

A FOGLALKOZTATÁSI SZERKEZETVÁLTÁS TÁRSADALMI, EMBERI KONFLIKTUSAI ÉS A KONFLIKTUSOK MEGOLDÁSÁNAK STRATÉGIÁI

Beszámoló az OTKA I./3./ 3125. sz. kutatás tudományos eredményeiről

A kutatás témavezetője volt, valamint a zárótanulmányt írta:

DR. GYEKICZKY TAMÁS

Budapest, 1995 Február

Bevezetés : Röviden a kutatás hipotéziséről és az alkalmazott módszerekről

"Ma már világosan látszik, hogy a Magyarországon bekövetkező politikai - gazdasági és társadalmi rendszerváltás új, edig nem ismert, ugyanakkor a társadalmat radikálisan megrázó konfliktusokkal jár együtt. E konfliktusok kezelésére egyfelől azok ismeretlensége, másfelől az intézményekben és az eszközökben is tetten érhető felkészületlenség miatt ma semmilyen terápiát nem ismerünk."

E sorok 1989 -ben annak a kutatásnak voltak kezdő gondolatai, amelynek eredményeiről öt évvel később az itt következő oldalakon számolunk be. A rendszerváltás hónapjaiban már világosan látszott -- legalábbis a kutatási terv írói előtt -, hogy a <<drámai>> konfliktusok kibontakozásának egyik legfontosabb terepe a munkaerőpiac lesz. Ugy véltük, a gazdasági és a foglalkozási szerkezetváltás olyan komplex (az életmódban, a családszerkezetben, a gondolkodásban) hatásokkal jár, amely *"az egész eddig követett hétköznapi magatartási rendszer felborulását eredményezheti"*.

Nem tudom sírjunk-e vagy ne vessünk, ám igazunk lett. Nemcsak abban, hogy a foglalkoztatási szerkezetváltás során érintett dolgozók számát 1 200 000 fő körüli számra becsültük, hanem abban is, hogy jóslatunk az állami munkaerőpiaci intézmények szűk keresztmetszetéről, alacsony hatékonyságáról szintén bevált. Már akkor úgy láttuk, hogy a munkanélküliséggel ténylegesen érintettek száma (családtagok, ismerősök, rokonok) jóval magasabb lesz, s a problémák ilyen nagyságrendjét pedig a "foglalkoztatás-politikai eszközrendszer" végképp nem tudja majd kezelni.

Szintén látható volt a munkanélküliség tartossá válásának lehetősége, s megjósolható volt bizonyos -- korábban hatékonyan működtethető -- képességek, tudások leértékelődése.

A feltételek és folyamatok együtteséből már - már logikai úton kikövetkeztethető volt, hogy *"Magyarországon szükség van egy olyan hálózat 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 érdekvédelmi csoportjainak kooperációjából bontakozhat ki."*

1989 - 1990 körül számos jelét találtuk a spontán önszerveződési formák kialakulásának, sőt néhányat közelebbről alkalmunk nyílt megismerni. Ezért kutatásunk e kialakulófélben lévő hálózat főbb tulajdonságainak megismerésére irányult, természetesen azzal a feltételezéssel, hogy az így szerzett tapasztalatok egy nem - állami szervezetrendszer kiépítésében stratégiai fontossággal rendelkeznek majd.

Célkítúzéseinket kutatásunk során sikerült megvalósítanunk. Csupán egy hálózati terv elkészítése vált időközben feleslegessé. A kutatói erőfeszítések hiábavalóságának oka a <<spontán szerveződések>> elszaporodása volt, tulajdonképpen e hálózat magától is kialakult, "beüzemelődött", s olyan lett, amilyen lett. Illetve olyan lett, amilyené a társadalmi, politikai mozgások tették, amilyené a résztvevő szereplők alakították. Kutatási beszámolónk a kialakult, a "folyamatban levő" helyzetek és szituációk leírásgyűjteménye, természetesen nem nélkülözve a szociológiai helyzetértelmezést sem.

Módszertanilag nem volt könnyű az alakuló, a gyorsan változó folyamatokat feltárni. Dolgoztunk interjúkkal, résztvevő megfigyelésekkel, elemeztünk (s begyűjtöttünk) dokumentumokat, s készítettünk másodelemzéseket is. Mégis az az érzésünk, számos megállapítás már megfogalmazásakor érvényét veszítette, illetve; ha ma 1995 Február végén visszamennénk egy - két helyszínünkre, magunk is meglepődnénk a változásoktól. Mindez természetes. Olyan közegben dolgoztunk, ahol egyszerűen bűn lett volna a változatlanság, s megbocsáthatatlan a habozás.

A társadalmi szervezetek, civil mozgalmak, spontán önszerveződő csoportok (a meghatározás fogalmi problémáira visszatérünk) gyarapodásának időszaka minden területen egybeesett kutatási periódusunkkal. Nemcsak a számuk, hanem az általuk kínált szolgáltatások palettája is alaposan kibővült az elmúlt négy év alatt. 1992 végén 26 709 non - profit szervezet "jelentkezett" adóalanynak az APEH - nál, s ebből 4539 volt alapítvány. /Forrás: HVG. 1993. December 4. sz. Melléklet/ 1993 végén már 12 ezer alapítvány, s kb. 24 ezer egyesület működött az országban. (Oktatás területén 20%, kultúra 17%, szociális szolgáltatás 15%, egészségügy 7%) /Forrás: Magyar Hírlap 1994 Október 20.sz. 5.old./ Létrejötték a civil szféra egyesületeit képviselő országos fórumok, nem kis fejfájást okozva az állami és politikai élet szereplőinek, no meg néha egymásnak.

Őszintén szólva a civil szféra ilyen nagy méretű felfutására kutatásunk kezdetekor nem gondoltunk. Szóba jöhetők eseteink gyarapodásának köszönhetően kutatásunk vége felé közeledve már - már a bőség zavarával küzdöttünk. Ezért -- ahogy (az itt nem csatolt) éves beszámolóinkból kitűnt -- inkább visszatértünk kutatásaink színhelyére, megegyeszer letezteltük korábbi ismereteinket, de nem érdeklődtünk már az újabb és újabb esetek iránt. Kutatásunk így számban nem öleli fel az összes spontán nem - állami munkaerőpiaci egyesületet, szerveződést (ez képtelen és lehetetlen vállalkozás lett volna), ám a típusok szociológiai leírásakor -- úgy gondoljuk -- megbízhatóan lefedi e mozgalmak főbb tulajdonságait. Ebben reprezentatív, jóllehet e szociológiai fogalom alkalmazhatatlan esetünkben. (Igaz, a reprezentativitásra nem tettünk ígéretet sem). Tükrözi álláspontunkat, hogy a konkrét esetek bemutatásakor nem nevezzük néven e szerveződések, ám erre partnereink is kértek bennünket.

Kutatásunk során a magyar társadalom fontos és semmivel sem összehasonlítható jelenségeivel foglalkoztunk. Más társadalomtudományi kultúrákban -- pl. a francia -- a civil szerveződések kutatásának gazdag szociológiai és módszertani irodalmára bukkanhatunk. Nálunk e kutatási irányzat 1989 - 1990 óta kapott lábra. Mi sem e kutatási beszámolóban, sem más tanulmányunkban nem tértünk ki a civil mozgalmakról

szóló gazdag honi és külföldi tapasztalatokra. Védekezésünk: inkább a munkaerőpiac folyamataira összpontosítottunk. Másodszor: évi 200 ezer forintból dolgoztunk, ami négy évvel ezelőtt még kecsegtető összeg volt, később azonban nagyon meg kellett gondolni a költségeket.

A társadalmi mozgalmak minden bizonnyal meghatározzák majd társadalmunk elkövetkező korszakát. Nemcsak a politikai mozgalmak, hanem az olyan szerveződések is, mint amilyenekről e kutatási beszámoló szól. Egyetértünk ezért politológus kollégánkkal, aki a következőket írta e mozgalmakról:

"A társadalmi mozgalmak és a kollektív cselekvés más formái azonban kölcsönösen hatnak egymásra, részt vesznek a társadalom mobilizálható erőforrásaiért folyó versenyben, a kollektív cselekvések létrejöttében, a társadalom uralkodó kulturális mintáinak formálásában, együttesen hatnak a társadalom szerkezetére, és válnak a társadalmi szerkezetváltozás hatásainak és következményeinek hordozójává." (Szabó, 1994. 46. old.)

1. Rész. A munkaerőpiac főbb mozgásiránya 1990 - 1994 között

Az 1990 óta zajló gazdasági, politikai és társadalmi átalakulás egyik központi problémája minden kétséget kizáróan a munkanélküliség lett. Az átalakulás nyitányaként viharos gyorsasággal, két év alatt több mint tízszeresére (az 1990 - es Januári 0,6% - ról 1992 - Januárra 8,2 %-ra) emelkedett a regisztrált munkanélküliek száma. 1992 Decemberében a munkanélküliségi ráta már 12,3 %-os. *(Laky, 1993.)*, 1993 -ban pedig 13% fölé emelkedett, azóta körülbelül ezen a szinten stabilizálódott. *(Adatok: MüM. Előterjesztés, 1993.Június 21. valamint HVG. 1994. Január 8; Népszabadság 1994. XII.7. számai)*

Az országos ráta -- természeténél fogva -- egy absztrakt mutató. A regisztrált munkanélküliség rátájának értékei térben és társadalomban megoszlanak; sőt a főbb statisztikai csoportokon belül további jelentős különbségeket találunk. Például: amíg a Szabolcs- Szatmár- Bereg megyei munkanélküliségi ráta 1994 Novemberében 18,3% - os volt (ez 46 980 embert érintett), addig Győr- Sopron- Moson megyében 6,9% -os, (ami 14 361 főt jelentett). Ezen belül Szabolcs- Szatmár- Bereg megye városaiban 15,9% -os, a falvakban ellenben 22,3 % -os volt a munkanélküliség rátája. *(Simonyi, 1994. December)* Más nézőpontból közeledve a munkanélküliség egyenlőtlen megoszlásához: amíg -- országosan -- a középiskolát végzett pályakezdők 52%-a nem kapott állást, addig a felsőfokú pályakezdők mindössze 3%-a vált (regisztrált) munkanélkülivé. *(Népszabadság, 1994. December 17. 26.old.)*

Nem túlzunk tehát, amikor azt állítjuk, hogy a munkanélküliség nem egyformán, nem azonos mértékben érinti az egyes társadalmi rétegeket és területeket. Megosztja a társadalmat; és nem csak szociológiai értelemben.

A munkanélküliség társadalmilag egyenlőtlen jelentkezését jobban megérthetjük a munkanélküliek és a munkanélküliség szociológiai katarakterének bemutatásából. A magyarországi munkanélküliséget néhány -- figyelemre méltó -- sajátosság jellemzi. *(Köllő, 1993.)*

Először a munkanélküliség hosszú időtartamát kell említenünk. A tömeges munkanélküliség kialakulása előtt -- körülbelül a rendszerváltás napjaiban -- a kutatók már jelezték, hogy *"...a munkaerőpiaci folyamatok tükrében egy pangó munkaerőpiac körvonalai rajzolódnak ki, ahol jelentős arányú hosszú távú munkanélküliség várható."* *(Hárs - Nagy, 1991. 27. old.)* E prognózis bevált így -- a segélyrendszer igénybevételi idejének jelentős lerövidítése ellenére -- a munka nélkül töltött átlagos időtartam egyre nagyobb lett. 1994 -re a munkanélküliség átlagos időtartama elérte a 11 hónapot. *(KSH, 1994.)* Más adatok szerint a munkanélküliek átlagosan 52 hete kerestek munkát 1994 -ben. Következésképpen az átlagos munkanélkül töltött idő meghaladta az 1 évet. *(Társadalmi Riport, 1994. 62. old.)* Amennyiben nem a segélyfolyósítás, vagy a munkakeresés idejéhez viszonyítjuk a munkanélküli töltött idő hosszát, hanem kíváncsiak vagyunk arra, vajon mi történt a járadékfolyósítás után a munkanélküliekkel, azt látjuk, hogy a segélyezési idő lejárta után az érintettek mindössze 29,4%-a tudott elhelyezkedni, 37,4% továbbra is munkanélküli maradt, 33,2% pedig inaktívvá vált. *(Lázár - Székely, 1993.)*

A munkanélküliség tehát olyan állapot, melyből nem igen lehet "kikeveredni". Kijelentésünket bizonyítja, hogy a vizsgált négy év alatt több tíz (vagy száz)ezren egyáltalán nem kaptak munkát, s közülük jónéhányan végleg kiestek a munkanélküliek ellátási rendszeréből is. Megélhetésük egyetlen lehetősége az önkormányzatok által folyósítható munkanélküliek jövedelempótló támogatása lett. Ez azonban pusztán elvi

lehetőség volt, hiszen 1993. -ban a munkanélküli ellátásból kiesettek mindössze 8 %-a kapott jövedelempótló támogatást. (Laky, 1994. 57. old.)

Másodszor a munkanélküliségi ráták területi egyenlőtlenségét emeljük ki. Az ország délnyugat - északkelet irányban kettészakadt, s az egyes kelet magyarországi megyék belső kerületeiben a munkanélküliség szintje 40% fölé emelkedett. (Fazekas, 1993.) "Különösen súlyos foglalkoztatási helyzet azokban az ipari régiókban, ahol az átlagosnál rosszabbak voltak a térség vállalkozási kapacitásai." (uo.) Az okok között az ingázás lehetőségének megszűnte éppúgy szóba jön, mint az új munkahelyek Nyugat Dunántúlra, a Balaton, illetve a Főváros környékére történt koncentrálása. (Laky, 1994.)

Harmadszor; a magyarországi munkanélküliek 25%-a 1992 -ben cigány etnikumu volt. (Köllő, 1993.). Egy mintavételes vizsgálat szerint 1993 -ban a mintába került cigány populáció 52,3%-a volt munka nélkül. (Társadalmi Riport, 1994.) A vizsgálat mintából számított eredménye megegyezik az országos trenddel, azaz kimondható: a mai Magyarországon a cigányság fele munkanélküli. Lakóhelyük ráadásul ott található, ahol mind az ipari, mind a mezőgazdasági adottságok kedvezőtlenek. Helyzetükben így a társadalmi gazdasági hátrányok több szintű kumulációja figyelhető meg.

Negyedszer; a magyar munkanélküliség egyik legégetőbb problémája a fiatalok és/vagy a pályakezdők munkanélkülisége. A különböző statisztikák más és más adatbázisokkal dolgozva egyértelműen -- és egységesen -- aggasztó képet rajzolnak. 1991 Januártól kezdődően a 25 éven aluli korosztály munkanélkülisége egyenletesen növekvő trendet mutat; így amíg 1991 Januárjában a 25 éven aluli munkanélküliek a munkanélküliek 22,3 %-át adták, addig 1993 Januárjában csoportjuk már a munkanélküliek 25,2% -a. E mutatók önmagukban ugyan nem tanuskodnak nagy ugrásról, ám ha azt nézzük, hogy egyfelől nőtt a munkanélküliek abszolút száma (100 526 főről 693 900 főre), másfelől a 25 éven aluli munkanélküliek abszolút száma is emelkedett, a helyzet már egyértelműen negatív. 1991 -ben a 22,3 % -os arány "még" 22 464 fiatalat takart, 1993 Januárjában a 25,2 % mögött azonban már 175 219 fiatal volt. A 25 év alatti munkanélkülieken belül a pályakezdő munkanélküliek aránya is

radikálisabban emelkedett. 1991 Januárjában a pályakezdő fiatalok aránya az összes munkanélkülihez viszonyítva 2,2% (2160 fő), 1993 Januárjában már 7,9%, ami 55 130 fiatal pályakezdőt jelentett. Amennyiben eltekintünk a munkanélküliek számának emelkedésétől és csak a munkanélküli pályakezdők arányának változását nézzük, elmondhatjuk, két év alatt az állástalan pályakezdők létszáma huszonötszörösére emelkedett. Ilyen radikális létszámnövekedés a munkanélküliek egyetlen egy csoportjában sem volt.

Helyzetük egyetlen reménysége a munkaerőpiaci képzésekben való részvétel megnyitása lett. 1993 tavaszán az összes képzésben résztvevő összes munkanélküli 30 % -a volt pályakezdő, ami kb. 10 000 fiatalt jelentett. Kérdés a hiányzó 45 ezer pályakezdő sorsa. *(MűM. Előterjesztés, 1993. Június 21.)* Helyzetük különösen aggasztó, ha meggondoljuk, hogy még 1993 Decemberében is mindössze 52,6 % - uk részesült munkanélküli segélyből. *(Frey, 1994.)*

A fiatalok munkanélkülisége az 1993 és 1994 évek folyamán változatlanul magas volt. A 16 és 19 év közötti korosztály munkanélkülisége -- egyedülálló módon -- elérte a 49% -ot, más korcsoportokban ez az arány 14 és 18 % között ingadozott. *(Társadalmi Riport, 1994.)* Az adatok szerint a tartósan munkanélküliek 16,6%-a a fiatal korosztályból került ki, ám részarányuk az ún. passzív munkanélküliek között már 1993 -ban 23,5 %- ra rúgott.¹ *(Csaba - Nádas. 1994.)*

A munkanélküliség idejét, nagyságát, a társadalmi rétegek közötti megoszlását több tényező alakította ki. Közülük is fontosak a munkaerő-kinálatot és keresletet befolyásoló gazdasági, társadalmi és demográfiai folyamatok.

¹ Passzív munkanélkülieknek nevezzük, akik hivatalosan nem tartoznak a munkanélküliek közé /nincsenek regisztrálva/, mert helyzetüket reménytelennek látva nem keresnek munkát, ám szeretnék dolgozni.

Az okok és feltételek rövid számbavételét a munkaerőpiaci folyamatok változásának leírásával kell kezdenünk. Bármennyire is szokatlan, ám az elmúlt években összességében (globálisan) csökkent a munkaerőkinálat. 1992 Január 1. -én például a munkavállalási korúak 24%-a nem jelentett már munkaerőkinálatot. (Tovább maradtak az iskolai rendszerben, a háztartást választották, illetve GyES -re mentek) (Laky, 1994.)

A csökkenő munkaerőkinálat mellett a munkaerőpiac keresleti oldala lassú, ám radikális összeomlásának voltunk tanúi. A folyamat nem 1990 -ben kezdődött, s így tíz év alatt majdnem 1 millió fővel csökkent az aktív keresők száma. Közülük kb. 300 ezer fő írható a korstruktúra átalakulásának és a gazdaságilag nem aktív munkavállalási korúak létszám-növekedésének számlájára. A fenmaradó létszámcsökkenés egyértelműen a gazdasági recesszióknak köszönhető.

Tímár János számításai szerint 1990 - 1994 között 1,3 millió munkahely szűnt meg. A megszűnt munkahelyek nagy száma nem tükröződött vissza a munkanélküliek arányának alakulásában, mivel a munkanélküliek létszáma ezalatt az idő alatt <<"csak" 600 - 700 ezerrel nőtt.>> A számok különbségéből az következik, hogy a megszűnt munkahelyeken foglalkoztatottak nem váltak mindnyájan munkanélkülivé. Inaktívak lettek, vagy más módon kiléptek a munkaerőpiacról, esetleg a külföldi munkavállalást választották.

E tények annyit jelentenek, hogy a munkanélküliség még súlyosabb probléma lett volna, ha nem működik a munkaerőpiac szereplőinek "spontán" <<önnszabályozó>> magatartása. A munkanélküliek ezért a munkaerőpiacon maradók köréből kerültek ki, kis túlzással azt mondhatnánk, hogy a "stratégia nélküliek", a második megoldás (vagy alternatíva) híján levők alkották e csoportot. (Amennyiben most eltekintünk az illegális munkavállalástól.)

A munkaerőpiaci trendekre erős befolyást gyakorolt a gazdasági átalakulás során létrejött vagy átalakult -- magán és állami -- cégek munkahelyteremtő képessége,

munkaerőpiaci politikája. A megszűnt állások nagy száma, valamint a munkanélküliségi ráta magassága arra engednek következtetni, hogy a gazdaság nem volt képes a megszűnt munkahelyeket pótolni. Még akkor sem, ha ezen időszak alatt ténylegesen létesítettek új munkahelyeket Magyarországon. Így például az egyéni és a kisvállalkozások 1992 -ben az aktív keresők 16,7 %-át foglalkoztatták, s az általuk foglalkoztatottak száma 6 %-al volt magasabb, mint 1990 -ben. 1990 és 1993 között (három év alatt) e szektor 300 ezer munkahelyet teremtett, a nemzetgazdaság egészét tekintve a legtöbbet. (Laky, 1994.) A kisvállalkozásokban foglalkoztatottak száma 1993 Január 1 -re elérte a foglalkoztatottak 20% -át. (uo.)

A rendelkezésre álló munkahelyek alacsony számát mutatják más adatok is. E források szerint amíg 1990 -ben 23 426 regisztrált munkanélküli 37 711 üres állás jutott, addig 1993 decemberében 632 050 regisztrált munkanélküli 28 089. (Frey, 1994. 5. sz. melléklet)

Összességében tehát 1990 és 1994 között a munkahelyek megszűnése dominált, mivel a kis és egyéni vállalkozások által létrehozott munkahelyek -- még a külföldi magán cégek hazai vállalkozásaival együtt sem -- nem pótolták a kiesett, megszüntetett álláslehetőségeket. Köllő János írja: *"Kétkedéssel kell fogadnunk azt a hipotézist, mely szerint Magyarországon a különlegesen gyors szerkezeti átalakulás vezet a munkanélküliség gyors növekedéséhez... Megalapozottabbnak tűnik egy olyan magyarázat, mely szerint... a recessziótól súlytott gazdaság nem képes felszívni az állástalanokat, ahol pedig a piaci kilátások kedvezőbbek, a vállalati átalakulások miatt esik vissza a foglalkoztatás..."* (Köllő, 1993. 35 - 36. old.) Olyan munkanélküliséggel van tehát dolgunk, mely -- Köllő hasonlatával -- egy feltöltés alatti úszómedencéhez hasonlít, amelyből a víz nem tud kifolyni.

A munkanélküliség gyors felfutásával párhuzamosan épültek ki a munkaerőpiaci szolgáltatások állami intézményei. Több korrekció -- és törvényi szabályozás -- után jött létre a jelenlegi struktúra. (Bemutatására: Nagy A., 1992.; Frey, 1994.; Sinclair, 1993.) Működésének megítélésében jelentős nézetkülönbség van a kutatók és a

foglalkoztatáspolitikával foglalkozók között. Igazat kell adnunk Frey Máriának, aki a munkaügyi szervezet kialakításának értékelése kapcsán a következőket írta: *"Az egy - két év alatt szinte a semmiből létrejött munkaügyi szervezetnek óriási erőfeszítésébe került, hogy lépést tartson a munkanélküliek rohamosan növekvő létszámával. Igaz, hogy személyi állománya 1991 - 93 között megháromszorozódott ... de közben a regisztrált munkanélküliek száma több, mint huszonhatszorosára növekedett. 1993 februárjáig egy szakalkalmazottnak 150 - 160 munkanélkülit kellett <<kiszolgáltatnia>>... Ugyanez Svédországban 9, az EK -ban 36, Németországban pedig 39 volt 1988 - 89. -ben" (Frey, 1994. 34. old.)*

Az állami munkaerőpolitika eszközeinek két típusát különböztethetjük meg, az un. passzív, és az un. aktív eszközöket. A passzív eszközök elsősorban a munkanélküli járadék folyosítását jelenti, de ide tartozik például a pályakezdők munkanélküli segélye is. Az aktív eszközök elnevezés azokat a munkaerőpiaci programokat takarja, melyek a munkaerő képzettségének javítását, korrekcióját (képzés, továbbképzés), az új állások létesítésének elősegítését, vagy bizonyos rétegek foglalkoztatási esélyének növelését tűzik ki célul.

A passzív eszközök részedése a GDP -ből növekvő tendenciát mutatott 1991 - 1993 között. (1991: 1,11; 1992: 2,39; 1993: 2,47;) 1994 -ben ez -- a regisztrált munkanélküliek számának csökkenése miatt -- valamivel alacsonyabb. (2,09 %) Hasonló trend érvényesült a teljes munkaerőpiaci költségvetésből való részesedés területén. (1991: 66,1 %; 1992: 78,6%; 1993: 79,4%;) Az 1994 -es részesedés aránya itt is alacsonyabb: 75,3%. A helyzet fordított az aktív eszközöket tekintve, ám a GDP részesedés esetükben inkább stagnációt (vagy kisebb -- 0,8 % -os emelkedést) mutat. (Frey, 1994. Mellékletek)

A számok mögött mintha egy olyan munkaerőpiaci politika rejtőzne, amely jobban preferálja a passzív eszközöket és csak éppen a szükséges (ám nem elégséges) mértékben működteti az aktív eszközöket. Gyanunkat az elemzők is megerősítik, akik arról írnak, hogy a passzív eszközök a munkanélküliségre fordítható összegek nagy

részét lekötik. Még akkor is a passzív eszközökre fordították a költségvetés jelentős részét, ha az aktív programok GDP -n belüli részesedése valamit nőtt (a már idézett 0,8 %-os emelkedés). Az eltérés indoka, hogy időközben a munkanélküliség kezelésére szánt összkidadások a GDP -n belül 1,68% -ról 3,04% -ra emelkedtek, így a 0,8 % -os emelkedés voltaképpen csökkenést jelentett. Az aktív eszközök az összfinanszírozás egyharmadáról egyötödre estek vissza. *(uo. 68.old.)*

Az állami foglalkoztatáspolitikai eszközei még nevükben sem igen különböznek a megfelelő nyugat - európai foglalkoztatáspolitikai intézményektől, s finanszírozási rendszerük is hűen követi a mintának tekintett (főleg németországi) modellt. E tényből sem a foglalkoztatáspolitikai nem csinál titkot, sem a kérdéssel foglalkozó kutatók. Nagyrészt a mintának tekintett modellnek köszönhető az eszközök finanszírozási konstrukciója is. A jelenlegi gyakorlat szerint a passzív eszközök a biztosítás elvén nyugszanak, az aktív eszközökről pedig a munkaerőpiaci partnerek megállapodása dönt, ám a programok forrása az állami költségvetés. (Fedezetét nagyrészt a privatizációs bevételek jelentik.)

Az állami munkaerőpiaci politika intézményeivel -- számos kutatás egybehangzó véleménye szerint *(pl. Timár, 1994.)* -- bajok vannak. Nemcsak a munkaerőpiaci folyamatok általunk idézett jelzőszámai árulkodnak erről, hanem az intézményrendszer értékelő külföldi szakemberek is hasonló véleményen vannak. *(pld. Sinclair, 1993)* Gond van az ún. passzív eszközökkel is, jóllehet a kutatók már az intézményrendszer kialakításakor felhívták ezen eszközök működésének lehetséges diszfunkcióira a figyelmet. *(Tardos, 1992, Nagy, 1991.)*

Az aktív és a passzív eszközök bűnéül róják fel, hogy drágán, s bizonyos csoportokat kizárva (diszkriminálva) képesek csak a munkaerő minőségének, képzettségének kismértékű javítására. (Amellett, hogy a passzív és az aktív eszközök nem tudták döntő módon befolyásolni a munkanélküliségi ráta alakulását -- sem pozitív, sem negatív irányban). E véleményeket alátámasztja az a tény, miszerint az elmúlt évek alatt sem a pályakezdő, sem a cigány munkanélküliek helyzetében nem történt lényeges

előrelépés. Krónikus hiányokat görget tehát maga előtt a munkaügyi és a foglalkoztatáspolitikai, még akkor is, ha a helyzetért felelős politikai erők -- igaz elsősorban önös érdekeiket követve -- számtalan reformot és kitörési programtervet hirdettek meg.

A tények és a folyamatok ismeretében semmiképpen sem odázható el az a kérdés: Vajon az állami munkaerőpiaci eszközök átalakítása segít-e a gondokon? Továbbgondolva a kérdést: az állami munkaerőpolitika eszközei elegendőek-e a munkanélküliség visszaszorításához, a munkaerőpiaci folyamatok kedvezőtlen trendjeinek megállításához?

Kételyünk alapja számos nyugat európai ország tapasztalata. (*Deeke, A. 1992. Demaziére, 1992.*) E tapasztalatok azt mutatják, hogy az állami munkaerőpolitika válsága nem időszakos tünet, nem a körülmények véletlen egybeesése, hanem olyan öröklött betegség, amely jórészt az állami intézmények létéből és a munkaerőpiaci politikák természetéből (lényegéből) fakad.

Az állami cselekvések problémáinak alaposabb elemzésére kutatási beszámolónkban szeretnénk visszatérni. Fentebb megfogalmazott kérdésünk ettől függetlenül persze kérdés marad, hiszen ugyanezt (ha nem is így) kérdezték maguktól azok a munkanélküliek és nem - munkanélküli polgárok, akik a munkanélküliek helyzetén akarván javítani, szervezeteket alapítva önmaguk szálltak szembe a munkanélküliséggel. 1990-ben -- amikor kutatásunk elkezdődött -- virágzott az ország azoktól az elképzelésektől, reformideáktól, amelyek az állami munkaerőpolitikát megkerülve kerestek valamilyen gyógyírt a munkanélküliségre. Közülük számos elképzelés megvalósult, ezek ma már munkaerőpiaci intézményként működnek.

2. Rész. A civil szerveződések

Kutatási beszámolónk, miként kutatásunk is, a munkanélküliek és a nem-munkanélküli polgárok által teremtett nem - állami intézményekről, önszerveződési formákról szól. E tény persze nem jelenti azt, hogy az esetek nagy részében az állam közömbös szereplő maradna, avagy az egyes önszerveződési típusok működtetésekor ne találkozoznának az állami munkaerőpolitika (esetleg képviselője) jelenlétével. Mivel azonban e formációk lényegét nem az állami szerepvállalás adja, még ekkor sem beszélhetünk az állam intézményeiről.

Hipotézisünk szerint a munkaerőpiac nem - állami szerveződései a munkaerőpiac innovációjának lényeges forrásai. Innovációs hatásuk a tagok vagy / és a kezdeményezők között feszülő társadalmi hálózatokból fakad. A hálózati rendszerek működtetésével elkerülhető az állami munkaerőpiaci szolgálat bürokratikus -- sok esetben hierarchikus -- hivatali rendjének csapdája is. A magasabb innovációképességgel rendelkező önszerveződési formák -- továbbá -- alkalmasabbak egy rugalmasabb munkaerőpiac kialakítására, mint az állami munkaerőpiaci szolgálat hivatalai.

2.1. A szerveződések típusai

Az alaposabb szociológiai elemzés előtt indokolt megismerkednünk a civil kezdeményezések főbb modelljeivel. Az egyes típusokat a weberiánus szociológia értelmében "ideáltípusoknak" tekintjük (és kezeljük).

2.1.1., A vállalkozóvá válás kollektív modellje.

A modell lényege, hogy a klubba tömörült (munkanélküli) ötletgazdák egymást menedzselve, segítve, együtt; majd -- a piacra léptetés után -- külön - külön; teremtenek maguknak kisvállalkozói egzisztenciát.

Az ötletgazdáknak piacképes ötletekkel, vagy vállalkozói elképzelésekkel kell rendelkezniük. Az ötlettől a megvalósulásig azonban hosszú út vezet. Stáció, melynek lépcsőit az elbocsátott "bérmunkásnak" a vállalkozóvá válásig végig kell járnia.

A kisvállalkozói létre való felkészülés kollektív munka. Ezzel szemben az ötletek kivitelezésének finanszírozása jórészt a résztvevők zsebének és anyagi teherviselésének függvénye. Előfordulhat azonban, hogy a klubtagok elképzeléseit egy - egy már létező kisvállalkozás (KFT) felkarolja. Ebben az esetben meghitelezi az előzetes költségeket, majd az üzleti haszonból részesedik.

Terepmunkánk legnagyobb részét egy dunántúli nagyváros "Egyszisztencia Klubjában" végeztük. (Tudomásunk szerint a klubot "patronáló" KFT Budapesten még két hasonló közösséget szervezett)

A közös munkára jelölteket először egy "önismereti" tréninggel lepték meg, majd a második körben a szabad asszociációk vették át a terepet. Az ötletbörze ötletbank kiépítéséhez vezetett, s az egyes ötleteket üzleti tervvé formálta az együttes vagy (és) a kibontakozó egyéni vállalkozói gondolkodás. Az első két kör rendszeres <<klubfoglalkozásokat>> igényelt, így 5 vagy 6 alkalommal jöttek össze, s a munkára fordított összidő elérte a 4 - 5 (8 órás munkaidővel számolt) munkanapot.

A bérmunkás (vagy alkalmazotti) "tudattal" rendelkező klubtagok mentális fordulatra -- a résztvevők szerint -- már az első foglalkozásokon szükség volt. 2 Amennyiben ugyanis nem jön létre bizonyos mentális -- kognitív -- <<felszabadulás>>, úgy elmarad a vállalkozói ötlet kidolgozása, s hiányozni fog az ötletadó önön ötlethez vetett bizalma is. Egyik klubtag így vallott erről: *"Végig az egész foglalkozás irányított volt, de nem teljes mértékben. Elindult egy szalon és tulajdonképpen arra akarta rávezetni az embereket, hogy mindenkinek rengeteg ötlete van, vagy lehet. Csak egyszerűen nem képes az ember a saját ötletét felismerni, vagy a saját ötletét tovább*

2 A klub menedzselését végző KFT vezetője szerint: "...két embertípus van. Az egyik aki vállalkozásra alkalmas, a másik pedig automatikusan alkalmatlan. Nem arra született. Tehát van vállalkozói és alkalmazotti típus."

fejleszteni... Amikor megvan az ötlet felismerése, akkor elkezdődik a megvalósítás. A többiek meg a foglalkozásvezetők rá akarják az ötletadót arra kényszeríteni, hogy valahogy oldja meg a saját problémáját. Ehhez persze minden segítséget megadtak, akár a jogról, akár a vállalkozás menedzselés más ismereteiről volt szó." (45 éves nő, tizennégy hónapja volt munka nélkül.)

Az ötlet nem egyszerűen idea, avagy agyrém. Olyan gazdasági tökelehetőség, melyet érdemes gondozni. Természetesen az ötletszelekciót a klubtagok együttesen, a segítségül kért szakemberek (menedzserek, közgazdászok, jogászok, bankárok) segítségével végezték el. A klub körül bábáskodó szervezők azonban tisztában voltak azzal is, hogy az ötlet és az üzleti ötlet között különbségek vannak. Ezen út megtételét mozdították elő a <<harmadik körrel>>, az üzleti tervezés megszervezésével. Tudták azonban, hogy az üzleti terv elkészítése és a sikeres vállalkozás beindítása még mindig nem azonos egymással. "A <<vállalkozást szervezők klubjával>> a mi kapcsolatainkat is igénybevéve -- ha szükséges a garanciák szerzésével, vagy fedezetvállalással -- azt kívánjuk elérni, hogy ténylegesen talpraálljon a vállalkozás. Tehát innen kezdődik az, hogy az üzleti terv alapján partnert keresünk, a cégbírósági bejegyzés intézésében segítünk, tanácsot adunk, információt biztosítunk. A klubtagoknak végül is maguknak kell megszervezni, felállítani a saját vállalkozásukat. Mi persze úgy is segítjük őket, ha kell elmegyünk velük és a befektetővel hármásban tárgyalunk". (A KFT ügyvezető igazgatója.)

