

Ara: 29 Ft

35

# Társadalmi Szemle

Egytized Magyarország? Beszélgetés *Ferge Zsuzsa* szociológussal és *Soós Károly Attila* közgazdással

*Bayer József*: Átjutni a „könnyek völgyén”

## MUNKANÉLKÜLISÉG

*Makó Csaba, Gyekiczky Tamás*: Rugalmas foglalkoztatás, aktív munkaerőpiac

*Tímár János*: Foglalkoztatás egy új Rubicon közelében

*Matoricz Anna*: Munkaerő-piaci helyzetkép (1989–1990)

## MŰHELY

*Zám Mária*: A szegénység

## KITEKINTÉS

*Salgó László* a francia szocialistákról,  
*Pankovits József* az olasz kommunistákról

90/5

XLV. évfolyam

## TARTALOM

### Egytized Magyarország?

*Ferge Zsuzsa szociológussal és Soós Károly Attila közgazdással beszélget Hovanyecz László (3)*

BAYER JÓZSEF

*Átjutni a „könnyek völgyén” (15)*

### MUNKANÉLKÜLISÉG

MAKÓ CSABA, GYEKICZKY TAMÁS

*Rugalmas foglalkoztatás, aktív munkaerőpiac (23)*

TÍMÁR JÁNOS

*Foglalkoztatás egy új Rubicon közelében (38)*

MATORICZ ANNA

*Munkaerő-piaci helyzetkép (1989–1990) (48)*

### MŰHELY

ZÁM MÁRIA

*A szegénység. Egy társadalompolitikai kategória vizsgálata (52)*

### KITEKINTÉS

SALGÓ LÁSZLÓ

*Egy fejezet a francia szocialisták történetéből (66)*

PANKOVITS JÓZSEF

*Irány a szociáldemokrácia? Az olasz kommunista mozgalom metamorfózisáról (78)*

TALLÓZÓ (88)

## 6.

Egyelőre azonban, túljutva a demokratikus jogállam megteremtésének első, döntő szakaszán, a békés átmenet új, minden eddigénél nehezebb próbája elé nézünk. Ezen a ponton érdemes ismét Dahrendorfhoz fordulni. Fő dilemmája ugyanis azonos a mi küszöbönálló legsúlyosabb gondunkkal: a liberális demokrácia szociális teherpróbájával. Kibírják-e az újonnan alakult kelet-közép-európai demokráciák – egyelőre a legtöbb még félúton tart – a rájuk váró megpróbáltatásokat? Kiállják-e a szociális feszültségek tesztjét, amelyek az elkerülhetetlen gazdasági reformoknak a politikai reformokkal szembeni természetes fáziskéséséből származnak? Mert a szabadsághoz vezető úton Dahrendorf szerint is először a „könnyek völgyén” kell átmenni; előbb minden rosszra fordul, mielőtt ismét kedvezőbbre fordulna. Ez évekbe telhet, és ilyen próbát a fejlett és régóta stabil demokráciák is nehezen állnak ki. E dilemma egy általánosabb, nagy kérdésbe ágyazódik: lehetséges-e és miként, hogy a fejletlen (eufemisztikusan: fejlődő) világ népei számára kenyér és szabadság egyszerre teremjen?

A modern világba való belépés problémáját Dahrendorf a gazdasági és politikai átmenet viszonyának kérdéseként veti fel, az angol ipari forradalom és a francia politikai forradalom elsődlegességének kérdéseként, amelyeket szerinte Marx tévesen kapcsolt össze egyetlen folyamattá. Bármelyikkel kezdjük is – Dahrendorf a gazdasági átmenetet részesíti előnyben –, a modernségnek mindenképpen ára van. Az eredeti felhalmozás elhalasztott fogyasztást követel meg, s ezt a protestáns etika vagy ennek megfelelő hatású ideológia híján rendszerint politikai zsarnokság kényszeríti ki. Ezt Dahrendorf többek közt az ázsiai „kis tigrisek” elemzésével is szemlélteti.

