Összeállította: Gayer Gyuláné

Szerkesztette: Török Tivadarné

Kézirat gyanánt

TARTALOMJEGYZÉK

Előszó	7
<i>Gyekiczky Tamás: A foglalkoztatás trendjei és néhány javaslat a munkanélküliség kezelésére</i>	9
<i>Bánfalvy Csaba: A munkanélküliség egyéni és szociális ártalmai és a szociális munkások feladatai</i>	24
<i>Winter Zsuzsa: A védett foglalkoztatás hazai története (külö- nös tekintettel a célszervezetek 1980-89 közötti évtizedére)</i>	35
<i>Nagy Gyula – Neumann László: Támogatott foglalkoztatási formák Magyarországon és Ausztriában</i>	59
<i>Gayer Gyuláné: Non-profit szerveződések és a szociálpolitika</i>	68
<i>Lakatos Mária: Munkahely – munkanélküliség – alkoholizmus (összeállítás)</i>	72
<i>Gayer Gyuláné: Családok – stratégiák 1988-1989 (Háttér tanulmány a „Jóléti Szolgálat” előkészítéséhez)</i>	88
<i>Gayer Gyuláné: „Jóléti Szolgálat” (Egy non-profit vállalkozás terve)</i>	126
Hasznos tudnivalók	131
A munkanélküliséggel foglalkozó intézmények és szolgáltatásaik	131
A munkanélküliséggel kapcsolatos jogszabályok	140
Egyesületek-alapítványok, kft-k ajánlatai példajellelleggel	141

Gyekiczky Tamás

A FOGLALKOZTATÁS TRENDJEI ÉS NÉHÁNY JAVASLAT A MUNKANÉLKÜLISÉG KEZELÉSÉRE

I. Bevezető gondolatok a foglalkoztatás jövőjéről

Gazdasági és társadalmi rendszerváltásunk jószerével el sem kezdődött, amikor a magyarországi közvélemény előtt már megjelent a munkanélküliség fogalma. Akkoriban olyan „új fogalom” volt, melyről beszélni is alig lehetett, majd egyre többet hallhattunk, olvashattunk róla. A választási kampányt aztán végigkísérte a munkanélküliség rémével való fenyegetődzés. A kedélyek megnyugvása után a politikai élet szereplői tényként, adottságként fogadják/ták el, s kezelésére programokat, elképzeléseket, intézményterveket dolgoztak ki. Úgy véljük, a munkanélküliséget és a foglalkoztatás problémáit vizsgáló társadalomkutatónak a tényekből kiindulva kell nyilatkoznia, s felvázolni azokat a várható tendenciákat, amelyek a magyar társadalom foglalkoztatási folyamataiban érvényesülni fognak.

Az egyik és talán legfontosabb (ha lehet itt fontossági sorrendet állítani) tény, hogy Magyarországon globálisan mérve *munkaerőhiány* van. Azaz az ipari, mezőgazdasági és szolgáltató szektorból hiányzik az a munkaerő is, ami a tevékenységek normál szintjét biztosítani tudná.

Másodszor, a leépítések során elbocsátott munkaerő helyzete önmagában, automatikusan – mint majd kifejtjük – *nem azonos a munkanélküliséggel*. Tévedés azt hinni, hogy a veszteséges vállalatok vagy

üzemek leépítésekor a munkaerő pusztá „megmozdítása” azonos a munkanélküliséggel mint klasszikus társadalmi jelenséggel. Csak akkor lesz a munkaerőtömeg hosszú távon munka nélkül, ha *nem működik a flexibilis munkaerőpiac*, ha mind a munkaerő képességszerkezete, mind a rendelkezésre álló munkahelyek minősége változatlan szinten *stagnál*, és a későbbiekben is az elbocsátási hullám időpontjára jellemző színvonalon termelődik újjá.

Sokáig úgy tűnt, a foglalkoztatás területén minden rendben van. Mára pedig az a látszat alakult ki, hogy a szerkezetváltás okozza a foglalkoztatási gondokat, munkaerőpiaci konfliktusokat. A baj azonban nem most kezdődött. A munkaerőfelhasználás és a munkaerőhasznosítás egész korábbi gyakorlata *„időzített bombaként”* ketyegett a teljes foglalkoztatás illúziójában ringatózó magyar társadalom poggyászában. Az elmúlt időszakban is beszélhettünk *munkanélküliségről* (bizonyos típusairól, pl. szezonálisról, konjunkturálisról), a *pályakezdők elhelyezkedési gondjairól*, a munkaerő nagyobb arányú – bár időszakos – elbocsátási hullámairól.

A munkanélküliségről előjáróban annyit el kell mondanunk, hogy *nem önmagában* probléma. Természetesen a munka nélkül maradt dolgozók gondjai súlyosak, emberi tragédiákat is hordoznak, de mint jelenségrendszer a munkanélküliség csak *kifejeződése egy társadalmi-gazdasági gyakorlatnak*. Kifejeződése annak, hogy a munkaerőpiac intézményei nem működnek, hogy a társadalom hátrányos és leszakadt rétegeinek gazdasági/társadalmi integrációjában zavarok álltak be, hogy a foglalkoztatáspolitikai gyakorlat – pl. hazánkban – része volt a politikai uralomgyakorlás mindennapjainak, hogy oktatási és szakképzési rendszerünk teljesen alkalmatlan a modern társadalom tudáskészletének, a rugalmas szaktudás és képességrendszer kialakítására.