A csoportos foglalkozások, továbbá az ötletbank -- ami kollektív tulajdon -- lehetővé teszi a vállalkozások egymásba kapcsolását. A vállalkozóvá válás során ugyanis tulajdoni, vagyoni és finanszírozási síkon bármikor -- bárhol és bárkivel -- kapcsolódni lehet; a klubon belül. Elvileg nem kizárt, hogy a 8 általános végzett klubtársat -- aki megreked a jó ötletek átadásánál -- a sikeresen futó vállalkozó társ alkalmazni fogja avagy egy másik klubtárs vállalkozásába valaki a számítógépét viszi be apportként. Minden tranzakció alapja a bizalom, a kölcsönös kapcsolatok és a közös munka során szerveződő kooperáció. Az egyik klubtag például úgy nyilatkozott, hogy

neki kifejezetten az "ismeretségek felvétele" volt belépéskor a célja. *"Ugy éreztem, hogy a munkerközvetítő hivatal (sic! Gy.T.) semmiben nem tud engem támogatni érdemben, ezért saját magamnak a kapcsolataim kiépítésén kell segítenem magamon. Ugy éreztem ezen a szálon tudok elindulni. Engem megismerjenek és ezen keresztül valaki igényt tartson az én munkámra, az én közreműködésemmre -- ezért jelentkeztem a klubba."* (37 éves nő, hat hónapja volt munkanélküli.) A segítő KFT vezetője is a bizalmat helyezte előtérbe akkor, amikor a viszonylag iskolázatlanok lehetőségéről szólt.

A bizalmi és emberi kapcsolatok miatt lett a formáció neve "Egzsztencia klub". Az egyes klubtag kisvállalkozónak ugyanis -- elvileg -- a keresztbekapcsolódó üzletek miatt akkor is van (lesz) túlélési, fennmaradási esélye, ha a saját vállalkozásával elbukik.

A végkifejlet megfigyelésére kevés volt a kutatási időnk. Inkább azt láttuk, hogy a szerveződés számos -- előre nem látott -- gonddal küzködik. Az egyik legsúlyosabb problémájuk a finanszírozás volt. Sokuk próbálkozásának a források elapadása vagy a hitelfelvétel feltételeinek szigorodása vetett véget. E korlátot sehogyan sem tudták átlépni, még úgy sem, hogy megpróbáltak komplex személyzeti menedzsment csomagot -- munkaerő adatbankkal kombinált szervezet-átvilágítást és szervezet-átalakítást -- a piacra dobni.

Vállalkozóvá válásuk másik akadály a néhányuk bevallása szerint --, hogy "hiányzott a tehetségük". Mit értettek ez alatt, az nem volt világos. Talán a mindennapi készenlét, az azonnali váltások és kiigazítások végrehajtásának tehetségét vagy a kisvállalkozásokkal néha együttjáró jogszabály kijátszások képességét? Nem tudjuk.

Az egzsztencia klubok a lokális munkaerőpolitika hiányára épültek rá. Néha csak az átképzések kínálati palettájának szűkössege, néha a hivatal helyhez -- városhoz, városi központhoz -- kötöttsége (rugalmatlansága) miatt kerültek a klubokat szervező munkanélküliek lépéskényszerbe. Bármelyik variációról van szó, az egyéni

kezdemenyezőkészség, a "megállok a saját lábamon" alapállás nem lebecsülhető motiváció volt a klub létrehozásában, a jelentkezés kitöltésében.³

2.1.2. A vállalkozóvá válás individuális modellje.

A munkanélküli vállalkozóvá válásának másik lehetősége az egyéni út. Ekkor maga menedzseli önmagát, így üzleti ötlete piacképességének megítélése, piaci stratégiájának kidolgozása a saját magán ügye.

Az üzleti élet felé sóvárgó delikvensnek minden lépést egyedül kell megtennie, jóllehet vállalkozóvá válásában segíthetnek a külön e célra létesített tanácsadó cégek, esetleg a vállalkozását támogató központok, vagy tanfolyamok, egyesületek. A tanácsadók és a központok mind non - profit, mind profit alapon működhetnek, így a háttérben mindig felfedezhetünk egy - egy bankot, a vállalkozásokat menedzselő alapítványt, biztosító társaságot.

A munkanélkülinek be kell mennie a tanácsadó szolgálat épületébe, ahol a cég részére ingyenes szolgáltatást nyújt. A türelem azonban véges, maximum két bukást engednek meg, azután a tanácsadásért is fizetni kell. Másik megoldásként a vállalkozását elősegítő központban -- kedvezményesen -- helységet bérelhet, persze csak addig, amíg lábra nem áll. Megeshet az is, hogy napi hat - nyolc órában tanfolyamra kell járnia.⁴

Terepmunkák során számos konkrét megoldással találkoztunk. Legelőször az un. *inkubátorházak* tapasztalatairól számolunk be.

³ "A munkaközvetítő szervezett egy menedzserasszisztens tanfolyamot. Rengeteget járkálok a hivatalba, macerálok az embereket, hogy mit lehetne csinálni, ám engem mégsem értesítettek a tanfolyamról. Mondtam magamnak, az nem lehet, hogy nekem kell a saját dolgom után járnom, intéznem a saját ügyemet, aztán meg nem történik semmi. (Nő, 34 éves tizenegy hónapot volt munka nélkül.)

⁴ E modell látszólag kilóg a sorból, hiszen nem a munkanélküliek csoportos akciójáról, hanem az egyén individuális lehetőségeiről szól. Ennek ellenére úgy gondoljuk e modell leírására is figyelmet kell fordítanunk. Egyrészt ugyanist a modellt nem- állami intézmények alakították ki és működtetik, másrészt esetleg a vállalkozást menedzselő, segítő cég megalapítója korábban maga is munkanélküli volt. Csak felismerte azt a tényt, hogy a vállalkozást tanulni kell. (és ez egy jó üzlet).

Az elsők között szervezték meg a "Vállalkozók Házát" egy észak magyarországi középvárosban. (E kísérletet követte a szomszédos nagyvárosé.) A háznak azért adták -- Kanadából és az Amerikai Egyesült Államokból származó modellek alapján -- az <<inkubátorház>> elnevezést, mivel a kezdő vállalkozókat az újszülöttekhez hasonlóan "védelem" környezetbe kívánták helyezni. *"Elsősorban olyan környezetet szerettünk volna létrehozni, s biztosítani számukra, amelyet csak tőkeerős vállalkozások képesek -- évek alatt -- megteremteni maguknak. Gyakorlatilag ebben a házban a kezdő vállalkozók kedvezményekhez jutottak. Kiépítettük az infrastruktúrát, s megoldottuk a telefonok, a számítógéphasználat gondjait is. Működik gépirói szolgáltatás, van lehetőség tárgyalások, üzleti találkozók szervezésére."* -- mondja az egyik szervező. ⁵ E szolgáltatások a házba felvett vállalkozóknak kedvezményesek, esetleg ingyenesek. A szerződés több évre szól, így a kisvállalkozók évekig -- a kezdet nehéz éveiben -- vehetik igénybe a szerződésben biztosított kedvezményeket.

A vállalkozói ház működtetését egy helyi Alapítvány vállalta magára. Az Alapítvány kuratóriumának tagjai a város nagyvállalata utódszervezeteinek képviselőiből áll, mivel az Alapítvány vagyonát is e vállalatok adták össze. (12 vállalat) A vállalatok alapítványi célja felszabaduló munkásaik vállalkozási feltételeinek garantálása volt. Ezért az alapítványhoz benyújtott pályázatoknál még ma is előnyt élvez az a kisvállalkozó, aki biztosítékot ad -- esetleg ígéretet -- nagyobb létszámú (e vállalatokból felszabaduló) munkavállaló foglalkoztatására.

A vállalkozások profilja a kereskedelem, az oktatás és a gazdasági szolgáltatások területén található. A gazdasági szolgáltatások azokat a tényleges gazdasági tevékenységeket fedik le, amelyeket tanácsadóként vagy információs rendszerek szervezésével a munkáltatóknak nyújtanak. E ház végül -- ahogy egy alapító

⁵ Egy másik interjúalanyunk Észak - Magyarország másik középvárosából így látja az inkubátorház előnyeit: *"Nem az a kedvezmény az inkubátorházban, hogy a piaci érték alatt kell megfizetnem a bérleti költségeket. Nem. Az a kedvezmény, hogy nem kell a város egyik végéről a másikra vagy Pestre rohángálnom azért, hogyha adótanácsadásra van szükségem, vagy nem kell elmennem több száz kilométert azért, hogy partneri kapcsolatom legyen. Szóval ott helyben összejönnek olyan dolgok is, mint a külföldre való kijutás. Nem kell órákat -- napokat -- lótnom futnom mire megtudom, hogy nekem olyan egyedi termékem van, mely a világon egyedülálló, de minőségi biztosítás nélkül a nyugat európai szállítás szóba se jöhet. Ilyen apró dolgokért nem kell rohángálnom, mert tudom, hogy az inkubátorháznak ebben és ebben a csúcscében olyan vállalkozó van, aki ezzel foglalkozik."*

fogalmazott -- "az irodai tevékenységhez kötött munkáknál" landolt, nem zárva ki természetesen a termelő tevékenységgel foglalkozó cégek befogadásának lehetőségét.

Másik példánk Közép - Dunántúl egyik nagyvárosából tudósít. Két év alatt omlott össze itt a szocialista ipar büszkeségének tekinthető három (egyébként világhírű) nagyvállalat, így a munkanélküliek száma -- a százezres nagyvárosban -- tizennégyezerre emelkedett. A munkanélküliek között ráadásul nagy számban voltak kvalifikált szakemberek. A súlyos helyzetet érzékelve az önkormányzat (ellentétben előző példánkkal) maga hozott létre egy alapítványt, s az alapítványnak ajándékozta a volt szovjet - orosz laktanyát. (Az alapítvány célja nem csak az inkubátorház létesítése és működtetése volt, hanem a munkanélkülieken más formában is szerettek volna segíteni.) Kiterjedt és meglehetősen kemény feltételek mellett végzett munkájuk eredményeképpen 2 év alatt renoválták a laktanyát. A magas költségek fedezéséhez igénybe vették angol testvérvárosuk segítségét is.

Az inkubátorházba beköltöző vállalkozók telefonlehetőséget, faxkészüléket kaptak, amit önköltségi áron használhat/n/tak. A bérleti díjból az első évben hetven, a másodikban nyolcvan, a harmadikban kilencven százalékot kellett téríteniük. Aki három év múlva is a házban akar maradni, annak akkor már a piaci árakon kell (majd) a költségeit fedeznie. 1993 - ban (a nyitáskor) egy négyzetméter hatezer forintba került, a 70% -os térítés ezen összeg után értendő.

Az inkubátorház "személyzete" gondoskodik a bérleti díjak beszedéséről éppúgy, mint a szolgáltatások zavartalanságáról. Feladatuk a karbantartás, az üzemmenet, a közüzemi infrastruktúra biztosítása. A ház vezetőjét pályázat útján választották ki, felsőfokú végzettséggel rendelkezik. Pályázatához üzleti tervet kellett mellékelnie.

Negyvenhat helyből huszonhat - huszonhét kelt el az első hónapokban. Volt olyan vállalkozó, aki pékséget és volt aki cipész műhelyt rendezett be. Működik nyomda, varroda, adótanácsadó a falak között. A sokféle vállalkozás egyik előnye -- az érintettek

szerint -- a kialakítandó gazdag kapcsolatrendszer, az egymásrautaltságból kinövő üzleti kooperáció. Természetesen az egy fedél alatt lakás egymás számára piacot is teremthet.

A bekerüléshez -- hasonlóan az észak magyarországi példához -- pályázatot kell beadni az inkubátorház mögött álló alapítványhoz. Másik hasonlóság, hogy itt sem kizárólag a munkanélküliek pályáztak, jöllehet számos kisvállalkozó pályázatát a munkanélküliség elől menekülve, avagy ténylegesen érintve -- <<kényszervállalkozóvá>> válva -- adta be. A pályázat feltétele az üzleti terv, ám ha ez nincs, akkor az alapítvány tanfolyamot szervez (munkanélkülieknek is) a szükséges vállalkozói ismeretek megszerzéséhez.

A rövid idő alatt voltak "kiköltözések" is, ami felért egy - egy bukással. Általában e csőd a "kényszervállalkozókat" érintette, akik nem mérték fel erejüket vagy a piaci kereslet bemérésével vallottak kudarcot.

A beruházással szemben számos kritikus vélemény hangzott el. Túl drága, kevés munkahelyet tud létesíteni, alacsony a hatékonysága -- ezek voltak a leggyakoribb érvek. Sokan megkérdezték, vajon nem lett volna jobb a pénzből néhány szanalás előtt - - avagy jó erőben lévő -- vállalatot, vállalkozást támogatni. Arra gondoltak, hogy talán így sikerül megakadályozni az elbocsátást, esetleg a pénzzel nagyobb létszám felvételének pénzügyi háttérét lehet biztosítani.

Ezen érvek hangoztatói -- az érvelés racionalitása ellenére -- kevésbé vannak tisztában az inkubátorház <<mozgalom>> gazdasági, gazdaságpolitikai háttérével. Kétségtelen, az inkubátorházak elsősorban nem a munkanélküliség csökkentésének, leküzdésének "bevett" eszközei. Kétségtelen az is, hogy -- mint láttuk -- a pályázók között kezdő kisvállalkozó, valamint munkanélküliből lett kisvállalkozó egyaránt akad. Azonban az inkubátorháznak vannak indirekt munkaerőpiaci hatásai -- természetesen a direkt (munkanélküliek vállalkozóvá válását elősegítő) hatások mellett.

Az indirekt munkaerőpiaci hatások közül először a kisvállalkozásokban -- vagy a velük kapcsolatban álló cégeknél -- megnyíló munkavállalási lehetőségekre hívnánk fel

a figyelmet. Ezért az inkubátorházak szervezése, működése a térség, a régió munkaerőpiacára jótékony hatást gyakorol, sőt effektív munkaerőkeresletet gerjeszthet. A működésről szerzett tapasztalatok további általánosítása azonban nehézségbe ütközik, mivel e házak hatása mindig konkrét, ahogy ezt az inkubátorházak szervezését ellátó SEED alapítvány egyik lelkes korifeusa megfogalmazta: *"ahány inkubátorház, annyiféleképpen járul hozzá a munkahelyteremtéshez... A kérdés természetesen másként vetődik fel Amerikában, Japánban, Nyugat Európában, Kelet Európában és Magyarországon..."*

Az inkubátorházak konkrét -- kistérségi -- munkaerőpiaci hatása mellett az interjúalanyok az inkubátorház mozgalom komplexitását emelték ki. Értelmezésük szerint az inkubátorházak a térség adott gazdasági és társadalmi problémáinak együttes rendszeréből érthetőek meg (miután ebben léteznek), s a munkaerőpiac csupán egyik része e komplex konfliktusrendszernek. Ebben az összefüggésben természetesen felvetődik a regionális gazdasági tér állapotának, fejlődésének, krízisének problémája.

Egyik interjúalanyunk -- mindezt továbbgondolva -- így fogalmazott: *"Nem tudom van-e az inkubátorházak és a munkanélküliség visszaszorítása között valamilyen összefüggés, számomra ez még nem derült ki. A mindenkori gazdasági körülmények között kell az adott szituációban ezeknek a vállalkozásoknak megfelelniük. Ahol nem konszolidálódott a gazdaság ott elég nehezen lehet a hatások minimumfeltételeit is garantálni."* Evidens: az inkubátorházak munkaerőpiaci hatása nemcsak a regionális, hanem a nemzetgazdaság egészének működőképességéhez kötött. E tényből még akkor is kemény feltételek fakadnak, ha most a vállalkozni akaró munkanélkülieket sújtó költségemelkedéstől (amit az inkubátorház sem tud kivédeni) eltekintünk vagy nem

vesszük figyelembe a vállalkozóvá váláshoz megkövetelt előzetes tudástőke beruházások hiányát. 6

A vállalkozóvá válást elősegítő konkrét modellek között azonban nemcsak az inkubátorházak szerepelnek. Egyrészt már az inkubátorházakat működtető alapítványok is szerveznek olyan tanácsadó szolgáltatásokat, ahol a vállalkozni akaró munkanélküli segítséget kaphat, másrészt más szervezetek, magánszemélyek is létrehoztak -- profit, vagy non - profit formában -- a munkanélküliek vállalkozását segítő tanácsadó irodákat. A következőkben e formációkról szerzett tapasztalatainkat kívánjuk röviden ismertetni.

Elsőnek egy feminista szerveződésről írunk. Az egyesület kizárólag a nőknek (nők által) szerveződött, sőt kifejezetten azoknak a hölgyeknek, akik vállalkozni akarnak. 1993 -ban már három éve működtek, s a kezdeti céloknak megfelelően még ekkor is főleg munkanélkül maradt nők köréből szervezték tagságukat.

Az egyesület szervezésével kapcsolatokat akartak teremteni, valamint a vállalkozás megkezdésével járó gyötrelmeken akartak enyhíteni. A nők között kialakult kapcsolatok -- vallják -- megfelelő alapot nyújtanak az üzleti kooperációhoz. Ezért pontosan tudják, hogy az Anikó zoknikat árul, de kell neki egy segéd, a Mari meg társat keres kifőzdéjéhez.

Az egyesület abszolút önfinanszírozó, egyetlen forrásuk a befizetett tagdíj. Igaz, az a nő, akinek beindult a vállalkozása, anyagilag is jobban támogatja az egyesületet. Belső demokráciájuk maximális, csak választott tisztségviselőik vannak.

Tevékenységük -- mikor nem politizálnak, vagy nem élnek egyesületi életet -- a vállalkozásban kezdő nők tanácsadására, a vállalkozóként beérkezett nő társaik

6 Nem akarjuk az olvasó figyelmét az inkubátorházak problémáival teljesen lekötöni. Annnyit kívánunk megjegyezni, hogy a szolgáltatások -- az általunk vizsgált esetekben is -- különböznek egymástól. Így például egy másik észak magyarországi középvárosban működő inkubátorház az eddig megismert szolgáltatások mellett tolmácsot biztosít a tárgyalásokhoz, teljes titkársági kiszolgálást ad, információs adatbankot épített ki. Második megjegyzésünk, hogy a különböző nemzetközi programok mellett az állam is be - beszállt egy-egy inkubátorház finanszírozásába, például a Munkaügyi Minisztérium a Foglalkoztatáspolitikai Alapból a dunántúli kísérlethez 10 millió forintot adott. Támogatása nyilvánvalóan az inkubátorház munkaerőpiaci hatásának felismerésén nyugodott.

érdekvédelmére terjed. Zseniálisan használják ki női mivoltukban rejlő empatikus beállítódásukat.

"Én huszonegy évig voltam kirakatrendező, amikor munkanélkülivé váltam. Három gyerekes anya vagyok. A férjem két évvel később lett munkanélküli. Most az egész család abból él amit én kitaláltam akkor. Szencsére a két év alatt, amikor a férjem munkanélküli volt, a dolog felfejlődött már annyira, hogy kft -t tudtam csinálni, ahol a férjem lett az ügyvezető igazgató. Nem kellett munkanélküli segélyért rohángálnia. De pszichésen egészen másként viszonyult a helyzethez, mint én... A férfiak amikor vállalkoznak, abban sokkal kevesebb a kétségbeesés, sokkal nagyobb a tudatosság, sokkal nagyobb adott esetben a sport... Na most a problémamegközelítésük is más. Ezért tűnik fel mindjárt, hogy ebben az egyesületben van valami speciális légkör, vagy valami ilyesmi; van valami más, ahogy mi nők reagálunk. Meg tudjuk a gondokat osztani, ezért is tudunk egymáson segíteni. A férjem erre azt mondja, ti tiszta hülyék vagytok... ő racionális, egészen másképpen közelíti meg ezeket a problémákat." (Alapító nő.)

Ismertetésünket egy vidéki -- Budapesthez közeli falu -- példájával folytatjuk. A faluban sokan dolgoztak a közeli műanyaggyárban, ami rövid úton csődbe ment. A bejárókat el kellett bocsátani, akik -- munkaalkalom nem lévén -- visszakerültek a faluba, ahol vagy a kocsmába jártak vagy félig kész, OTP kölcsönökkel megterhelt házaikba zárkóztak. Sokan közülük segédmunkásként dolgoztak a műanyaggyárban, legtöbbjüknek a nyolc általános volt a legmagasabb iskolai végzettsége.

A helyzet tarthatatlanságára az ugyancsak tönkremenés szélén álló művelődési ház népművelője jött rá először. Felvetette egy "vállalkozói népiskola" megszervezésének az ötletét. Kezdeményezéséhez csatlakozott három - négy értelmiségi is (az állatorvos, két pedagógus), akik szintén munka nélkül maradtak. Pályázatot nyújtottak be a Művelődési Minisztériumhoz. Pályázatukból látszik, alaposan átgondolták a képzés és a tanácsadás rendszerét. Szeptemberben indulna az év, húsz - huszonöt fővel. Intenzív foglalkozásokat tartanának, hosszabb (tíz - tizenöt napos)

kurzusokkal. Napi hat - nyolc óra foglalkozást terveztek, ezért a munkanélküliek számára a munkaügyi kirendeltség hivatalos átképzésnek ismerte el a vállalkozói népfőiskolát.

A beiskolázás ingyenes, s nem zárkoztak el a szomszéd faluból "átíratkozó" munkanélküliek elől sem. A tanfolyamok különböző vállalkozásokra készítenék elő a "tanulókat", így a könyvelés éppúgy szerepelt a tanfolyami étlapon, mint a kisállattenyésztés tudásanyaga. Természetesen a kisállattenyésztőt is fel kívánták vértetni a vállalkozáshoz szükséges ismeretekkel, így gondoltak a tananyag összeállításakor a könyvelés és az adófizetés szabályainak megtanulására is. A faluban hiány volt a bolti ellátásban, a szolgáltatásokban, ezért a tanfolyamok egy része e kommunális igények kielégítését szolgáló szolgáltatásokat fogta be.

A kisvállalkozások támogatása a rendszerváltás utáni évek egyik fő szlogénje volt. A vállalkozásfejlesztési alapítványok hálózata, vagy a "Vállalkozási Központok" egymás után vették fel fel programjaikba a munkanélküliek vállalkozóvá képzését, tanácsadói szolgálat szervezését. A vállalkozás felé elindító szervező munka sokszor konferenciákkal kezdődött, ahol szakemberek, külföldi és magyar szakértők jelentek meg és léptek fel. Az érintettek itt találkozhattak a bankok, alapítványok képviselőivel.

Nehéz megvonni a kisvállalkozásokat fejlesztő programok és a munkanélküliek találkozásának mérlegét. Nem elfeledve egyik informátorunk -- idézett -- figyelmeztetését a gazdasági környezet fontosságáról, azért szeretnénk arra a korábban már szintén idézett számadatra még egyszer felhívni a figyelmet, amely a kisvállalkozások munkahelyteremtéséről szólt. Három év alatt e szektor 300 ezer új munkahelyet teremtett. A mérleg másik serpenyőjében sajnos nem ennyire kedvező adatok kerültek, mivel a munkanélküliek közül három év alatt mindössze 20 - 25 ezer lett önfoglalkoztató kisvállalkozó -- jelentős hitelek és támogatások ellenére. (Foglalkoztatási Alap, Start hitel, Egzisztencia hitel, stb.) *(Forrás: OMK)* Egyetlen biztató jel, gyarapodó számuk növekedő tendenciát mutatott.

2.1.3., A csoportos kommunikáció modellje.

A munkanélküliek kiscsoportokat hoznak létre, ahol közös beszélgetésekkel helyzetük értékelésére, értelmezésére törekednek. Bár nem céljuk semmilyen vállalkozásba belekezdeni, e beszélgetésekkel nő önismeretük, fejlődik kommunikációs készségük, s mindez pozitív módon befolyásolj(hat)ja munkakeresését.

Csoportos kommunikációjukkal a munkanélküliek szeretnék az állástalanságukkal együttjáró "kommunikációs hiányt" leküzdeni és e helyzetet előnyükre fordítani. Tudják, munkából való kiesésük társadalmi kapcsolataik lazulásával jár együtt, ami munkahelykeresésük esélyét nézve nem egy örömdetes tény.

A csoportos együttlétek szervezője lehet álláskereső (hirdetési) újság, lehet egy - egy fővárosi kerületi, vagy települési önkormányzat lelkes munkatársa, de lehet hivatásszerű -- professzionista -- klubszervező is.

Terepmunkánkban azt tapasztaltuk, hogy önmagukban a pusztán kommunikációmegegerősítés miatt szervezett csoportos beszélgetéseknek nem volt nagy sikerük. A résztvevők feleslegesnek tartották, témáik elfogytak, legfeljebb megállapították, hogy nincsenek egyedül. Az összejövetelek haszna talán az érdekképviselő kialakításában, a közös véleménynyilvánítás előkészítésében jelentkezett.

Eredményesebbek voltak azok a "kommunikációs tréningek", amelyek a kommunikációs csoportok tagjait készítettek fel az önálló, aktív munkahelykereső tevékenységre. A tréningprogramot eredetileg Kanadában fejlesztették ki. A tréning azzal a megfigyeléssel indult, miszerint a munkahelykeresés sikerességét a munkakereső kommunikációs készsége, nyelvtudása (eredetileg bevándorlókról volt szó), illetve (magyar körülmények között) beszédhelyessége abszolút mértékben befolyásolja. A program ma világstandardok alapján folyik (világszerte), azaz a világ bármelyik irodájában hasonló feltételek mellett azonos tudásanyagot azonos technikai

eszközökkel közvetítenek. Magyarországon a Világbank finanszírozta e hálózat létrejöttét. Mi egy dél - dunántúli nagyvárosban készítettünk interjúkat.

A tréning kiscsoportokban folyik. 12 fővel három héten át napi hat órában szervezik a foglalkozásokat és havonta indítanak újtárá egy - egy csoportot. A csoport vezetője hivatásos -- mondhatnánk -- terepeuta, ám a pszichológiából kölcsönvett fogalom nem felel meg tényleges szerepének. Az eltérés oka, hogy esetünkben a csoporttagok mindegyikét aktív készségek megtanulására kell rávezetni, ráadásul a csoport mindegyik tagja felé azonos minőségi szinten kell mindezt elvégeznie. Kollektív gyakorlatok, társas helyzetjátékok szerepelnek a programban és a begyakorlott mozdulatoknak, hanghordozásnak, telefonálási stílusnak azonnal működnie kell. A csoportfoglalkozásokat intenzív egyéni tanácsadással egészítik ki.

A szervezők szeretnék a rendelkezésre álló -- ún. nyitott -- munkahelyekről pontos képet kapni, ezért kíváncsún tartják a munkaügyi közvetítő irodák közelében szervezni foglalkozásaikat. Esetleg maguk gondolnak egy ilyen kirendeltség létrehozására.

Munkájuk azonban nemcsak a nyílt álláshelyek megpályázására való felkészítés jegyében telik. *"Ha egy ember elkerül egy munkahelyről, beszűkülnek -- esetleg teljesen megszűnnek -- a baráti, a munkatársi kapcsolatai, s a családon belül is egy sajátos változáson megy át az ő pozíciója. Azt mondják rá, nem csinálsz semmit, ami azt fejezi ki, nincs információja. Beszűkülnek ezzel az állásinformáció forrásai is... A baj az az, hogy a legtöbb állást találó ember ismerősökön, rokonokon barátokon keresztül talál magának munkát. Itt a mi klubunkban nem csak a nyílt piaccal, a meghírdetett állásokkal dolgozunk, ... , hanem a rejtett piacon található munkalehetőségekkel is. Azt számítottam ki, hogy Magyarországon csak töredéke az állásoknak az ami tettenérhető a nyílt piacokon, ezért a klubtagoknak is mindössze 33 % -a helyezkedett el a meghírdetett állásokra jelentkezve. 66% -a a rejtett piacról szerzett információt. Meg kell ezért tanítanunk a munkanélkülieket arra, hogy ezen a rejtett piacon is jól mozogjanak, még*

akkor is, ha a munkanélküliséggel éppen ezek a képességei sérülnek meg. De talán különösen ekkor van rá szükség. " (Job - Club szervező)

A rejtett piacokon történő sikeres álláskeresés tudományát ők a "váratlan megkeresés" módszerének hívják. Meglepetésszerű támadás ez a munkáltató ellen, aki azt sem tudja még, vajon szüksége van-e a jelentkező munkavállalóra. Felkészítik tehát a klubtagot arra, hogy személyes megjelenésével -- közgazdasági nyelven szólva -- keresletet generáljon.

Nagy súlyt fektetnek ezért a klubtagok aktivitására. Nem kínálnak nekik állást, ezt maguknak kell keresniük, ám ehhez minden segítséget megadnak. Amikor e feltételeket tisztázták, szerződést kötnek a jövőendő klubtaggal, amiben pontosan megfogalmazzák a kölcsönös jogokat, kötelezettségeket és feladatokat.

A klub alap gondolata (filozófiája) szerint a munkanélküliség olyan természetes állapot, amelyből az érintettek -- némi segítségével -- önmaguktól is ki tudnak lépni, ha akarják. Ezért, amennyiben az érintettek elfogadják helyzetüket, kitörési pontokat taníthatnak meg velük.

"Az tény, hogy aki munkanélkülivé válik, annak megszakadnak a kapcsolatai. Minél hosszabb távon munkanélküli, annál inkább beszűkül, elszigetelődik. Itt viszont olyan emberek ülnek, akik hasonló problémákkal küzdenek. Egyszerre itt van 7, 10, vagy 6 ilyen ember, nekik azonban van mit csinálniuk, vannak társaik is akik segítenek ebben. Én úgy szoktam mondani, hogy főfoglalkozású álláskereső, ami azt jelenti, hogy nekik is van szakmájuk. Ez egy foglalkozás, ami külön ismereteket követel. Lehet tehát egy olyan érzése is, hogy naponta munkába jár, hiszen feladatai vannak, amit naponta meg kell oldania. Azt hiszem nem kell mondanom, milyen hatással van ez azokra az emberekre, akik már 12 - 14 hónapja vannak munka nélkül. Egy biztos, a program sikerének záloga a foglalkozások csoportossága, s ez az ami nagymértékben lelki karbantartás. Persze az egész egyfajta önbizalom fejlesztés, egyfajta személyiségváltás

elindítása, ahol a negatív személyiségből pozitív személyiséggé válik valaki." (Job Club szervező, nő)

A képzés hangsúlya tehát a személyiségfejlesztésen, a tagokban szunnyadó képességek és készségek előcsalogatásán, tökéletesítésén, majd felhasználásán van. A klub vezetősége -- helyszínünkön -- szinte emberfeletti munkát végzett, hiszen a teljes (csoportfoglalkozás + egyéni tanácsadás + munkaközvetítés) programcsomaghoz minimum három ember kellett volna, de szükség lett volna mellettük egy tanfolyamszervezőre is, aki esetleg szponzorokat tudna szerezni. E helyett voltak ketten.

A klubok eredménye meglehetősen jó. Az első klubcsoport valamennyi tagja elhelyezkedett, a második háromnegyede. Interjúink időpontjában éppen a harmadik csoport készült kilépni a kapun; képletesen szólva, mivel a csoport fele már komoly állásigéretekkel rendelkezett. A klubok haszna azonban nemcsak az elhelyezkedés statisztikai mutatóiban mérhető, hanem *"sokan megfogalmazták, hogy rengeteg olyan ismerethez jutottak, amelyeket az élet bármelyik területén hasznosítani tudnak. Gondoljunk akár a kommunikációs nehézségekkel küzdő emberekre, akár azokra akiknek megtanítottuk a telefon használatát, fejlesztettük írás- vagy beszédképességét. Millió olyan dolgot tanulnak, amit úgy mondhatnánk: járulákos, szükséges és nagyon kellő dolog. Ugy gondolom, ha valaki nem helyezkedik el, az sem kudarcs... Ha valaki használja ezeket a módszereket -- akár évek múlva is -- az jó, mert ez a lényege ennek a dolognak."* (Job Club vezető)

A tapasztalatok szerint e tudásra a diplomás és a diplománélküli munkát kereső éppolyan fogékony, mint a fiatal vagy idős munkanélküli. A programok egyik intenciója, hogy jórészt tartós munkanélkülieknek hirdetik meg. Nincs megkötés a korban, nemben, (volt) foglalkozásban, képzettségben, s nincs semmiféle szelekció a felvételnél. Mondanunk sem kell; a klubtagság teljesen ingyenes. Talán ennek köszönhetően tanfolyamaikon (klubjaikban) már hónapokkal előre nincs szabad hely. Működésük korlátja a helyi tanfolyami, képzési piacon a konkurens alakjában jelenik

meg. Panaszkodnak: a konkurensok sarlatánok, pénzsóvárok, amatőrök, ám egyelőre -- szerencséjükre -- e konkurencia nem okozott semmilyen létszámcsökkenést.

2.1.4., A kulturált elbocsátás modellje.

A modell az elbocsátások kritikus mozzanataiban -- hangsúlyozottan a munkahelytől történő megválás folyamatában -- nyújt segítséget. Régi tapasztalat ugyanis, hogy a nyilvánosság kizárásával hozott döntések, a szavakkal és az emberi sorsokkal való játékok az elbocsátási alkukban nagy szerepet játszanak. Az elbocsátási akciók a vezetés erőfitogtatására is lehetőséget adnak, s szolgálhatják a vállalatnál megmaradt munkaerő betörését éppúgy, mint az elbocsátottak -- egy életre kiható -- figyelmeztetését.

A kulturált elbocsátási program egyfelől nyílttá teszi az alkukat. Másfelől alkalmazásával a munkaszervezet működéséhez szükséges bizalom regenerálódik. Együttműködés alakulhat ki a gyárkapun kívülre rekedtek, és a helyi munkaerőpiac partnerei között is. A modell lehetőséget adhat a helyi munkaerőpiac zavarainak kezelésére, sőt a foglalkoztatási és munkaerőpiaci problémák új szemléletű megoldására.

A költségek magasak, egy "kulturált elbocsátási kampány" lebonyolítása elérheti a cég veszteségét. A költségek finanszírozásában -- de csak abban -- különböző nemzetközi hitelek közvetítésével részt vehet az állam, viszont a programcsomag lebonyolítója lehet bármelyik munkaerőpiaci szereplő -- megfelelő szakértői háttérrel.

Terepmunkánk során e modellel főleg a rendszerváltás első két évében találkoztunk. Alkalmazása azóta ritkább lett, hiszen a nagyvállalatok csöndben tönkre mentek, leépültek, magáncégekbe váltak. E modell alkalmazásának lehetőségei így mára jócskán beszűkültek.

Elsőként egy majdnem "grandiózus" programot mutatunk be. A program alapja az a felismerés, miszerint Magyarországon a nagyobb tömegek elbocsátását megfelelően lebonyolító és a nagyvállalatok széles körében adaptálható akcióterv nem létezik. Ezért az érintett térségek munkaerőgondjainak kezelése sem jöhet szóba. Mivel -- ahogy a szerzők fogalmaznak -- *"a belátás és a kényszer azonban önmagában és önmagától nem szül alkalmas formákat"* (TÁMASZ, 1990), segítség kell. Az akcióterv -- majd program -- ebből kiindulva három célt tűz maga elé.

Először, hogy a vállalatok -- elsősorban nagyvállalatok -- számára megkönnyítse a létszámfelesleggel járó problémák megoldását, valamint csillapítsa az elbocsájtásokkal szükségképpen együttjáró társadalmi feszültségeket.

Másodszor, hogy enyhítsenek a feleslegessé vált dolgozók sorsán, csökkentsék a munkanélküliséget.

Harmadszor, hogy támogassa azokat a vállalkozásokat, amelyek új munkahelyeket teremthetnek az állásukat elvesztő embereknek.

A program alapelvei pedig a következők:

- a., a gazdasági szempontok prioritása
- b., megegyezésen alapuló stratégia
- c., átláthatóság, a döntések nyilvánossága
- d., visszafogott reális célok
- e., folyamatosság
- f., a mellékhatások figyelembe vétele.