Toljuk félre most azt a kérdést, vajon a kapitalizmus kifejlődésénél milyen szerepet is játszott a gazdaságon kívüli kényszer a protestáns etikához viszonyítva. Maradjunk ezúttal csupán Dahrendorf nekünk szóló aktuális üzeneténél: szerinte ugyanis csak a gazdasági és politikai változások összekapcsolása eredményezhet valóságos áttörést. Ennek optimális formáját két koncepciózus vezető együttműködése képezheti, amely áthidalhatja a kétféle reform fáziseltolódásából származó legitimitációs feszültségeket. (Történelmi példái Adenauer és Erhard, Felipe Gonzalez és Boyer.) „A gazdasági reformerek – írja – a politikai vezetést védelmére szorulnak, a politikai reformerek pedig csak akkor védhetik meg fedetlen oldalukat, ha egy gazdaságpolitikai bajvívó áll mellettük.”<sup>3</sup> A szükséges változások végrehajtásához azonban mindenképp stabil kormányzatra van szükség. A demokrácia elsősorban kormányzati rendszer, nem pedig pusztán a panaszok előadására szolgáló nyílt fórum. A megválasztott vezetőknek kellő felhatalmazással kell bírniuk ahhoz, hogy véghezvigyék a szükséges változtatásokat. Ellenkező esetben általános csaldóttóság lesz úrrá, és a stagnálás folytatódik.

Feltéve, hogy a kormányzati politika valóban erre törekszik, és reális programmal rendelkezik a gazdasági reform végrehajtására, csak ennek az alapvető igazságnak az elfogadása szolgálhat bármilyen progresszív politika alapjául Magyarország elkövetkező nehéz időszakában. Feltéve...

3 Dahrendorf: Transition... 13. old.

MAKÓ CSABA, GYEKICZKY TAMÁS

## Rugalmas foglalkoztatás, aktív munkaerőpiac

Tanulmányunkban azokat a fontosabb szociológiai tapasztalatokat, közgazdasági alternatívákat összegezzük, amelyek a munkanélküliség kérdéseivel a legszorosabban összefüggnek. Írásunk nem meríti ki a lehetséges témakatalógust, s nem ábrázolja a problémakör minden összetevőjét. Két csomópont köré csoportosítottuk mondanivalónkat: a szociális kérdések és a foglalkoztatási viszonyok köré. Figyelmünket – éppen a hazai vizsgálatok és elemzések számára leszűrhető tanulságok miatt – a fejlett tőkés országokban létező munkanélküliségre összpontosítottuk. Elsősorban azon országok tapasztalatainak ismertetésére vállalkozunk, amelyek figyelemre méltó gazdasági teljesítményeik mellett kiugróan magas foglalkoztatási színvonalat értek el. Nem a másolás, az imitálás a célunk, hanem a megismert külföldi tapasztalatok saját társadalmi-kulturális és gazdasági-történelmi feltételeinek talaján történő, „új formában” való reprodukció elősegítése.

### A munkanélküliség szociológiai és közgazdasági nézőpontból

A társadalomtudományok több évtizedes, közös erőfeszítése közelebb vitt a munkanélküliség okainak, jellemzőinek megértéséhez. A közgazdaság-tudomány és a szociológia elméleti fogalmai és irányzatai megegyeznek abban, hogy mind a munkanélküliség, mind a munkanélküliek szociális helyzete mögött komplex folyamatok és differenciált társadalmi viszonyok együttese húzódik meg. Ma már azt is tudjuk, hogy a fejlett tőkés társadalmakban a nyolcvanas évekre kibontakozó *munkanélküliség* alapvetően eltér a 19. században és a 20. század közepén jelentkező munkanélküliségtől. A korábbi történelmi tapasztalatokkal és elméleti magyarázatokkal szemben kiderült, hogy munkanélküliség prosperáló gazdaságban (NSZK, Egyesült Államok), viszonylagos költségvetési egyensúly (NSZK) mellett is lehetséges. Sőt a piacbővítő fejlett technológiai rendszerek és automatizált gyártósorok elterjedése, valamint a kiépült munkás-érdekképviseleti fórumok sem tudják megakadályozni a munkanélküliek számának emelkedését. A szakszervezeti harcok, akciók, az állami törvények és garanciák ellenére is nőtt azoknak a dolgozóknak a száma és aránya, akiket életük során legalább egyszer elbocsátottak állásukból.