A munkanélküliség társadalmi hátterének összetevőit le lehet írni az elmúlt évtizedekben kialakult, majd később működésképtelenné vált munkaszervezeti és munkajogi viszonyok, mechanizmusok felől is. Az elmúlt negyven év társadalmi gyakorlata szinte „természetesnek” tüntette fel a munkaidő, a munkanormák, a munkára vonatkozó szabályok és szabályozási alapelvek adott rendszerét. A politikai hatalom mentén elrendeződő szabályozás rugalmatlansága miatt nem alakultak ki pl. a részmunkaidős foglalkoztatások legitim és jogilag is stabilizált rendszerei (a bérvizonyokat ismerve ez nem is csoda), a munkaerőfelhasználás ésszerű formái. Olyan munkahelyeket és munkatevékenysé-

geket is az ipari munkaszervezet modellje alapján szabályoztak, amelyek esetében e szabályozás egyenesen az eredményesség rovására ment stb. A rugalmatlan, hatalmi eszközökkel védett és körbezárt munkaszervezeti viszonyok maguktól termelték ki a munkaerő hasznosításának társadalmi-szervezeti konfliktusait, a foglalkoztatási rendszer zavarait.

Mindezzel szemben (vagy emellett), a hivatalos szabályozás tehetetlenségével leszámolva, a „spontán” társadalmi folyamatok már régen átalakították, erodálták a munkaerőpolitika hivatalos gyakorlatát és intézményeit, s megváltoztatták a működőképes belső (üzemen belüli) munkaerőpiacok foglalkoztatási gyakorlatát is. E tekintetben a döntő áttörést a magánszektor, a kisvállalkozások és azok a nagyszervezetekben bekövetkező „munkafegyelem-lazítási” mozgalmak eredményezték, amelyek a munkaidőfelhasználás, a munkaszervezeti együttműködés új normáit hozták létre, kilépve ezzel az eddigi szabályozás rutinszerűen folytatott és megszokott menetéből. (E változások sokáig „illegálisak” voltak vagy/és a munkaszervezeti vezetés hallgatólagos támogatásával/beleegyezésével folytak.)

A gazdaság (itt jelentkezik a magángazdaság „megtört dinamikája”) az utóbbi években *nagyarányú munkahelyteremtést* is lehetővé tett. Amíg az államilag irányított nagyipar és nagyüzemi struktúra valóban az elbocsátások, a leépítések területe volt, addig a kisvállalkozások majdnem kétszázezer új munkahelyet teremtettek (kb. két év alatt). Esetükben nem pusztán mennyiségi munkahelyteremtés ment végbe, hanem *minőségi is*. Új, addig sehol nem érvényesíthető tudástőkéik és tudáselemek, képességek, normák és értékek épültek be a munkaszervezet napi működésébe (számítástechnikai ismeretek, nyelvtudás, gazdasági szervező és gazdasági kommunikációs tudás). Nem pusztán regresszív, hanem evolutív folyamatok is érvényesültek tehát az átalakulások és a változások mélyén, a társadalmi figyelem előterébe került gazdasági válság mögött.

Az elmondottakból kézenfekvő levonni azt a következtetést, hogy *nem a munkanélküliség az elsődleges társadalmi probléma, hanem annak a kérdése, végbemegy-e Magyarországon a modern társadalmakra jellemző foglalkoztatási szerkezet kialakulása, avagy nem*. Az ma is világosan látszik, hogy az államilag intézményesített gazdaság eddigi pályájának lezáródásával véget ért a központosított munkaerőfelhasználás és az állami foglalkoztatáspolitikai gyakorlata is. A váltás elője-

lei érezhetőek. A társadalom már régen átállította a maga váltóit, de e váltás társadalmi mozgásformái még nem teremődtek, teremődhetnek meg, mivel ezek csak a politikai és jogi rendszerváltás során épülhetnek ki. Ugyanakkor az új típusú állami foglalkoztatáspolitikai igénye is érlelődik, hiszen csődje – éppen a jelenlegi foglalkoztatási konfliktusok kezelhetetlensége következtében – bizonyossá vált.