A célok és az alapelvek mögött az a felismerés rejlik, hogy a gazdasági átalakulás szükségszerűvé teszi a vállalati létszámok "racionalizációját" (gazdaságilag optimális színre történő redukcióját; alapelve: a), ám a létszámmozgások megkövetelik az

érintettekkel való humánus bánásmódot éppúgy, mint a létszámmozgások társadalmi, gazdasági, regionális következményeinek kezelését.

A program nem kötelező, hanem választható. Étlap tehát, olyan cselekvési- és akcióprogram-javaslat, amelyet az érintett vállalatvezetőség választhat. A választás különböző intézmények kialakítására valamint eljárások véghezvitelére irányul, így a választás után a kiválasztott megoldás minden elemét végre kell hajtani.

A választható akciók (egymásra építhető) katalógusának elemei között az első az érdekegyeztetési fórumok létrehozása. *"Bármiféle vállalati stratégia alfája és omegája egy olyan érdekegyeztetési rendszer létrehozása, amely reményt ad a munkáltató és a munkavállalók közötti megegyezésre és együttműködésre, s elejét veszi az elmérgesedő konfliktusoknak" (Program 6. old.)*

Második akciójavaslat az elbocsátásokat helyettesítő eljárások felkutatása. E javaslat -- amelyet az azóta eltelt időben sajnos szinte mindenki elfelejtett -- arra a közgazdasági igazságra támaszkodik, miszerint *"egy - egy vállalat jövedelmezőségét közvetlenül nem a fölös létszám, hanem a magas munkaerő - költségek veszélyeztetik."* Így aztán a költségek csökkentésén van a hangsúly, nem a létszámleépítésén. Továbbá a létszámleépítésnek sem az egyetlen eszköze az elbocsátás, hiszen a nemzetközi gyakorlatból ismert eljárások a munkaidőcsökkentés, a bércsökkentés, a munkakörmegosztás, az alvállalkozások súlyának csökkentése megfelelő "pótló" megoldások lehetnek. A helyettesítő megoldások megtalálása elsősorban a vállalatvezetőség kötelezettsége, ám e folyamatból -- az érdekegyeztető fórumok kialakítása után -- a munkavállalók sem hagyhatóak ki.

A harmadik akciójavaslat a belső munkaerőpiac lehetőségének kiaknázása. Lehetséges ugyanis a belső munkaerőpiac egyensúlyának javítása a munkaerőfelesleg üzemen belüli átcsoportosításával, esetleg átképzéssel is.

Negyedszer a vállalaton belüli munkahelyteremtést javasolják a program kidolgozói. Formája lehet a kisebb belső részlegek privatizálása éppúgy, mint önálló (vállalkozó) belső egységek kialakítása.

Amennyiben ezek az intézkedések nem vezetnének eredményre, akkor szükség van -- ez a következő akciójavaslat -- az elbocsájtottak közvetlen támogatására. A feleslegessé vált létszám sorsának enyhítése azonban ezzel nem fejeződik (fejeződhet) be. Létre kell (lehet) ezért hozni a munkahelyteremtés támogatásának intézményeit. *"Az elbocsájtottak újraelhelyezkedésének esélyeit alapvetően befolyásolja, keletkeznek-e új munkahelyek a térségben."* - írják a program szerzői. E felismerésből kiindulva a program számos regionális, válságkezelő és munkahelyteremtő akcióra tesz javaslatot.

Végül -- de nem utolsósorban -- a vállalkozástámogatás. A program részét képezik olyan eljárások és szervezetek, melyek a már meglevő vállalkozások fejlesztését, támogatását, a **"helyi gazdasági klíma javítását"** szolgálják. Nyilvánvaló; a prosperáló vállalkozások könnyebben szívják fel a munkaerőfelesleget.

Minden egyes akciójavaslat sajátos, speciális aktorokkal rendelkezik. Az aktorok nevét, címét, jellemzőjét -- valamint az egyes akciócsomagokra vonatkozó egyéb információkat -- adatbank tárolja. Az adatbankból gyorsan és pontosan kikereshetők az akciókhoz szükséges információk éppúgy, mint a már létező (megvalósult) mintaprojektek (és értékelése).

Mivel -- vallják a programalkotók -- minden válságban lévő vállalat a maga módján eltér az általános válságmodellől, nincs egységes recept, nincs generalizált válságkezelő modell. Vannak viszont tipikus válságkezelő módozatok, amelyek a program különböző akcióinak, elemeinek és alkotórészeinek (szervezeteinek, intézményeinek) kombinációiból előállíthatóak. A program kidolgozói az átfogó, az érintett felek által egyeztetett, a nyilvánosság előtt zajló akciókat látják a leginkább célravezetőnek. Ezért amennyiben egy vállalat elhatározza magát az akcióprogram mellett -- azaz megalakítja a program végigviteléhez szükséges társaságot (TÁMASZ) -

-, (mint említettük) bizonyos intézményeket létre kell hoznia. Ezen intézmények és <<elégseges>> cselekvési programok alkotják a minimálprogramot.

A minimálprogram javaslatai között számos, a hazai munkajogban és foglalkoztatáspolitikában addig ismeretlen megoldás szerepel. Ilyen például a "szolidaritási szerződés", ahol a munkáltatók, a munkavállalók, a helyi foglalkoztatáspolitikai aktorai konszenzusos -- jogilag is kötelező -- formában megállapodnak a tennivalókról, tisztázzák a feladatokat, az ezzel kapcsolatos jogokat és kötelezettségeket. Nagy súlyt fektetnek a javaslatok a preventív -- megelőző -- eljárások felkutatására, az alternatív cselekvési lehetőségek kitatalására. (pld. önkéntes kilépési prémium bevezetése)

A programjavaslatok számolnak azzal is, hogy egy nagyvállalat üzemeiben (a javaslatok szóhasználata szerint: egységeiben) sajátos eljárási módokat és alternatív (preventív) megoldási módszereket kell kidolgozni majd érvényesíteni. A hangsúly itt is az elbocsájtásokat helyettesítő megoldásokon van.

A program egyik fontos kulcsmozzanata, amikor a munkavállalókat -- elbocsájtás helyett -- <<átadják>> a Társaságnak (ez a TÁMASZ). A Társaság gondjára bízzák -- megfelelő befizetés ellenében -- akkor, amikor az üzem az elbocsájtást helyettesítő, megelőző módszereket már nem tudja alkalmazni. Elbocsájtás helyett TÁMASZ. Ettől az időponttól kezdve az elbocsájtás jogával csak a Társaság élhet.

A társaság különböző szolgáltatást nyújt a munkavállalóknak. Ide tartozik a munkahelyek biztosítása, az átképzés, a szerződéses -- alkalmi -- munkák felkutatása éppúgy, mint a kisvállalat inkubátor működtetése, a szociális foglalkoztatás avagy regionális átképzési és vállalkozási programok szervezése. Összefoglalóan a társaság állásokat ajánl, állásokat teremtet és munkahelyeket üzemeltet.

A program alkotói gondoltak a konkrét megoldások kidolgozására -- legalábbis javaslatok szintjén. Alapelv a vállalat dolgozóihoz (vezetőihez) való térbeli közelség, a komplexitás, nyitottság az egyéni megoldások irányába. A programok kialakítása során

azonban a térség gazdasági, társadalmi szereplőivel létesítendő sokoldalú együttműködés is fontos szerepet játszik. Így például a munkahelyteremtés politikai összehangolására olyan Regionális Gazdaságfejlesztési Koordinációs Bizottságot képzeltek el, ahol a térség országgyűlési képviselője mellett oktatási intézmények, szakmai és érdekképviselői szervek (vagy önkéntes társulásai) szintén helyet kapnak.

Felsorolásszerűen megemlítve a különböző programokat, olvashatunk még a vállalati ingatlanhasznosítás céljára létrehozott szervezetekről, inkubátorházakról, ipari parkról, vállalkozói szolgáltató házról, vállalkozás-támogatási ügynökségről, innovációs centrumról, stb.

A program alapelve szerint -- összefoglalva az eddigieket -- minden megoldás jobb, mint a munkanélküliség. A munkanélküliséget elkerülni viszont egyet jelent a különböző cselekvési lehetőségek feltárásával, kidolgozásával és végrehajtásával. Mindez azonban csak az érintettek konszenzusa, aktív közreműködése alapján képzelhető el.

Hasonló alapelvek irányították azt a jóval szűkebb -- de gyakrabban alkalmazott -- projektet is, amelyet néhány magánszemélyből álló Kft valósított meg -- országszerte. Itt a szervezetfejlesztésre, a vállalati átalakulás kultúrált és tudatos menedzselésére fordítottak nagy figyelmet.

"...ha a szervezetfejlesztést, meg az átalakítást emberközpontú szemlélettel, akciókutatási felfogással vezénylik le egy - egy cégnél, akkor nagyobb esély van arra, hogy az átalakulás során szükségszerűen létrejött munkanélküliek nem véletlen és esetleges okok alapján lesznek azok. Ekkor lesz a legkevesebb emberi veszteség is a cégnél." (KFT vezetője)

Az akciókutatás négy fázisból áll. Diagnózis, tervezés, akció valamint visszacsatolás. E fő szakaszok még különböző -- fontos -- részekre oszthatóak, így például a diagnózis helyzetfelmérésre, szervezetátvilágításra, vagyon-tőke értékelésre.

Avagy a stratégiaalkotás kiterjeszthető az új társasági formák létrehozására, az új vállalkozások megtervezésére.

A program feltételezi az egyes folyamatokkal érintett "kulcsemberek" és szakemberek folyamatos együttműködését. Ebből következik, hogy az egész eljárás egyik legfontosabb alapelve a részvétel elve. A részvételt és az aktivitást az akciókutatás szemlélete (és gyakorlata) fogja egybe.

"Klasszikusan úgy szokott történni, hogy megérkeznek a külső szakértők és megnézik, átvilágítják a vállalatot és leírnak egy tanulmányt, amit a vezérigazgató azonnal berak az asztalfiókba. A helyzetfelmérés az akciókutatással úgy történik, hogy bejönnek a külső szakemberek, megkeresik a kulcsembereket -- azokat akik információkat tudnak adni --, és miután megtörtént egy tréning; vagy valamilyen összejövetel; visszajelzik a diagnózist az érintetteknek. Csak az érintettekkel történt megbeszélés után véglegesítik azt... Ebből persze még nem derül ki, hogy a munkanélküliség hogyan védhető ki. Csak az derül ki, hogy felmérés és szerkezetátalakítás történik a cégnél, ami azonban lehetőséget ad az érintetteknek a valóságos helyzet megismerésére, a veszélyeztetettek megnevezésére..."

A program fontos alapelve -- a részvétel mellett -- az informálódás. A hazai "privatizációnak az a legnagyobb fogyatékosága, hogy azok az emberek, akik tényleg érintve vannak, azok ki vannak zárva mindenből." mondta az egyik programszervező. Az előzetes helyzetismeret így lehetőséget ad a felkészülésre, a különböző foglalkoztatáspolitikai alternatívák megszervezésére.

Egyik lehetséges kiút az érintettek vállalkozása. A programszervezők azonban azzal is megelégszenek, ha a prevenció működik és ezáltal csökken az elbocsátásra kerülők száma. Szintén eredménynek számít, ha a vállalat <<tisztességesen>> meg tud válni dolgozóitól.

Az eddigi munkák során a szervező team kidolgozott egy képzési és személyiségfejlesztési programot, amit ma már a szervezeti átvilágításokhoz csatolva kínálnak fel az érintetteknek.

A projekt létrehozói sokáig egy nagy kutatóintézet munkatársai voltak és számos vállalatfejlesztési projektben vállaltak szerepet a nyolcvanas években (pl. autonóm munkacsoportok szervezésében). Tapasztalataikat hasznosítanai akarván hozták létre önálló kisvállalkozásukat, majd munkaerőpiaci programjaikkal megjelentek a munkaerőpiaci bizottságok kérvényezőinek sorában.

A konkrét tapasztalatok ismertetését lezárván még egyszer szeretnénk -- szubjektív elfogódottságunkat bevallva -- az itt megismert modell (megoldások) fontosságára felhívni a figyelmet. Mind az európai országok gyakorlata, mind a munkaerőpiaci politikák története, fejlődése -- nem beszélve most a svédországi vagy a finnországi tapasztalatokról -- arról tanúskodik, hogy bizony késő már a munkanélküliség kezelését a munkaügyi hivatal irodáiban elkezdni. Késő és eredménytelen. Csak a foglalkoztatási folyamat (életút) egészét figyelembe véve, a kibocsátó szervezet gazdasági és szervezeti folyamatait befolyásolva található meg a munkanélküliség kezelésének egyik (hangsúlyozzuk: csak egyik) eszköze. A modell hatékony alkalmazása fontos -- amint erre a modell általános bemutatásakor már utaltunk -- az üzemben, a gyárban maradottak miatt is. Tóth Ferenc és Ladó Mária írják: *"A létszámleépítési döntések, a szelekció szempontjai, azaz a szervezethez kényszerűen távozók kiválasztásának módja döntő hatást gyakorol a továbbfoglalkoztatottak magatartására is: lényegesen befolyásolja a munkához való viszonyukat. S ha arra gondolunk, hogy a létszámleépítéseket követően egy ütőképes, erős teljesítménystandardokkal rendelkező elkötelezett szervezeteknek kellene felállnia (hiszen egyedül ez magyarázhatná meg az <<áldozatot>>), akkor egyáltalán nem tűnnek elhanyagolhatónak a kiválasztás szempontjai"* (Ladó - Tóth, 1990.)

2.1. 5., Az érdekképviselő modellje.

E modell azon fellépések összefoglalója, amikor a munkanélküliek a szakszervezet mintájára alakítanak egyesületeket vagy egy - egy szakszervezet védőszárnya alá bebocsátást kérve kelnek érdekeik védelmére.

A szakszervezeteket eredetileg a munkában állók találták ki érdekeik védelmére. A munkájukat elvesztettek esetében az eredeti célkitűzésekből az érdekképviselő létrehozásának igénye a fontos. E célkitűzésből kiindulva a munkanélküliek szervezeti jogot formálnak (sőt követelnek) a munkanélküliekkel kapcsolatban mások -- az állam vagy a munkaadói érdekképviselők -- által hozott döntésekben való részvételre (azok befolyásolására).

A szerveződések a hagyományos (munkás)mozgalmi jellegből, a kis csoportokból nőnek ki. Aktív tagság, intenzív belső kommunikáció jellemzi őket. Előbb utóbb azonban felmerül a csoportok koordinációja, sőt országos szerveződésre is találunk példát.

Sokféle név alatt futnak. Lehetnek szakszervezetek, ismerünk egyesületet, valamilyen szervezetet vagy egyszerűen klubot.

Terepmunkánk tapasztalatait elemezve először azokat a szerveződések említjük, amelyek a különböző szakszervezetek támogatásával jöttek létre. Több formájuk lehetséges. *(A LIGA szakszervezeti szövetség munkanélkülieknek szóló sajátos érdekvédelmi szolgáltató tevékenységéről számol be például Betlen Anna és Neumann László /1994. Március/.)* Találkoztunk olyan tréningcsoporttal, amelyet az ágazatban érintett szakszervezet szervezett, és ahol a munkanélküliek személyiségfejlesztését, pszichológiai tréningjét végezték erre felkért pszichológusok. Van olyan dokumentumunk, amelyben az ágazatilag "illetékes" szakszervezet alapítványt tett a munkanélküliek álláskeresésének, vállalkozásteremtésének elősegítésére. A KDSZ például országos irodahálózatot tervezett felállítani, s 1992 -ben már négy irodája működött országszerte. Más szakszervezetek tanácsadó, információs szolgálatot

létesítettek munkanélküli tagjaiknak. Esetleg megpróbáltak különféle kedvezményeket nyújtani állásnélküli társaiknak.

A szakszervezetek azonban -- s ez az interjúalanyok előtt köztudott -- munkában álló tagjaik érdekvédelmére összpontosítják erőfeszítéseiket. Ugyanakkor a világon mindenütt -- nemcsak Magyarországon -- nem igazán tudnak mit kezdeni a munkanélküliekkel. E habozó magatartás nem csodálható, hiszen a szervezett dolgozók például egy helyen vannak -- a munkanélküliekkel ellentétben --, s közös -- főleg a munkából fakadó -- problémáik jól kommunikálhatóak, közvetíthetőek, képviselhetőek. Talán ezen okok játszottak közre a szakszervezetek szerepvállalásának elhalványulásában, tevékenységük erejének (hatásának) csökkenésében.

A szakszervezetek által szervezett érdekképviselési formák, szolgálatok mellett -- kutatásunk és beszámolóink célkitűzéseinek megfelelően -- azokra a szerveződésekre szeretnénk ráirányítani a figyelmet, melyeket a munkanélküliek hoztak létre. Közülük két csoportosulásról van anyagunk. Az első egy sajátos szakmai -- értelmiségi -- csoport munkanélküli érdekvédelmi közössége.

A szerveződés ötletét a történelem adta. 1932 -ben már alakult egy ilyen szervezet, s formálisan egészen 1952 - ig működött. A korai érdekképviselési szerveződés nemcsak a munkanélküliek érdekképviselése volt, hanem állástalan köztisztviselők (állami alkalmazottak, értelmiségiek) tucatját -- 2000 embert -- helyezte el különböző munkahelyeken.

Mai utódjainak nincsenek ilyen ambiciózus céljaik. Nem akarnak szakosztályokat kialakítani -- mint ahogy erre a harmincas években sor került --, s nem céljuk állások teremtése sem. *"...mi állástalanság alatt azt értjük, hogy nem is akarunk állásba menni, mi dolgozni szeretnénk. Tehát a mi célunk nem egy újabb állásba jutás, ahol aztán ülünk egy íróasztalnál és malmozunk, hanem szeretnénk kifejezni azt az aktivitást ami bennünk van, azt a kreativitást hasznosítani ami bennünk rejlik..." (Titkár)*

A szervezet "klubjelleggel" működik, az egyik 1988 -ben alakított <<alternatív>> szakszervezet bocsátott rendelkezésükre egy szobát -- minden szerdán 4 órára. Szerencsájukra ebben a szakszervezetben éppen berendeztek egy álláskereső irodát, így azokat az állástalan diplomásokat, akik "csak állás után érdeklődnek" náluk, rögtön a megfelelő helyre tudják küldeni. Több sikeres közvetítésről számolnak be, bár ők maguk nem akarnak munkaközvetítéssel foglalkozni. Indokuk egyszerű: *"...nem vettem volna a lelkemre azt, ha valaki visszajön, azzal, hogy miért ehhez a vadbaromhoz küldtél? Én ebből lelki problémát csináltam, hogy én ne ajánljak vadidegen munkáltatót, ahol még azt sem tudom hogy nem suhogtatnak-e korbácsot a vezérek a kezükben?" (Titkár)*

Alapszabályukban gondosan elkerülték az "álláshoz juttatás" kifejezést, egyesületi célként megmaradt "a jövedelemhez, vagy munkához juttatás". A jövedelemhez, vagy munkához juttatás -- szerintük -- számos módon valósítható meg, így például az alkalmi munkák közvetítésén túlmenően speciális szövetkezet megszervezésével. ("Önsegélyező Szövetkezet")

A szövetkezet ötlete közös kudarcból származott. Megpróbálkoztak ugyanis tagjaik egyéni vállalkozóként való menedzselésével, ám kísérletük -- különböző okok miatt -- először kudarcba fulladt. Így vált számukra a "közös nagy vállalkozás" kialakításának ideája irányadóvá. Terveik között szerepelt egy alapítvány létrehozása -- ez vállalta volna magára a szövetkezet finanszírozását --, ám kísérletezésük a Fővárosi Munkaügyi Hivatal ellenállásán megbukott. A hivatal ugyanis értésükre adta, amennyiben a tagok szövetkezeti tagok lesznek, ez tagsági jogviszonynak minősülne és maga után vonná a munkanélküli támogatás megvonását. Nem volt mit tenni, fő tevékenységnek maradt továbbra is az egyéni vállalkozások kitalálása és támogatása.

Felélesztették azonban érdekvédelmi, érdekképviselői tevékenységüket. E tevékenységi kör nyilatkozatuk szerint: *"Jogszabályokat értelmezni, véleményezni a tervezeteket, fellépni egyes anomáliák ellen, lelkisegély szolgálatot csinálni, klub életet szervezni... szóval ebből állna."* Igényt tartanak a munkanélküliekkel foglalkozó állami

rendelkezések előzetes -- vagy utólagos ??? (sic! Gy.T.) -- véleményezésére, szeretnének az érdekegyeztetések fórumain részt venni. Tevékenységüket azonban nagyon nagy szkepszis kíséri : *"... Magyarországon egyelőre még az a kormányzati érdek, hogy növekedjen a munkanélküliség mert csak így lehet a külföldi tőkét becsalogatni. Én meg azt szeretném, ha csökkenne, illetve hosszabb távon megszűnne a munkanélküliek száma. Ez egy olyan antagonisztikus ellentét, ami lehetetlenné teszi a tárgyalást."*

Az egyesület 64 tagja tehát klubszerű életet élve kapcsolatait alakítja, az egyéni vállalkozások és az alkalmi munkák szervezése mellett. Fontosnak tartják a "Munkanélküliek és Álláskereső Egyesületek Országos Szövetségével" tartani a jó viszonyt, velük szóbeli együttműködési megállapodásuk van. Csodálják őket, sőt -- paradoxon -- éppen álláskereső tevékenységüket emelik ki munkájukból. *"Már az önkormányzatok is észreveszik, hogy ezek az egyesületek hatékonyabbak, mint a munkaügyi központok. Nem kötelező hozzájuk bejelenteni, hogy van álláslehetőség, de Debrecenben 14 000 munkanélküli közül mégis el tudtak 6 000 -et helyezni, szemben a munkaügyi központ 1 - 2 % -os hatékonyságával. Oriási mutató ez, ebben fantasztikus dolgok vannak"* Fantasztikus dolognak érzik, hogy a munkaügyi apparátussal szemben az egyesületek alkalmasak a visszaélések és a korrupciók feltárására is. Másik célirányuk a Társadalmi Kamara. Vizsgálódásunk időpontjában még csak tervezték az együttműködés szorosabbra fűzését.

Az egyesület ma profi módon igazából a lelki segélyszolgálatát működteti. Mivel a munkaügyi kirendeltségeken kihirdetik fogadóóráikat és megadják címüket, nem panaszkodnak az ügyfélforgalomra. A fogadódő nagy részében e delikvensek közreműködésével létrehozott "csoportterápia" folyik. A terápia "pozitív terápiának" nevezhető, mivel *"elkezdünk velük foglalkozni, beszélgetni, de nem arról, hogy milyen kinlódásaik vannak, vagy hogy hogyan élik meg a munkanélküliséget, de arról sem, hogy milyen tüskék maradtak meg a lelkükben. Arról beszélgetünk, hogy mire képesek, mi az amit csinálni tudnának."*

Nagyobb gondjuk a szakszervezeti választások környékén volt. Az akkori (kormányhoz közelálló) munkanélküliek szövetsége -- kormányzati ösztönzésre -- szeretne volna, ha indulnak a szakszervezetekkel szemben (riválisként) a szakszervezeti választásokon. A mérleg egyik serpenyőjébe jelentős vagyon megszerzésének esélye került, a másikba azonban az a lehetőség, hogy elvesztik a patrónus szakszervezet székházában rendelkezésükre bocsájtott szobájukat. Mindent megfontoltak, így végül nem indultak a választásokon, nem akartak szembekerülni patrónusukkal. Ideológiai álláspontjuk szerint a szakszervezet a munkavállalók érdekét képviseli, ők pedig az állástalanokét. Ezért a rivalizálás -- és mindenfajta választás közöttük -- elvileg és gyakorlatilag kizárt. Az érdekek nem ellentétesek, s csak egy alternatíva lehet: az összefogás.

A választások óta csak technikai nehézségeik vannak. Nincs fax, számítógép, írásos anyag. Pénzük sem igen komolyabb szakértők megfizetésére. Fénymásolni tudnak a szakszervezetnél, persze csak bizonyos keretek (oldalszám) között.

A megbukott kísérlet ellenére tavaly még mindig a terveik között szerepelt egy szövetkezet létrehozása. Okulva az előző kudarcból ma már non - profit formában gondolják működtetni, sőt új tevékenységet találtak, az üzletközvetítést. Ugy látják, hogy országosan nagy szükség van egy ilyen üzletág megteremtésére, s a privatizálás, a földterületek kialakítása, a kárpótlás megfelelő alkalmakat teremtené számukra. Abban bizakodnak, hogy a non - profit szervezeti forma feloldja a munkanélküli járadék körül kialakult feszültséget. A non profit szövetkezet alapítása melletti másik alternatívaként merült fel a tagok minimálbér alatti jövedelemhez való juttatása, ez ugyanis nem jelentené automatikusan a járadék elvesztését. Feltéve, hogy szerepelnek a munkaügyi központ által javasolt munkaadók között. Mindehhez lobbyzniuk kellene, szakértőket felbérelni, ám forrásaik tavaly nagyon szűkösek voltak.

Tapasztalataink leírása során a következő szerveződést nevesítjük. A "Munkanélküli és Álláskereső Egyesületekről" illetve Országos Szövetségükről szeretnénk beszámolni. *(Az egyesületek első két évéről -- kutatásunktól függetlenül --*

Betlen Anna (Betlen, 1993.) publikált kiváló esettanulmányt.) Az anonimitás feloldásának két oka van. Döntésünk indoka először, hogy az egyesület példájára (a tények és a folyamatok bemutatásával) e tanulmány keretében visszatérünk, így a név nélküiségnek nem sok értelme lenne. Másodszor, az egyesületi szerveződés jelentős kiterjedésű országos mozgalom, ezért egy ekkora mozgalmat egyszerűen képtelenség lenne név nélkül bemutatni.

A munkanélküliek szervezkedése a lakóhelyeken -- főleg nagyobb városokban, vagy a munkanélküiséggel különösen sújtott térségek központjában -- kezdődött el, 1990 -ben. A szervezkedések centruma az alföldi nagyváros, Debrecen volt. E helyeken jogi személyiséggel rendelkező, a bíróságok által bejegyzett társadalmi egyesületeket alakítottak a munkanélküliek, 15 - 30 - 50 fő részvételével. Az egyesületek szervezeti élete, felépítése, gazdálkodása az egyesületi törvény hatálya alá esik, törvényes működésükbe tehát az egyesületi tagokon kívül senkinek sem lehet beleszólása.

Az egyesületek mint önálló jogi személyek hozták létre országos szervezetüket 1992 - ben. Az országos szervezet nem szervezet a szó legszorosabb értelmében, hanem egy laza információs, koordinációs hálózat. E koordinációs forma alúlról felfelé építkezve, a döntő jogosítványokat helyi szinten tartva decentralizáltan működik.

Az egyesületek számáról és a résztvevők létszámáról ellentmondásos adataink vannak. Egyik interjúalanyunk 1991 -ben országosan 35 ezer tagról és 60 egyesületről beszélt. Ebből a 60 egyesület pontos szám, ezt a bírósági bejegyzések megerősítik. (A Fővárosban 1991 - ben 13 egyesület működött, 47 vidéken, megyénként eltérő számban. Így pl. az egyik megyében 2, a másokban 10) Amennyiben a tagok létszámát egyesületenként 200 főre tesszük, a hálózatban 12 000 ember tevékenykedett. Ez az 1991 - ben munkanélkül lévők 2,8 %-a. Az aktív tagok -- akik a szervező, álláskereső

munkát végzik -- még kevesebben voltak, egyesületenként talán 20 - 30 fő, ami az össz munkanélküliek 1%- át sem érte el.⁷

Az egyesületek létrehozását különbözőképpen indokolták. Hivatkoztak a munkanélküliség tartóssá válására, ami kétségtelenül ellentmondott a rendszerváltás illúzióinak. Érveltek azzal, hogy a munkanélküliség kezelésére az állami apparátus képtelen. Mindezek miatt úgy vélték, az összefogásban -- a "hasonló helyzetbe került társak együttes fellépésében" -- és az érdekek határozott képviselésében rejlik a megoldás kulcsa.

Az egyesületek célkitűzése több pontban fogalmazódott meg. Tudatosítani kívánták a társadalommal, hogy "az állástalanok nem munkátlan élőködők." Célul tűzték ki, hogy sorstársaiknak segítséget adjanak, önbizalmat és helyzetük reális ismeretéhez támaszt nyújtsanak. Törekedni akartak továbbá arra, hogy a munkanélküli időszak alatt biztosítsák egymásnak a szakmai, emberi -- ahogy fogalmaztak -- "megerősödéshez" a feltételeket.

Tevékenységük katalógusa -- röviden -- a következőkből állítható össze:

- tapasztalatátadás, tanácsadás, lelki elsősegélyszolgálat (saját erőből valamint az erre rászoruló "közvetítése" a szaktanácsadó szolgálatok felé)
- jogsegélyszolgálat
- munkahelyfeltárás, alkalmi munkalehetőségek regisztrálása, közvetítése
- közhasznú munka szervezése
- egyes feladatok átvállalása a munkaügyi hivataloktól

⁷ Természetesen az általunk vizsgált egyesületi rendszer csak egy a számos nem - állami munkanélküli szervezet közül. Ezek összlétszáma azonban a passzív tagokat is ideértve nem érte el a munkanélküliek létszámának 10%- át. Az aktív tagságot tekintve ez kb. a munkanélküliek 2 % - nak felel meg.

- nyelvtanfolyamok, menedzsertanfolyamok, önismereti tréningek szervezése,
- vállalkozási tanácsadás
- aktivisták, állásmenedzserek, tanácsadók szerződtetésével egy <<professzionalista>> személyzet megteremtése
- érdekképviselő az önkormányzatok és az állami hivatalok felé
- kapcsolatok szervezése a munkanélküliek képzésével foglalkozó cégekkel, a potenciális munkaadókkal
- rétegprogramok a különösen veszélyeztetett fiatal munkanélkülieknek, számukra ifjúsági klubok, külön tanácsadó szolgálat megszervezése
- szociális és speciális programok a nagycsaládosoknak, külön gondozó és szolgáltató hálózat kiépítése szociális problémáik enyhítésére
- a "szociális vállalkozó" szféra fellendítése, e törekvések összekapcsolása a vállalkozni akaró munkanélküliek tanulási és önfejlesztési programjaival

Érveléseikben gyakran hivatkoznak a munkanélküliség okozta társadalmi feszültségekre. Ezt írják: *"Meggyőződésünk, hogy nélkülünk a társadalmi béke megőrzése sokkal nehezebb. <<Szelep és fék>> lehetünk a fokozódó elégedetlenségben. E réteg (a munkanélküliek - Gy.T.) mint a rendszerváltás legnagyobb tömegű kárvallottja (családtagjaival mintegy másfél-kettő és félmillió ember) leginkább fogékony a szélsőséges eszmék iránt. Tartalékaik fogytával és a járadék megszűnésével - ha tudatosan nem készítjük fel őket a jövőre --, már mincs vesztenivalójuk. Megengedhetetlen, hogy másodrangú állampolgárokká váljanak, vagy annak érezzék magukat, illetőleg felelőtlen <<tollnokok>> így próbálják szembeállítani e réteget a társadalom többi, potenciálisan munkanélküli tagjával."* (Előterjesztés a fővárosi munkanélküliek helyzetének javítására; Melléklet. Budapest, 1993 Június)

Az érdekvédelmi szervezetek működéséről, kapcsolatteremtéséről, szociológiai jellemzőiről részletesen szólunk majd. E helyütt csak az együttműködési hajlandóságukra, az érdekképviselő mellett elképzelt egyéb feladatok sokszínűségére, komplexitására hívjuk fel a figyelmet. A munkanélküli szervezetek így például mindenkor partnerek akartak lenni az Aktív Munkaerőpiaci Politika -- itthon nem igen működő -- intézményeinek és gyakorlatának alakításában. A Fővárosi önkormányzat számára például úgy fogalmazták meg alapelvüket, miszerint "ne halat adj az éhezőknek, tanítsd meg halászni". Természetesen közgazdaságilag tarthatóbb érvelés rejlik a háttérben. *"Mindenekelőtt a helyben rendelkezésre álló humán erőforrás -- a munkanélküliségben nap - nap után, roppant költségesen újratrénírozható munkaerő -- megőrzésében, átmentésében kell szerepet vállalnunk. Nem a segélyezett tömegei, hanem az adófizető polgárok fogják felemelni a településeket. Ezért az értékteremtő munka lehetőségének megteremtése helyi szinten is alapvető fontosságú."* (uo.)

Erre gondolva javasolták a fővárosban például egy olyan egységes szemléletű gondozó és tanácsadó hálózat felállítását, ami szervezeteiken (mint bázison) nyugodhatna, ezért vállalták volna a preventív tevékenységet (információadás, átképző és munkaerőpiaci tréningek szervezése) a tömeges leépítéseket bejelentő cégeknél. Ezzel indokolták egy nagy léptékű non - profit szektor létrehozásának javaslatát. (Köztük egy önálló <<szociális bolthálózat>> műszakilag részletezett és közgazdaságilag kidolgozott tervét.)

Véleményüket és elképzeléseiket elég következetesen képviselték. Be akartak kerülni az Érdekegyeztető Tanácsba, hát valahogy bekerültek. Nyomást akartak gyakorolni az önkormányzatokra, hát ott voltak (vannak) a bizottsági és önkormányzati üléseken és lobbyztak a döntéseknél. Felhívásokat fogalmaztak -- például az ÉT munkavállalói oldalának címezve --, konferenciákat szerveztek -- például a Friedrich Ebert Alapítvánnyal közösen -- az önálló érdekképviselői kultúra elterjesztéséért, a munkanélküliek helyzetének javításáért. Programokat értékelték, javaslatokat tettek az állami szervek felé. Meg kell jegyeznünk, hogy kritikájuk pontosan (tárgyszerűen) ült,

véleményük igazsága elvitathatatlan. Messzire vezetne annak okait leírni, miért olyan magas mindezek ellenére Magyarországon a munkanélküliség, s miért érzi úgy az egyesületi tag, a munkavállaló és a kutató, hogy nem igen történt semmi. Természetesen e kérdés nem illenék e tudományos kutatási beszámolóhoz, így nem tesszük fel.

2.1.6., A munkahelykeresés modellje.

E modellbe azok a tevékenységek foglaltatnak bele, melyek lényegileg a munkahelyközvetítés körébe tartoznak.

A modell rokon az érdekképviselési modellel, mivel nem egy esetben az érdekképviselőt kezd el állásközvetítéssel, munkahelyfelkutatással, álláshirdetés feladásával (megválaszolásával) foglalkozni. Előbb vagy utóbb így e tevékenysége "professzionizálódik", majd igénye lesz szakképzett alkalmazott (vagy adminisztrátor) foglalkoztatására. Nyilvántartásokat vezetnek, listákat készítenek, vállalatokkal, vállalkozókkal, pártokkal, polgármesterekkel tárgyalnak. Szervezetük felnőhet a hivatásos (az állami) munkaerőpiaci kirendeltség mellé.

Találkoztunk olyan esetekkel, amikor a segélyezés feladataiba lassan belefulladó állami szolgálat "leadta" a munkahelyközvetítést a munkanélküliek érdekvédelmi szervezeteinek, gyakorlatilag ezzel rájuk bízta a térség munkaerőpiacának szervezését.

Terepmunkánk tapasztalatai közül egy példát szeretnénk részletesebben ismertetni. A munkaerőközvetítő irodát (csúnya szó, ezért másnak nevezték el) Észak - Magyarország egyik válsággal (különösen) sújtott nagyvárosában szervezték meg, főleg munkanélküliek. Az iroda költségeit egy alapítvány fedezte, illetve a bevételekből fizetnek ki bizonyos költségeket. Az irodát szervezetileg összekötötték a munkavállalókat vállalkozásra ösztönző tanácsadó szervezettel, ezért a két tevékenység koordinálását egy külön felállított szervezetre bízták.