E helyzet magyarázására több társadalomtudományi irányzat, iskola vállalkozott. A *szociológiai* megközelítések azt hangsúlyozzák, hogy a munkanélküliség okainak strukturális rendszere mélyen beágyazódik azokba a társadalmi intézményrendszerekbe, amelyek a modern ipari társadalmakat működtetik és formálják. Legfontosabb közöttük a *munkaerőpiac*, amely társadalmi tulajdonságait tekintve alapvetően különbözik más piacoktól, így az áruk és a pénz piacától.<sup>1</sup> A munkaerőpiac specifikuma az, hogy a

1 Felfogásunk Claus Offe elemzéseire támaszkodik. Claus Offe-Karl Hinrichs: Sozialökonomie des Arbeitsmarktes und die Lage „benachteiligter” Gruppen von Arbeitnehmern. In: Opfer des Arbeitsmarktes. 1977. — Zur Theorie der strukturierten Arbeitslosigkeit. Luchterhand V. Neuwied und Darmstadt. 1977.

keresleti és a kínálati oldal közötti viszony eredendően *aszimmetrikus*, mert a munkavállalók nem tudják kiegyenlíteni a munkaadók piaci monopolhelyzetéből fakadó s rájuk nehezedő hátrányokat. Az aszimmetria hatalmi viszonyokban, érdekképviseleti és érdekérvényesítési intézményekben jelenik meg, és azokban a konfliktusokban ölt konkrét formát, amelyek az ipari társadalmak történetét végigkísérik. A konfliktusok megoldásának kísérletei újrendezik az aszimmetrikus viszonyokat, és – valamiféle konszenzus megteremtése által – kialakítják a munkaerőpiac működéséből fakadó konfliktusok társadalmilag elfogadható szintjét.

A munkaerőpiac nemcsak a keresleti és a kínálati oldal között, hanem a kínálati oldalon belül – azaz a munkavállalók között – is aszimmetrikus. A munkavállalók közötti kapcsolatok, a különböző munkavállalói csoportok munkaerő-piaci akcióinak sikerei attól a társadalmi viszonyrendszertől függenek, amely túlnyúlik a munkaerőpiacra, a szoros értelemben vett gazdasági rendszeren, és a munkavállaló *társadalmi létének egészében* jelenik meg. A munkaerőpiac ugyanis – ellentétben a többi piaci formával – a társadalmi értékredek, normák, kulturális és iskolázottsági szokások, attitűdök és viselkedési stratégiák *egészét komplex módon* méri, jutalmazza vagy éppen bünteti.

A *közgazdaság-tudomány* több irányzata is felhívja a figyelmet a munkaerőpiac aszimmetriáira. Emellett sokan foglalkoznak azzal is, hogy hol húzható meg a határ a gazdaságilag kívánatos – a munkaerőpiac szükséges rugalmasságát biztosító – és a káros munkanélküliség között.<sup>2</sup> Közgazdasági értelemben a munkanélküliség a munkaerő-piaci kereslet és kínálat egyensúlyának felborulásából származik. Az egyensúlyzavar oka az lehet, hogy egyrészt túl magas a munkaerő ára, másrészt a munkaerő csak nehezen, késve, időeltelődésekkel képes alkalmazkodni a keresleti oldalhoz.

Sok közgazdász szerint a munkaerőpiac önműködő automatizmusok sorozatára épül. Az állam beavatkozása, a szakszervezetek bérharca csak megbontja az automatizmusok rendszerét. E felfogás szerint a munkanélküliség a munkaerőpiac önszabályozásának megsértéséből keletkezik.<sup>3</sup>

A munkaerőpiac elemzését több irányzat vizsgálja a közgazdaság és a szociológia közös fogalmi rendszerének felhasználásával.<sup>4</sup> E nézetek közös kiindulópontja a munkaerőpiac szegmentációja, többszörösen önálló alrendszerbe szerveződő strukturáltsága. Így beszélnek külső-belső, regionális és szakmai, makro- és mikroszintű munkaerőpiacról. E felfogás alapján a munkanélküliség a szegmentált munkaerőpiacok, rész-munkaerőpiacok „összeilleszkedési” zavaraival magyarázható. Például a – vállalatban belüli – belső munkaerőpiac egy esetleges válság kapcsán tömegesen taszíthatja a külső munkaerőpiacra azokat a dolgozókat is, akik a vállalatnál szakmai képzettségüknél fogva a szakmai elithez tartoztak. A külső munkaerőpiac azonban más prioritások alapján rendezi el a munkaerőt, így a belső munkaerőpiacra valaha az élre tartozó szakmák, foglalkozások, tudások, képességek a külső munkaerőpiacra esetleg értéktelenek. Így könnyen lehet, hogy számukra semmiféle elhelyezkedési lehetőség sem marad.<sup>5</sup>

2 A közgazdasági elméletek áttekintését adja Hans Pfiem: *Konkurrierende Arbeitsmarkttheorien Neoklassische, daule, und radikale Ansätze*, Campus V. 1979. Frankfurt am Main/New York, 1979.