Tézisünk tehát a következőképpen hangzik: Magyarországon *a közeljövőben alapvető változás áll be a munkaerőhasznosítás és munkaerő-felhasználás intézményeiben és pályáiban, a munkatevékenység intézményesülésének típusaiban és módszereiben, magának a munka szabályozásának társadalmi normáiban, sőt a munkának mint tevékenységi rendszernek belső elemeiben, összetevőiben is.* Ebben a folyamatban a munkanélküliség akkor fenyegető veszély és súlyos gond, ha a prognosztizált változás elmarad. Ugyanakkor a modern társadalmakra jellemző trendnek, a 10%-ot megközelítő munkaerő-tartalék kialakulásának is minden bizonnyal realitása van. Éppen ezért meg kell tanulni együtt élni a foglalkoztatás dinamikus rendszeréből adódó problémákkal, a munka nélkül maradt munkaerő gondjai megoldásának intézményeivel és technikájával, a változás és változtatás kényszerének és valóságának társadalmi igényével. Gyorsan le kell szögezni azt is, hogy *a munka nélkül maradt munkaerő problémáit olyanoknak tekintjük, melynek megoldása társadalmi gondoskodást kíván. Ezzel párhuzamosan a munkanélküliséget magát kezelhetőnek tartjuk. A munka nélkül maradt emberek esetében – felfogásunk szerint – sem visz egyenes út a tartós munkanélküliséghez.*

A kilencvenes évek egyik és talán legkeményebb társadalmi problémája a foglalkoztatási rendszer és a munkaerőpiac köré szerveződő konfliktusok lesz. A munka világának változása a kialakult magatartási rendszerek felborulását eredményezheti, eddig sikeresen gyakorolt életvezetési stratégiákat számolhat fel. Várható az életmód, a társadalmi pozíció, a jövedelemszerzés módjai, a gondolkodás és a mentalitás, az értékek és a magatartási normák átalakulása. A társadalmi konfliktusok gerjesztője lesz a szerkezetváltáshoz és gazdasági átalakuláshoz szükséges munkaerőmozgás is.

A problémakör úgy is megfogalmazható, hogy a rendszerváltás kulcskérdése az emberi erőforrások sikeres hasznosítása, új típusú pályára állítása. A kérdéskörnek – mint ahogy az előbb kifejtettük – csupán egyik összetevője, eleme a munkanélküliség, ám ennek ellené-

re a munkaerő-felhasználás és az emberi tőke hasznosításának számos társadalmi problémája a munkanélküliség mezében és köntösében jelenik vagy jelent meg. A konfliktusok át/elcsúszásának egyik oka a munkanélküliségnek mint társadalmi jelenségnek a munkanélküli életvitelére, társadalmi helyzetére stb. gyakorolt valóban drámai hatása, a másik a munkanélküliség során láthatóvá váló, feltáruló, kibontakozó és elementáris erővel megjelenő társadalmi dezintegrációs zavarok.

A társadalomkutatások e kérdésekben nagyrészt kétféle érték alapján fogalmazzák meg állásfoglalásukat. Az egyik nézőpont szerint a munkanélküliséget mint elfogadhatatlan helyzetet el kell utasítani, s éppen ezért bírálni kell azokat a társadalmi szereplőket, akik a munkanélküliség „előállításában” közreműködnek. A másik irányzat szerint a jelenségeknek és folyamatoknak a megértésére, a követésre és az elemzésre kell összpontosítani. A magunk részéről egy harmadik utat követünk, a kritika megfogalmazása és elemzése elkészítése mellett a lehetséges kezelési módszereknek vázlatát is szeretnénk megadni.

II. A foglalkoztatási trend alakulása

A szociológus felelőssége különösen nagy, ha társadalmi folyamatok várható alakulásáról nyilatkozik. Hangsúlyozottan így van ez, ha olyan társadalmi szituáció alakul ki, melyben a jövőben domináló erővonalakat csak elnagyoltak, vázlatosan lehet látni, vagy a gazdaság vezérlésének szervezeti és stratégiai hálózata cseppfolyós állapotban van. Mindezek mellett a közeljövő gazdaságpolitikájának alapvonalai tisztázódtak, a fontosabb konszenzusok kialakultak a gazdasági rendszer majdani irányítói, szereplői és érdekcsoportjai között.

A közgazdasági logika, a politikai élet szereplőinek törekvése, elképzelése alapján várható a jelenleg uralkodó gazdasági szervezeti formák lebontása, a gazdaságot megbénító irányító rendszer leépítése, a mezőgazdaság szervezeti és tulajdonformáinak radikális átalakítása. A tervek és elképzelések nem hagyják érintetlenül a munkaerőpiacot, az úgynevezett „foglalkoztatáspolitikát”, azoknak az intézményeknek és „eszközöknek” rendszerét sem, melyeket a ma még működő uralmi mechanizmus keretében építettek ki. A gazdasági tervek (vagy politikai programok) a munkaerőpiaccal, az emberi tudás és képességrend-

szer új típusú felhasználásával azonban csak esetlegesen, véletlenszerűen, mintegy pótlólagosan foglalkoznak. Pedig a *rendszerelváltás kulcskérdéséről* van szó, mégpedig *kettős értelemben* is.

Egyfelől a szellemi és tudástőke új típusú felhasználási modellje(i) nélkül nincs új és működőképes társadalom. Másfelől a régi politikai rendszer által meghatározott módszerek és jogszabályok alapján létrejött és működtetett foglalkoztatáspolitikai eszközrendszer olyan súlyos konfliktusokat idéz elő az átmenet során, hogy maga a demokrácia megteremtésének kísérlete kerülhet veszélybe.