A munkaközvetítő irodát a Munkaügyi Minisztérium bejegyezte, ezzel az iroda "hivatalos" image is megteremtődött. (Ez nagyon fontos, mivel a munkaközvetítés nagyrészt bizalmi kérdés.)

Az iroda tevékenysége sokszínű. Írásbeli tájékoztatót nyújt a munkavállalók részére aktuális munkaügyi, munkajogi kérdésekről. Tanácsadást végez (jogit is) a munkaerőpiaci partnerek számára. Konfliktusmegelőzési szolgáltatással kísérletezik vagy felajánlja (jó)szolgálatait a konfliktus kirobbanása után.

A tanácsadás mellett természetesen a munkaközvetítés maradt a fő feladata. Mielőtt a tömeges elbocsátásokra, nagyobb létszámleépítésekre sor kerülne, az érintett dolgozókat az iroda -- kapcsolataik segítségével -- nyilvántartásba veszi. A nyilvántartás elkészítésére gyakran már a felmondási idő megkezdése előtt alkalom nyílik. Amennyiben van mód és lehetőség, a regisztrált dolgozót -- a későbbi potenciális munkanélkülit -- azonnal elhelyezik. Mivel az iroda nem lát el hatósági funkciókat, közvetítő tevékenysége szabadabb, kapcsolata az érintettel fesztelenebb (kötetlenebb). Még 1992 -ben is a jelentkezők (és regisztráltak) 30% -át el tudták helyezni. Sikerük egyik oka a térség munkaerőpiacait átszövő kapcsolatok (és hálózatok) pontos ismerete. Az állásinformációk nagy részét e hálózatok útján szerzik be.

"Magyarországon is igaznak látszik az a nemzetközi tapasztalat; gyakorlat; hogy a híres álláslehetőségek 60 - 70 % -át nem hirdetik meg a szokásos formában. Nem jelennek meg újságban, nem jelenik meg Kép - újságban, nem jelenik meg a közvetítésben... Van egy általunk készített információs rendszer, ez tulajdonképpen egy kapcsolatrendszer, amit mi azóta amióta ezt a munkát elkezdtük csinálni, folyamatosan építünk. Ide kerülnek be azok az információk, melyeket a velünk kapcsolatban állóknak kiadunk. De emellett vannak visszatérő munkáltatók is." (Irodavezető)

Az iroda munkatársai <<hivatásos>> állásmenedzserek, akik humánpolitikai és munkaügyi képzettséggel illetve tapasztalatokkal rendelkeznek. Az egyikük járt

Angliában, ahol az angol szénbányák leépítésénél alkalmazott módszereket és eszközöket tanulmányozta.

A gond azokkal az "ügyfelekkel" van, akiket minden erőfeszítés ellenére sem sikerül elhelyezni. Számukra nyitva áll a vállalkozás lehetősége, ahol mind az átképzés, mind az első lépések biztonsága -- az irodák összekapcsolt konstrukciója miatt -- voltaképpen adott. Akit nem sikerül vállalkozásra buzdítani, s így tartósan állásnélkül marad, az nagy bajban van, mivel ezekre az esetekre az iroda nincs felkészülve. Hozzá kell tennünk, látogatásunk időpontjában ez az esély még inkább egy bekövetkező lehetőség volt, semmint konkrét valóság.

2.1.7., Az új munkahelyek elosztásának modellje.

E modellbe azokat a kollektív (elsősorban regionális) alkufolyamatokat soroltuk, melyek a munkahelyek -- mindenekelőtt új munkahelyek -- és a munkafeltételek elosztásáról szóló társadalmi megállapodások körébe tartoznak.

Hosszú folyamat -- és a mai gazdasági krízisben ritka kivétel -- amikor új munkahelyet, megfelelő munkakörülményeket talál magának a munkanélküli. Bizonyos körzetekben, ahol a munkahelyteremtés és a vállalkozóvá válás nem kapcsolható össze, korlátozott munkaerő kereslettel kell gazdálkodni. Az elhelyezkedés társadalmi alkujában szükséges annak a kérdésnek rendezése, ki marad otthon, ki részesülhet részmunkaidős, vagy egésznapos foglalkoztatásban. A megnyugtató döntésekhez a munkaerőpiac partnereinek, és az érintetteknek érdekegyeztetése szükséges.

A modell működésével a munkaerőpiaci érdekegyeztetés a fórumokat biztosítja, ezeket szervezi, eredményeit menedzseli. Nem korlátozódik a hagyományos munkaerőpiaci partnerek -- szakszervezet, munkaadók, állam -- körére, hanem bevon minden lehetséges érdekképviselőt a megállapodások meghozatalába. Ujdonsága is e tényben rejlik. De e modell lerakhatja egy új komplex területi, és regionális

munkaerőpiaci politika alapjait vagy új, addig nem létező gyakorlati megoldásokat eredményezhet.

Pénzügyi hátterének szilárdsága egyfelől a partnerek erőforrásainak nagyságától függ, másfelől az aktorok áldozatvállalási hajlandóságától.

A modellt terepmunkánk értékelésekor a már ismertetésre került tapasztalataink felhasználásából alkottuk meg. Mind a "kulturált elbocsátás", mind az "érdekképviselési" modell tartalmazott ugyanis a regionális munkaerőpiaci feszültségek kezelésére alkalmas megoldásokat. Természetesen a modell önálló alkalmazásáról is beszámolhatunk. Például a dél - magyarországi uránbányák bezárásakor (még 1991 - ben) a térség összes állami és nem állami szervezete, intézménye, érdekképviselése, szövetsége, tárgyalófele, munkaerőpiaci aktora megpróbált széles körű konszenzust elérni a lokális munkaerőpiaci egyensúly helyreállításában. Az eszközök és a módszerek azonban nem tértek el a már ismertetett programok javaslataitól, így a megállapodást joggal nevezhattük volna -- de nem így nevezték -- szolidaritási szerződésnek. A cselekvési és akcióprogramot "elfújta a szél", ma már éppen e fajta konszenzusok hiányától hangos az ország.

2.1.8. A tudásberuházások modellje

E modellben azokat az átképző tanfolyamokat soroltuk, amelyek szervezője, lebonyolítója, programadója nem rendelkezik közhatalommal. Még akkor sem gyakorolhat közhatalmat, ha szervező tevékenységét országos intézetként (egészségügyben, vagy a kutatásokban) végzi.

A tanfolyamok résztvevőit az oktatási rendszerből hiányzó szakmák és a ma még ellátatlan feladatok elvégzésére tanítják. (pl. szociális szolgáltatások területén kapnak képzést, <<menedzserasszisztens>> tanfolyamokon vesznek részt) A hallgatók

munkanélküliek, sőt többnyire a munkanélküliséggel leginkább veszélyeztetettebb társadalmi csoportba (fiatalok) tartoznak.

A tanfolyamok finanszírozása sokszínű. Néhol a munkanélküli segély (a Szolidaritási Alapból, a passzív eszközök forrásából fizetett) és az átképzési támogatás (a Foglalkoztatási Alapból, az aktív eszközök forrásából fizett) -- esetleges országos foglalkoztatási programok keretéből pályázat útján elnyert -- sajátos megállapodásokkal újrelosztott összege jelenti bázisukat. A képzés mint vállalkozás ugyanakkor lehet profitorientált, de lehet non-profit tevékenység is. A képzések szervezőinek, tanárainak honoráriumai azonban minden esetben kigazdálkodható.

A képzések eredményeképpen a munkanélküli -- az új és ritka szakmát elsajátítva -- már nagyobb eséllyel léphet vissza a munkaerőpiacra. Nem egy esetben a szervezők széles társadalmi kapcsolatrendszere biztosítja azt, hogy a munkanélküli új szakmája révén megfelelő foglalkoztatási biztonsághoz jusson.

A terepmunkánk során tapasztaltak közül először a kis létszámú csoportokban lezajló tréningekről írunk. Kis tanácsadók (Kft, Bt, stb.) különböző tanfolyamokat hirdetnek meg munkanélkülieknek, majd a jelentkezések után -- legtöbbször minden kötelezettségvállalás nélkül -- egy oktatási programot szolgáltatnak. Az a Kft például, ahol interjúkat készítettünk, a személyiségfejlesztést vállalta fel. Az általa szervezett tanfolyamok abban különböznek az eddig megismertektől, hogy ők a piacon keresnek delikvensseket, sem az elbocsájtó vállalat nem kérte erre fel őket, sem pedig vállalkozókat nem akarnak "csinálni" a hozzájuk beiratkozó "tanulókból." (Ami nem zárja ki, ha egy ilyen igény jelentkezne, akkor nem karolnák fel)

Módszerük külföldi tesztek adaptált hazai alkalmazásán nyugszik. A kérdéses időpontjában (1992 - 1993) éppen a konfliktuskezelés, helyzetértelmezés voltak tanfolyamaik súlypontjai. Tanítási módszerük nem nagyon tér el a pszichológiai csoportterápiától, jóllehet tisztában vannak hallgatóik sajátos helyzetével.

8 - 12 fős csoportokat szerveznek. Egy hétre elvonulnak velük valamilyen elzárt (hegyekben lévő) üdülőbe, turista házba, mondván a kítűzött célt (önismeret növelése) csak zavarmentes helyen lehet elérni. Természetesen az üdülő (stb.) bérlete drágává teszi a tanfolyamot, igaz delikvenseik is főleg értelmiségi szakmákból kerültek ki. Ezen belül vegyes foglalkozásokat üztek, látogatásunkkor volt közöttük gépészmérnök, orosztanár, műszaki szerkesztő, elbocsátott BM tiszt. A szervező szerint a "vállalati középvezető réteg" tagjai jelentkeznek gyakrabban náluk.

A tréning intenzív egyéni és csoport munkát követel meg, ez kétségtelen. A tanulási szakaszokat értékelések követik, ahol nemcsak a diák, hanem a tanár teljesítménye is megméri. Az adaptált módszerek közé tartozik az önéletrajzsituációs gyakorlatok, a konfliktushelyzet szimuláció, a szitációs játékok, esettanulmányok. A cél nem is olyan egyszerű, önértékelésében megerősödött munkakeresővé kell fejleszteni a munkanélkülit.

A cél azonban nem érhető el az egy hetes, rövid és izolált helyen lefolytatott kurzussal. Ezért az egy hét után külön speciális tréningeket szerveznek, ahol egyre több az egyéni beszélgetés.

A szervezők szerint az elhelyezkedési arány kifejezetten jó, nagyon sokan (ez tanfolyamonként szerény megítélésünk szerint 5 - 6 ember) találtak maguknak munkát. A sikeren felbuzdulva a képzést végző Kft. "terjeszkedni" akar, s szemük előtt már egy újtípusú, kissé grandiózus képzési intézmény lebeg. Mindesetre felvették a kapcsolatot a helyi munkaerőpiaci központtal, s több pályázaton is nyertek. *"Mi olyan többlépcsős képzésben gondolkodunk, amelyben többféle elágazás lenne, többféle modulból összeállított oktatási szerkezet. Mi csak szerveznénk a tanfolyamokat, biztosítanánk a képzés feltételeit, s idehoznánk a tanárokat."* (Kft. vezetője)

Elképzeléseik jövőendő intézménye felvállalna bizonyos szakmák és foglalkozások oktatását is. Elég széles sprektumra gondoltak, értékelésünk szerint ez már nem a

munkanélküliek képzési intézménye lenne, hanem egy általános szakképző intézet. (A neve "Élet - iskola lenne)

A kis csoportos képzések közül még egyre szeretnénk felhívni a figyelmet, főleg azért, mert képzési profiljuk nagyon eredeti. Egyik magyarországi alapítvány munkanélküli családok számára találta ki a "vállalkozó család" c. képzési programot. Képzési programjukban semmi különös nincsen (vállalkozási ismeretek, marketing, adózási - számviteli ismeretek), ám a bevezető önismereti tréning -- miként az egész kurzus -- a családban együttélőknek szól. Véleményük szerint: **a család a vállalkozó / gazdasági egység**. A hazai tapasztalatok alapján igazat kell adni a program készítőinek. El kell ismernünk továbbá <<vállalkozásuk>> egyedi voltát is.

Az alapítvány -- az igazsághoz hozzátartozik -- szervez még egyéni vállalkozói kurzusokat is, bevallásuk szerint nagy sikerrel.

A továbbiakban két, szervezetében, klienseiben, tanítási módszereiben, szakmakínálatában majdnem egyező munkanélküli átképzési (képzési) programot ismertetünk. Az eredmény azonban -- sajnos -- mindkét esetben azonos, a képzés kifulladás. Nem ismerjük felsülésük pontos okát, ám reméljük a konkrét modellek bemutatásával közelebb jutunk a kudarc megértéséhez.

Az egyik átképző iskola Budapest északi régiójában, egy Szentendréhez közeli nagyközségben -- ma már városban -- jött létre. Kialakulásának több feltétele volt, így a képzési igény, személyzet, tanulók mellett szükség volt egy <<mindenre elszánt és mániákus megszállott>> szervezőre. A képzés ötlete egyszerűnek tűnt, munkanélküli -- főleg fiatal pályakezdőket -- szociális asszisztensnek kell kiképezni. A tanfolyam mindenképpen új volt, hiszen szociális asszisztens szakma akkoriban -- 1990 -ben -- hivatalosan még nem létezett Magyarországon.

A szociális asszisztens foglalkozás (és szakma) ötletét maga az élet adta. Ebben az időben indultak a szociális munkásokat képző egyetemi - főiskolai programok, így hamar kiderült a szociális munkásokat segítő, velük együttműködő szakemberek hiánya.

A hiányt a középfokú szakképzés tanfolyamain kiképzett asszisztensek munkába állításával kívánták pótolni.

A képzés szükségességét másik oldalról a már működő klinikai, szociális gondozó intézmények gyakorlata támasztotta alá. Az iskola helyszínén például -- egy rehabilitációs intézetben -- nem volt olyan szakember, aki az alkoholista, deviáns magatartások mögött meghúzódó társadalmi folyamatok természetét ismerte volna, illetve egy - egy beteget nem a hagyományos "klinikai" eset (és terápia) tartományában kezelte volna. (700 ágyas intézetben egy /1 db./ szociális munkásnak nevezett alkalmazott dolgozott.) Hiába váltak azonban ismertté a nyugat európai gyakorlat elemei és megoldási modellei, hiányzott a lökés a gondolkodás megindulásához, a szociális asszisztens képzés kibontakozásához.

Az áttörés egyik oka a már említett országos felsőfokú képzés beindulása lett. A másik két okot az új igazgató személyében, valamint a munkaügyi tárca -- akkor elbocsátással fenyegetett bürokratainak -- "rádöbbenésében" lelhetjük fel -- az aktív (és eléggé agitatív) belső szervező munka mellett. Valahogy megvolt tehát az ötlet, a pénz, a támogatás; most már csak az oktatási program és a tanulók hiányoztak a tanárok mellett.

A program és az oktatási elképzelések kidolgozásához segítséget adott a következő alfejezetben ismertetésre kerülő másik projekt szervezője. (Valljuk be: a két képzési kísérlet szervezői -- és diákjai is -- tudtak egymásról, sőt (szerintünk) némi rivalizálás (presztizsharc) is kialakult közöttük.) A tanfolyam szervezője azonban megismerkedett azokkal a csírákkal, kezdeményezésekkel is, melyek országszerte (itt - ott) léteztek. Egyszóval a tananyagot részben összeollózták, részben önállóan megírták.

Az oktatókat a szervező -- szó szerint -- "ügy szedte össze". Mivel ez egy terápiás intézet volt, a tanárok <<kívülről>> (Budapestről, Sopronból stb.) jártak ki (be, át). A szervező munka nagyfokú bizalmi tőkét igényelt, hiszen *"...a tanároknak vállalni kellett egy teljesen ismeretlen szakmára való képzést, egy féllábon álló tematika alapján.*

Ismeretlen csapatban kellett elkezdni egy új dolgot, ami aztán menet közben maga is alakult." (Szervező)

A tanulók egy (felvételszerű) elbeszélgetés után nyertek felvételt a két éves kurzusra. Érettségizetteket vettek fel végül, mondván ez az iskola mégiscsak előlépcsője a felsőfokú képzésnek. Mivel átképzés volt, csak munkanélkülieket vettek fel (sokáig hezitáltak egy vegyes csapat indításán). A támogatási rendszer és a munkaügyi háttér miatt eredetileg csak a munkaerőpiaci központ területéről lehetett volna tanulókat toborozni, de végül összeszedték a kollégiumi támogatásra is a pénzt, így a megyén kívülről is iskoláztak be. (A szervező: "országos beiskolázás történt.") 28 hallgatóval indultak (1990 október 8. -án), ennyit vettek fel a 130 jelentkező közül. (Igaz, a beszélgetésen csak 100 fő jelent meg.)

A tanulók munkakönyve a munkaerőszolgálati irodában volt, a tanulók onnan kapták a munkanélküli segélyt (mint támogatást). A tanfolyam mögé egy, a megyében működő egészségügyi szakközépiskola állt, ő adta a szakmai referenciát és ők végezték a szakmai ellenőrzést. 2 napot tanultak a tanulók az iskolában, 2 napot terepgyakorlaton voltak, 1 napot pedig felkészüléssel töltöttek. Terepgyakorlatra azokon a munkahelyeken került sor, ahova a fiatalok pályáztak (vagy szerettek volna kerülni). Egyre több időt töltöttek a munkahelyen, a végső etapban már heteket. *"Szinte dolgozókká váltak"* mondta róluk az egyik önkormányzat szociális osztályának vezetője. E kijelentés fontos momentum, mivel a tanfolyam nem garantálta az elhelyezkedést, a fix állást; viszont tréninggel, képzéssel rásegített az álláskeresés sikerére. Lemorzsolódás nem volt jelentős, két év alatt egy tanuló ment el, de ő is súlyos betegsége miatt. A tanfolyam vége előtt két hónappal már 17 tanulónak volt gyakorlatilag állása -- önkormányzatoknál, családsegítő központoknál, karitatív szervezeteknél, a SZETA -nál -- , s úgy nézett ki, fizetésük is "korrekt"; a megélhetéshez, pályakezdéshez elégséges összeg.

Időközben tematikájuk országszerte ismertté vált, egyre több helyen kezdtek e szerint tanítani. Kapcsolataik, pályázataik alapján lehetőségük nyílt arra, hogy 1992

őszén beindítsanak egy újabb tanfolyamot. Ekkor 187 fiatal jelentkezett, anélkül hogy bármilyen hivatalos felhívást közzétettek volna. *".. én senkinek olyan információt soha nem adtam, hogy itt még egyszer képzés indul. Könyörögve kérnek iskolák vagy gimnáziumok. Persze nem azért, hogy ez egy fantasztikus képzés, ez marhaság. Azért mert nem tudnak mit csinálni az érettségizett gyerekekkel."* (Szervező)

A létszám ennek ellenére kisebb lett, s a szervező szerint a "minőség" sem olyan jó már, mint kezdetben volt. Igaz az oktatás két év alatt "rutinná" vált, stabilizálódtak a tanfolyam sikerességéhez nélkülönhetetlen módszertani, oktatási fogások és eljárások. A második tanfolyam kifutása után azonban már nem indult harmadik kurzus.

Az intézetben már a második tanfolyam kapcsán súlyos feszültségek keletkeztek, s kemény konfliktusok léptek fel. Forráselosztási kérdések merültek fel, személyi torzalkodások kezdődtek (a tanfolyamot támogató igazgatót leváltották), gyógyítási módszerek harca tört ki. A konfliktusok egy része a tanfolyam szervezőjének, később vezetőjének (mi lelkének neveznénk) állásváltoztatásával "oldódott meg", így aztán logikusan következett az oktatási forma válsága, majd felbomlása.

A személyes -- és ezidőtájt országosan általános -- ún. "szubjektív problémák" mellett jelentkeztek kemény ún. struktúrális konfliktusok is. Ezek többsége a munkaerőpiaci programok finanszírozási szerkezetében, a munkaerőpiaci programokkal foglalkozó bürokrácia magatartásában rejtett. A hivatali struktúrához kapcsolódó okok a leglényesebb ponton, a finanszírozás felől kezdték ki a szociális asszisztentképző tanfolyamot.

Ma Magyarországon a foglalkoztatáspolitikai pályázatok nagy része éves pályázat. A tanfolyamnak azonban 18 hónapra kellett a támogatás, így évente újra kellett pályázniuk azokért a feltételekért (szolgáltatásokért), amelyet egyszer már elnyertek. (Volt arra példa, hogy ugyanazt a kedvezményt a második évben már nem kapták meg.) Zavaró volt a nagyfokú közömbösség mellett a határidők és fizetési ígérek be nem tartása. Pénzek késtek, válaszok maradtak el, hiszen a szociális

asszisztensképzés senkinek nem volt fontos. A szervezők fejében még az is megfordult, talán a munkaügyi tárca támogatásukat nem tekinti munkaügyi feladatnak és a népjólét illetékességébe sorolja be a tanfolyam működtetését. (Vagy szíve szerint ide sorolná be.) Nincs erre bizonyítékunk, csak azt tudjuk, hogy *"... olyan válaszokat küldtek a pályázatainkra, ami nevetséges. Kiderül a válaszból, talán el sem olvasták a leveleinket, beadványainkat. Hiányzik a szakmai hozzáértés, a dolog minimális toleranciával való kezelése."* (Szervező)

A pénzügyi zavarok -- ami ugyanakkor nem jelentette a források kimerülését -- kapóra jöttek az új igazgatónak a tanfolyam elleni támadásaiban. Ma már nem sírnak a tanfolyam után az intézetben, talán csak azok a gyerekek sajnálják titokban, akik perspektívát láttak a képzésben. Meg talán azok a munkahelyek, ahol azóta is hiánycikk a szociális asszisztens.

Második példánk mottója a "vajudtak a hegyek és egeret szültek" mondás lehetne. A szociális asszisztensképzés beindulásáért (szintén a munka nélkül maradt fiatalok beiskolázását tartva szem előtt) megmozdultak ugyanis a kerületi polgármesteri hivatal, a munkaügyi kirendeltségek, az oktatáskutatás intézményei, a közép és alsőfokú iskolák. Nem utolsósorban a képzés szervezését pedig egy profi oktatásszervező vállalat vállalta magára. A megmozdulás eredménye -- tudomásunk szerint -- egy (darab) kurzus volt. A rehabilitációs intézet által szervezett képzéssel ellentétben tehát itt "rendben voltak" a hivattal fenntartandó kapcsolatok, folyamatosan volt pénz, nem voltak személyes torzsalkodások és mégis -- hasonlóan előző példánkhoz -- kudarc lett az eredmény. Miért? Erről szól történetünk.

A régió Budapest egyik ipari kerülete. A kerület -- minden vonatkozásban -- egy gyárra épült rá, így oktatási intézményei e gyárat szolgálták ki munkaerővel, közlekedési hálózata alkalmazkodott a műszakváltás menetrendjéhez. 1980 - ban a vállalatnál (ekkor még tröszt) 21 225 ember dolgozott (Szentendre összlakossága), 1990 - ben már csak 13 535. A létszámfogyás üteme felgyorsult, ezért 1992 - ben 9100, 1993 - ban pedig már csak 5600 munkavállalója volt a megszűnt tröszt utódvállalatainak.

E trendek határozták meg a kerület munkanélküliségét. Budapesten belül a kerület kiugró munkanélküli rátát produkált, már 1992 kora tavaszán elérték a 12% - ot. A munkanélküliség szerkezete szintén "kerületspecifikus" képet mutatott. Jelentős volt a szakmunkások munkanélkülisége, a segédmunkásoké, valamint az ügyviteli dolgozóké. A kerület szinte két részre szakadt, a lakótelepeken élő munkanélküliek és a családi házas térségekben (utcákban) lakó "középosztályszerű" csoportokra.

Az önkormányzatnak lépnie kellett. Készített egy kerületi munkaerőpiaci programot. A program fő csomópontjai -- nagyképűen fogalmazva a kitörés esélyei -- az oktatás, a képzés, az átképzés, valamint a vállalkozásfejlesztés voltak. A képzéssel segíteni akartak a kerület rossz demográfiai és iskolázottsági viszonyain (a kerület lakosságának 53,9% -a csak általános iskolát, vagy a 8 osztálynál kevesebbet végzett), a vállalkozásokat pedig a munkahelyválasztékot bővítő helyi foglalkoztatás-politikának rendelték alá. (A fejlesztési csomag eleme volt az adókedvezmények mellett pld. a különböző biztosítási konstrukciók kidolgozása, tevékenységpreferenciák megállapítása.) Tervezték a vállalkozások és a képzési programok összekapcsolását, hitük szerint ugyanis a rugalmas átképzési rendszer fontos szerepet játszhat az új vállalkozások beindításában. A komplex stratégiát így foglalták össze: *"A kerületi foglalkoztatáspolitikai kialakításakor igen fontos szerepet kell kapjon az oktatáspolitikai, különösen az alacsony képzettségűek továbbképzési - átképzési lehetőségeinek megszervezése. A képzettség színvonalának emelésével a kerületben az innovációs készség is növekszik és ez áttételesen és hosszú távon a szociális kiadások mérséklésének lehetőségéhez, a társadalmi feszültségek csökkenéséhez vezethet."* (Előterjesztés az önkormányzathoz)

A terv oktatási bázisa adott volt. Az állami iskolarendszerben 10 középiskolában 7661 - en tanultak, s 1993 -ban 1560 fiatal 53 szakmában szerzett oklevelet. A kerület tovább és átképzési rendszerének kialakításakor azonban nemcsak a kis képző Kft.-kre, hanem a volt tröszt egyik utódvállalataként alakult Oktatási Vállalat szakmai bázisára is számíthatott. Magyarázatként el kell mondanunk, hogy a tröszt megszűnése után, majd

a kilencvenes évek elejére vállalatok sokasága alakult meg a nagyvállalat területén (ma 135 gazdasági egység -- vállalkozás -- működik ott), szinte egy vállalkozási övezet koncentrálódik a szocialista nagyipar minta (és hadi) üzemeinek a helyén. E vállalkozások közül az egyik az Oktatási Vállalat, amely a szociális asszisztens képzést végül befogadta, s infrastruktúráját a képzés számára rendelkezésre bocsátotta.

Az Oktatási Vállalat majdnem tíz éve élt az oktatás piacáról, amikor a szociális asszisztensképzés ötlete felmerült. Mivel megfelelő tapasztalatokkal rendelkeztek a tovább és átképzés fortélyairól, a váltás nem volt annyira nehéz. Ráadásul a korban egyedülálló színvonalú infrastruktúrát örökölték (gyakorlati oktatásra alkalmas tantermek, hiánytalan technikai felszerelés, kollégium, nagy előadótermek), így piacra lépésük nem is volt olyan nagyon nehéz. (Nem szólva most arról, hogy a tröszt utódvállalatai még évekig náluk futtatták oktatási programjaikat.)

A választék azért az évek alatt bővült. 1983 -ban 150 tanfolyam, 1993 -ban 470 tanfolyamot szerveztek. A résztvevők száma pedig 3 ezerrel 13 ezerre emelkedett. 1993 -ban 600 megrendelőjük volt, s a gyárkapukon kívül szintén végeztek oktatási tevékenységet.

A szociális asszisztensképző tanfolyam két alternatíváját javasolta a vállalat. (A képzés általános indokai itt is hasonlóak voltak, mint előző példánkban.) Az egyik elképzelés szerint csak a munkanélküli fiatalok köréből iskoláznának be, a második alternatíva az összes, akkor képesítés és oklevél nélkül szociális asszisztensi munkakörben dolgozó beiskolázása volt. Az alternatívák más és más oktatási szerkezetet, módszertant, óraszámot igényeltek, de természetesen voltak a programjavaslatoknak közös elemei (pld. az önismeret-fejlesztő tréning) is.

A javaslatok közül -- tudomásunk szerint -- az első alternatíva valósult meg. Oka nagyon egyszerű, a munkanélküliek szociális asszisztens képzésére rendelkezésre álltak a foglalkoztatás-politikai projektek forrásai, a már asszisztensként dolgozókéra nem. De a kereslet is hiányzott (e kurzust -- esetleg kurzusokat -- csak kifejezetten konkrét és

egyedi megrendelőnek indították volna el), továbbá a már állásban levők nem igen akarták kiképeztetni magukat. Fontos motívum volt azonban az is, hogy a program és tematika kidolgozói eleve a munkanélküliekre összpontosítottak -- bár az állásban lévők képzését azért a későbbiekben sem utasították el.

A programot magánének valló értelmiségi kör (csoport) a szociális asszisztensképző tanfolyamot egy széleskörű felnőttoktatás bevezető projektjének tekintette és a felnőttoktatást a szociális munkás képzéssel párhuzamosan menedzselte. A nagyarányú erőfeszítésekre szükség is volt, mivel a terv valóban grandiózus volt. Olyan állami forrásokra támaszkodó, regionális szerepet betöltő felnőttoktatási bázist kívántak alapítani, amely intenzív, rugalmas képzéssel, a munkanélkül maradók tudásszintjéhez igazodva adott volna korszerű szakismereteket. Az intézményt az említett kerületben tervezték felállítani, s azzal érveltek, hogy Budapesten belül itt a legjobbak az oktatás infrastruktúrális feltételei. Pontos tervet készítettek, s végiggondolták a finanszírozás egyszerű -- és intézményes -- lehetőségeit is. Az embernek az az érzése, kitalálták a RÁK (Regionális Átképző Központ) budapesti változatát. A baj azonban éppen itt kezdődött. Egyrészt a RÁK tervezete -- ekkor még - - szigorúan a minisztérium kompetenciájába tartozott, s nem igen osztogattak lapot holmi civileknek. Még akkor sem, ha azok használható ötleteket gyártottak. Másrészt a RÁK nem Budapesten indult, hanem egy észak - magyarországi válságrégióban, ezért a budapesti változaton gondolkodni több mint felesleges volt.

Maradt tehát a szociális asszisztensképző tanfolyam. A képzés tervét, szakmai programját, módszertani elveit az erre illetékes Minisztériumok, Főhivatalok, és Bizottságok elfogadták. Igaz három -- lényeges -- kérdés tisztázatlan maradt, ám a képzés zöld utat kapott. A három kérdés (kétely) egyike a tanulók (14 és 18 év közötti) életkorára vonatkozott, a második a jövőbeni munkahelyek igényére, a harmadik a szociális intézményhálózat befogadó képességére. Be kell vallanunk, hogy az első kérdésre megnyugtató választ dolgoztak ki, azaz nem korlátozták a tanulók életkorát 14

és 18 év közé. Felvettek így kétgyermekes -- munka nélkül lévő -- családját éppúgy, mint egyetemre készülődő érettségizett gimnazistát.

A képzés úgy szerepelt, mint "iskolarendszeren kívüli szociális asszisztens képzés". Hangsúlyozták azonban, hogy a képzésnek mind az átadott tudás tartalmában, mind színvonalában egyenértékűnek kell lennie a nappali szakos <<rendes>> képzéssel. Az "ekvivalencia" követelménye a munkáltató felé garanciaként működött. Természetesen e követelmény garancia volt a tanulók felé is.

A tanfolyam alapos, részletes és kidolgozott tematikával rendelkezett. Nagyon világos elképzelésük volt a szociális asszisztens munkájáról (már - már taylori módon definiálták tevékenységi körét) ezért a képzést igyekeztek e tevékenység-szükségletnek megfelelően megszervezni.

A tanfolyamot (itt és most a munkanélkülieknek szervezett tanfolyamot elemezzük) 1400 órára tervezték. Egy év két hónap alatt (62 hétben, beleszámolva az egyéni felkészülés és szünetek idejét is) elméleti, gyakorlati tantárgyakat kellett a résztvevőknek elsajátítaniuk. Magas óraszámra tervezték a gyakorlati oktatást, a különböző (önismereti és képességfejlesztő) tréningeket. Részletesen kidolgozták az egyes tárgyak főbb követelményeinek rendszerét, a módszerek, számonkérések rendjét. Professzionalizmus jellemezte írásbeli anyagaikat és tankönyveiket egyaránt. Olyan "humánmenedzser" képzést gondoltak végig, amely az országban -- akkoriban különösen -- ritka volt. Céljaik átírták a hallgatóktól elvárt követelményeket, s meghatározták a hallgatók empatikus készségének, bizalomteremtő karakterszervezésének fejlesztési programját.

A finanszírozás -- mivel átképző tanfolyamnak nyilvánított -- a munkaerőpiaci programokból biztosított pénzekből történt. A munkaügyi központok gondoskodtak a tanulók segélyezéséről, a költség másikat pedig a költségekről. Mivel tanfolyamuk belefért az egy éves időszakba, nem kellett külön pályázniuk pénzért sem.

A tanfolyam végül tehát -- tetszik nem tetszik -- <<csak egy átképző kurzus>> lett. Vajudtak a hegyek... írtuk. Nos miért lett "csak" egy egér e vajúdas eredménye? Ugy gondoljuk, több ok miatt. Először; a munkaügyi kormányzat éppen másban -- és máshol -- volt érdekelt, ezért nem teremtette meg egy nagyobb vállalkozás feltételeit. (Elhallgatva azt a tényt, hogy maga is átalakulófélben volt.) Másodszor; a történet intézményes szereplőinek kooperációja nem volt túlon túl sikeres. A játszmában persze e kudarc éppúgy benne foglaltatott, mint a siker, ám a körülmények véletlen egybeesése miatt, éppen a magas fokú intézményesítettség siklatta ki a kezdeményezést. Harmadszor; a szervezők és tanfolyamuk professzionalizmusára (akkor?) nem volt "vevő". Vagy nem tudták eladni. Egy rosszul és alacsony nívón működő oktatási szerkezetből kikerült tanulócsoport, ahol a tagok közül jónéhányan súlyos egzisztenciális problémával küzdöttek, felkészületlen önkormányzatok -- sajnos itt a tanfolyam szervezői nem bizonyultak olyan jó állásmenedzsernek, mint a korábbi példánk szervezői --, más típusú tanfolyamokra specializálódott oktatási vállalat; egy szóval a professzionalizmus megbecsülésének feltételei hiányoztak. Valószínű, a kezdeményezés erjesztője lehetett volna egy magasabb szinten működő és professzionistább környezet kialakulásának, ám erre nem volt már idő. Megfordítva mottónkat talán azt mondhatnánk: az egér nem hegyi állat.

2.1.9. A hátrányos helyzetűek gondozásának modellje

A modell a hátrányos helyzetű munkanélküliek és családjuk szociális -- esetleg egzisztenciális -- támogatását jelentő gondozási formákat (tevékenységeket) foglalja össze.

A különböző családsegítő központok, és szociális gondozó hálózatok idejében észlelték azt a jelenséget, hogy a munkanélküliség megjelenésével jórészt az ő klienseik kerülnek veszélybe. Reakciójuk a szolgáltatások kibővítése, új csoportoknak a gondozási hálózatba történő bevonása volt. Nemcsak a szociális gondozás, hanem a

pszichológiai tanácsadás, a családterápia új formái -- alkalmazkodva a munkanélküliség családra nehezedő terheire -- is helyet kaptak munkájukban.

A jórészt szociális (szociálpolitikai) problémák kezelésére kialakított gondozói hálózat a meglevő erőforrásaiból gazdálkodva látja el többletfeladatait. A gondozók rutinja, szakismerete, lényeges segítséget jelent a leszakadt, a munkaerőpiacról véglegesen kiszoruló családoknak.