3 A második világháború utáni időszakból az egyik legkorábbi nézet Christian Egbert Weber: *Der freie und der gebundene Arbeitsmarkt*. Duncker u. Humboldt, Berlin, 1953. – A legújabb irodalomból: Michael Kittner: *Arbeitsmarkt-ökonomische, soziale und rechtliche Grundlagen*, UNI Taschenbücher, 1981.

4 Egyik legkiválóbb iskola az ún. „müncheni” iskola, amelyet az Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung munkatársai – és a velük munkakapcsolatban álló kutatók – képviselnek. Werner Segenberger: *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten*. Campus V. Frankfurt am Main/New York, 1987.

5 E kérdéskör kiváló empirikus elemzését nyújtja Gerhard Bosch: *Arbeitsplatzverlust. Die soziale Folgen einer Betriebsstilllegung*. Campus V. Frankfurt am Main/New York, 1978.

## A munkanélküliség típusai minden mennyiségben

A munkanélküliség *típusai* különböző ismérvek, szempontok, társadalmi jellemzők alapján határozhatók meg. Így a kor szerinti típusok mellett (fiatalkori-időskori) – amelyek önálló szociológiai csoportosítások is – megkülönböztetünk még olyan munkanélküliséget, amely a munkavégzés időszakához (szezonális munkanélküliség), a gazdasági ciklusokhoz (konjunkturális munkanélküliség), a nemek szerinti megoszláshoz (nő-férfi) kötődik. De beszélhetünk még strukturális munkanélküliségről, aminek két értelme is van. Időtartama szerint a munkanélküliség lehet tartós és átmeneti, a belső munkaerőpiac folyamataiból fakadó (például technológiai változás hatására bekövetkező) stb.

Az egyes típusokban leírt munkanélküliségek voltaképpen mind más és más társadalmi feltételekre és folyamatokra vezethetők vissza. Így az egyes típusok kezelési módszerei – terápiái – is különböznek egymástól. A munkanélküliség különböző formái más és más társadalmi folyamatokat gerjesztenek. Így például a szezonális munkanélküliség a második munkaerőpiacot, illetve a nem ipari foglalkozások munkaerőpiacát tölti fel. Vagy a konjunkturális munkanélküliség elindíthatja bizonyos szakmák oktatásának, tudásátadási csatornáinak/intézményeinek innovációját. Nagyon lényeges szempont tehát a munkanélküliség típusainak ismerete, elemzése és adekvát kezelése.

A szakirodalom egyik legvitatottabb fogalma a *strukturális munkanélküliség*. Általában kettős értelemben használják. Az egyik interpretáció szerint a strukturális munkanélküliség a munkaerő-kínálat és -kereslet tudás- és képességszerkezete között feszülő aszimmetriát jelenti. Ebben az értelemben használva, strukturális munkanélküliséget okoz, ha a technológiai haladás túlbog a munkaerőpiacra kilépő ifjú generációk – pályakezdők – iskolában, képzésben szerzett képesség- és tudásszerkezetén. Vagy ha az ipari fejlődés átírja a foglalkoztatottság szakmaszerkezetét, és a munkaerő szakmai képességszerkezete nem felel meg az új struktúrának.

Használhatunk azonban egy *másik* szempontrendszert is.<sup>6</sup> Így akkor beszélünk strukturális munkanélküliségről, ha a társadalom szerkezeti rendszereinek, rész-, illetve alstrukturáinak, szegmenseinek működése okoz munkanélküliséget. Ezek közé nemcsak a munkaerőpiacok rendszerei értendők, hanem a társadalom rétegződési és egyenlőtlenégi viszonyai, a kulturális és képzettségi viszonyok, a tudás- és képességszerkezet társadalmi eloszlása, az életmód és életstílus társadalmi szerveződése, a társadalmi cselekvések kooperatív intézményei is. A strukturális munkanélküliség tehát a társadalom működéséből, a társadalom történeti folyamatainak diszfunkcióiból, a társadalmon belül és annak külső környezetében zajló szegmentációs és szelektációs folyamatokból fakad.