A gazdasági változások alapvetően befolyásolják a munkaerőmozgás nagyságát. Egyes számítások szerint (még a hajdani SZEKI) kb. 1 200 000 munkavállalót érint az átrendeződés, az ÁBMH prognózisa szerint kb. 700 000 embert. Természetesen e szám nem a munkanélkülieket jelenti, hanem akiket *érint* a gazdasági szerkezetváltozás. A nagy számok varázsa ellenére azt kell mondanunk, mindez a munkavállalók kb. 1/4-e, vagyis a jelenlegi foglalkoztatási szerkezet zsákutcáját véve alapul, a szám normálisnak tartható, és tudományos értelemben reális.

A munkanélküliséggel fenyegetett vagy már érintett munkavállalók körében egy év alatt (1989-ben) jelentős változásokat figyelhetünk meg. Így pl. a tavalyi évben – szemben a tavalyelőttivel – a munkaerőpiacon nagyobb arányban jelentek meg a szakmunkások, a nők, a fiatal pályakezdők, az ügyviteli alkalmazottak és egyéb szellemi foglalkozásúak. Mindez azt jelenti, hogy a korábbi időszakban a munkaerő-perifériára koncentrálódó foglalkoztatási feszültségek elvesztették „perifériális” jellegüket. Az érintettek körében megjelenő új foglalkoztatási csoportok jól jelzik a várható trendet. E trend alapján számolni kell egyes munkaerőpiacok esetleges összeomlásával (foglalkoztatási csoportoktól függetlenül) s ezzel párhuzamosan mindazoknak az eszközöknek működésképtelenségével, melyek a munkaerőpiaci mozgások negatív hatását voltak hivatottak kiiktatni.

A diszfunkcionálissá vált és/vagy nem működő munkaerőpiaci eszközrendszerek helyett a kilencvenes években ki kell építeni azokat az intézményeket és munkaerőpiaci hálózatokat, alkurendszereket, melyek alkalmasak nemcsak a munkanélküliség, hanem a flexibilis munkaerőpiachoz tartozó munkaerőmozgás folyamatainak irányítására, vezérlésére és kezelésére is. Alapvető fontosságú a munkaerőpiaci

partnerek *új típusú együttműködésének*, döntési és hatalmi helyzetének *új szabályok, elvek és értékek* szerinti felépítése. E feladatok sikeres végrehajtásának két feltétele van. Az egyik a politikai rendszer működéséből adódik, a másik a gazdasági fellendülésből, a vállalkozások – ígért és remélt – kibontakozására épül.

A politikai rendszer gyökeres és alapvető változása (itt a pusztán kormányváltás kevés, mivel a strukturális viszonyokról van szó) lehet az alapja annak, hogy a munkavállalói csoportok kollektív érdekeit szabadon, az adott munkáltatói partnerrel szemben megfogalmazták, hogy a közigazgatás valóban közigazgatásként működjön, és ne a különböző politikai és gazdasági lobbyk eszközeként juttassa jelentős előnyhöz a munkáltatókat és tulajdonosokat, hogy a munkaerőpiac felletti politikai kontrollok leépüljenek. E követelmények egy része már a közeljövőben teljesül, nagy részük azonban (és a feladatok túlnyomórészt ilyenek) csak egy tudatos, demokratikus alapelveken nyugvó intézményrendszer kereteiben valósulhat meg.

A munkaerőpiaci partnerek alkurendszerének megteremtési kísérlete a kilencvenes években a társadalmi konfliktusok gyűjtőterülete lesz. Nemcsak az eddigi hatalmat gyakorló és uralkodó lobbyk ellenállására kell számítani, hanem a régi típusú szakszervezeti mozgalom konfrontációkat előidéző törekvéseire (koalícióban a régi nagyvállalati és apparátuson belüli erőkkal?), a gazdaság új tulajdonosainak ellenállására (már ma is van olyan nyugati cég, amely megfosztja a szakszervezet-alakítás jogától dolgozóit), a dolgozók olyan béremelési követeléseire, törekvéseire is, amely nem viseli el az önszabályozásra és szolidaritásra hivatkozó béralkuk önfegyelmét.

A politikai – intézményes – követelmények teljesülése mellett csak akkor beszélhetünk a munkaerőpiac flexibilitásáról, ha egyfelől létezik a gazdaságon belül húzóágazat, vagy olyan tevékenység iránti igény jelent meg, amely a munkaerő nagy részére szükségtelessé teszi a parkoló pályák biztosítását, másfelől ha az állam (és más társadalmi partnerek) garantálják a mozgó munkaerő számára azokat a stabilitási feltételeket, melyek birtokában a munkaerő ki tud és ki mer lépni a dinamikus munkaerőpiacra. Ebben az összefüggésben a gazdasági folyamatok trendje egyáltalán nem közömbös, hiszen a stagnáló, lefelé mozgó, válságból válságba sodródó gazdaság (még piaci alapon is) sem alternatív foglalkoztatási mintákat, sem a munkaerőpiac működéséhez szükséges erőforrásokat nem tudja biztosítani.