Egy szép és modellértékű intézmény működését szeretnénk terepmunkánk tapasztalatából felidézni. A kezdeményezés fiatal munkanélküliek reszocializációját vállalta fel, egy, a hátrányos helyzetű fiatalok gondozására szerveződött "vállalkozás" keretén belül. Budapesttől nyugatra fekvő városban működnek, de mivel a város és a főváros szinte egybeépültek, valójában a főváros szociális gondjaival foglalkoznak.

A gondozó bázis kiépítése 1987 - ben kezdődött el, amikor a KISZ mozgalom nyomában járó lelkes (és naív) fiatal tanárok, szociológusok, jogászok elhatározták valamit tenni kell a fiatalokért. Először egy un. "Tini - Presszót" csináltak, klubfoglalkozásokat tartottak, majd szereztek valahol egy állandó helységet. A klubfoglalkozások kibővültek, mert megjelentek a drogosok, a csövik, a cigányok, egyszerűen a társadalomban eleve hátrányos starthelyzetből induló fiatalok. Nekik már nem beszélgető klub kellett, hanem gondozás, orvos, és - munka. Az időpont a rendszerváltás időpontja, ekkor szerveztek egy alapítványt és ekkor kapott -- mint később kiderült a nagy zűrzavarban az önkormányzat nem nagyon figyelt oda -- a társaság egy faházat. Az alapítványra nagy szükség lett, mivel 1990 után egyetlen egy fillért nem kaptak költségeik fedezésére, s néha örülhettek, hogy az önkormányzat egyáltalán hajlandó volt pályázataik támogatására.

A szervezők úgy látták, hogy a laza szerveződés elégtelen, így egyesületet alakítottak. Létezett tehát egy lerobbant (majd önerőből renovált) faház, egy alapítvány és egy egyesület. Az idő azonban megváltoztatta a hozzájuk forduló fiatalokat is, egyre többen munkanélküliségük gyógyításában reménykedve fordultak hozzájuk. Ugy

döntöttek lépni kell, kialakították tehát a hátrányos helyzetű munkanélküli fiatalok programcsomagját.

"Korábban az volt, hogy jöttek, nincs kaja, nincs szállás. Akkor el tudtunk szállásolni. De most, nincs mit ennem, nem találok munkát. Először magunk próbáltunk meg munkahelyeket keresgélni, de vagy kirúgták negyedév múlva, vagy öt nap múlva, tíz nap múlva. Később ránéztek és azt mondták: nem kell. Ezek a gyerekek általában nem igazán voltak magasan kvalifikáltak. Nem tudtunk munkát adni, hát akkor segélyeztünk. Rájöttünk, ez egy nagy hülyeség, ez nem nevelés, ez nem fejleszt senkit és semmit csak dugjuk nekik mindig a pénzt... Valamit kellett kezdeni ebben az ügyben, s valahogy az élet hozta a megoldást. Egy - ketten elkezdtünk beszélgetni erről az egész helyzetről, éjjel - nappal erről beszélgettünk, adtuk az ötletet egymásnak, s ebből lett a megoldás"
(A szervezet főkoordinátora)

A megoldás a háromlábú székhöz hasonlóan három programcsoportból állt össze. 1991 -ben elindították a "Szolgálat" címet viselő tanácsadó szolgáltatást, ami minden nap 5 - 9 óráig tart nyitva. Ez egy általános konfliktuskezelő és problémamegoldó gyorssegély, hiszen mindenkinek aki valamilyen problémával közelít, valamilyen segítséget kell kapnia. Akit kell, azt a szolgálat elindítja a speciális terepiák felé. Valójában a szolgálat mögött képzett orvosok, szociális gondozók állnak, van aki a szenvedélybetegségek specialistája, van aki a csoportterápia mestere. A szolgálathoz tartoznak a terápiás foglalkozások, kommunikációs és önismeretfejlesztő tréningek.

A programcsomag második eleme a "Szállás". A szálló Budapesten működik, s amint a nevében is benne van, szállást ad a fiataloknak. Az első és a második projekttel tehát a hagyományos programokat tartották fent.

A programcsomag harmadik eleme a munkanélküliekre szabott program. Szintén három részből áll, s főleg a már kiérlelt (saját és idegen) szakmai tapasztalatokra támaszkodik. Pályázatot nyertek programjukkal, van tehát pénzük elképzeléseik megvalósítására.

A munkanélküli programok alapötlete egy nagyon sajnálatos, ám életszerű megfigyelésből keletkezett. Azt látták ugyanis, hogy egyre több az iskolából -- ebből a szempontból mindegy melyik szintjéről -- kikerült olyan fiatal, aki soha és sehol nem tanult meg dolgozni. Nem tanult meg, mivel már a munkára való felkészülés esélyét is elvesztette. A helyzet azonban a hátrányosan helyzetű fiatalok esetében még drámaibb, hiszen *"...egyszerűen nem volt családjuk, nem volt soha egy olyan hely, ahol megtanították volna őket dolgozni, illetve a személyiségüknek olyan tulajdonságát alakították volna ki, amely képessé vagy alkalmassá tenné őket arra, hogy munkát végezzenek. Meg kell tehát őket tanítani a munkavállalásra."*

A tanítás első formája az információ adás - vétele. Ez a munkanélküli és az egyesület első találkozásának színtere. Itt informálódik jogairól, kötelezettségeiről, az álláslehetőségekről. Számos munkalehetőség található a szolgálat cédulái között, így van akinek azonnal lehetősége nyílik valamilyen pénzkereső munkához jutni. Aki nem jut munkához, annak felkínálják a Műhely programot, ami a második alprogram a programcsomagban.

A Műhely minden délelőtt működik 1992 Szeptembere óta. Itt olyan fiatalok vannak (ottjártunk időpontjában 15 fő), akik nemcsak munkát nem találtak, hanem képtelenek a rendszeres munkavégzésre is. Az egyesület valamilyen mesterség megtanulására akarja őket rávenni, ezáltal bizonyos bizalmi tőke felhalmozását szeretné elérni. A Műhely program résztvevőinek e tőkére azért lenne nagy szükségük, mivel személyiségük bizonytalan, motivációs szintjük alacsony. A Műhely saját -- egyesületi - - terméket gyárt, bőrmunkát például. Foglalkoznak számítógép betöltéssel, mivel egyik alapelvük a rugalmasság. A rugalmasság jele, hogy megpróbálták saját értékesítő hálózatot kiépíteni. A Műhelyben dolgozó fiatal négy nap a Műhelyben dolgozik (a gépek, a felszerelés a faházban van), ötödik napon pedig (nem kötelező jelleggel) önismereti és képességfejlesztő tréningen vesz részt. (Elnézik neki azonban a fekete munkát is.)

A Műhely nem egyszerűn műhely (vagy üzem), sőt esetében a hagyományos üzem fogalma nem használható. Inkább szociális tanműhely, mivel a fiatalokat szakmai fogásokra tanítják, abban a tempóban ahogy azt előképzettségük, képességük diktálja. Iparművészek, szaktanárok mutatják meg nekik a szakmai fogásokat. Az eladás tulajdonképpen visszajelzés, a jól végzett munka eredménye. Nem kis dolog olyan gyerekek esetében, akik sem az értékteremtés és termelés, sem a hasznosság fogalmaival nincsenek tisztában.

Egyik paciensük szerint: *"Az a jó itt, hogy tényleg megpróbálnak segíteni az emberen. Mert ha nem sikerül valakinek elindulnia, akkor ők adnak egy lehetőséget, hogy ha akar az ember dolgozni, akkor ebben a kis műhelyben tud. És amíg ott dolgozik, próbálnak intézkedni, próbálnak neki intézni munkahelyet vagy akármit... Ez nem úgy van mint az állami cégnél, hogy ott a főnök és akkor mindig mondja, hogy ne csináljátok már, ne lustálkodjatok. Itt mindenki úgy van, hogyha kevesebbet csinál nyilván kevesebbet keres, így mindenki megpróbál többet csinálni, hogy többet keressen. Meg hogy jobban el tudjuk adni, jobbat is csinál."*

A látható teljesítménynormák -- és átlátható üzleti viszonyok -- mögött egy speciális üzleti konstrukció rejlik. Az önköltségen felüli részt ugyanis a szervezet visszaforgatja a termelésbe, ebből a pénzből vesznek alapanyagot, munkaeszközöket. A munka és a szociális szolgáltatás egységcsomagjának hatásáról így vall az egyik érintett:

"Mig nem voltam itt, megpróbáltam egy két olyan dolgot, ami... szóval egészségromboló volt. (kábitószer Gy.T.).. azért csináltam, mert kilátástalannak láttam a helyzetet, nem volt semmi amibe kapaszkodjak. És azóta itt egy kicsit megnyugodtam, egy árnyalattal oldódott a problémám, mióta itt vagyok nem kell már semmi szer."

A munkanélküliek számára összeállított programcsomag harmadik része a munkanélküli fiatalok vállalkozóvá válását segíti elő. Speciális vállalkozási konstrukciót kínál, lehetővé teszi ugyanis a szervezet nevében történő vállalkozást.

"Mi egy egyesület vagyunk adószámmal, miegymással, így bárki lehet a szervezetünk vállalkozója. Az adószámunkkal, adott esetben a számlaadási jogunkkal lehetősége van mindenkinek kipróbálnia, vajon működik-e a dolog, amit elképzelt. Mi az egész infrastruktúrát biztosítjuk -- ha kell." (A vállalkozási részleg vezetője)

Persze a nagyvonalú üzlettársi viszony felkínálása mellett folytatnak tanácsadást és folyósítanak kölcsönöket is a kezdő vállalkozásokhoz.

"Itt nincs szó arról, hogy meg kell térülnie a pénznek. Az egy más dolog, hogy ezt nem mondjuk kifelé... Ha egy kicsit másképpen nézzük a dolgokat, akkor azt mondhatjuk, mi nem a társadalom csúcsán vagy tetején állókkal foglalkozunk, hanem inkább azokkal akik munkanélküliek, akár ők, akár a szülők nagyon hátrányos helyzetűek, elváltak, alkoholisták, a fiatalok drogosok... Azok akik vállalkozni akarnának, ebből az élethelyzetből nagyon nehezen tudnak kitörni.. Mi azt is kérdezzük az ide forduló emberektől, mond meg hogy TE mit akarsz, akarsz-e valamit, vannak-e hosszútávú terveid, mit akarsz az életben?.. Ezek komoly kérdések, s a vállalkozási projekt azokon tud segíteni, akik nagyjából tudják a válaszokat."

A programokat szórólapokon hirdetik, de tudnak róluk hivatásos szociális munkások, asszisztensek, akik sokszor hozzájuk küldik a pácienseket. Az egész szolgálatot tizenhét ember csinálja, ám a pénzt minden státuszra maguknak kell valahonnan előteremteniük. Költségvetésük évi 6 milliót tesz ki, ebből a szociális (fej)kvóta, stb. 2,5 milliót biztosít. Volt amikor nem tudták a villanyszámlát sem kifizetni, ez azonban a mai Magyarországon már nem megy ritkaságszámba.

Kapcsolataik gazdagok. A Munkanélküliek és Álláskeresők egyesületeivel (Szövetségével), Gyermek és Ifjúsági Szolgálattal, az Országos Diákúnióval ugyanúgy felvették a kapcsolatot, mint a Cegléden vagy Debrecenben működő testvéregyesületekkel. "Egy pókhálót" terveznek, ami országos hálózattá nőhet.

"Négy vagy öt csoport volt, amit a barátaim csináltak, országszerte a kezdet... Cegléd, Szolnok, Budaörs, Páty voltak az elején, ők voltak a centrumok. Aztán jöttek

olyan kis települések, mint Szuha, Galgahévíz... Kis csoportok, fiatalok és ezek klubszerű szolgáltatást is végeznek. Van ami önszervező csoport, van ami főleg információkat szolgáltat, van ami menedzser technikákat ad át... Sokszínűek ezek, lényeg hogy önszerveződés legyen. Az köti őket össze, hogy maguktól csinálják, s az egész tulajdonképpen egy hálózatszerű működés. Tehát nincs egy ilyen elosztó, vezető sem. Ez a hálózatszerű működés egy teljesen újszerű működés.. erre tervezünk most egy számítógépes adatláncot is rátelepíteni." (A szervezet fő koordinátora)

Fő problémájuk -- talán ez nem meglepő az eddigiek ismeretében -- a finanszírozás biztosítása. Náluk szintén a pályázatok éves rendszere és az igényelt támogatások hosszabb távú felhasználása az egyik konfliktusforrás. Optimálisnak találnák a három évre szóló pályázatokat. Hiányzik a non - profit törvény -- mondják -- ami *"nem azokat támogatná akik ugyanis meggazdagodnak, hanem akik éppen visszaforgatják a pénzt."*

Véleményük szerint működésük feltétele lenne egy használható központi információs adatbank. Az adatbanknak kellene tartalmazni adatokat a munkanélküli szerveződésekről, a kapcsolatokról, a projektekről, a pályázatokról.

Panaszkodnak arról a kíméletlen közönytől is, amely egyfelől a jogi szabályozásban, másfelől az önkormányzat hozzáállásában jelenik meg. A jogi szabályok szerint például a szervezet (lásd non - profit törvény hiánya) közületnek minősült (1993 -ban), így a megnyert pályázatból kellett visszafizetniük a TB járulékot és az ÁFÁT. ("Az állam bácsi megint megfinanszírozta önmagát" -- mondják) Legkihegyezettebb harcukat azonban az önkormányzattal vívj(t)ák.

Az önkormányzattól csak nagyon nehezen lehet "kiverni" a pénzt. Az elutasító magatartásnak nemcsak a pénzhiány az oka, hanem egy nagyfokú előítélet a szervezet által felvállalt delikvenssekkkel (és társadalmi csoportjukkal) szemben. Találtak persze partnert a szociális bizottságon belül, ám az önkormányzat különbizottságot állított fel "ügyeik" kivizsgálására. Csak hosszas manőverezéssel és egy drámai jelenetekkel

teletűzdeelt önkormányzati ülés után sikerült magukat a vádak alól tisztázni -- és némi pénzhez jutni.

"Az Ad - HOC bizottság jegyzőnöje az egy nagyon merev nő volt. Nem volt különösebb szociális érzékenységgel megáldva, mert nyilvánosan azt mondta, hogy a szolgálathoz járó gyerekek csavargók és bűnözők, akik után a rendőrség is érdeklődik. El kell tűnniük ezeknek a csavargóknak a városból -- így mondta -- és különben sem idevalósiak. Én erre azt mondtam: nem hát, nem idevalósiak, mivel hajléktalanok. Mert ha lenne lakásuk nem ide jönnének. Meg ha lenne nekik állásuk akkor lenne nekik hol lakni..." (Művelődési Bizottság tagja, az Ad - hoc bizottság tagjainak egyike.)

Az önkormányzat nehezen emésztette meg a szervezet létezését. Arra a kérdésre, vajon ez a helyzet változott-e valamit az 1994 őszi helyhatósági választások óta, kiterjedt (új) kutatás hiányában nem tudunk válaszolni.

2.1.10., A gondoskodás modellje

E modell azokat a vállalati kezdeményezéseket foglalja egybe, ahol a vállalatvezetés önmaga próbál meg segíteni elbocsátott dolgozóinak anyagi -- de főleg - lelki nehézségein.

A kezdeményező tehát annak a vállalatnak a vezetése, ahol elbocsátások vannak /lesznek. Gyakran -- főleg vidéki cégek esetében -- a vállalatvezetés nem mer "bekeményíteni", ezért az elbocsátásokat, létszámleépítéseket egy "gondoskodó", alapvetően paternalista vállalati szociálpolitikába ágyazza bele.

Érdeke sokszor találkozik az egyre nehezebb helyzetbe kerülő társadalomkutatói csoportokéval (pszichológusok, szociológusok) akik "bérmunkában" elvégzik a vállalat személyzeti politikájának menedzselését. A szociálpolitikai hagyományokra épülő munka során a külső tanácsadás mellett a társadalomtudomány aktív módszertanának széles körű felhasználására (csoportterápia, helyzetelemzések, környezettanulmányok)

is sor kerül. Az akciók alapértéke a tudatosan felvállalt humanizmus, az a meggyőződés, miszerint az emberközpontú vállalati magatartás megkérdőjelezhetetlen.

A korábban ismertetett modelljeinkben már találkoztunk olyan akciókkal, amelyek e pont alatt is ismertetésre kerülhetnének. A TÁMASZ program például minden bizonnyal most is felidézhető lenne. A TÁMASZ azonban komplex, sok részletet tartalmazó és tagolt programcsomag, így csak egyik eleme, a vállalatok által igénybe vett tanácsadó szolgáltatás és tréning lenne beilleszthető a "gondoskodás" modell leírásába. Mi mégsem erre szavazunk, hanem a terepmunkánk során feltárt önálló, csakis a tréningre koncentrálódó kezdeményezést ismertetjük.

A tréningeket szervező GMK tagjai a nyolcvanas években autonóm munkacsoportok szervezésével és vállalati szervezeti reformok menedzselésével foglalkoztak. A vállalati szervezetek átalakításához szorosan hozzátartozott egy hét képességfejlesztő tréning. *"Ott tűnt fel, hogy vannak emberek, akik ott helyben kitűnnek a csoportból. Annélkül, hogy tudnál bármit róluk,... ahogy belépsz kitűnnek valamivel... Pozitív a viselkedésük minden vonatkozásban, egészséges személyiségek, talpraesettek, kreatívak. Sokáig gondolkodtunk azon, mi az ami látszik rajtuk. Nagy nehezen leesett a tantusz, ezeknek az embereknek van valami független vállalkozásuk a munkahelyükön... Nincsenek odaláncolva a vállalathoz, hanem van nekik egy alternatív megoldásuk, ami egyensúlyba tartja helyzetüket és a személyiségüket... Innen jött az ötlet, ha ez működik, akkor ez tanítható. Egy a lényeg, az illető olyan élethelyzetbe legyen, hogy bele merjen vágni. Amikor a munkanélküliség megjelent... mi arra gondoltunk, hogy mi, akik humán - erőfejlesztésekkel foglalkozunk, miért ne csinálhatnánk ilyen autonómia - fejlesztő tréningeket. Az autonómia az elsődleges benne, az, hogy TE vedd a kezébe a sorsot."*
(Alapítvány kuratóriumi elnöke)

Az elképzelést piacosíthatónak találták, s tréningjüket így azoknak a cégeknek ajánlották fel, ahol elbocsájtások fenyegettek. A delikvensek 60 - 70 % -a (főleg a kezdetekkor) nem volt munkanélküli, viszont egy komoly vészhelyzet kialakulásának viharfelhői közeledtek feléje. (Első feladatuk tehát a veszély tudatosítása volt.)

A tanfolyamok finanszírozási gondjait egy alapítvány létrehozásával oldották meg (elsősorban az adókedvezmények miatt), ahova a megrendelő cég a képzés költségeit befizette. A GMK innen kapta a térítést, a dolog természetesen a jog és a törvények betartása mellett zajlott. Sőt az alapítvánnyal is pályáztak állami (és nem állami) pénzekért, s nem egyszer nyertek.

A tréningen résztvevők először -- mondván, hogy a vállalat fizet utánuk -- ingyen kapták a programot és az oktatást. E megoldás azonban pedagógiai szempontokból nem volt célravezető, ezért aztán egy felajánlott alapítványi összeg befizetésére kérték fel őket (ez az akkori jogszabályok szerint leírható volt az adóból), s azt is két részletben. A tanfolyam kezdetén egy meghatározott százalékot, a fennmaradó részt pedig a későbbi térítésig meghitelezték. A meghitelezett összeget a vállalkozásuk nyereségéből kellett a résztvevőknek visszatéríteniük, amire szerződés kötelezte őket. A pedagógiai cél egyértelműen a kockázatvállalásnak, az önálló stratégiai döntéshozatalnak, a kalkuációnak megtanítása volt.

A konstrukció a jogszabályok változása miatt összeomlott (az alapítványba befizető nem lehet az alapítvány kedvezményezettje), de kitaláltak egy másik megoldást (nevezetesen a visszatérítést a GMK -ba kérték). Minden konstrukció és trükk ellenére a vállalkozás nullszaldós. Évente olyan 4 - 5 tréningre van esélyük (és lehetőségük), négy év alatt körülbelül 200 ember fordult meg náluk.

A tanfolyamok legtöbbször még ma is a cégek megbízásából szerveződnek. *"Több mint 20 éve dolgozunk munkapszichológusként... Ez alatt a 20 év alatt egy csomó kapcsolat alakult ki. Ugy néz ki -- miután meg tudunk ebből élni -- van hitelünk ezen a piacon... Amennyiben teljesen új vállalatot keresünk, akkor általában nagyon kedvező ajánlatot teszünk neki. Hajlandók vagyunk befektetésnek tekinteni az elején az olcsó munkát, még akkor is ha esetleg veszteséges. A hosszú távú kapcsolatok érdekében mi valamivel olcsóbbak vagyunk, mint az általában a piacon mozgó többi cég. Azt mondjuk, mi ennyivel kevesebbek vagyunk, de 2 - 3- 4 évig akarunk ezzel a céggel együttműködni."* (GMK tag)

A tömeges munkanélküliség kezdetén (1990 - 1991) a finanszírozók között találtunk szakszervezeteket éppúgy, mint nagyvállalatokat vagy önkormányzati cégeket. Lassan kialakultak a kapcsolataik a munkaügyi központokkal is, bár a kezdet kezdetén nagy volt a bizalmatlanság irányukba. Mára fontos partnereiké váltak a non - profit szervezetek, például az e tanulmányban is bemutatott álláskereső egyesületek. Kínálati palettájukat kétségtelenül szűkíti, miszerint ők kifejezetten csoportterápiával foglalkoznak. Sokszor ugyanis "individuális megoldásokra" lenne szükség.

A csoportterápiával a csoporttagok élettstratégiájának feljavítását, sokszor kialakítását kívánják elérni. *"Volt egyszer egy diplomás csoportunk, építész, vegyészmérnök, agrármérnök, fizikus, biológia-tanár. Elképesztő, hogy mennyire nem volt stratégiájuk, még arra sem, hogy hogyan menjenek el egy álláshirdetésre. Ez viszont tanulható, s igen rövid időn belül elsajátítható. Mi úgy gondoljuk, mi vagyunk a legjobbak ebben a műfajban, mert mi nem ilyen vagy olyan rész - stratégia képzéseket csinálunk, hanem a hangsúlyt a komplex személyiségfejlesztésre helyezzük."* (GMK tag)

Helyzetük értékelésekor nagyon kritikusan viszonyulnak a konkurensokhoz és az állami hivatalokhoz. A konkurensokról azt tartják, hogy drágán képeznek, nem adnak komplex programokat, s ráadásul a tanfolyam árát is a munkanélkülire hajtják be. Az állami hivatalok alkalmazottjai -- véleményük szerint -- a munkanélküliség hosszútávú fennmaradásában érdekeltek, mert *"ő addig nem lesz munkanélküli, amíg van munkanélküli"*. Kritikus szavakkal illetik a munkanélküliket is, mivel szerintük náluk az "alulmotiváltság" dominál, s nem igazán érdekeltek a munkanélküliségi priódus lerövidítésében. *("Huzzák vonják, mint a rétestésztát" -- mondják.)*

Időközben bekapcsolódtak a privatizációs nagyüzembe. Számukra az egész privatizáció "rémálomnak" tűnik, mivel felelőtlenül herdálnak el szellemi vagyongészleteket, s nem igazán érekeltek a bürokraták a hajlékony, egyedi megoldások megkeresésében sem. *"Próbáltunk a csődbiztossal tárgyalni, hogy itt végül egy olyan szellemi vagyon van, amit együtt hagyva lehetne hasznohozóként működtetni és kértük ne verjék szét ezt az intézményt. De erre igazából nem voltak partnerek. Nem*

azért mert nem érdekelte, hiszen a beszélgetés során számtalanszor úgy tűnt, hogy valójában ő is érzni hogy itt a szellemi vagyon elherdálása történik. De ők nem erre szerződtek, hanem arra, hogy kifizesse a hitelezőket és a maradékból csináljon egy magáncéget (vagy valamit). " (GMK tag)

Jövőjüket az "embervagyon" hasznosításának, menedzselésének útján képzelik el. Olyan projekteket terveznek, ahol a kistérségi, területi és helyi válságkezelés összeszővődik az emberi tőke állomány hasznosításával. Erre van már matematikusuk, módszertanuk -- csak megrendelőjük nincs. Jól érzik, tevékenységük bővítésére mindenképpen szükség van, hiszen eddigi programjaik "rétegspecifikussak". *"Azt már a kezdetekkor ki tudtuk szűrni, hogy amit mi csinálunk, az egy teljesen képzetlen rétegre nem hat."*

2.1.11., "Utolsó pár előre fuss" modell.

E modell az előző példákkal szemben éppen a hátrányos helyzetű munkavállalókon segít. Földművelésre tanítják a cigányokat; a helyi vállalkozóréteg munkát kínál (bedolgozóként) a szervezett munkába már soha vissza nem vihető falusi asszonyoknak, csökkent munkaképességűeknek.

A helyi társadalmak hálózatának működése (újraélesztése) nélkül a modell életképtelen. Akadály lehet egy cigányellenes polgármester, évtizedes (százados) konfliktus a falu "nagycsaládjai" között, a kárpótlást követő árverések által keltett újszülött gyűlölködés.

A helyi társadalom szereplőinek kooperatív stratégiája, a nagyfokú tolerancia, az újjal való ismerkedés kockázata, a bukások elviselése és az újrakezdés merészsége egyaránt szükségesek a sikerhez.

A bevezető adatokból úgy gondoljuk kiderült, hogy a cigányság munkanélkülisége a magyarországi munkanélküliség egyik súlyos problémacsokra.

Léteznek ma már alapítványok, működnek kormányzati programok a helyzet lokalizálására, azonban minden eddigi megoldás kevésnek, hatáskörében korlátozottnak bizonyult. Az itt következő -- terepmunkánk során megismert -- példánk sem ad kielégítő megoldást, pusztán egy lehetséges menedzselési módszert illusztrál.

Egy fővárosi alapítvány célkitűzéseit, nehézségeit szeretnénk bemutatni. Az alapítvány már a nevében is optimista, a munkanélküliséggel szemben a vállalkozást ígéri a cigány kisebbségnek. Létrejöttét a Fővárosi Közgyűlés határozta el 1991 Szeptemberében. 2 millió forint alaptőkével alapították, s célkitűzése szerint *"a cigányok, a megváltozott munkaképességűek és a volt állami gondozottak vállalkozásait, és munkahelyteremtését szolgálja, tanácsadással, átképzéssel és pénzbeli támogatással"* (Alapító levél)

E célok megvalósítása érdekében az alapítvány az alábbi feladatokat tűzte maga elé:

- A preferálni kívánt személyek, csoportok és szervezetek vállalkozásának pénzbeni segítése céljából a kuratórium pályázatokat ír ki. A pályázat nyerteseivel szerződést köt és szakmai segítségnyújtást biztosít a kitűzött célok megvalósításához. A pályázaton a főváros szegénységgel súlytott területei előnyt élveznek.

- Az alapítvány által nem finanszírozható programok támogató véleménynyel történő továbbítása más alapítványok felé.

- Tényfeltáró kis kutatások támogatása.

- Információközvetítés és tanácsadás az érintettek felé.

- Részvétel a non - profit kamara munkájában.

- A tevékenységi körre illetve az érintettekre vonatkozó jogszabályok, pénzügyi és adó előírások összegyűjtése.

- A hátrányos helyzetű csoportok vállalkozásának serkentését elősegítő kormányprogramok és fővárosi intézkedési tervek kialakításának kezdeményezése.

- Tanácsadó és segélyiroda megnyitása.

Az alapítvány hosszú előtörténetre nyúlik vissza. Ötlete már 1987 -ben egy cigánylakossági fórumon felmerült. Sok cigány asszonyt ugyanis illegális árusítás miatt elvittek a rendőrök, s mivel pénzüik nem volt a bírság megfizetésére, a börtönbüntetés letöltése után árusításuknak -- ezzel együtt családjuk megélhetésének is -- befellegzett. A rendszerváltásig nem sok minden történt ez ügyben, ám 1990 -ben egy szövetkezett alakult, amelyben a virágárusok álltak össze érdekeik és piacaik védelméért.

A virágárusítások legalizálása során módosítani kellett a vállalkozói engedélykiadásokra vonatkozó fővárosi rendeleteket. Így kerültek a szövetkezet vezetői (vezetője) kapcsolatba a fővárosi önkormányzat illetékes bizottságával, illetve az ott ülő vállalkozás-fejlesztési alapítvány képviselőivel.

Az engedély nélküli árusítás jó alkalom (és példa) volt a nehéz helyzetben levők vállalkozásakor felmerülő problémák modellértékű bemutatására. Nemcsak a tőke hiányára, hanem a jogi szabályozás hiátusaira is rá lehetett ennek kapcsán mutatni. A hátrányos helyzetűek vállalkozását sújtó akadályok elhárításának problémája egyre inkább egy generális megoldás felé tolódott el, így előbb elkészült az alapítvány terve, majd létrejött maga az alapítvány.

Nem fogadta osztatlan lelkesedés az ötletet. Leggyakrabban azzal érveltek, hogy a hátrányos helyzetűek vállalkozása "fából vaskarika", s ablakon kidobott pénz az alapítványra fordított 2 millió. Nos a kételyek és előítéletek elméleti cáfolata helyett inkább nézzük meg, milyen feladatokkal foglalkozott eddig az alapítvány, s ennek fényében ítéljük meg e kérdést.

Az alapítvány 1993 Márciusában írta ki első pályázatát. Budapesti telephelyű vállalkozók támogatását ígerte, illetve olyan vállalkozások finanszírozását, amely a

célkitűzésében megfogalmazott csoportoknak teremt munkaalkalmat. A pályázaton kezdő vagy legfejlebb három éve vállalkozást folytatók vehettek részt. A maximálisan elnyerhető összeg 100 000 Ft volt vállalkozásonként, vissza nem térítendő formában. Profilkikötés nem volt, minden szektorból lehetett benyújtani pályázatokat.

154 pályázat érkezett, s ebből a kuratórium 54 -et díjazott, átlagosan 50 000 Ft értékben. A legmagasabb támogatást; a 100 000 Ft - ot; összesen 4 pályázó kapta meg. A legalacsonyabb összeg 25 000 Ft volt. Összesen 2,5 Milliő forint került kiosztása.

Eleve elutasították a "piaci asztali árusítás" támogatására beérkező pályázatokat, mivel ezek nagy valószínűséggel ún. "seft" üzleteket takartak. Az állásfoglalás körül nagy vita tört ki a kuratórium tagjai között, mivel egyrészt e megszorítás nem szerepelt a pályázati kiíráson, másrészt e diszkrimináció a pályázatok nagy részét eleve esélytelenné tette. Az igazi probléma azonban -- véleményünk szerint -- nem a "seft" üzlet támogatása vagy nem támogatása, hanem egy szoció - kultúrális konfliktus. A cigányok számára ugyanis a vállalkozás fogalma mást jelent, mint a nem - cigány származásúaknak, számukra az asztali árusítás éppolyan vállalkozás, mint másnak a KFT alapítása. Fontos tanúságot vonhattak volna le a vita résztvevői és a tapasztalatok fényében valószínűleg ki kellett volna dolgozniuk; vagy pontosítaniuk kellett volna; a különböző rétegek vállalkozás-támogatásának konkrét szociális és gazdasági feltételeit.

A szerződéskötésekre 1993 júniusában került sor. Tapasztalataink szerint a pénzüsszegek különböző módon segítették a vállalkozóvá válást, ám az alacsony összecszerűség komoly gondokat is okozhatott.

Az alapítvány pályázott a Foglalkoztatási Alap pénzeire, s nyert 1,6 millió forintot. Ezzel vállalkozói tanácsadó irodát létesített, ahol két regisztrált munkanélkülit alkalmazott.

A kétségekre adandó válasz tehát felemás. Biztató jel, hogy viták és konfliktusok után végre elindulhattak azok a vállalkozások, amelyekre nemcsak a piacnak, hanem a

szociális feszültségek enyhítése miatt mindnyájunknak nagy szüksége van. Másfelől az eltelt idő rövid a hátrányos helyzetűek vállalkozása hatékonyságának megítélésére. E kutatási beszámolóban azonban számos más példát is ismertettünk, ezek alapján joggal kockáztathatjuk meg kijelentésünket, miszerint elképzelhető a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok (bizonyos rétegeinek) a piaci vállalkozások felé fordítása. Mindenesetre a dolog nem megy magától -- ez is nyilvánvaló. A szükséges támogatások biztosítása végett találták ki a foglalkoztatáspolitikai intézményrendszerét, s ezért kötöttek beszámolónk főszereplői -- a civil szerveződések tagjai -- is véd és dacszövetséget.

2.1.12., Az illegális modell.

E modell ismertetőjegye a szervezeten működő munkaerőpiaci intézményrendszer elutasítása.

A munkanélküli segély, vagy járadék e modell szereplőinek csupán jövedelemkiegészítés a második, harmadik gazdaságban, vagy az illegális külföldi munkában szerzett jövedelem mellett. A segély ugyanakkor stabil pénz -- havi fix -- éppúgy mint korábban a munkabér volt.

Sajátos világ, melyről nem egyhamar lesz elegendő információ. Az adatgyűjtés ugyanis életveszélyes, mi meg sem kíséreltük. Minden érdeklődőt ezért a magyar sajtó színes és megbízható beszámolóira fordítunk.

Amit azonban tudni lehet, az annyi, hogy az illegális munkaerőpiacok szereplőinek társadalma minden tekintetben összetett. Ide tartoznak a Budapest terein

működő hajnali embervásárok éppúgy, mint a nyugati határszél reggel autóba ülő, Ausztriába átruccanó társasága.

Az illegális munkák után járó fizetés, a munkaerőpiacok pénzügyi háttére is eltér egymástól, de a különböző "munkaközvetítők" hálózatának működési logikája sem nagyon hasonlítható össze egymással.

3. Rész. Elméleti modellkeresés

A főbb szerveződési típusok -- modellek -- bemutatása után kutatási beszámolókat a fontosabb elméleti tanúságok összegzésével folytatjuk. Rövid nemzetközi kitekintés után a tudományos elméleteken keresztül szeretnénk magyarázatot kapni arra a kérdésre, vajon miért alakultak/alakulhattak ki e tevékenységi formák, s hogyan írható le szociológiai karakterük.

3.1. Németországi példák

Németországban (az egykori, és a mai Szövetségi Köztársaságról van szó) a munkanélküliek mozgalmainak története nem ma kezdődött, sőt ma már túl vannak a csúcson. A hetvenes évek közepe, a nyolcvanas évek eleje volt az az időszak amikor "gombamód" szaporodtak a munkanélküliek szervezetei és szinte számlálatlanul jöttek létre mozgalmaik. 1982-ben a munkanélküliek frankfurti kongresszusán már 239 szerveződést regisztráltak. 1985-re kialakultak a szövetségi szintű szervezetek, a munkanélküliek szerveződéseinek száma pedig 1200 -ra nőtt. Az 1988-as düsseldorfi második kongresszus volt a csúcspont, ám 1991-re a mozgalom ereje minden kétséget kizáróan hanyatlott. (ma a munkanélküliek kb. 0,5-2 %-a vesz részt e szervezetekben és mozgalmakban) A mozgalmak közül kiemelkedik a **Munkanélküliek központja**

(Arbeitslosenzentrum) hálózat, amely ma is az egyik legjelentősebb központja a tartós munkanélküliek gondozását felvállaló társadalmi szolgáltatásoknak.