A munkaerő-piaci szereplés esélyeit az a társadalmi pozíció határozza meg, amely a munkaerő-piaci magatartások, cselekvések hátterében áll. A munkaerő-piaci hátrányos helyzet a társadalmi hátrányos helyzetből is fakad, bár e két pozíciórendszer nem automatikusan illeszkedik egymáshoz. A közvetítő mechanizmusok között meg kell említeni az üzemi és munkaszervezetet, az állami-politikai szférát, az oktatási-képzési rendszert, és a társadalmi együttműködést biztosító más intézményrendszereket.

A munka nélkül maradók azokból a csoportokból kerülnek ki, amelyeket stratégiájukban, cselekvési lehetőségeikben a munkaerőpiac aszimmetrikus viszonyai és a társadalmi hátrányok *együttesen* sújtanak. A munkanélküliség által *veszélyeztetett* csoport pedig abból a foglalkoztatott rétegből származik, amely a külső munkaerőpiacra bármikor *visszaléptethető*, mert munkaszervezeti helyzete, kvalifikációja, adaptációs képessége, a vállalat eredményessége szempontjából elhanyagolható tényező.

A munkaerőpiacra történő kiléptetés (elbocsátás) stratégiája a vállalati gazdasági szervezet működésétől függ. A vállalatvezetés új technológiák alkalmazása esetén, a

6 A strukturális munkanélküliség nem ökonomiai fogalmának egyik kidolgozója. Günter Schmidt: *Strukturierte Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktpolitik*. Athenaeum V. Königstein, 1980.

konfliktusok minimalizálása érdekében gyakran a gyárkapukon túl keres új, de az adott technológiát működtetni tudó munkaerőt. A különböző vállalati munkáscsoportokkal (alkalmazotti csoportokkal) szemben szelektív stratégiát alkalmaz. Az elbocsátások a legnagyobb tömegben az idősebb munkavállalókat, a nőket, a vendégmunkásokat (etnikai kisebbségeket), kétlakiakat érintik. E vállalatvezetési gyakorlatot a háttérből az üzemen belüli viszonyok formálják. Nemcsak a termelékenység szempontjai, hanem az alkalmazotti és munkáscsoportok adaptációja, az üzemi döntések és érdekképviselet folyamatainak hatásai játszanak benne szerepet. Nem hagyható figyelmen kívül a vállalatvezetés első számú partnereinek számító vállalati „törzsalkalmazottak” állás- és pozícióvédő taktikája sem. Az érdekek képviseletére hivatott szakszervezet az együttműködésnek és befolyásának fenntartása érdekében gyakran támogatja a vállalatvezetés döntéseit, vagy maga is részt vesz a munkaerő-politika alakításában.

A pozíció- és esélyegyenlőtlenségek meghatározzák a munkaerő-piaci szereplők állami-politikai szférára gyakorolt nyomásának sikerét is. Az állami beavatkozás a munkanélküliek segélyezésére, átképzésére, az újbóli elhelyezkedés elősegítésére irányul. Ez a közreműködés azonban számos diszfunkciót is szül. Így például a pénzsegély nem pótolja a munkanélküliek anyagi veszteségét, az állam által közvetített foglalkoztatottsági igény szerkezetében *leképezi és konzerválja* a munkaerőpiac aszimmetrikus egyenlőtlenségeit. További problémákat okoz, hogy az állami segélyezés az egyénre, a munkanélküli személyre mint *individuumra* összpontosít, így nincs befolyása a munkanélküli szűkebb társadalmi környezetére, mindenekelőtt annak családjára.

A munkanélküliség veszélyének egyik leginkább kitett csoport az *ifjúság*. A fiatalok, az először munkát keresők számaránya a munkanélküliek között össztársadalmi arányuknál jóval magasabb. Az ifjúság munkanélküliségének megszüntetésére kidolgozott programok eredményessége változó. Az oktatási idő meghosszabbítása, a szakmai tanfolyamok rendszerének gazdagítása azt eredményezte, hogy a fiatal munkanélküliek között megjelentek a kvalifikáltak, a szakmával vagy éppen diplomával rendelkezők.