A kilencvenes évek első felében csekély lehetőség látszik a gazdasági fellendülésre, erre csak nagyon mély és alapjaiban radikális szervezeti váltás után van esély. Mindezek miatt a kilencvenes évek első felét a foglalkoztatáspolitikai „fekete éveit”-nek tartjuk. Talán az évtized második részében nyílik lehetőség a munkaerőfelhasználás új pályáinak komplex és a foglalkoztatási rendszer egészét érintő beindítására. E trend szempontjából közömbös azoknak a gazdasági/foglalkoztatási innovációs lehetőségeknek léte és eddigi sorsa, melyekről az előbbi oldalakon írtunk, mivel a döntő áttöréshez éppen ez a két-három év szükséges. Ez alatt izmosodhatnak meg a jelenleg már látszódnak fejlődési csírák is.

A kilencvenes évek nagyarányú munkaerőmozgása egy rosszul és diszfunkcionálisan kiépített foglalkoztatáspolitikai romjaival találja szembe magát. Ebből a továbblépés, a kibontakozás az évtized közepére lehetséges, de csak akkor, ha azok az intézmények és társadalmi-gazdasági folyamatok, melyek a munkaerőpiac holdudvarát képezik, alapvetően más pályára állnak át. Addig a foglalkoztatáspolitikai rövid hatótávú eszközeként marad a munkaerő nagy tömegű parkolóhelyére állítása, kivonása a munkaerőpiacról, a munkaerőpiacra lépés lelassítása vagy a kilépés meggyorsítása.

A gazdaság követelményeire épített munkaerőpiac (s nincs más lehetőség vagy más út) kettészakítja a munkaerőpiacok társadalmát. A munkavállalói csoportok esélyeik, gazdasági és társadalmi jövőjük szerint minden bizonnyal a mainál sokkal erősebben differenciálódnak, s ha nem alakulnak ki a foglalkoztatási rendszer új és a modern társadalmaknak megfelelő intézményei, könnyen létrejöhét Magyarországon az ún. „DUALIS TÁRSADALOM”.

III. Leszakadás, periferizálódás és a „duális társadalom” megjelenése

A periferizáció folyamata a magyar társadalom mindenkor történetében jelen volt, mivel a többszörösen sikertelen modernizációs kísérletek e tendenciát akkumulálták. A leszakadás az utolsó negyven évben még jobban jellemző folyamattá vált, hiszen nemcsak a társadalom belső szerkezetében, hanem az egész társadalom intézményes

rendszerében, annak minden ízében és eresztékében megjelent. A kettős periferizáció a nyolcvanas években olyannyira nyilvánvaló, hogy a felzárkózás és az európai centrumhoz tartozás igénye a politikai programok mindegyikében elsőrendű és -rangú követelmény.

A periferizálódás egyik következménye az a munkanélküliség, amit strukturális munkanélküliségnek nevezünk, és amely Magyarországon alapvetően különbözik a nyugat-európai piacgazdaságok strukturális munkanélküliségétől. A magyarországi munkanélküliek egy csoportja a strukturális munkanélküliség következtében került ki a munkaerőpiacra/ról, s szociológiai jellemzőiben is eltér azoktól a munkanélküliektől, akik a gazdasági és társadalmi szervezeti váltás következtében lesznek/lettek munkanélküliekké.

E megkülönböztetés elméletileg tiszta és világos, ám a munkaerőpiac munka nélkül maradt munkaerőcsoportjai a valóságban már korántsem ilyen tiszta és homogén csoport formájában jelennek meg. Pedig a munkanélküli csoportok számára sem közömbös tisztázni munkanélküliségük okát, mivel a kezelés és a terápia sikeressége alapvetően attól függ, ki milyen társadalmi kondíciók alatt, milyen feltételek mellett került a munkanélküli helyzetébe.

A strukturális munkanélküliség társadalmi csoportja azokból a munkaerőpiaci és szociális csoportokból rekrutálódik, amelyek munkaszervezetben belüli helyzete súlytalan, alkuképességük foka alacsony, melyek mobilitása/fluktuációja eddig is különösen nagy volt, s képzetlenségük, alacsony társadalmi és szervezeti adaptációjuk miatt nem tudtak a társadalom integrációs hálózatában fennmaradni. E csoport a kilencvenes éveket várhatóan még jobban leszakadva, még nagyobb gazdasági és társadalmi kirekesztettségben éli meg, hiszen számukra még a felpörgő, dinamikus gazdaság sem (sőt éppen ez nem) nyújt lehetőséget a társadalmi tevékenységek új típusú szerkezetébe történő elhelyezkedésre. Generációk élnek majd ezen a létszínen, mivel a csoportok társadalmi integrációjának működési zavara újratermelődik, s nemzedékekben akkumulálódik.