A munkanélküliek mozgalmainak szerveződésére a "teljes foglalkoztatás" időszakának lezáródása után (ezt kb. 1976-ra teszik) a tömeges munkanélküliség (Massenarbeitslosigkeit) állapotának -- gyors és váratlan -- kialakulásakor került sor. Arra a "problémacsoportra" összpontosult a szervező munka, amelyet a tartós munkanélküliség, a hátrányok kumulációja, a munkába való visszatérés esélyének elvesztése jellemezett. A mozgalmak elsőként megemlíthető sajátossága tehát azok speciális célcsoport köré szerveződése.

A mozgalmak kis csoportokban, 10- 30 fő részvételével alakultak ki. A résztvevőkhöz kapcsolódó személyek köre sem volt 50 - 100 főnél nagyobb. A csoportok szerveződése a kommunális szinten zajlott. Másodiknak tehát a kommunális szint fontosságára utalunk.

A kommunális szint társadalmi aktorainak sorsdöntő szerep jutott. Hannoverben az evangélikus egyház (világi tagozata), a szakszervezetek, a főiskolák és az egyetem kutatói, az önkormányzat képviselői közösen bábáskodtak az azóta is mintaértékűnek elismert első Központ születésénél. A kommunális szint társadalmi és "jóléti" partnereinek szerepére utalunk tehát harmadikként.

A kezdeti -- homályos -- törekvések valamiféle "kollektív önsegélyező" akciókra irányultak, melynek hagyományai az 1929-es gazdasági válságig nyúltak vissza. A Központ tevékenysége azonban hamar átlépte az "önsegélyezés" határait, többek között azzal, hogy társadalmi mozgalomként elkerülhetetlenül érintkezésbe került a politika aktoraival. Helyét -- és ez negyedik jellemzőjük -- ezért az önsegélyezés és a politikai - adminisztratív tér között vélik kijelölni a kutatók.

Az évek során a Központokban megegyeztetett a professzionalizmus.

A munkanélküli **munkatárs** lett, a mozgalom helységei kvázi hivatalként funkcionálnak, a kezdeti pénzügyi bizonytalanságot felváltotta a szilárd pénzügyi háttér. Kialakult az akciók és eljárások valamiféle rendje, formalizmusa, ám ez nem érinti a cselekvés szabadságát. Ötödször tehát az intézményesedés lassú, ám határozott folyamatát emelnénk ki.

A mozgalmak keletkezésének egyik oka az állami munkaerőpiaci politika elégtelensége. Az állam ugyanis "nem éri el" a központokban megjelent munkanélkülieket. Másfelől a munkanélküli az állami munkaerőpiaci szolgálat logikája szerint csak a cselekvés "**tárgya**", objektuma. A mozgalmak a munkanélküli autonómiája elismerésének, a személyes problémák iránti fogékonyságnak, a kliensek és a szolgáltatók "érdekközösségének" színterei. A szervezetek tagjai a munkatársak felett közvetlen (ne feledjük: az ügyfelek által gyakorolt) ellenőrzést valósítanak meg. Így teremtettek alkalmat a hagyományos foglalkoztatáspolitikai etatizmussal való szakításra. E lehetőségmezőt tekintjük tehát a hatodik jellemzőnek.

A mozgalmak mögötti politikai játéktér sokoldalúan strukturált - - éppen a mozgalmak eredményeképpen. Egyfelől támogatás (és támogattatás) a társadalmi - politikai aktoroktól, másfelől szakítás (sőt szembefordulás) a nagypolitikai szervezetekkel és érdekképviselletekkel. Makrostrukturális politika helyett a kommunális korporativizmus épül ki. Hetedszer erre hívjuk fel a figyelmet.

A társadalomtudomány elemző szemszögéből nézve a mozgalmak története valószínűleg egybeesik az állami foglalkoztatáspolitikai korszakváltásával. A korszakváltás szükségessége két tényezőben öltött látható alakot. Egyrészt az állami szolgálat bizonyos társadalmi csoportokkal egyszerűen nem tudott mit kezdeni, ezért az érintettek új utakat kerestek. Másrészt az állam a "**normál**" munkaerőpiaci szolgáltatásokat is képtelen volt teljesíteni. Ennek megfelelően az új munkábaállásoknak csak a 25 %-a zajlott az állam munkaerőpiaci intézményeinek közreműködésével. A fennmaradó 75 % esetében a társadalmi hálózatok, ismerősi és

barátsági viszonyok, rokonsági és szomszédsági kapcsolatok szerepe volt a meghatározó. (Vö. az egyik interjúalanyunk kijelentésével, illetve *Granovetter, 1974.*)

A németországi tapasztalatok fényében (*A németországi civilszerveződések sajátosságáról bővebben lásd: Szabó Máté, 1994. (a).*) könnyebben megfogalmazhatóak a magyarországi kutatás tanulságai is.

1., Németországban e mozgalmak és akciók eleve speciális célcsoportokat akartak befogni. Magyarországon ez nem volt ilyen egyértelmű. A szerveződések klienseinek <<szocio-palettája>> tarka képet mutat. Egy biztos, a tartós munkanélküliek helyzetének javítására szolgáló modellek csak a választékot bővítik, nem miattuk indult el a szervezkedés.

2., A kommunális korporativizmus Magyarországon nehezen értelmezhető. Nemcsak az aktorok gyengesége miatt, hanem azért sem, mert e szerveződések nem mindig maradtak meg helyi, lokális, kommunális szinteken. Sőt, egy - két szerveződés legnagyobb baja éppen a helyi önkormányzattal van. Ezen kívül -- mint azt látni fogjuk --, nem utasítják vissza a makropolitikai aktorok -- főként a politikai pártok -- csábító közeledését sem.

3., Magyarországon a mozgalmak, szerveződések vagy egy kifejezetten önszegélyező jelleggel, vagy egy kifejezetten piacorientált tevékenység-szerkezettel rendelkeznek. Németországban a piaci gondolkodás (vállalkozóvá képzés pl.) kimarad e mozgalmakból. E különbség oka -- nagy valószínűséggel -- a két társadalom piacgazdálkodási hagyományainak és a piaci intézményekhez való viszonyuk különbségében keresendő.

4., Németországban a kommunális mozgalmak megerősödése után lépésről - lépésre zajlott az országos -- szövetségi szintű -- szervezetek kialakulása. Magyarországon néha viharos gyorsasággal átlépte a kis közösségek határát, és regionális, vagy országos mozgalom jellegét öltötte. Egy - két esetben szinte azonnal

nagy szervezeteket teremtettek, ami hatáskörökre és feladatokra osztott szervezeti felépítéssel járt együtt.

5., A munkanélküliek mozgalmái Németországban a meglevő intézményes hálózatok, szereplők, szervezetek, civil társaságok rendszerére épültek rá. Magyarországon inkább önmaguk erejére és személyes kapcsolataikra támaszkodtak, s a lokális szereplőkkel való viszonyt is többször jellemzi a konfliktus, mint a konszenzus. Amit ellenben sikeresen működtetnek, az a személyes kapcsolatok hálózata. Erre majdnem minden példánk esetében rábukkantunk. Néha nagyon lassan -- a konfliktusoktól keserű szájjal -- fordulnak a szervezetek, szerveződések és vezetőségük a munkájuk -- és eredményességük -- szempontjából fontos helyi szervezeti közegben mozgó partnerek felé, ám e "visszaáramlás" kétségtelenül elkezdődött.

6., A két ország közötti különbségek valószínűleg a magyarországi átalakulás sajátosságaiból adódnak. Nem tértünk ki az állami hivatalok és a mozgalmak viszonyának bemutatására, de feltehetőleg a különbségek egyik csoportja e frontvonalon található.

3.2. A társadalom rétegződésének aspektusai.

A magyarázó modell kiindulópontja a társadalom réteg-, és csoportszerkezete. Ebből következik, hogy ez az elmélet az egyes önszerveződési formákat a résztvevők közös társadalmi csoportjára, az egyes rétegek szociológiai jellemzőire vezeti vissza. Az önszerveződési formákat így "rétegspecifikusnak" tekinti, s a létrehozók társadalmi helyzetével ekvivalensnek tartja felépítésüket, működésüket.

A magyarázó modell kétségkívül rendelkezik bizonyos realitásokkal. Például a vállalkozóvá válást elősegítő egyes szerveződésekben túltreprezentáltak a szellemi és a magasan képzett (egyetemi diplomával rendelkező) szakemberek, vagy a hátrányos

helyzetű munkanélkülieken segítő önszerveződésekben többnyire képzetlen, volt segédmunkásokat találunk.

Mindezek ellenére azonban az önszerveződési formák többségében nem mutatható ki specifikus társadalmi rétegződés. Egyfelől a kezdeményezések többsége éppen a különböző rétegek, és társadalmi csoportok együttműködését szimbolizálja (gondoljunk az értelmiségi szervezők versus drogos cigány munkanélküliek példájára), másfelől a terápia alanya minden esetben "a munkanélküli", függetlenül attól, milyen társadalmi csoporthoz tartozik.

"Van aki elsírta magát ültő helyében, hogy itt normális emberi hangot használnak vele szemben. Mert nagyon sok esetben a durvaság visszafojtja az ember könnyeit. S minekutánna ezt az iskolát már régen bejártuk, tudjuk miről van szó. A Munkaügyi központ végső soron -- bármennyire is jó a kapcsolatunk velük -- hivatal, ez pedig egyesület. Akkor amikor itt valaki leül a székre, akkor az sorstársunk, legyen az diplomás, vagy segédmunkás." (Videki egyesület szervezője)

3.2. A klasszikus munkaerőpiaci intézmények és az állami munkaerőpiaci politikák válsága.

A munkaerőpiacról és a munkaerőpiaci politikákról szóló elemzések kettős krízisről tudósítanak. Egyfelől a munkaerőpiac saját intézményeinek, másfelől az állami munkaerőpolitikák válságáról.

A klasszikus munkaerőpiacok válságát már az ötvenes években észlelte a szakirodalom. Clark Kerr például a munkaerőpiacok "balkanizálódásáról", a kereslet és

kínálat egyensúlyára épülő hagyományos (neo vagy egyszerűen liberális) munkaerőpiacok felbomlásáról írt. (*Kerr, 1977.*) Az ötvenes évek kritikai elemzésének tényeit a hatvanas, hetvenes évek kutatásai megerősítették. Ezek egyfelől kimutatták a munkaerőpiacok szegmentáltságát (*Sengenberger, 1975.*) másfelől leírták az egyes munkaerőpiacok egymástól eltérő sajátos belső szerkezetét, dinamikáját. (*Doeringer - Piore, 1971.*) A klasszikus (neoliberális) munkaerőpiaci megközelítés tarthatatlansága mára egyértelművé vált, ezért egyes szerzők ma már nem munkaerőpiacról, hanem például "tudáspiaccokról" vagy a "szakmák piacairól" (<<*les marchés professionnels*>> *Marsden, 1989.*) beszélnek.

Az állami munkaerőpiaci szolgálat -- és intézményeinek -- krízisééről számos empirikus kutatás tudósít. (*pl. Günter Schmid, 1987.*) A tények alátámasztják, hogy a munkaerőpiaci mozgásokat az állam egyre kevésbé tudja befolyásolni, így a lényeges munkaerőpiaci folyamatok kiszorultak a "klasszikus ipari partnerek" -- mindenekelőtt az állami politika -- látás és hatásköréből.

A munkaerőpiac és az állami munkaerőpiaci politika krízise természetesen nem független egymástól. A kölcsönös függés oka, hogy a klasszikus munkaerőpiaci modellre -- a kereslet és kínálat közvetlen társadalmi szabályozhatóságának hipotézisére -- épültek rá az állami munkaerőpiaci politika intézményei is.

A valóságos munkaerőpiaci folyamatok mára ugyancsak eltérnek a feltételezett modell logikájától. A szegmentált munkaerőpiacok kialakulásának egyik következménye, hogy csak részmunkaerőpiacok léteznek, amelyek speciális keresleti és kínálati törvényekkel rendelkeznek. Ezért azok a munkaerőpolitikai intézmények, melyek feltételezik a homogén, egymással becserélhető -- azaz bárhová kiközvetíthető -- munkaerő létét, egyszerűen elvesztették realitásukat. A helyzetet bonyolítja, hogy az egyes részmunkaerőpiacok -- vagy szakmai piacok, esetleg tudáspiacok -- társadalmi szereplői (munkaadók és munkavállalók érdekképviselői) is különböznek egymástól, ezért a hagyományos munkaerőpolitikák politikai konszenzusa sem igen működik már. (*Piore, J. M. - Sabel, F. Ch. 1984., valamint Heckscher, H. Ch. 1988.*)

A munkaerőpiacok és a munkaügyi politikák válságából kiinduló magyarázó modell szerint a nem - állami (társadalmi vagy spontán) munkaerőpiaci mozgalmak, szerveződések e kettős válság eredményei. A nyugat - európai (nemcsak a már idézett németországi) munkanélküli mozgalmakban története valóban alátámasztja e megállapítást. E társadalmak történetében valóban kimutatható, hogy az öszerveződések, állampolgári mozgalmak a társadalmak integrációs rendszereinek válságából születtek (*Rolf. G. Heinze (szerk) 1984.*) Esetleg meg nem oldott, el nem látott feladatokat -- fehér foltokat -- karoltak fel a munkanélküliek mozgalmi körül bábáskodó társadalmi csoportok és képviselőik.

A magyarországi fejlődésre e tapasztalatok csak áttételesen alkalmazhatóak. Az eltérések egyik oka, hogy a kilencvenes évek végéig (a jól ismert társadalmi - gazdasági -- politikai okok miatt) sem a nyugat európai társadalmakban ismert munkaerőpiac, sem az állami munkaerőpiaci szolgálat nem működött. Ennek következtében az állami és a nem - állami munkaerőpiaci intézmények együttesen épültek ki, egyidőben jöttek létre. Ugy is fogalmazhatnánk, nem pusztán a munkaerőpiaci intézmények és állami munkaerőpiaci szolgálat hiányai hívták életre a társadalmi kezdeményezéseket, hanem valami más. Valami eleve adott bizalmatlanság az állammal szemben, talán egy eleve létező nem-állam központú cselekvési logika. Az állami munkaerőpiaci szolgálat hatástalansága, kibontakozó tehetetlensége csak megerősítette e mozgalmak résztvevőinek hitét abban, hogy jó úton járnak.

Ugyanakkor a magyarországi munkaerőhelyzetről készített tanulmányok már a nyolcvanas évek elején felhívták a figyelmet egy szegmentált munkaerőpiaci rendszer körvonalaira. (*Galasi (szerk), 1982. illetve Köllő - Fazekas, 1990.*) E sokoldalúan tagolt rendszerre pedig nehezen illeszthető rá az a klasszikus és a nyugat - európai mintákat követő állami munkaerőpiaci intézményhálózat, amely 1990 után Magyarországon kialakult.

Talán ez az asszinkronitás is magyarázza az állami munkaerőpiaci intézményhálózat alacsony hatásfokát. Mindensetre ma már az állami munkaerőpiaci

szolgálat vezetői és a nemzetközi szervezetek (ILO) is egyre inkább a munkanélküliek és az állampolgárok által kezdeményezett mozgalmakban, társadalmi szerveződésben vélik felfedezni a válságból kivezető utat. (*Sinclair, 1993.*)

3.4. A "Civil társadalom" magyarázata.

A kilencvenes évek elején lezajlott politikai fordulat idején számos tanulmány a közép - kelet európai társadalmak átalakulását a "civil társadalom" - "politikai társadalom" kettősségében akarta értelmezni. (*Dittrich, 1992. és Gáthy, 1989.*)

E tanulmányok felfogása szerint a kelet - közép európai társadalmak súlyos deficittel, a "civil" (vagy polgári, illetve magán) társadalmi kezdeményezések hiányával kényszerülnek szembenézni. A deficit oka egyfelől a kommunista állam (és párt) minden társadalmi kezdeményezést felörlő tulajdonsága, másfelől a magán társadalmak kialakulását lehetetlenné tevő gazdasági és tulajdonosi szerkezet. (magántulajdon, magántőke, magánvagyonok hiánya). Álláspontjuk szerint a fordulat (átalakulás) lényegének ezért a "civil társadalom" létrejöttének kell lennie.

Ebben az értelmezési keretben a munkanélküliek és a nem - munkanélküli polgárok kezdeményezései egyértelműen az újraéledő, és egyre inkább lábrakapó civil társadalom öneszmélésének jelei. Részesei annak a tanulási folyamatnak, melyet a demokratikus és nem - államközpontú társadalom kiépítése megkövetel.

A magyarázó modell problémái akkor jelentkeznek, ha el akarjuk egymástól határolni a munkanélküliek kezdeményezését más nem - állami, de kétségkívül a "civil" társadalomban működő egyéb szervezetektől, mondjuk a szakszervezetektől, vagy az egyházaktól. Ebben az esetben kevés csupán annyit mondanunk, hogy a munkanélküliek és a polgárok szerveződései, akciói a "civil" társadalom alkotóelemei. Annál is inkább kevés ez, mivel a nem - állami munkaerőpiaci intézmények valahol kapcsolódnak a meglevő állami intézményekhez, másrészt ezzel a kijelentéssel még

nem írtuk le a mozgalmak szereplőinek értékét, normáit, indítékát, a szerveződések működését vagy szerkezetét sem.

Ugy véljük tehát, hogy a nem - állami mozgalmak elemzésében -- azon túlmenően, hogy elismerjük ezek "civil" társadalmi jellegét -- tovább kell lépünk e magyarázó elven is, és mindenekelőtt az egyes szerveződések belső társadalmi kapcsolatait kell megértenünk. Hipotézisünk szerint e mozgalmak résztvevői kollektív kapcsolataik alakítása és formálása konkrét típusában különböznek más "civil társadalmi" mozgalmaktól.

Megközelítésünket osztják a társadalmi mozgalmakkal foglalkozó kutatók. Szabó Máté például így foglal állást. *"A társadalmi mozgalmak elemzése nem könnyű feladat, hiszen dinamikus, "fluid", a társadalmi struktúra és a társadalmi folyamatok határán álló, a mobilizációhoz, a társadalmi erőforrások gyors és célirányos "mozgatásához" kötődő képződmények. Szerepüket gyakran eltakarja a párt- az egyesület- és az érdekképviselő-kutatásnak a politikai szervezetekre orientált szemlélete, vagy a szociológiai csoportelemzés, illetve olyan makrokategóriák differenciálatlan alkalmazása, mint a civil társadalom."* (Szabó, 1994. (b) 45.old.)

3.5. A társadalmi tőke magyarázó modellje.

E modell kidolgozása -- többek között, pld. Coleman, 1994. -- Pierre Bourdieu nevéhez fűződik. A modell központi eleme a társadalmi tőke fogalma. 8

A társadalmi tőke Bourdieu definíciója szerint olyan tőke, amely egy <<valamilyen>> csoporthoz való kapcsolódásból (vagy a csoport hálózatának birtoklásából) származik, s amelyet tőle intézményesen elkülönült gazdasági, kulturális

8. Bourdieu a következőket mondja:

"A szociális tőke azon valóságos és lehetséges erőforrások összessége, amelyek egy tartós hálózat birtoklásával (Besitz) a kölcsönös elismerés és tudomásulvétel időbbé vagy kevésbé intézményesített viszonyaihoz kötődnek; vagy másképpen kifejezve; azokról az erőforrásokról van szó, amelyek egy csoporthoz tartozáson (Zugehörigkeit) nyugszanak." (Bourdieu, 1983, 190- 191.o.)

tőkékre ki lehet cserélni. E csereviszonyokat különböző (intézményesített) társadalmi mechanizmusok alakítják, és szabályozzák.

A gazdasági és társadalmi tőke közötti csere "csak végső esetben jön számításba" - fogalmaz Bourdieu. Gyakoribb a társadalmi tőke kulturális tőkére történő "átváltása".

A tőkeformák közötti transzformációt befolyásolhatja a társadalmi hatalom birtokosainak magatartása. Előfordulhat, hogy bizonyos transzformációs utakat a hatalom megtilt vagy azt egyszerűen bizonyos társadalmi csoportok monopolizálják. Ezekben az esetekben a kulturális tőkére történő átválthatóság kiemelt szerepet kap, sőt a kulturális tőke eloszlása egyre inkább meghatározza a társadalomszerkezet újratermelését.⁹ A társadalmi tőkével való rendelkezés tehát azokban az esetekben amikor a tőkecirkuláció akadályozott, kiemelkedő fontosságú lehet. Más szóval, a csoportokhoz való tartozás, a csoportelhálózatok birtoklása az egész társadalomszerkezet újratermelésének módját, stratégiáját megszabhatja.

A társadalmi tőke a gazdaság vagy a kultúra piacaitól sohasem független, hiszen lényegét, értelmét, funkcióját éppen "be/átcserélhetősége" jelenti. A társadalmi tőke konvertibilitása révén többszörös profitot (anyagi, vagy szimbólikus hasznot) hozhat. E "multiplikátor" szerepét a csoporthoz tartozásban intézményesedő szolidaritás alapozza meg.

A szolidaritás hátterében működő társadalmi hálózat nem természeti, de nem is társadalmi adottság. E hálózatot fenn kell tartani, ki kell alakítani, meg kell újítani, s mindez jelentős beruházásokat igényel. A beruházás -- az intézményesítés munkája -- a társadalmi viszonyok és kapcsolatok rendszerére irányuló tudatos vagy spontán, egyéni vagy kollektív stratégiák függvénye. A társadalmi tőke beruházásának bázisai lehetnek azok a véletlenszerűen létező társadalmi kapcsolatok is -- mind pld szomszédság, rokonság, -- amelyeket az egyén már készen talál, vagy amelyekbe beleszületik. Ezek

9., "Minnél inkább akadályozott, vagy fékezett a gazdasági tőke hivatalos átválthatósága, annál erősebben határozza meg emiatt a ritkos tőke cirkuláció a kulturális tőke különböző formáinak alakjában a társadalmi struktúra újratermelését." (Bourdieu. uo. 198. o)

létezésének spontaneitását azonban tudatosan (pld ajándékozással) be kell építeni a társadalmi tőke felhalmozásába, a beruházási stratégiába.

A társadalmi tőke a társadalom aktoraitól (kölsönös) elismerést kíván. Szimbólikus értékét ez az elismerés kölsönzi, mind ahogy ez alapozza meg kicserélhetőségének lehetőségét is. Az átválthatóság nem korlátlan, határa a csoport, vagy a tőke tulajdonos társadalmi kapcsolatainak hálózatának elismertsége.

A társadalmi tőke reprodukciója "szüntelen (abbahagyhatatlan) kapcsolatépítést" tételez fel. Kölsönös társadalmi elismertetést szüntelen meg kell újítani, ezért pénzt, időt (vagy nagyobb anyagi tőkét) kell beruházni.

Bourdieu modellje egyfelől hasznos a magyar társadalom történeti fejlődésének megértésében, másfelől -- ebből következően -- alkalmazható a nem - állami munkaerőpiaci mozgalmak (intézmények) magyarázatában.

Általános szociológiai feltételezésünk szerint 10 a magyar társadalom a hetvenes - nyolcvanas években sikeresen működtette a társadalmi tőke Bourdieu által bemutatott típusát. A társadalmi tőke hálózatának kiépítését több társadalmi - történeti körülmény is magyarázza.

Először az ún "reformszocialista" gazdaság és társadalomirányítási stratégiára gondolunk, amely 1968 óta fokozatosan teret hódított a magyar társadalomban. Ennek lényege, hogy bizonyos korlátok között lehetőség nyílt az államtól (és a politikától) független gazdasági és társadalmi integrációk kiépítésére. Ennek következtében a nyolcvanas évekre olyan új típusú társadalmi integrációs sémák teremtődtek meg, mint a sem állami sem piaci logikát nem követő "második gazdaság" illetve az erre felépülő,

10 A szakirodalom megerősíti hipotézisünket. Lásd erre: Makó Csaba - Simonyi Ágnes : *Társadalmi terek és az autonóm cselekvés lehetőségei*. Budapest, 1990. vagy Szelényi Iván: *Harmadik út? Polgárosodás a vidéki Magyarországon*. Budapest, 1992.

és a magyar szociológia által "második társadalomnak" elnevezett társadalom-integrációs szerkezetek. 11

Mind a második gazdaság, mind a második társadalom a résztvevők és cselekvők történetileg adott és a politikai ellenőrzés alól sikeresen kivont kapcsolatain alakult ki. Családi "vállalkozások" a mezőgazdaságban, baráti társaságok a vállalati GMK-ban, ismerősök az árubeszerzéseknél és eladásoknál. A legfontosabb ismerv ezeknek az akcióknak és cseréknek látszólag szövevényes hálózatában a **kapcsolat**, annak a csoporttagságnak a felmutatása -- és reprezentációja --, amelyhez az egyén tartozott.

Másodszor említést kell tennünk arról a tényről, hogy ha lassan, ha akadozva is, de megindult a magántársadalom reprodukciója. Pontosan fogalmazva a szét nem tört családi, rokoni, ismerősi csoportokon keresztül kialakultak azok az életmód stílusok és kulturális értékek, melyek a magyar társadalom nagy többségének életvitelét, gondolkodását meghatározták. E formációkban sem a politika, sem az állam, sem a kommunista -- szocialista (egy időszakban erőnek erejével diktált) gondolkodás és értékvilág nem kapott szerepet.¹²

Harmadszor, a bizalom és a bizalmatlanság együttesére, néha a megfigyelő számára is értelmezhetetlen ellentmondására kell a figyelmet felhívunk. Bizalmatlanság az állammal szemben, bizalom a magánkapcsolatok, ismerősi - rokoni hálózatok résztvevői irányában. Mivel régi történeti tapasztalatok szóltak arról, hogy az államtól semmi jó nem származik, megindult az állami intézmények és szabályok eróziója, vagy egyszerűen kihasználása. Fokozatosan teret nyert magának az a szemlélet, hogy az állami szolgáltatásokat -- segélyek, juttatások -- igénybe kell venni, de az állami szabályokat, előírásokat még ezen szolgáltatások ellentételezéseként sem

11. Erre vonatkozóan Hankiss Elemér: *Diagnózisok I - II.*, Budapest, 1982. Kemény István: *Szociológiai írások*, Budapest, 1992. Gábor R. István - Galasi Péter: *A második gazdaság*. Budapest, 1981.

12. Megerősíti ezt számos kutatás is. Kapitány Ágnes - Kapitány Gábor: *Értérendszerünk*. Budapest, 1983. Losonczy Ágnes: *Életmód az időben a tárgyakban és az értékekben*. Budapest, 1977.

kell akceptálni, és betartani. (Ez az oka a csökkenő adómorálnak, a polgári jogi intézmények bizonytalanságának, stb.)

Az állammal szembeni bizalmatlanság helyébe lépő, s a magánkapcsolatok, baráti társaságok, rokonok iránti bizalom sem volt azonban képes egy új társadalom-integrációs rendszer megteremtésére. Élesebben fogalmazva e hálózatok nem álltak össze "társadalommá", megmaradtak lokális, helyi társadalom-alakzatoknak.

Pierre Bourdieu modellje még számos tanúságos elemzési szempontot tartogat a számunkra. A kapcsolatok, a csoportagság például a magyar társadalomban ugyanúgy átváltható volt gazdasági tőkére, vagy kulturális előnyökre, mint a Bourdieu által felvázolt modellben. Sőt igazából ezek a kapcsolatok működtették a gazdaságot is, hiszen nem lévén mód a tőke más típusú felhalmozására ("tiltva volt"), e cserelehetőségek nélkül nem működött volna. ¹³ E "társadalmi tőkefelhalmozás" az 1990 -es politikai fordulat után látható formában "kapitalizálódott", azaz a tőkecirkuláció előtti politikai - jogi akadályok megszüntetésével szabadon becserélték gazdasági tőkére.

A magyar társadalom tagjai tehát nagyon jól értettek az "szüntelen kapcsolatépítés" munkájához. Valójában e stratégia -- amely a társadalmi tőke felhalmozásának nélkülözhetetlen eleme -- a magyar társadalom tagjainak élettapasztalata, történeti beidegződése, generációk fontos szocializációs mintája volt. Nemcsak a pedagógiai és nevelésszociológiai, hanem a szociográfiai irodalom is gazdag empirikus tényekkel bizonyította a kapcsolatteremtés és a hálózatépítés mintáinak a tanulási folyamatban betöltött fontos szerepét.

A magyarázó modellek számbavétele után összefoglalóan elmondhatjuk, hogy a munkanélküliek és a nem munkanélküli polgárok kezdeményezései olyan

¹³ Kolosi Tamás (gy tr erről: "...a kultúra átörökítése az egyenlőtlenségek újatermelésében a legnagyobb jelentőségű...az egyéb társadalmi előnyök csak akkor funkcionálnak társadalmi előnyként, ha a kultúrában és ehhez kapcsolódó életmódra átválthatók és át is váltnak" Kolosi Tamás: *Tagolt társadalom*. Budapest, 1987. /222. és 341.o./

társadalmi alakzatok a munkaerőpiacon, amelyek a különböző rétegek és társadalmi csoportok együttműködését mint a civil társadalom öneszmélésének formáit reprezentálják, s amelyek jelentős társadalmi tőkeberuházások bázisán az állami munkaerőpiaci intézmények korrekciójával új típusú intézményeket teremtettek.

A kutatási beszámoló hátralevő fejezeteiben a mozgalmak mikroszociológiai analízisen keresztül e hálózatok működését és a résztvevők kapcsolatrendszerét mutatjuk be. A társadalmi hálózatok elemzésének keretei között még egyszer utalunk majd a fent leírt társadalmi - történeti folyamatokra is.

4. Rész. A munkaerőpiac civil intézményei, mint társadalmi hálózatok.

4.1. A hálózatelemzés fontosabb szempontjai

A nem állami munkaerőpiaci intézményeket bemutató kutatási összefoglalónk további fejezetében szeretnénk tehát a hálózatelemzések következő megfontolásait hasznosítani.

A nem - állami munkaerőpiaci intézményeket a résztvevők olyan cselekvési rendszereiként értelmezzük, melyekben a cselekvők egyfelől fontos viszonyítási pontok egymás számára, másfelől a közöttük levő kapcsolatok szabályszerű -- standardizált -- magatartási és motivációs mintákból állnak össze. (*Knoke - Kuklinski, 1982.*)

A cselekvők közötti kapcsolat, mint társadalmi hálózat, a személyek, tárgyak és események különleges típusu viszonyaiból szerveződik. A kapcsolatok több speciális

hálózatba rendezhetőek el, e hálózatok közös elemei azonban mindig a hálózatokat összekötő "hálózati csomópontok" maradnak.

Az alanyok közötti viszonyok struktúrájának és az alanyok hálózaton belüli helyzetének fontos viselkedési, észlelési és attitűdbeli következményei vannak mind az egyes egységek, mind az egész hálózatrendszer számára. (Mitchel, 1969).

Az önkéntes társulásokban való tagság az embereket több társadalmi hálózatba kapcsolja be. Megemlíthetjük az elsődleges, vagy másodlagos hálózatokat, azokat a kapcsolatrendszereket, melyek olyan emberekből állnak melyeket az individuum ismer, vagy éppen a hálózatok közvetítésével ismer meg. E kapcsolatok több szálón futnak, sűrűségüket, intenzitásukat több társadalmi feltétel együttesen alakítja.

A hálózatok kapcsolatrendszerei eltérő paraméterű övezetekbe rendezhetőek el. (Kadushin, 1974.). Az övezetek, a hálózati körök különböző interakciós, cél - dimenziós cselekvéseket tartalmazhatnak. Így például az "integratív körök" a közös érzelemáramlás és tapasztalatfeldolgozás <<helyszínei>>, s mint ilyenek speciális társadalmi képződményekhez (intézményekhez) kapcsolódnak.

A hálózatba rendezett emberi kapcsolatoknak és az ezekre épülő szocio - struktúrális viszonyoknak fontos -- mással nem helyettesíthető -- szerepük van a munkaerőpiac mozgásában. (Granovetter, 1974.) Ugyancsak kitüntetett szerep jut a hálózatba kapcsolódó emberek közötti "kötések erejének". Különböző körülmények között -- melyek a munkanélküliség térben és időben eltérő szintjétől kezdve az egyes foglalkozási csoportok sajátosságáig terjedhetnek ki -- mind a gyenge, mind az erős kötések különböző módon határozhatják meg a munkaerőpiaci mozgásokat és a munkahelykeresési szokásokat. Általános tapasztalat azonban, hogy a "hídszerű gyenge kötéseknél" fontos szerepük van a munkához jutásban. 14

14 Hídszerű gyenge kötések fogalmára lásd: Granovetter: The Strength of Weak Ties. A Network Theory Revisited. In: Social Structure and Network Analysis. (ed.: Marsder - N. Lin.) Sage, Beverly Hills 1982.

Empirikus elemzését adja hazai körülmények között: Angelusz - Tardos, 1991, a megközelítés kritikáját: Böröcz - Southworth, 1994.

A magas munkanélküliségi szint inkább "erős mint gyenge kötéseket" hoz létre. Ezek a magas bizalmi szinttel együttjáró szerveződések jobban megfelelnek az egyes érintett társadalmi csoportok között korábban meglévő "viszonossági hálózat" normáinak is. (*Lomnitz, 1977.*)

A szervezeti szintre emelkedő hálózatokban található emberi kapcsolatok változó erősségűek. A szervezet hatékonyságát egyes esetekben a "gyenge kötések" dominanciája, más esetekben az "erős kötések" túlsúlya szolgálja. Nélkülözhetetlen ezért a szerveződések és csoportok dinamikájának -- azaz az idő függvényében történő -- elemzése.

Nem tértünk ki a társadalmi hálózatok szociológiai irodalmának minden egyes részletére, de nem is ez volt a célunk. Olyan további kiindulópontokat kerestünk, melyek segítségével továbbléphetünk a nem - állami munkaerőpiaci szerveződések leírásában.

Kutatási beszámolónk terjedelmét továbbiakban korlátoznunk kell. Mivel kutatásunk nem tette lehetővé sem a nagy reprezentatív mintavételt, sem a mindenre kiterjedő alapos informálódást, így elemzésünket a jövőben a "Munkanélküliek és Álláskeresők Egyesületeire" összpontosítjuk.

4. 2 . A "Munkanélküliek és Álláskeresők Egyesületeinek" példája.

4. 3. Az egyesületek megalakulása

Mi motiválta az egyesületek létrehozását? A kérdésre több válasz adható. Az egyik válasz szerint mivel az állami munkaügyi kirendeltségeken *"...nincs arra idő, hogy lelki vigaszt nyújtsanak... s részletesebben sem igen tájékoztatják ott az embereket, nekünk kell ezt megtenni."* (*Vidéki egyesület alapítója*) Ez az indoklás tehát az állami

bürokrácia szolgáltatási hiányának felszámolását tekinti lényegesnek. A lelki gondozás semmivel sem pótolható fontosságára egyébként rávilágítottak a munkanélküliek körében bekövetkezett tragédiák is. *"Az egyik srác öngyilkos lett az egyesület alapításának kezdetén. Már nem bírt kilábalni és bepörgette magát. Ez éppen munkanélkülisége második évének kezdetére esett, s ez az egyik legproblematisabb időszak. Az indításkor az öngyilkosság mindjárt válságot is előidézett, de végül is közösen megtanultuk a leckét."* (Vidéki egyesület alapító tagja)

Másik motiváció a munkanélküliek fent idézett "sorsközösségére" hivatkozik. *"Gyakorlatilag azzal indult ez az egész, hogy mindegyikünk munkanélküli lett, és különböző próbálkozások után rádöbbsent arra, hogy szőlóban, egyénileg a helyzetünk javítását, a kezelést lehetetlen megvárni. Van viszont esélyünk akkor, ha valami szervezeti formával kísérletezünk. Így alakult meg az egyesület, és hamarosan a cégbírósi bejegyzésre is sor került."* (Vidéki egyesület alapítója)

Az alapítás sokkal tudatosabb, mintsem a munkanélküliek esetében -- akikről a szakirodalom gyakran mint rezignált csoportról tudósít -- ez <<általában elvárható>> lenne. A tudatosság kifejeződése, hogy a szervezők mindjárt egyesületben gondolkodnak ezért "semmit nem bíznak a véletlenre". *"Mi direkt egyesületet, egy jól működő egyesületet akartunk létrehozni. Megcsinálhattuk volna azonnal is, de e helyett inkább egész nyáron információkat gyűjtöttünk. Megpropagandát csináltunk, hogy az emberek tudják miről van szó, és minél nagyobb számban jöjjenek... Harminc ember kell a törvény szerint az egyesület megalakításához. Nagyon elcsodálkoztunk amikor az alakuló ülésen megjelent ötven ember. Mind munkanélküli, különböző szakmákban, meg korosztályban. A felét nem ismertük, előzetesen nem is beszéltünk velük. De már nem volt visszaút, megalakítottuk az egyesületet."* (Egyesületi szervező)

Az alapítást rendszerint megelőzte -- mint ahogy erre előbbi interjúrészletünk is rámutatott -- egy hosszabb időszak, ami alatt az "alapítók" tájékozódtak, informálódtak valamint mozgósítottak. Erre nemcsak a törvényes előírások kényszerítették őket (Interjúalanyunk információjával ellentétben 15 fő alatt nem lehet egyesületet alapítani)

hanem másképpen nem is tudták volna elgondolni az egyesület létrehozását. A tájékozódás kiterjedt az állami munkaerőközvetítőre, a politikai pártokra, önkormányzatra.

"Összejöttünk páran, megbeszéltük a dolgokat, s mindenkinek tetszett az ügy. Akkor elmentünk egy rendezvényre, ahol hasonló emberekkel találkoztunk, s ez még jobban megerősítette bennünk az elhatározást. ...A kapcsolatépítést megpróbáltuk azokkal elkezdni akik munkaügyi területen dolgoznak, ha tényleg úgy gondolják, hogy segíteni tudnak ebben a kérdésben." (Egyesületi szervező)

"...Szeretnénk a meglevő, s az egyesületben dolgozó tagokra támaszkodni a munkánkban. De szeretnénk elérni azokat a szakembereket is, akiket a városunkban el lehet érni. Ők lennének a szakköreinknek, klubjainknak a vezetői. Meg kell találni őket, s bízni kell abban, hogy ez sikerülni is fog." (Vidéki egyesület szervezője)

"Kezdetben nem csatlakoztunk sem párthoz, sem szakszervezethez sehova. Mi a munkanélkülieket akartuk képviselni, pártatlan szervezetenként. Elnöknek Feri bácsit választottuk, aki eljárt mindenhova -- Pestre is --, szóval jó kapcsolatai voltak. Mellé választottunk 4 - 5 tagú elnökséget, akiknek a tagokkal kellett a viszonyt fentartatni." (Egyesület vezetőségi tagja.)

Az alapítás tehát egyfelől felhasználta a már meglevő kapcsolatokat, személyes ismeretségeket, másfelől egy tudatos kapcsolatépítés korszakának is a kezdete lett. Hamar kiderült azonban, hogy az egyesületek egyik legfontosabb partnere a politikai pártok közül kerül ki, a másik pedig a munkaügyi hivatal maga. A "hivatalos" kapcsolatokat azonban beleszőtték a személyes, ismeretségi körök hálózatába.

"Az MSZP (Magyar Szocialista Párt) segítette az alakulást... Kaptunk tőlük irodahelyiséget, ahol kétszer egy héten összejövünk, ezenkívül ügyeletet is tarthatunk. Adtak telefonvonalat; ami nagyon fontos; és 10 ezer Ft évi keretet a levelezésre, meg eféle kiadásokra" (Egyesületi alapszerv pénztárosa)

"Az adatbankunkat több csatornáról gyűjtöttük össze. Legfontosabb ezek közül a saját ismeretségi körünk, baráti kapcsolataink voltak. A Munkaügyi Hivatalban, a vállalatok személyzeti és munkaügyi osztályain, a sajtónál -- főleg a megyei lapnál --, a városi televíziónál dolgozó barátaink és ismerőseink adták a fülest arról hol van üres állás, hova ki kellene. Amit kiemelnék az az hogy, egyenes kapcsolatban vagyunk a vállalatokkal, így kristálytisztán látjuk a munkákat is. Ez nem ugyanaz mintha a Munkaügyi Hivatal dolgozója hivatalból tartja a kapcsolatot a vállalatokkal" (Egyesület szervezője)

A kapcsolatok kialakítását megkönnyítette, hogy az egyesületek széles társadalmi bázison jöttek létre. Ezért mindenki "hozta" a maga kapcsolatát, ismeretségi körét, informálódási -- merítési -- hátterét.

"A tagnak nem kell feltétlenül munkanélkülinek lennie. Elég, ha pályakezdő, ha álláskereső, de lehet nyugdíjas is. Tag lehet az is, aki korábban tag volt, ám közben talált munkát. Eleinte volt olyan kikötésünk, hogy csak magyar állampolgár lehet a tagunk, ám ma már ez nem így van. Akinek Magyarországon munkavállalási engedélye van, az lehet a tagunk. Nemrég közvetítettünk ki nagy sikerrel arab fiúkat kifutónak" (Fővárosi egyesület szervezője)

"Az, hogy ki mit fog csinálni az egyesületben, az a személytől függ. Milyen személy kerül be az egyesületbe, milyen indíttatású... Ettől függ ugyanis az az ismeretanyag is amit magával hoz, s amit mi fel tudunk használni..." (Fővárosi egyesület elnöke)

Az egyesületek feladataikat és céljaikat sokszínűen fogalmazták meg. Legtudatosabban azok, akik az egyesületek feladatát az érdekvédelemben látták. "Az egyesület fő profilja az érdekvédelem... Az érdekvédelem van bejegyezve a cégbíróságnál, ez szerepel a papírjainkon. De az embereket képviselni is kell valahogy, mert a szakszervezeti mozgalom ezen a területen nem működik." (Vidéki egyesület vezetőségi tagja)

Az érdekvédelem mellett az álláskeresés a másik fontos feladat. Igaz e tevékenységük párhuzamos az állami munkaközvetítő hivatalok tevékenységével. A párhuzamos feladat megosztja az egyesületek vezetőségét is, mivel *"...nagyon sok egyesület vezetőjének az volt a véleménye, hogy nem szabad nekünk átvállalni állami feladatokat, nem szabad nekünk munkahelyet keresnünk, mert ha mi ezt felvállaljuk, akkor az állam majd lerázza a kötelezettségét a nyakáról. Volt ezzel egy ellentétes álláspont is, ami azt kérdezte, vajon miért kell ölbetett kézzel várni arra ami történik velünk? Mind a kettő egyformán igaz, az egyik egyesület ezt vallja, a másik amazt."*
(Országos szervezet ügyvivője)

Az álláskeresés ugyanakkor hálózatépítő tevékenység, lemondani erről öngyikosság lenne. A munkanélküliek ugyanis sok esetben kifejezetten az egyesületek álláskínálata miatt mennek el az egyesület rendezvényeire. Abban bíznak tehát, hogy az egyesület "törzsgárdája" a kapcsolatai révén megfelelő munkahelyet talál számukra. *"...elsősorban az embereket próbáltuk megközelíteni... A vonzerőt az jelentette, hogy szájról szájra terjedt a hír, hogy embereket tudunk elhelyezni. Így emelkedett meg a létszámunk ebben a városban 400 főre."* (Egyesületi szervező)

"A megalakulás után áradtak a munkanélküliek. Meghirdettük a helyi lapban: ekkor és ekkor van a felfogadás. Nem tudtuk betartani, annyian jöttek. Így aztán gyorsan átvariáltunk mindent, s ma már naponta vagyunk itt, napi nyolcórában, de így is alig bírjuk." (Egyesület alapító, későbbi szociális munkása.)

A kapcsolatépítés aztán fokozatosan "szervező munkává" női ki magát. A munkanélkülieket már a munkaközvetítőben beszervezik, s felhasználgják ismerőseiket is az egyesület sikere érdekében. A helyi nyilvánosság sokszor így szerez tudomást az egyesület vállalt feladatairól.

"Rávetjük a postásokat arra, hogy a munkanélküli járadékkal együtt vigyék ki a mi információs kiadványunkat is. Többszöri nekifutással működött is ez a dolog... Így

találtunk egy - két embert aki hajlandó volt együttműködni velünk... Mindenképpen arra hajtottunk, és ezt elég makacsul csináltuk..." (Fővárosi egyesület alapítója)

"Az alapításkor mindnyájan biztosak voltunk egyben, valamilyen úton - módon utat kell találnunk elsősorban az önkormányzatokhoz, másrészt a munkanélküliekhez. Korábban ismertem... azokat az embereket, akik a város elkötelezettjei, és ezekkel próbáltam felvenni a kapcsolatot. Ők megismertek bennünket emberileg, hogy milyenek vagyunk, azelőtt ugyanis szakmailag ismertek, majd összehasonlították ezt azzal az eleggyel ami az elképzeléseikben élt. Végül is ez a kapcsolatfelvétel emberi barátkozás, emberi közeledés volt elsősorban. De ma úgy néz ki ez kellett ahhoz hogy a dolog eljusson az együttműködési szerződésig." (Vidéki egyesület alapítója)

Az egyesületek kapcsolatépítésükkel a szociális integráció új lehetőségét kínálják fel tagjaiknak. Felismerték azt a helyzetet, hogy a munkanélküli nemcsak pénzkereső állását veszti el, hanem munkanélküliként társadalmi kapcsolatai is megsérülnek. Az egyesület ezért egy új és semmivel nem pótolható szolgáltatást kínál tagjainak, az emberi kapcsolatok világát.

"A lelki bajok akkor kezdődnek, amikor rájön arra, hogy azért csak jó volt bemenni az üzembe, mert ott találkozhatott Marival, meg a Pistivel, s elmondhattuk a bánatunkat egymásnak. Otthon meg munkanélküliként be van zárva a négy fal közé, megszakadnak a kapcsolatai... De aki otthon ül, az belehülyül az egyedüllétbe... Egyszerűen nem tud beszélni az emberekkel. Nincs pénze újságra, aztán a színes tévét adja el, majd a fekete fehéret, tönkremegy a rádió nem tudja megjavíttatni... Akkor aztán jön az ital. Rengetegen ezt a megoldást választották. Unalmában veri az asszonyt meg a gyerekeket, s családok mennek így tönkre... Azok közül akik nálunk megjelennek, rendkívül sok az ilyen." (Vidéki egyesület állásmenedzsere)

Túlzás lenne azonban azt állítani, hogy az egyesület létesítőit -- és törzstagjait -- valamiféle elvont emberbaráti szeretet vezérelte/vagy vezérli. Ők nagyon is racionálisan

fogalmazták meg céljaikat amikor egyesületeik értelméről a következőképpen nyilatkoztak:

"Mi nem azért vagyunk, hogy jót tegyünk, meg jót várjunk, hanem azért vagyunk hogy mi magunk is meg tudjunk élni és másoknak is ezért több segítséget tudjunk adni mint amit máshol kapnak. Megpróbáljuk pótolni azokat a hiányokat, amiket tapasztalunk, hogy rések vannak imitt - amott." (Országos szerv ügyvivője)

4. 4. Az alapítók

Az eddigi interjúrészekből is kiderül, az egyesületeket valakik szervezték. De kik ezek az emberek, milyen kapcsolatrendszerrel, előélettel rendelkeztek, miért és hogyan vágtak bele az egyesületek alapításába? A kérdés megválaszolása azért is fontos, mivel egy jól elkülöníthető "törzstagság" (kemény mag) szinte minden egyesületben kitapintható.

Az első csoportba tartozók komolyabb szervezői tapasztalatokkal rendelkeznek.

"Gyakorlati tapasztalatom még abból az időből származik, amikor -- pályakezdésem elején -- klubvezetőként dolgoztam. 7 évig voltam az egyik legjobban működő klub vezetője itt a megyeszékhelyen... Az ottani tapasztalatokkal felvértezve mertem felvállalni azt amit felvállaltam." (Vidéki egyesület szervezője.)

E csoportba tartoznak azok, akik éveken keresztül a helyi közösségek "menedzsereiként" dolgoztak.

"Én már nagyon rutinos egyesületalapító vagyok. Vagy három egyesület alakításában vettem részt, s köztük az egyik ez volt... Itt alapító tag voltam, még az első 3 fős kísérletben is részt vettem." (Vidéki egyesület szociális munkás tagja)

A második csoportba azokat soroljuk, akik a munkaügyek területén -- mondhatnánk szakterületükön -- dolgoztak, és ezért vállalták fel az egyesületek

alapítását. Nem biztos, hogy tapasztalataik kiterjedtek a kisebb közösségek együttműködésének szervezésére, ám e hátrányukat szakismeretükkel mindenképpen kompenzálták.

"1991 tavaszán a ZEBU vállalatnál dolgoztam a munkaügyi osztályon. Nekem is alá kellett írnom az elbocsátó papírt és ez szörnyen rossz érzés volt... Bele próbáltam helyezkedni, érezni a helyzetükbe s úgy gondoltam valahogy kell ezeken az embereken segíteni. Legalább tájékoztatni őket, milyen jogaik vannak, milyen lehetőségeik... Ez azonban a vállalat berkein belül lehetetlen volt. Megerősítette ezt bennem az a tanfolyam is, amire jártam, s ami egy csomó új ismeretet adott a munkaügyi problémákról. Szóval így jött össze az egyesület ötlete." (Egyesületi szervező.)

Harmadik típus, aki maga is munkanélküli, de e helyzetébe nem nyugodott bele.

"Ugy kerültem kapcsolatba a munkanélküliekkel, hogy magam is munkanélkülivé váltam. Van építőmérnöki diplomám, vízépítő szakmérnökim, s kilencvenes évek elején az egyik építőipari cégnél dolgoztam főmérnökként. A politikai tisztogatás során leváltottak mint régi vezetőt, így lettem munkanélküli... Az átképzési programok segítségével elvégeztem egy menedzserképzőt, s angolul is jól megtanultam. Szereztem magamnak valami munkát is, de ez csak addig működött, amíg jöttek a fagyok. Így aztán a városomban ősszel több kollégámmal együtt elhatároztuk: egyesületet alapítunk." (Egyesület egyik szervezője)

A negyedik típus "kilép" a helyi közösségből, s nagyobb -- regionális, vagy országos -- keretek között próbál meg szervezkedni. Esetleg az egyesület mintáját -- ötletét -- is exportálja szűkebb lakóhelyére.

"Voltunk egypáran a városban, akik elmentünk Debrecenbe, ahol már egy jól működő egyesület volt, és úgy gondoltuk nekünk is ezt kellene csinálni... Én már korábban is kapcsolatban álltam az itteni emberekkel, mindnyájan a Szocialista Párt tagjai voltunk. Ezenkívül egyetemistaként kapcsolatba kerültem egy kutatáson keresztül

nagyon sok olyan emberrel, akinek valahogy köze volt a munkanélküliek ellátásához, gondozásához." (Egyesület szervezője)

Mindegyik csoport közös jellemzője a széles körű ismeretségi hálózat. Lehet ez lokális, vagy országos, vonatkozhat politikára avagy a gazdaságra.

"Én a városban sok embert ismerek. Sok emberrel tudok kapcsolatot létesíteni, sokkal könnyebben mint bárki más közülünk. Nemcsak a városban, hanem a megyében máshol is sok az ismerősöm, tehát el tudok menni bárhova bárkihez, ha kell valami. Ez rengeteget jelent az egyesületnek. Ezek az ismeretségek előreviszik az ügyek intézését." (Vidéki egyesület alapítója és jelenlegi elnöke)

"Felvállaltam, hogy az egyesület életében és munkájában mindennapos folyamatosságot fogok biztosítani. Felvettem a kapcsolatot az országos szövetséggel, majd egy konferencián megismerkedtem a szervezet állásmenedzserével is. Jó kapcsolat alakult ki közöttünk, aminek a folytatása az lett, hogy az országos szövetség vezetői lejöttek ide hozzánk egy több napos látogatásra." (Vidéki egyesület elnöke)

"Ezt megelőzően egy <<Szabadidős Klubban>> dolgoztam mint vezető. Fizetni nem fizettek, de sokkal többet jelentett nekem az a tény, hogy több helyre el tudtam jutni egy év alatt, mint azelőtt bármikor. Több prominens személyiséggel futottam össze, mint bármikor. Ezek között volt pld. a volt belügyminiszter, a parlament szociális bizottságának titkára, országgyűlési képviselők. Korábban nem ismertem őket, de voltak olyan csatornáim amelyek révén utol tudtam őket érni. E kapcsolatok most az "Állás keresők Egyesületénél" kamatoznak. Mondhatnám ebből élünk." (Vidéki egyesület elnöke)

A kapcsolat azonban, ha nem párosul bizonyos egyéb képességekkel önmagában mit sem ér. A törzsgárdának szüksége van tehát olyan "empatikus" képességekre, vezetői tudásra, adottságra, amelyek valóban biztosítják számukra az egyesületen belül a kulcspozíciókat.

"Tudok az emberek nyelvén beszélni, tudok hozzájuk alkalmazkodni, megértem őket így azonnal tudok a dolgaikra reagálni. Ennek a következtében jó benyomást tudok kelteni, még akkor is ha állással nem tudok szolgálni. De volt már olyan eset, hogy felhajtottam szabad állást a saját kocsimmal, a saját szabadidőmben, amit aztán átadtam egy itteni sorstársamnak... Ugy érzem, hogyha egy ilyen adott helyzet van, azt nem lehet kihagyni. Nem lehet órákat várni, mert ha az ember nem megy oda és nem csap le azonnal ezekre az állásokra, akkor az holnap már nincs." (Fővárosi egyesület szociális munkása)

Összefoglalásképpen megállapíthatjuk, hogy a szervezők és a kulcspozícióban levő emberek széles hálózattal rendelkeznek (erős kapcsolatokkal) mind kifelé, mind befelé. Rendelkeznek bizonyos tapasztalatokkal az emberi együttműködések szervezésében, az egyesületek (csoportok, közösségek) menedzselésében. E tapasztalatok kiegészülnek bizonyos személyes karaktervonásokkal is. Mindezek alapján e kulcsfigurák közvetítői és mozgatói az álláskínálatoknak, munkaerőpiaci információáramlásoknak. Körük szerveződik a hálózat, amely a tagokból és a külső személyekből áll össze.

4. 5. A tagok

A tagok néha úgyszólván "véletlenül" kerülnek az egyesületbe. Nincs igazából kapcsolatuk a szervezőkkel, vagy csak nagyon gyenge kötés fűzi össze őket.

"Egy késő téli napon -- Február vége felén -- délután öt óra felé olvastam az újságban, hogy hatkor valami állásnélküliek egyesületének lesz az alapító taggyűlése... Negyed hétre meg is jelentem, miután összakapartam a bizonyítványaimat, meg a különböző papírjaimat. Idegenforgalmi szakember vagyok, sajnos nyelvismeret nélkül. Van egy csomó iskolám, meg tanfolyamom, de ma nem ér egyik sem semmit... Már egy éve voltam munkanélküli, mikor megláttam a hirdetést, s úgy döntöttem elmegyek az alakuló ülésre... Az alakuló ülést másodszorra hirdették meg, s most is csak hárman

voltunk. De most már hárman nem hagytuk abba, s végül nagy nehezen a törvényes létszámnak eleget téve megalakultunk... Az alapszabály az egy közös alkotás volt, nem kötődik sem névhez sem helyhez, csak úgy megcsináltuk." (Vidéki egyesület alapító tagja)

"Ide az egyesületbe azért jöttem, mivel a korábbi kapcsolataim megszűntek, egyedül élek, de nem szeretnék kiszakadni a világból, bezárkozni magamba." (57 éves szakmunkás, egyesület tag)

Az egyesületbe kerülésnél tehát fontos szerepet játszik -- mint említettük -- a munkanélküliséggel megszűnt társas kapcsolatok hálózatának rekonstrukciója iránti igény és lehetőség. A tag bízik abban, hogy nem marad egyedül, bízik a sorsközösség összetartó élményében.

"Ugy érzem, hogy közösséget találtam itt. Embere válogatja, kivel szimpatizál az ember, kivel nem, de vannak itt azonos témáink, azonos helyzetben vagyunk, s ha mást nem legalább el lehet beszélgetni a többiekkel. Voltak más jellegű közös nehézségeink is, családi gondok mondjuk. Ebben is tudunk néha megoldást találni... Szóval próbáljuk egymást, ha másnem szóval segíteni." (57 éves szakmunkás, egyesületi tag)

Másodszor egy kissé tudatosabb motivációról kell említést tennünk. Ebben az esetben a tag kifejezetten a munkaerőpiaci információ megszerzéséért megy az egyesületbe. Bízik abban, hogy a munkaerőpiaci közvetítő hálózat "embertelensége", személytelensége az egyesület közvetlen -- face to face -- kapcsolatai által leküzdhető.

"Ide azért jöttem, mert olvastam róla az újságban, s felmerült bennem, hogy itt esetleg közvetlen találkozhat egymással a munkaadó és a munkavállaló. Nem kell ide-oda szaladgálni sem neki, sem nekem ha mondjuk egy megfelelő állás merül fel... Kicsit mindkét fél jobban tud tájékozódni, információt gyűjteni a másiktól, így hamarabb létrejönnek a kapcsolatok." (55 éves szakmunkás, egyesületi tag.)

A tagság harmadik motivációja az a bizakodás, hogy az egyesület -- a társas érintkezés -- konzerválni tudja a szakismereteket, azt a szakmai és szociális tudást, amit a munkanélküli előző -- munkás -- életében megszerzett. *"Miért vagyok itt? Nem szeretném, ha elveszne az ismeretanyag amit tudok. Én inkább nem ettem, de a szakirodalmat megvásároltam. Iskolai végzettségem az komolyabb nincs, ezért mindig magamtól kellett tanulnom, de -- lelkemre legyen mondva -- egész életemben tanultam. Mára így tisztában vagyok a modern technológiával meg a marketinggel, és tudom azt is, hogy a nyugatiak mindenben megelőznek bennünket. Ha azonban az ország is összefogna, mint ez az egyesület, akkor talán betudnánk hozni ezt a lemaradást."* (55 éves betanított munkás, egyesületi tag)

Negyedszer meg kell említeni az emocionális feltöltődés igényét. *"Azok az emberek akik ide járnak, egy idő után észrevették, hogy nagyon kiszolgáltatottak és valahogy úgy kezelik őket, mint egy darabszám. Valamilyen módon szerettek volna közösségi módon együtt lenni az emberekkel, ugyanúgy mint a gyárban. Bementek annak idején a munkahelyükre, volt ott egy közösség, szerettek oda bemenni, s végül megcsinálták a munkájukat is. Hiányzott nekik mindez, hiányzott, mert nem volt hol elmondani a problémákat, gondjaikat, bajaikat."* (Vidéki egyesület elnökasszonya)

"A hozzánk bejövő emberek úgy mennek el, hogy pluszt kapnak, egy kicsit feltöltődnek, kicsit a letargiájuktól megszabadulnak, a gondoktól talán egy kicsit felszabadulnak, s egy kicsit jókedvűen felszabadultan mennek el az emberek. Nagyon sokan mesélik a városban az ismerősnek, a szomszédnak, hogy végre van egy hely, ahol kipanaszkodhattam magamat, milyen jó volt hogy segítettek rajtam, megírták helyettem a kérvényt, vagy kitöltötték az adóbevallást helyettem." (Egyesület vezetőségi tagja)

Az egyesületek belső munkamegosztása a tagság - vezetőség viszonyra épül. A tagság és a vezetőség két különböző csoport, a vezetőség stabilabb, a tagság ugyanakkor mobilabb. A tagság nem feltételez olyan szoros kötődést, mint a vezetőség, sőt valójában a laza kapcsolatok (gyenge kötések) sorozatán nyugszik.

"Nálunk tagság van. Ezért fizetni kell, igaz valami jelképes összeget. Működésünk az egyesületi törvény hatálya alá esik, tehát kell lenni vezetőségnek, alapszabálynak, meg mindennek... Vannak aztán olyanok, akik csak bejárnak, érdeklődnek, meg nézegetnek. Persze el nem küldjük őket, hiszen sorstársak. Meg hogy is nézne az ki?"
(Egyesületi tag, 45 éves.)

"Az öt fős vezetőségből ma már csak ketten vagyunk az eredetiek. A többi lecserélődött. Ennek több oka van, az egyik nyilván a szervezet helyzetéből fakad. Egy ilyen szervezetnek ugyanis, ahhoz hogy menjen, erőteljes vezetői stílusra van szüksége. Így aztán nem mindenki fogadja el az általam képviselt vezetői stílust. " (Egyesület elnöke)

A személyes és szerepkonfliktusokat nem számítva úgy tűnik mindenki elfogadja a vezetőség (törzsgárda, vagy alapítók), és tagság dichitonómiát. Nyitva áll viszont mindenki előtt az a lehetőség, hogy a lazább tagsági viszonyt szorosabb törzsgárda (vagy vezetőségi) viszonyra fordítsa át. Ehhez sok türelem, megértés, és tolerancia szükségeltetik. És ha kell akár a hivatalos szabályokat, formáságokat is fel kell rúgni.

"Nekem az a véleményem, hogy az embereket nem szabad elriasztani olyan <<na üljetek le és szavazzatok>> módszerrel. Ki kell alakulnia ennek, hónapok kellenek hogy kialakuljon egy gárda, ami eljár ide rendszeresen, és amelyik -- azon túl, hogy a saját gondjaira is megoldást akar keresni --, visszajár a mások gondját is intézni. Másokért vállal feladatot, esetleg azt mondja: mi együvé tartozunk, hiszen ismerjük egymást. Nem felülről kell rájuk erőszakolni, hogy gyérünk most aztán alakuljatok meg. " (Országos egyesület szervezője)

"Most azt kértem a többiektől, legyen egy közgyűlés amely meghatározza a jövő év feladatait. Ne mindig az én ötletem nyerjen teret, más ötlete is jó, sőt van úgy hogy sokkal jobb mint az enyém. Föl lehet használni a többiek ötleteit is, ezek csak előbbre viszik a dolgokat." (Vidéki egyesület állásmenedzsere)

A kölcsönös együttműködés során a tagok egymástól is tanulnak, egymás képességeit, tudását kölcsönösen fejleszthetik. Olyan minták egymás számára, melyek az egyesületen kívül nem léteznek, legfeljebb a diákevekben volt rá példa.

"Volt olyan, hogy a gimnáziumban érettségizett kislányok felvették a telefont - fordítva... Nem tudtak bemutatkozni, nem tudták, hogy mit kell elmondani önmagukról... Az egyesületben egymáson segítenek, egymásnak mondják el a tapasztalatokat, meg azt, mit hogyan kell csinálni... Önmenedzselés ez, lehet csinálni szépen, meg hivatalosan -- kodifikált -- formában. Lényeg azonban hogy mindenki csinálja, mert ha a saját közegében látja, vagy érzi a példarendszer hatását, látja hogy mi az eredménye, hogyan működik mindez, akkor több esélyünk van sikerre." (Vidéki egyesület menedzsere)

Ebben a kölcsönös példaadásban formálódik a társadalmi érintkezés tanulása is. Alapja az egyesületek "szociális sokszínűsége". *"...Van itt az ápolónőtől kezdve az asszisztensig mindenki, titkárságvezető, felsőfokú végzettségű ember, mérnök, majdnem minden szakmából voltak itt... Átlagosan 30 - 40 év közöttiek dominálnak, a legtöbb jó középkorú talán ők vannak leginkább érintve is. Vannak közöttük pályakezdő fiatalok is, de ezek kevesebben vannak." (Fővárosi egyesület állásmenedzsere)*

Nem kudarc nélküli az egyesületek élete. Egyrészt a lemorzsolódás, másrészt az egyesületi életbe való be nem illeszkedés az oka a tagság megszűnésének. De lehet, hogy valaki állást talált, s már nem tartja szükségesnek tagsági viszonya fenntartását - bár az utóbbi nem általános. Minden esetben azonban a laza hálózrendszer lehetővé teszi a nagyobb konfliktusok nélküli eltávolodást, az egyesület társadalmi hálózatából való kilépést.

"Több alkalommal volt már kudarcunk is. Több embertől ugyanis úgy vált meg az egyesület, hogy örülünk hogy nem látjuk többet őket. ők csak a konfliktust meg a feszültséget termelték a számunkra." (Egyesület vezetője)

"Nyilvánvaló, hogy folyamatos tagsági cserélődéssel kell számolnunk, de én azt hiszem rendkívül flusztráltak azok az emberek, akik egyesületeinket megkeresik...Azok az

emberek, akik tőlünk kapták azt meg, amit mástól nem kaphattak meg, ezek személyükben akkor is kötődni fognak hozzánk, ha munkavállalókká válnak." (Országos Szövetség ügyvivője)

4. 6. Az egyesületek működése

Az alapítók és a tagság megismerése után az egyesületek "dinamikáját", a csoport működését mutatjuk be. Miképpen építik ki hálózataikat, milyen eszközökkel élnék céljaik és feladataik megvalósítása során?

Az egyesületek életét egy jól körülhatárolt "belső" munkamegosztás uralja. A tagság - vezetőség megosztás majdnem egybeesik az aktív - passzív határvonallal. "A vezetőségben kb 10 tag van benne. Ezek aktívan dolgoznak, társadalmi munkában. Egy elnök, a többi pedig személyre szóló feladatokat kapott. Van aki pénztáros, van aki a Munkaügyi Központok ügyfélfogadására jár be rendszeresen, van aki a vállalatokhoz jár el munkát szerezni, van aki megpróbálta az egyesület ifjúsági tagozatát létrehozni." (Vidéki egyesület vezetőségi tagja)

A belső munkamegosztás ugyanakkor tartalmaz valamit az ún. közvetlen közösségi demokráciából. "Ez úgy megy, hogy bármikor bármelyikünk bevethető, de ha nekem gondom van, akkor szólok a másinak hogy nem tudok jönni, és helyettesítést kérek. Olyan még nem fordult elő, hogy nem jön egyikünk sem. Mindig meg szoktuk ezeket a dolgokat beszélni, de azt is ki hova megy mit csinál. Ki megy a minisztériumba tárgyalni, ki az önkormányzathoz. Aztán megbeszéljük azt is, mit értünk el." (Vidéki egyesület állásmenedzsere)

A közvetlen demokrácia nemcsak a belső kapcsolatokat uralja, hanem kiterjed az egyesületek egymás közötti viszonyára is. Így váltak a horizontális együttműködés normái az egyesületek közötti koordináció legfőbb szervező elveivé.

"A kapcsolattartásnak több formája van. Az egyik az, hogyha valakinek valami eszébe jut, akkor egyszerűen felhívja a másikat. Ez roppant egyszerű kapcsolattartási mód. Ezenkívül a fővárosban szervezkedő egyesületek hetente találkoznak egy magadott helyen... Ott létesítettünk egy üzenőfiókot, s oda minden információs anyagot leteszünk, vagy onnan elhozzuk a nekünk szóló üzeneteket." (Fővárosi egyesület állásmenedzsere)

Az egyesületi munka során rendkívül fontosnak tekintik a kifelé irányuló személyes kapcsolatokat. A térség, a működési terület szereplőivel kialakított hálózat sokszor fontosabb, mint akár a rendelkezésre álló technikai eszközök, vagy akár az egyesületi élet belső problémáinak megoldása. Talán a kapcsolatok ápolásának, építésének kiemelkedő fontosságával magyarázható a vezetőség aktivitása is, mivel -- ahogy láttuk -- ők azok akik valóban széles ismeretségi körrel rendelkeznek

"Nem a számítógép ami munkát keres a munkanélkülieknek, az csak egy adatbázist kezel... Az emberi kapcsolatok azok melyek el tudnak valakit helyezni, nem a gép. Persze én lehet hogy betegesen szociálisan érzékeny vagyok." (Vidéki egyesület elnöke)

A konkrét kapcsolatok -- miként az alapításnál -- a régió, a lakóhely fontosabb szervezeteire, pártjaira, aktoraira irányulnak. A legelső helyen szerepel az önkormányzat, vagy / és a helyi nyilvánosság. A helyi sajtó már az egyesületek megalakításánál nagy segítséget jelentett, ezért nem véletlen, hogy a sajtóval fentartott jó kapcsolatokra különösen ügyelnek.

"A dolog egész jól megy. Ehhez persze hozzátartozik, hogy nagyon sokat kell érte menni, sokat kell dolgozni... Én például felkerestem a saját kerületem önkormányzatát kértem tőlük egy időpontot, hogy mikor tudnak bennünket fogadni? Az elképzeléseink támogatására, az információk kicserélésére vagy más praktikus dolgok miatt kértük ezt a találkozót... Felvettük a kerület újságíróival is a kapcsolatot, odaadtam nekik a mi kis ismertető füzetünket és ők leközlötték ezt a kerületi újságokban." (Fővárosi egyesület menedzsere)

A város nyilvánosságát azonban nemcsak a sajtó és az önkormányzat jelenti. Számos egyesületi tag szemében a város "szociális tér" emberi kapcsolatok hálózata, s e hálózat nem feltétlenül tagolódik -- vagy válik szét -- intézményekre.

"Kicsi ez a város ahhoz, hogy az ismerőseink révén ne tudjuk meg a dolgok másik oldalát is. Én ilyen sajátos társasjátéknak nevezném az egészet, ahol az egyik felét mi hozzuk, a másikat meg a másik fél." (Egyesület állásmenedzsere)

Az önkormányzat, a sajtó, és a város mellett a térség gazdasági szereplői (a vállalatok) játszanak fontos -- és nagyon jól körvonalazható -- szerepet a kapcsolatok építésében.

"Mi nagyon sok vállalatnál voltunk, mert a Munkaügyi Központtól megkértük, hogy kik azok a vállalatok akik beadták a listát arra nézve, hogy hány embert akarnak elbocsátani. Mi azokat kigyűjtöttük. Beszéltünk a vállalatokkal telefonon, s nagyon sok helyen az ügyvivő kollégáim voltak kint. Felkeresték ezeket a helyeket, kiragasztották a plakátokat, ahol persze még volt ember, aki dolgozott." (Fővárosi egyesület ügyvivője)

A vállalatokkal való kapcsolatfelvétel gyakran az állami munkaerőszolgálat "háta mögött" történik. Ez érthető, mivel az egyesületek az állami munkaerőközvetítők "hiánypótlására" vállalkoztak. Az egyesületek életében a hiánypótlás megfér az előbb bemutatott együttműködéssel -- információkéréssel -- hiszen e kettős kapcsolatépítés az egyesületek tudatosan vállalt céljaiból, feladataiból következik. *"Megkerestük a vállalatokat, hogy az állásokról bennünket is informáljanak ne csak a Munkaügyi Központot. Először nagyon jó volt velük a kapcsolat, aztán ez elromlott. Azt mondták olyan embereket küldünk oda, akik nem alkalmasak arra a munkára, amit elvárnak tőlük." (Egyesület elnöke)*

Az idézet árulkodik a vállalati kapcsolatok korlátairól is. Igaz senki -- így az állami munkaügyi hivatal sem tudja -- milyen munkaerőre van szükségük e cégeknek.