A strukturális munkanélküliek másik csoportja azokból a foglalkoztatott csoportokból kerül ki, melyek deklasszációja a magyar gazdaság „belső” munkaerőpiacainak összeomlásával indult be, s melyek a vállalatokon belül a bérszabályozások hatására a „puffer” szerepet játszották. Igazából azonban tudásuk és képességük sem minőségében,

sem szerkezetében nem felelt meg a modern gazdaság követelményeinek. Amennyiben lakó- és munkahelyük gazdasági válságövezetbe vagy leszálló ágon levő, gazdasági krízissel fenyegető körzetekbe esik, perifériára szorulásuk már ma előre megjósolható.

A kutatásokból jól tudjuk, hogy a munkanélküliség nemcsak anyagi, egzisztenciális és szakmai hátrányokat, problémákat jelent, hanem olyan értékválságot, emberi, morális pszichikai és egészségi problémákat, amelyek külső segítség nélkül nem küzdhetők le. Különösen így van ez a magyar társadalomban, mivel itt a hivatalos propaganda és ideológia negyven éven keresztül sulykolta a teljes foglalkoztatás és a munkahelyhez való hűség értékeit. Az ideológiai megdolgozás kísérlete nem járt egyedül, számos jogszabály, intézkedés, rendelkezés épült rá az adott munkaerőfelhasználási gyakorlatra. Mindezek lebontása, átalakítása nemcsak az értékvesztés lehetőségét, hanem az emberi létproblémák sokaságát hordozza magával.

Az emberi és a társadalmi problémák közül is az első helyre kívánkozik bizonyos társadalmi rétegeken belül a munkanélküli létforma tartóssá válása. Azok a munkaerőcsoportok, amelyek eddig a poszt-sztálinista gazdaság- és társadalomszerkezethez szocializálódtak, s amelyek munkaerőpiaci helyzete az immobilitás jellemzőivel írható le, különösen nagy szakítópróbának lesznek kitéve. A munkaerőcsoportot jellemző tudás- és képességrendszerek, az emberi, pszichikai (és erkölcsi) értékek számukra csak egy adott – s meghaladni kívánt – viszonyrendszeren belül voltak értelmezhetőek, és csak ebben a viszonyrendszerben mutatkoztak működőképeseknek is. Ugyanakkor e működőképes érték- és tudásrendszer a poszt-sztálinista társadalomstruktúrában is a hátrányos társadalmi pozíciónak, a leszakadásnak számos elemét tartalmazta. A hátrányok most újraszerveződnek, továbbélnek, s a gazdasági alkalmazkodóképtelenség keretei közé szerveződve a társadalom perifériáján (és ezzel együtt a tartós munkanélküliség állapotában) jelölik ki e csoportok helyét. Számukra a munkanélküliség elleni programok nem nyújtanak esélyt sem a munkába álláshoz, sem a társadalmi felemelkedéshez. Sőt. A munkanélküliség elleni programok könnyen tartósíthatják helyzetüket, mivel tudásuk társadalmi minősége kívül esik a modern gazdaság munkaerőigényén.

A munkanélküliség így lesz hordozója a „duális társadalom” megjelenésének és kialakulásának. De létrejön ugyanakkor az az illúzió is, miszerint elég a munkanélküliség elleni fellépés, elég a foglalkoztatás-

politika újrendezése e társadalmi csoportok helyzetének fellendítéséhez. Összetett és jól megkonstruált programok, átgondolt és tudatosan vállalt foglalkoztatási stratégiák, kifinomult szociálpolitika az, ami ebben a helyzetben segíthet.

IV. Kiutkeresés és a megoldások modelljei

A fentiekben vázolt jelenségek többszörösen összetett cselekvési programokat követelnek.

1. Az Aktív Munkaerőpiaci Politika (AMP) intézményeinek, értékeinek és szerkezetének megteremtését. Az AMP-n olyan munkaerőpiaci politikát értünk, amely működési elveiben gyökeresen szakít az eddigi foglalkoztatáspolitikával, s másként építi fel a foglalkoztatáspolitikát eszköz- és intézményrendszerét is. Olyan munkaerőpiaci politikát értünk ezen, amely kormányzati szinten folyik, s nem a különböző tárcák bürokratikus érdekeinek megfelelően, hatósági rendelkezésekkel és titkos alkukkal a pénzeszközök pusztá f/osztogatását végzi. E munkaerőpiaci politika nem államcentrikus, hanem a társadalom különböző szereplőinek autonómiáján alapulva, a különböző aktorok döntési feltételeit határolja be és szabályozza. Programjaival a különböző érintett csoportokhoz jut el, ugyanakkor a gazdaságépítés területén a foglalkoztatási folyamatokat összeköti az ipari, gazdasági szerkezetváltozással. Az AMP él azokkal az eszközökkel, melyek a munkaerőpiac flexibilitását komplex módon biztosítják, a részmunkaidős foglalkoztatás, munkanélküliség elleni biztosítás, hitelkonstrukciók stb. gazdasági rendszerét működteti.