A kapcsolatok másik korlátja a gazdasági krízis. A krízis tönkretetheti azt a kapcsolati bázist, amire az egyesületek joggal számítottak, ami megalakulásuk időpontjában -- láttuk az alapítók esetében is -- még nagyon jól működött. *"Amikor megalakultunk, személyes kapcsolatokat kerestünk a vállalatokkal. Megkerestük őket ismerősök meg a szomszédok révén... A gond azonban az, hogy a vállalatok megszűntek, átalakultak, eltűntek. Mindaz ami kapcsolat volt ezért ma már nem is működik."* (Egyesületi tag 52 éves)

A munkaügyi központok ugyancsak lényeges szereplők a regionális munkaerőpiacokon. Az eddig elmondottak megismétlése helyett most csak arra a tényre utalunk, hogy e központokkal kialakított kapcsolat számos esetben ugyancsak a személyes kapcsolatok, ismeretségi hálózatok világán nyugszik. Az előbb említett kettősség -- hiánypótlás és együttműködés -- sem valósítható meg a kapcsolatok ilyen -- viszonylag lazább -- szerveződése nélkül.

"A Munkaügyi Központokkal úgy alakítottuk ki a kapcsolatokat, mint minden más szervezettel. Ezek a kapcsolatok elsősorban nem intézményesült kapcsolatok, hanem személyek közötti kapcsolatok és olyanok, amelyek a személyiségek között realizálódnak. Van ahol kiegyensúlyozott jó kapcsolatok, harmónikus viszonyok urakodnak, van ahol mindez sok sok feszültséggel jár együtt." (Országos Szövetség ügyvivője)

A kistérségek valamint az országos közélet új szereplői, és a vállalatokkal ellentétben a gazdasági krízis által nem érintettek; a karitatív szervezetek. Számuk Magyarországon egyre nagyobb, szerepük -- pl. a szegénygondozás területén -- egyre fontosabb. Logikus tehát hogy a munkanélküliek egyesületeinek valahol érintkezési felülete van a karitatív szervezetekkel. Érdekes azonban, hogy az egyesületek és a karitatív szervezetek közötti kapcsolat korántsem olyan kitűnő, mint akár az egyesületek és a munkaközvetítők, illetve az egyesületek és az önkormányzatok közötti viszony volt.

"A különböző társadalmi és karitatív szervezetek nem keresik egymást. Távolságtartás van közöttük, pedig ha le tudnának ülni egy -- mondjuk -- kerekasztal köré, akkor előbbre tudnák vinni a saját maguk és a közösség ügyeit is." (Vidéki egyesület szociális munkása)

A távolságtartás egyik lehetséges oka az lehet, hogy az egyesületek alapítói már a karitatív szervezetek megjelenése előtt "benne voltak" a térség kapcsolatrendszerében, továbbá hogy a karitatív szervezetek -- lényegileg egyházi szervezések -- más háttérre támaszkodnak, mit amelyen az alapítók, majd az egyesületek mozognak. Természetesen találtunk olyan példákat is, ahol a karitatív szervezetek és az egyesületek együttműködése kiváló. Ennek oka a korábbi jó kapcsolat az akkor még illegálisan működő karitatív szervezetekkel.

"Viszonylag jó a többi karitatív és segítő szervezettel a kapcsolatunk. Nem ritkán, de nem is túl sűrűn támaszkodom rájuk. Akkor amikor hozzájuk megyek egészen biztosak lehetnek abban, hogy szükségem van a segítségükre... A dolgokat együtt nagyon gyorsan el tudjuk intézni, nem várunk ezzel, hiszen akik segítségre szorulnak azoknak sincs idejük várni." (Vidéki egyesület elnöke)

A külső kapcsolatok tudatos alakítása és építése mellett az egyesületek egyik legfontosabb problémája a belső kapcsolatok szorosabbra fűzése, az egyesületi tagok belső hálózata működtetésének professzionalista -- a szervezet struktúrájához hasonló -- kialakítása, mégha néha időlegesen háttérbe is szorulnak az ezzel együttjáró feladatok. E törekvés eleve problematikus és nagyon sok konfliktust hoz magával, mivel a hálózatok működése és cselekvési normarendszere nem nagyon fordítható rá egy professzionalista szervezet -- számtalan esetben hierarchiát, bürokráciát hordozó -- rendszerére. A kihívás azonban nagyon nagy, mivel az egyesületek szakmai sikere ettől függ.

"Sok pályázatot írtunk már, de a fontosabbakat lényegében elveszítjük. Talán az az oka, hogy nincs szakemberünk, közgazdász, meg jogász szakemberünk. Így aztán a pályázati feltételeknek nem igen tudunk megfelelni." (Vidéki egyesület menedzsere)

"Ahhoz hogy profi módon működünk főállású emberekre lenne szükségünk. Ahhoz ugyanis hogy embereket helyezzünk el rengeteget kell telefonálni, nyüzsgögni, mozogni, beszélni. Ez minimum két embert igényel." (Vidéki egyesület elnöke)

Bármilyen paradoxon is, a professzionalizáció felé tett lépések sikerében is a személyes kapcsolatok segítenek. Ezekből merítettek információt, innen tájékozódtak a jogi lehetőség felől, s ugyancsak e kapcsolatok felhasználásával érték el ügyintézőik, szaktanácsadóik (hivatásszerű) alkalmazását.

"A szövetség vezetőivel való találkozókon vetődött fel, hogy mi miért nem foglalkoztatunk két - három fő hivatásos alkalmazottat. A közhasznú munka terhére ugyanis ez lehetséges... A polgármester úr áldását adta rá, s azóta van szociális munkás státuszu ügyintézőnk. Egyébként a polgármester úr mindenben a világon segít. Figyelemmel követi az egyesület munkáját, sőt ha kell még ő magyarázza el az embereknek, miért kell egy ilyen egyesület. Ugyhogy végül együttműködési szerződést kötöttünk a polgármesteri hivatallal, világosan megfogalmaztuk, ők mit vállalnak, és mi mit adunk." (Vidéki egyesület vezetőségi tagja)

A professzionalizáció egy - két egyesület esetében valóban profeszionalista működést eredményez. Kiterjed ez a vállalt feladatokra -- lelki tanácsadás és munkakeresésre -- éppúgy, mint a külső kapcsolatok tudatosabb, átgondoltabb szervezésére. Most már nemcsak sejtik hanem tudják, hova kell menniük, hol kit kell keresniük. Ezzel nyitottabbá váltak a munkanélküliek felé, többé nem a véletlen dönti el a tagság toborzását. Másképpen fogalmazva: ma már profeszionalista kapcsolataik tényét -- vagy ígéretét -- viszik ki a piacra. Ezzel az aktussal az egyesület mintegy nyilvánvalóvá teszi -- reprezentálja -- saját hídszerű kötéseinek (vagy erős kötéseinek)

valóságát. Felkínálják azt a gyenge kötéssel rendelkező -- szociális kapcsolatait éppen elvesztő -- munkanélkülinek.

"Most hoztuk létre az információs irodánkat, aminek többek között az a feladata, hogy információáramlást biztosítson minden irányba. Másik komoly feladat az egyesület vezetőinek, irányítóinak a továbbképzése. Azért, hogy a feladatokat minnél jobban meg tudjuk oldani, képzettnak és jól informálnak kell lennünk." (Egyesület vezetője, korábbi szervezője)

"Van még nekünk szórólapunk, meg plakátunk is, amit kiteszünk a munkaközvetítőben, az önkormányzatnál, a művelődési házakban, tehát ott, ahol több ember is megfordul. Ezenkívül az embereink rendszeresen elmennek a kirendeltségekre, és azokkal akik ott vannak felveszik a kapcsolatot. Kezükbe nyomják a szórólapot, s ha valaki érdeklődik mi az, azonnal felvilágosítást is adunk hozzá." (Egyesület elnöke)

A kapcsolatok létét és működését az egyesületek irodái ma már hivatásszerűen -- rutinalizálva -- tárják a jelentkezők elé, akiknek nem is kell tagnak lenni, csak "sorstársnak".

"Aki bejön hozzánk, és kéri, annak megpróbálunk munkát ajánlani. Vagy megmondjuk -- ha átképzésre szeretne menni -- hova menjen, milyen átképzési formák vannak... De a legfontosabb, hogy elbeszélgetünk vele, mi ráérünk vele foglalkozni, nem daráljuk le az ügyét. Itt meggondolhatja, megfontolhatja mire képes, mire jelentkezik, s sokkal átgondoltabban mehet el egy - egy tanfolyamra. Erre a Munkaügyi Központban nincs mód... Aztán ha valamilyen programunk van, arról kiértéskítjük, vagy ha találunk neki személyre szóló munkát küldünk neki egy levelet. Bejön a címért, megmondjuk hova menjen, aztán visszajelez sikerült-e neki vagy nem... Kb 10 főre tehetem azoknak a számát, akik véglegesen munkát vállaltak, és nem jönnek vissza. kb 400 fő 10%-a folyton visszajár. Megbeszéli velünk a napi dolgait, vagy ha valami gond van a családban." (Vidéki egyesület állásmenedzsere.)

A kétségtelen sikerek mellett az egyesületek problémáinak nagy része szintén az intenzív kapcsolat és hálózatépítési stratégiából következik. E stratégia megvalósításában ugyanis akadályozza őket a magyarországi infrastruktúra helyzete, a telefonvonalak és a technikai lehetőségek -- esetleg helységek -- hiánya, avagy ezek szűkös igénybevételi lehetősége.

"A legeslegnagyobb gondunk, hogy nincs egy önálló helyiségünk, ahova le lehetne ülnünk... A másik fontos ami hiányzik, az a telefonunk. Ez egyszerűen nélkülözhetetlen... Ha nem tudunk telefonálni, meghaltunk... Valakinek a gondja ugyanis nem biztos hogy olyan, hogy eltérne egy napos, vagy egy hetes halasztást. Sokszor csak az segít, ha azonnal felveszem a telefont, tárcsázom a számot, és aki ott van -- ismerősöm, barátom, szomszédom -- segít az én emberem problémáinak elintézésében. A hivatal erre képtelen, ez az amiben mi többet tudunk nyújtani." (Vidéki egyesület állásmenedzsere)

A tér számukra az emberi kapcsolatok szervezésének -- a belső kapcsolatok sűrűbbre szövésének -- helyszínét jelenti. Ezért tesznek meg mindent klubhelységek megszerzéséért, s ezzel magyarázható szomorúságuk is, ha ez nem sikerül nekik.

"Szerintem az egyesületek működésében a klub helység biztosítása az egyik legfontosabb dolog. Itt ugyanis az emberek össze tudnak jönni beszélgetni. Van tehát egy olyan terük, ahol el tudják mondani problémáikat, meg lehet őket hallgatni gondjaikról. Azonban ha ez nem klubszerű, akkor rögtön olyan hivatal szaga van a dolognak, és akkor az emberek már feszélyezve érzik magukat... Főleg olyan emberek járnak ugyanis az egyesületekbe akik komolyan megsérültek már a lelkükben. Volt akit három vagy négy alkalommal visszaküldtek a munkahelyről azzal hogy öreg, és ezt még a szemükbe is mondták. Annyira kiborult ettől, hogy hisztéiarohamot kapott... Na ezért kell, hogy jó hangulatba follyon a munkánk s ne olyan hivatalszerűen mint ahogy azt máshol csinálják." (Fővárosi egyesület elnöke)

A helység problémája számukra a továbblépést, az egyesület további építkezését is befolyásolja. Infrastrukturális felszereltségük így meghatározhatja jövőbeli sorsukat.

"Ha valamit csinálunk, azt meghirdetjük, arra mindig jönnek be az emberek. Ebből lehet szépen, lassan építkezni... Ha van már kapcsolatrendszerünk, ha sokan tudnak rólunk hogy itt meg itt vagyunk, akkor sokkal jobb lehetőségeink vannak." (Fővárosi kerületi egyesület munkatársa)

"Hetente hirdetjük meg a felfogadást, s hetente tesszük közzé az állásajánlatainkat is. Meghirdetjük, hogy jöjjenek hozzánk, segítséget adunk bármiben, legyen is az családi, munkajogi, vagy netán munkahelyi probléma." (Vidéki egyesület szociális munkása)

Az egyesületek működésük során nemcsak horizontális kapcsolatokat építettek ki, hanem létrehozták országos szervezetüket is. Az országos szerveződés számos olyan kérdést felvetett, ami már -- miképpen az egyes egyesületek professzionalizálódása sem -- nem válaszolható meg a lokális hálózatokra támaszkodva.

"A szövetség vezetői vidéki emberek, nekik nagy problémát jelent az, hogy a fővároshoz hogyan kapcsolódjanak. Budapesten nehezebben működik az a hálózat is, ami feltétele az egésznek. Itt egy szervezetfejlődésre van szükség egy olyan hálózat kialakítására, amely maga is elvinné az egészet a hátán..." (Fővárosi egyesület)

A "szervezetfejlesztés" a laza kapcsolatok szorosabbra fűzésén, és egy keményebb érdekképviselő kialakításánál tartott 1991 -ben. Azóta létrejött a Munkanélküliek és Álláskereső Egyesületeinek Országos Szövetsége. A szövetség értelmét sokan egy belső -- országos -- információs fórum (hálózat) létrehozásában, az információcsere rendszeresítésének lehetőségében látták. 15

15 Hosszú viták előzték meg az országos szövetség alapszabályának elkészítését. A vita a jogok és kötelezettségek elosztása, az egyes döntési és cselekvési kompetenciák felosztása körül folyt. E mellett nagy kérdés volt, vajon az országos szövetség szakszervezetként működjön-e. (Lásd: Magyar Hírlap interjú Láng Lászlóval, MH. 1995 Január 8.) E problémát végül -- elsősorban politikai okok miatt -- a "szakmai és érdekképviselői országos szövetség" kifejezéssel takarták el. Az ügyvivők álláspontja ennél markánsabb volt, ők kimondták: "az ... országos szövetség... egyértelműen a munkavállalók érdekvédelmi szervezeteihez áll közel". (Ügyvivői testület ajánlása a közgyűlésnek, 1994.) A végleges szabályzat az egyes egyesületek maximális önállóságának elismerését tartalmazza, az országos vezetőségnek semmiféle utasítási vagy hasonló jogosítványa nincs. Ma már minden egyesületnek van jogilag korrekt alapszabálya, működési rendje, alkotmánya. A szakértőkről külön információs lista áll rendelkezésükre, s e lista a különböző egyesületeket és intézeteket ugyanúgy tartalmazza, mint a non - profit alapítványokat (vagy az őket segítő szakemberek neveit).

"Akadt egy félig kész egyesület. Tavasszal el kezdtem mozgolódni, hogy ezekből a féligkész együttesekből hozzunk létre egy olyan koordinációs tanácsot, egy olyan egyesületet, ahol egyeztetni lehetne az egymástól eltérő törekvéseket, s amely kifelé pld. a Fővárosi Munkaügyi Tanács felé egységesen tudna fellépni... Létre kell hoznunk egy belső információs fórumot is. Fórum alatt nem tanácskozást meg efélét értek, hanem egy rendszeresen időszakonként megjelenő belső használatra szóló kiadványt. Ebben praktikus apróságokról kell írni, pld. nem tud egy csomó egyesületünk arról hol milyen pályázat van, hova lehet pályázni. Segítséget kell tehát adni az egyesületeknek a saját tevékenységük formálásához. " (Országos szövetség szervezője)

Az országos szerveződés egyik hajtóereje a munkanélküliek számának gyarapodása.

"Föl kell készülnünk arra, hogyha itt még nagyobb mennyiségű munkanélküli látogatja meg az egyesületet, akkor képtelenek leszünk ellátni a feladatainkat. Nem vagyunk felvértezve nagyobb harcra, csatára, és ez egy kemény harc. Kemény idegi munka, mivel ide a többség azért jön, mert munkát akar találni." (Vidéki egyesület vezetőségi tagja)

Az országos szervezések másik hajtóereje azonban az "előremenekülés" stratégiája. Ohatatlanul kialakulnak ugyanis olyan konfliktusok -- mind a vezetőség és a tagság, mind a tagok között -- melyek az egyesületek felbomlásával fenyegetnek. E fenyegetettség elhárításának egyik lehetősége az erősebb kapcsolatok kialakítása, a lazább -- emberibb, kötetlenebb -- együttműködés lecserélése.

Az egyesületek válsága megjelenhet a "közömbösségben", az aktivitás csökkenésében.

"Kezdetben nagy volt az aktivitás, aztán leült minden. Aki munkát kapott, az elment, aki meg nem, az csalódott és nem jár le. Nem tudtunk olyan eredményeket felmutatni, melyek nagyon megmozgatták volna az embereket." (Egyesület pénztárosa)

A válság jele a "törzstagság", a vezetőség, az alapítók erős kötésének feloldódása.

"Most már vezetőségi tag is alig van, ügyeletbe is alig jár be valaki. Mindenki el van keseredve, mert segítséget nem kapunk sehonnan. De talán illúzió is volt elvárni azt, hogy teljes gőzerővel dolgozzunk a másikért, amikor saját magának mindenkinek megvan a maga problémája. Azt is el kell intézni." (Egyesületi tag, 43 éves)

A kapcsolatok válsága elvezet az egyesületi alapcéloknak, a szolidaritásnak a segítségnek, a másikkal való törődésnek a feladásához.

"..Egyszerűen nincs semmi összetartás, semmi nem érdekli az embereket. Csak azt látják, hogy egyre rosszabb, lejjebb süllyed minden, az árak mennek felfelé, a közbiztonság rosszabb lesz, és most már jobb ha mindenki befogja a száját. Örüljön annak, hogy él." (Vezetőségi tag)

Arra a kérdésre, hogy mi jellemzi az egyesületeket, a felbomlás, avagy a továbblépés, nagyobb elemzések hiányában nem tudunk válaszolni. Mindenestre mind a válság, mind a megújulás lehetőségét nem szabad kizárnunk, sőt még azt sem, hogy egy - egy egyesület krízisét követi majd a belső (és külső) kapcsolatok megújulása. Befejezésül álljon itt egy egyesületi tag magánvéleménye, aki sokkal realistábban szemléli egyesületének életét, mint egy társadalomkutató.

"Azt nem lehet mondani, hogy nagy kudarcok érték az egyesületet. Ugy érzem, elég jó a hangulat, mindenki munkanélküli aki itt van, s így szolidárisak vagyunk egymással. Jobban elnézzük egymásnak a szeszélyét és a rossz hangulatát, mert tudjuk miért rosszabb neki most." (Egyesületi tag)

4. 7. A hálózatelemzés tapasztalatai

A hálózatelemzés szempontjai közelebb vittek bennünket a nem - állami munkanerőpiaci mozgalmak szociológiai sajátosságainak megértéséhez. Ugy gondoljuk

sikerült rámutatni arra, hogy az önkéntes társulásokban vállalt tagság a munkanélkülit több társadalmi kapcsolatrendszerbe köti be. A társulások szervezői erős kötésekkel rendelkeznek a munkaerőpiac és a helyi társadalom fontosabb szereplői irányában, s a szervezők ezen erősebb kapcsolatokat kínálják fel a gyengébb kötéssel rendelkező tagok számára. A tagok ezek segítségével hidszerű gyenge kötések építenek ki mind az egyesületek vezetősége, mind a munkaerőpiac szereplői felé. Az egyesületekben kialakulnak különböző belső körök, hálózatok, különféle erősséget képviselő cselekvési zónák.

Az egyesületek által mozgatott hálózatnak fontos szerep jut a munkaerőpiac dinamikájában. A magas munkanélküliségi szint a hálózatot az erősebb kötések felé tolja el, ami az egyesületek helyi és országos szervezeteinek kiépülését jelenti. A hálózat alanyai egymás számára referenciaként szolgálnak, amit a "sorsközösség", "közös tanulás" szavakkal fogalmazzuk meg.

5. Rész. Összegzés helyett

A civil munkaerőpiaci szerveződések sikerének, elterjedésének egyik lehetséges magyarázatát a szerveződések mögött meghúzódó társadalmi hálózatok dinamikájában, valamint e hálózatok társadalmi tőkét felhalmozó sajátosságában találtuk meg. Megállapításunkhoz hozzá kell tenni, e megközelítés egyáltalán nem új a "rendszerelváltás" szociológiai irodalmában. A társadalmi hálózatok és társadalmi kapcsolatok működésének bemutatása számos probléma megvilágítását tette lehetővé -- itthon és a külföldi társadalomkutatásokban egyaránt.

A fogalom analitikus alkalmazása után derült ki például, hogy a volt NDK területén a váltás (újraegyesítés) után létrejött sikeres vállalkozások bázisa az a hálózatrendszer (volt), amelybe a vállalkozók személye, valamint gazdasági szervezete "bele volt kötve". (Hinz – Jungbauer – Gans – Preisendörfer, 1994.) A vállalkozások alapítói e hálózatokat mint "erőforrásokat" használták fel gazdasági és üzleti

akcióikban, sőt a sikeres vállalkozók a hálózati kapcsolatok mozgatásának különböző stratégiái típusait alkalmazták. A kereskedelem és a szolgáltatások területén újonnan alapított kisvállalkozások elindításában valamint fenntartásában pedig azok a társadalmi kapcsolatok játszottak döntő szerepet, amelyek az újraegyesítés előtt a család, a munkatársak, a barátok közreműködésével születtek. *(Thomas - Koch, 1994.)*

A hazai társadalomtudományban régóta elterjedt a "hálózati tőke" fogalma. *(Czakó - Sík, 1995.) "A hálózati tőke a társadalmi tőke és a tudástőke közös része". -- írják a szerzők. -- "A társadalmi tőke a személyek közötti viszonyokból következő, azokból "levezethető" erőforrás, amelyet ki - ki tudástőkéje szerint képes felhasználni." (uo.)... "A hálózati tőke gazdaságsszociológiai értelemben a gazdaság szereplői közötti (egyének, háztartások, vállalatok, gazdaságirányító szervezetek stb.) közötti kapcsolatrendszerekben létezik. " (uo.)*

A hálózati tőkét tőkeként csak a hálózat tagjai tartják nyilván, a nyilvánosság előtt rejtve marad. -- fogalmazzuk a szerzők. Ez az oka annak, hogy mi a hálózati tőke helyett inkább a Pierre Bourdieu nevéhez fűződő tőkefogalommal dolgoztunk. A munkanélküliek és nem - munkanélküli állampolgárok által létrehozott szerveződések lételeme, éltető közege ugyanis a nyilvánosság, ahol a kapcsolatok létét /minőségét, erősségét, irányát stb./ mindenki számára értelmezhető formában (és módon) piacósítani kell. Természetesen e tény nem jelenti azt, hogy a szerveződések mögött a hálózati kapcsolatokat definiáló szereplők ne halmoztak volna fel bizonyos szintű (és minőségű) hálózati tőkét, azonban e felhalmozási trend a civil szerveződések esetében inkább másodlagos, kiegészítő jellegű volt. Esetleg a kapcsolatok még nem érték el a tőkészerveződéshez és tőkeműködéshez szükséges akkumulációs minimumot sem. Erőforrásként működnek tehát, de még nem tőkeként, mivel a kapcsolatok nem esnek a gazdasági és politikai átalakulás <<fő sodorvonalába>>.

A szerveződések lehetséges jövőjét eldöntheti a fenti problémák alakulása. Azonban nem egyedül e kérdés dönti majd el, s ebben biztosak vagyunk. Fontosabbnak tűnik a szerveződések politikai kezelésmódja, a munkaerőpiac- (és foglalkoztatás)

politika alakítóinak szándéka. A civil szerveződésekkel kapcsolatos nyilatkozatok és megnyilatkozások mindenesetre nem adnak túl sok optimizmusra okot. Igaz, amíg 1990-ben a munkaügyi miniszter még a tömeges munkanélküliség felemlítésétől is húzódozott, addig mai utódja szerződést kötött a Munkanélküliek és Álláskeresők Egyesületének Országos Szövetségével. (*Interjú Györiványi Sándorral, Pesti Hírlap. 1990. Július 25. illetve: Kivel álljon szóba a miniszter? Magyar Hírlap melléklete: KURÁZSI, 1994. Október*) Sajnos azonban sem a kormányprogram, sem a kormányprogram alapjául szolgáló koalíciós megállapodás nem foglalkozott érdemben a munkanélküliek szervezeteivel.

Jóslatok és prognózisok helyett e tanulmányt azzal az elferdített kanti gondolattal zárjuk, miszerint munkanélküliek mozgalmi pedig vannak, a kérdés: mit tegyünk velük? Egy kicsi és szerény összegekkel rendelkező kutatás természetesen nem adhat választ minden itt és most felemerült kérdésre. Amennyiben meggyőztük az olvasót -- legyen az kutató, foglalkoztatás-politikával foglalkozó, hivatalnok, diák vagy csak (?) érdeklődő -- e formációk, szervezetek, mozgalmak fontosságáról, küldetéséről, szerepéről; már elértük célunkat. Hozzáteesszük; nincsen demokrácia a demokráciát működtető, teremtő emberek nélkül. Azok nélkül akik e civil szerveződések kitalálták, megszervezték, működésüket bejáratták. Őszintén reméljük: ebben is egyetértünk.

VI Irodalomjegyzék

Angelusz Róbert - Tardos Róbert: A gyenge kötések ereje.

Im: Társas kapcsolatok. (Szerk: Utasi Ágnes)

Gondolat Könyvkiadó

Budapest, 1991. 40. old.

Alkalmazkodás a munkanélküliséghez

(Szerk: Bánfalvy Csaba és Laki László)

MTA Politikai Tudományok Intézete

Budapest, 1992.

Arbeitslosigkeit ist ein Gewalt

Arbeitslosenzentrum Hannover 1985/86, Bericht

Hannover, 1986

Betlen Anna - Neumann László: Érdekvédelmi szolgáltatás munkanélkülieknek

Kézirat.

MUnkaügyi Kutatóintézet

Budapest, 1994 Március

Betlen Anna: Érdekvédelem, vállalkozás, nagypolitika (Önsegítő egyesületek a munkanélküliség ellen)

Esély, Budapest,

1993. 4. sz.

Blanke, Bernhard – Heinelt, Hubert – Macke, Carl - Wilhelm:

Arbeitslosigkeit und kommunale Sozialpolitik

Im: Arbeitslosigkeit in der Arbeitsgesellschaft

Szerk: Wolfgang Boß és Rolf G. Heinze

Edition Suhrkamp, 1984

Borura boru: A munkanélküliség

Heti Világgazdaság

1994 Január 8. sz.

Bourdieu, Pierre : Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital.

Im: Reinhard Kreckel (edit.): Soziale Ungleichen.

Soziale Welt, Sonderband, 2. Göttingen, 1983.

Böröcz, József - Southworth, Caleb: "Who You Know..."

(Earnings Effects of Formal and Informal Social

Network Resources under Late State Socialism, Hungary,

1986 - 87.)

American Journal of Sociology 1994. /megj. előtt/

Coleman, J.S: A Társadalmi tőke.

Im: A gazdasági élet szociológiája

(szerk: Lengyel György - Szántó Zoltán)

Aula, Budapest, 1994.

Csaba Erika - Nádas Magdolna : A munkanélküliek két sajátos csoportja Statisztikai Szemle, 1993. 881. old.

Csoba Judit: *A munkanélküli ellátásból kikerült személyek szociális helyzete*
Kutató Jelentés
 Debrecen, 1994.

Czakó Ágnes - Sik Endre: *A hálózati tőke szerepe Magyarországon a rendszerváltás előtt és után*
 2000, Budapest,
 1995, februári szám.

Deeke, Axel: *Informelle Beziehungen auf dem Arbeitsmarkt*
Marktregulierung und Chancenverteilung durch Arbeitsvermittlung
 Campus Verlag, 1992

Demazière, Didier: *Le Chômage an Crise?*
 Universitaires de Lille, 1992.

Dittrich, Eckhard: *Bürgergesellschaft und Probleme ökonomischer Transformation in Ost- und Südost-Europa*
 Im: Martin Heidenreich (edit.): *Krisen, Kader, Kombinate*
Kontinuität und Wandel in ostdeutschen Betrieben
 Edition Sigma,
 Berlin. 1992.

Doeringer, P. B. - Piore, M. J. : *Internal Labour Market and Manpower Analysis*
 Heath and Company
 Lexington, Massachusetts, 1971.

Fazekas Károly: *A munkanélküliség regionális különbségeinek okairól*
A foglalkoztatási térségek tipizálása
Közgazdasági Szemle, XL. évf. 1993. 7 - 8. sz.

Frey Mária: *Az állam szerepe a foglalkoztatáspolitikában és a munkaerőpiaci programok menedzselésében*
(Hazai helyzetkép a nemzetközi tapasztalatok tükrében)
 ILO / Japán Projekt; "Az átalakulás foglalkoztatáspolitikája Magyarországon"; kutatási jelentése.
 Munkaügyi Kutató Intézet, Budapest 1994.

Galasi Péter (szerk): *A munkaerőpiac szerkezete és működése Magyarországon.*
 Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó
 Budapest, 1982.

Gáthy, Vera (edit.) : *State and Civil Society*
 MTA Szociológiai Kutató Intézete
 Budapest, 1989.

**Granovetter, M.S. : *Getting a Job
A Study of Contacts and Careers*
Harvard University Press
Cambridge, MA, 1974.**

**Grottian, Peter - Paasch, Rolf:
*Arbeitslose: Von der gesellschaftlichen Randgruppe zum
politischen Faktor?*
*Einige Hypothesen zur zukünftigen Entwicklung der
Interessenvertretung von Arbeitslosen*
Im: Arbeitslosigkeit in der Arbeitsgesellschaft
Szerk: Wolfgang Boß és Rolf G. Heinze
*Edition Suhrkamp, 1984***

**Hárs Ágnes - Nagy Gyula: *A munkanélküliség alakulásáról
és a munkanélküliek összetételéről a statisztikai
adatok tükrében*
Munkaügyi Kutató Intézet
*Budapest, 1990.***

**Heckscher, H. Ch.: *The New Unionism. Employee
Involvement in the Changing Corporation.* New York 1988.**

**Heinze, Rolf G. - Boß, Wolfgang (edit.):
Arbeitslosigkeit in der Arbeitsgesellschaft
Edition Suhrkamp
*Frankfurt am Main, 1984.***

**Hinz, Thomas - Jungbauer Gans, Monika - Preisendörfer,
Peter: *Entrepreneurship and Social Networks: The Early
Success of Business Founding in East Germany*
*(Papers presented in the session "Work and Social
Networks" of the RC 30 XIII World Congress of Sociology
1994 in Bielefeld)***

**Jungen, Petra: *A nyugat - német munkanélküliek
társadalmi szervezeteiről.*
*FES Tallózó, Budapest, 1992 December***

**Kadushin, Ch. : *The American Intellectual Elite*
Boston, Little Brown
*1974.***

**Kerr, Clark: *Labor Markets and Wage Determination
(The Balkanization of the Labor Markets and other
Essays)*
University of California Press
*Berkeley / Los Angeles / London, 1977.***

**Knoke D., - Kulinski, J. H : *Network Analysis*
Sage Publications
*Beverly Hills, 1982.***

**Kolosi Tamás: *Tagolt társadalom*
Gondolat Könyvkiadó
*Budapest, 1987.***

*Köllő János: A tulajdoni átalakulás és a munkaerőpiac
Magyarországon* *Közgazdasági Szemle*, XL. évf. 1993. 9. sz.

*Köllő János: Előtanulmány és adattár a magyarországi
munkanélküliség tanulmányozásához*
MTA Közgazdasági Kutató Intézete
Budapest, 1993
Kézirat

*Köllő János: Background Paper on Unemployment and
Unemploment - related Expenditures. Budapest, 1993. The
Blue Ribbon Comission.*

*Köllő János - Fazekas Károly: Munkaerőpiac - iőkepiac
nélkül.*
Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó
Budapest, 1990.

Ladó Mária - Tóth Ferenc: Fel is út, le is út.
Mozgó Világ, Budapest 1990. 5. sz.

Laki László: Ifjúsági munkanélküliség
MTA Politikai Tudományok Intézete
Budapest, 1993.

*Laky Teréz: A munkaerőpiac keresletét és kínálatát
alakító folyamatok*
Munkaügyi Kutató Intézet
Budapest, 1993.

*Laky Teréz: Munkaerőpiaci helyzetjelentés: A
munkaerőpiac keresletét és kínálatát
alakító folyamatok*
Munkaügyi Kutató Intézet
Budapest, 1994.

Lázár György - Székely Judit :
Helyzetkép a munkanélküliek ellátási rendszeréből
kikerültekről (Egy nyomkövetéses vizsgálat
tapasztalatai)
Munkaügyi Szemle, 1993. 12. sz.

Lomnitz, L.: Networks and Marginality
Academic Press
New York, 1977

*Marsdem, D. : Marchés du Travail (Limites sociales des
nouvelles théories)*
Economica, Paris, 1989.

Mitchell, Clyde J. : The Concept and Use of Social Network Im: Mitchell (edit.): Social Network in Urban Situation.

*Manchester University Press
Manchester, England, 1969.*

Munka nélkül.

Népszabadság, 1994 December 17. sz.

(írták: Hámor Szilvia, Faragó József, Rimay Andrea, R. Hahn Veronika, Seres Attila, Tóth Akos)

Munkaügyi Minisztérium:

*Cselekvési Program a pályakezdő fiatalok munkanélküliségének 1993 évi csökkentésére
Budapest, 1993 Június 23.*

Nagy Adrienne: Munkanélküliség, Foglalkoztatás

Gyakorlati tudnivalók

Struktura DC kiadó

Budapest, 1992.

*Nagy Gyula: "Aki segélyért jön, és tudok neki munkahelyet ajánlani, azt kiejtem" (Tanulmány)
Mozgó Világ, 1991 /1. sz.*

Nagy Gyula: A munkanélküliség a Magyar Háztartási Panel eredményei alapján.

Im: Társadalmi Riport 1994.

Szerkesztette: Andorka Rudolf, Kolosi Tamás, Vukovich György

Tárki, Budapest 1994.

Nagy Gyula: A munkanélküliség mérése

*Im: INFO - Társadalomtudomány 23. sz.
1992. December.*

Piore, J. M. - Sabel, F. Ch.: The Second Industrial Divide. Possibilities for Prosperity. New York, 1984.

Sengenberger, W.: Arbeitsmarktstruktur. Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarkt.

Campus

Frankfurt am Main, 1975.

Simonyi Ágnes : Tartós munkanélküliek életvitele és munkaerőhasznosítása

Munkaügyi Kutató Intézet

Budapest, 1994 December

Sinclair, Clive : Consideration of Alternative Institutional Arrangements for Implementation of the Employment Policy of the Government. ILO Project on Employment Policies for Transition in Hungary 1993, November.

Schmid, Günter - Reissert, Bernd - Bruche, Gert:
Arbeitslosenversicherung und aktive Arbeitsmarktpolitik.
 Edition Sigma
 Berlin, 1987.

Szabó Máté: *Az alternatív társadalmi mozgalmak*
Németországban és Magyarországon
Politikatudományi Szemle, 1994. 1. sz. (a)

Szabó Máté: *A társadalmi mozgalmak szerepe a*
demokratikus politikai rendszer intézményesedésének
folyamatában Magyarországon.
Szociológiai Szemle, 1994.3.sz. (b)

Tardos Katalin: *A munkanélküliek megélhetése,*
elszegényedése
Im: INFO - Társadalomtudomány 23. sz.
1992. December.

Társadalmi Riport. 1994.
Szerkesztette: Andorka Rudolf, Kolosi Tamás, Vukovich
György
Tárki, Budapest 1994.

Thomas, Michael – Koch, Thomas: *New Entrepreneurs in*
East Germany: a very special case of social and
cultural ties or network
(Papers prepared for the session "Work and Social
Networks" of the RC 30 XIII World Congress of Sociology
1994 in Bielefeld)

Tímár János: *Foglalkoztatottság – munkanélküliség –*
foglalkoztatáspolitikai
Im: INFO - Társadalomtudomány 23. sz.
1992. December.

Tímár János: *Munkaerőpiaci helyzetkép*
Im: A világgazdaság és a magyar gazdaság helyzete és
kilátásai 1994 tavaszán
Kopint - Datorg Konjunktúrajelentés 1994/ 1. sz.