Az AMP alapkérdése az együttműködés partnereinek problémája. A partnerek számára az AMP a különböző alkupozíciók hálózatát garantálja. A társadalmi partnerek ebben a rendszerben számos olyan allokációs, érdekegyeztetési, döntési, cselekvési lehetőséggel rendelkeznek, melyek során az állammal nem hierarchikus kapcsolatot létesítenek. Az AMP része a jogszabályok, intézmények összhangja, kongruenciája, a többszintű jogi, politikai és társadalmi szabályozási formák egymásba kapcsolódó és elkülönülő rendszere.

Az AMP mellett a szociálpolitika is kiépíti a maga területeit, a saját programjait és megfogalmazza saját arculatát. Csak így lehetséges ugyanis különválasztani a munkaerőpiaci és szociálpolitikai teendőket.

2. Már ma is vannak arra utaló jelek, hogy a munkanélküliséggel, társadalmi gondokkal küzdő csoportok önerőre alapozott segélyrendszert vagy intézményhálózatot építenek fel és működtetnek. E hálózatokon a megszokottaktól eltérő szereplőkkel és más típusú normákkal, új típusú értékrendszerekkel találkozunk. Ezek az intézmények a munkanélküli embert nemcsak mint munkavállalót, azaz a gazdaság alanyát segítik, hanem a munkanélküli, a foglalkoztatási gondokkal küzdő ember személyiségét, családját, pszichikai arculatát gondozzák. Kommunikációs alkalmakat, interakációs terepet és személyiségi stratégiákat teremtvé és oktathatva biztosítják a társadalom integrációs erejének fennmaradását, működését.

Magyarországon – úgy vélem – szükség van egy olyan hálózatra kiépítésére, amely a munkanélküliség, a munkaerőpiaci feszültségek hatására keletkező emberi létkonfliktusokat kezelni tudja. E hálózat nem épülhet az állam intézményeire, hanem a társadalom szereplőinek, főbb érdekképviselői csoportjainak kooperációjából bontakozhat ki.

Az állami munkaerőpiaci-szolgáltató hálózat kialakítása a kezdetek kezdeténél tart. Ám várható feladatai, kötelező funkciói amúgy se tennék alkalmassá azoknak a problémáknak a kezelésére, melyekről az előbb szoltunk. (Külön kérdéskört jelent természetesen az állami és az önszervező hálózat egymáshoz való viszonya, kapcsolata.)

Magyarországon 1990 tavaszán a nagyobb munkaerőmozgásokkal jellemezhető térségekben már találtunk példát arra, hogy a munka nélkül maradók, a szociálpolitikával foglalkozó társadalmi munkások és a helyi (lokális) munkaerőpiac szereplői közösen belefogtak ún. „munkanélküli segélyközpontok” felállításába. Ezek a jelek arra utalnak, hogy Magyarországon megjelent egy más típusú társadalmi kooperáció igénye (s a jövőben ez még markánsabban fog jelentkezni), mint ahogyan megjelent a fejlett munkaerőpiaci szolgáltató hálózattal rendelkező nyugat-európai országok esetében is.

3. Jelentős feladatok hárulnak a szakszervezetekre a foglalkoztatás gondjainak megoldásában, az új típusú munkaerőpiaci rendszer létrehozásában. A szakszervezet saját munkaerőközvetítő hálózatára, a

szakszervezet képzési és átképzési rendszerének megteremtésére van igény és lehetőség. Ugyancsak a szakszervezetekre vár az érdekképviselői és tárgyalási (érdekegyeztetési) fórumrendszer kiépítése, működtetése, a partnerszerep elsajátítása. Mindez nem megy máról holnapra, hiszen az új típusú feladatokat új típusú tudással lehet és kell megvalósítani.

A nehézségek egyik fő oka, hogy a szakszervezetek hagyományos „munkavállalói érdekvédelem”-re irányuló stratégiája ma egyértelműen akadály a magyar társadalom szükséges megújulásának. Ám az a törekvés, amit pl. a Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája az utóbbi időben megfogalmazott, miszerint a gazdaságtalan munkahelyek megszüntetését nem lehet összekapcsolni a munkavállaló érdekvédelmével, bizonyos mértékig elmozdulás a hagyományos és számos szakszervezet által még mindig követett foglalkoztatáspolitikai gyakorlattól. Az alapelvek kimondása azonban kevés, gyakorlata nem eléggé konzekvens, és önmagában nem oldja meg a munkaerőpiac alapproblémáinak kezelését. A szakszervezeteknek mindezek miatt kívánatos stratégia lenne az Aktív Munkaerőpiaci Politika követelményeinek képviselése és követelése.

Az AMP stratégiájának kialakítása számos esetben megkönnyíti a napjainkban szinte gordiuszi csomóként létező problémák kezelését. Az AMP ugyanis a problémákat más dimenzióba emeli át, olyan foglalkoztatáspolitikai stratégiát követel (és követ), amely túlmutat a jelenlegi foglalkoztatási szerkezet keretén, egyszerre rövid- és hosszú távú.

A szakszervezetek feladata ezzel kapcsolatban a következő szinteken, az alábbiak szerint alakulhatna:

Az állammal szemben követelni a politika minden formájában és szintjén az AMP kialakításához szükséges állami feltételek megteremtését, a szükséges állami feladatok (jogsabályok és intézkedések stb.) maradéktalan végrehajtását. El kell végezni az állami szervezettrendszer teljes reformját, így a központi munkaügyi szervtől kezdve a legkisebb területi irodáig. Szükséges az állami szervezetek participációs irányítási rendszerének (vezetési szervezetének) kialakítása.

Szükséges a szakszervezetek cselekvési akcióegysége. Az AMP a szakszervezetek nélkül és a szakszervezetek koalíciója nélkül működésképtelen.

Szükséges a nem szakszervezeti koalíciós partnerek körének megteremtése, a koalíció szervezése és fenntartása. Szükség van azoknak a partnereknek a közreműködésére is (egyházak, kutatóközösségek, alapítványok, társadalmi szervezetek), akikre eddig semmilyen politika (a foglalkoztatáspolitikai sem) nem számított.

A szakszervezeteknek saját tagságuk érdekében fel kell vállalniuk a javasolt intézmények megteremtését, működtetését. Az AMP intézményrendszere ugyanis számos olyan feladatot fogalmaz meg, követelményt támaszt, olyan új tudást és szakmát formál, amelyek maguk is alternatív tevékenységek lehetnek a foglalkoztatások rendszerében, vagy olyan új értelmiségi tudásrendszert igényel, amely képes pl. az értelmiségi szakszervezetekhez tartozó munkavállalók munkanélküliségét, foglalkoztatási gondjait enyhíteni.

A szakszervezet az AMP-n alapuló stratégiáját következetesen kell, hogy képviselje azon intézményekkel, szervezetekkel szemben, amelyek a szakszervezet tárgyalópartnerei. Ezért érdeke a tárgyalóasztal másik felének minél előbbi karakterizálása, különben sem konszenzus, sem együttműködés nem alakulhat ki.

Az AMP fontos feltétele az érdekegyeztetés rendszerének működése. Az érdekegyeztető fórumok problémaköre kívül esik az AMP intézményrendszerén, ám a világos, jól körülhatárolható tárgyalófelek és egyértelmű pozícióik nagymértékben elősegítik az AMP-hez szükséges partnerkapcsolatok hatékony működését is. Másfelől a társadalmi partnerek AMP-n kívüli megállapodása (pl. a bérben) befolyásolja az AMP rendszere partnereinek kapcsolatát is. Ezek miatt a szakszervezetek aktivitása az érdekegyeztetések területén megújításra, átgondolásra szorul.

Szükséges a szakszervezetek saját cselekvése, fellépése a különböző munkaerőpiacokon. E feladatok sorába tartozik pl. a különböző munkaerőpiacok rugalmas és flexibilis működtetéséhez szükséges intézmények és információs rendszerek kialakítása, az alternatív foglalkoztatási szolgáltatások megteremtése. Szükséges és lehetséges pl. olyan alternatív foglalkoztatási rendszerek szakszervezeti kezdeményezése (akár átképzés útján, akár iskolaalapításokkal), kialakítása, ahol a szellemi tőke hatékonyan, az érintettek számára a jelenben és a jövőben egyaránt egzisztenciát biztosító módon működtethető. A belső munkaerőpiacokon – függetlenül a szakszervezet által képviselt szak-

máktól – a pozíciók megerősítése és újraszervezése révén szilárd tárgyalási helyzet kialakítása és a foglalkoztatási folyamatok (mind a horizontális, mind a vertikális) befolyásolása kívánatos. A makroszintű munkaerőpiacokon, a szakszervezeti autonómiára támaszkodva, önálló foglalkoztatási eszközöknek (alapítványok, non-profit vállalkozások, regionális közvetítő irodák stb.) kialakítása, a munkaerőpiac input és output oldalát rugalmassá tevő mechanizmusok és intézmények létrehozása szükséges.

A feladatok közül legfontosabb a munkanélküliség kezelésének megteremtése, amihez nem elég pusztán az elbocsátások elleni harc. Arra is kell gondolni, hogy magának a munkaerőpiaci intézményrendszernek is van munkaerő-szükséglete.

A szakszervezeteknek mindenképpen ki kell építeniük a professzionális szolgáltatás szintjén saját foglalkoztatáspolitikájuk menedzselésére, szervezeteik működtetésére szolgáló irányítórendszerét. A feladatok ugyanis hosszú távúak, valószínű, hogy évtizedekre átívelnek.

V. Befejezés helyett

E rövid írás természetesen nem adott lehetőséget a probléma minden oldalú kifejtésére, csak a gyors, sürgős és a társadalmi konfliktusok kezelése érdekében halasztást nem tűrő, megoldandó feladatokra koncentrált. Mindenesetre az megállapítható, hogy a következő évek a foglalkoztatáspolitikai évei lesznek, s reméljük, prognózisunk néhány elemével ellentétben nem csak annak „fekete évei”.