A munkanélküliség strukturális okaival foglalkozó kutatások megállapítása szerint a munkanélküliség súlyosítja a társadalomban jelentkező elszegényedési, depriválódási, dequalifikációs folyamatok negatív hatásait.

### *Munkanélküliségre ítélve*

A munkanélküliség *ciklikus* folyamat. A ciklus kezdete – a foglalkoztatottból munkanélkülivé válók esetében – az üzemen belüli viszonyokba ágyazódik. A ciklus végét – az ismételt munkába állást – akár a foglalkoztatottsági életútból, akár a munkanélküliséget megelőző munkahely viszonyaiból nehéz előre látni, mert a munka nélkül töltött időszak alatt a munkanélkülit olyan hatások érik, melyek veszélybe sodorják a további foglalkoztatottság sikerét is.

A munkanélküliség terhei a munkanélküli életének minden vonatkozásában megjelennek. Leggyakrabban a gazdasági – megélhetési – nehézségeket emlegetjük. Habár a napjainkban tapasztalható munkanélküliség nem éri el a harmincas évek munkanélküliségére jellemző nélkülözés mélységeit, a munkanélküliségből fakadó anyagi veszteségek ma sem hanyagolhatók el. Nemcsak a vállalati jutalmak, prémiumok, pótlékok jövedelememelő összegétől esik el a munkanélküli, hanem az egész addigi „háztartásgazdasága” összeomlik. A takarékoskodó életmód feladása, az eladósodás, a pénzszorongás főleg a hosszú ideig munka nélkül levők körében tapasztalható. Nem mérhető az a veszteség, ami abból ered, hogy a munkanélküliek által fogyasztott javak és fogyasztási cikkek köre beszűkül, szükségleteik és életszínvonaluk a megszokott szint alá esik.

A harmincas években a munkanélküliséget a munkanélküliek politikai aktivizálódása

kísérte. Ma éppen ellenkező előjelű folyamat zajlik. Politikai rezignáció, apátia, a politikai szervezetektől való távolmaradás, a politikai életből történő kivonulás jellemző a munkanélküliek nagy tömegére. A nagyobb fokú politikai aktivitást csak a munkanélküliek szűk csoportjai választják.<sup>7</sup>

A vizsgálatok a legnagyobb változásokat a munkanélküliek egészségi, szociális, pszichikai állapotában mutatták ki. A munkanélküliek körében sokkal gyakoribb a megbetegedés. Főleg azok a betegségek fordulnak elő nagyobb valószínűséggel, amelyeknek oka a személyiség szociális problémáira vezethető vissza (neurózis, gyomorfekély). A munkanélküliség veszélyezteti a személyiség identitását is. Ez abból fakad, hogy a modern ipari társadalmakban a munka nemcsak a társadalmi reprodukció gazdasági alapja, hanem a személyiség *önazonosságának* egyik központi – strukturáló – értéke is. Az identitásvesztés a munkanélküliek körében a rezignáción, az apátián keresztül gyakran vezet öngyilkossághoz vagy a deviancia más formáinak – alkoholizmus, bűnözés – kialakulásához.

A személyiség pszichés zavarai arra is visszavezethetők, hogy a munkanélküli szociális kapcsolatai leépülnek.<sup>8</sup> Munkájának elvesztésével *kiesik a kollektív magatartási lehetőséget biztosító keretéből, és szembe kell néznie a társadalom többségében meglévő előítéletekkel*. A vizsgálatok rámutatnak arra, hogy a munkanélküliek társadalmi megítélése negatív, a társadalom nagy csoportjai nem tolerálják a munka nélkül maradókat problémáit, élethelyzetét. Az előítéletek skálája gyakran a kollektív bünbakképzésig terjed.<sup>9</sup>

Az életmód negatív változása, a munkanélküli személyiségének széttróése drámai teherpróbának teszi ki a munkanélküli családját. A munkanélküliség következtében a családon belül nemcsak az anyagi terhek fokozódnak, hanem a család tagjainak, generációinak is szembe kell nézniük a közvélemény intoleranciájával. Kimutathatóan nőnek a házastársi konfliktusok, gyarapodnak a válások, a munkanélküliek gyerekei körében is gyakoribb a deviáns viselkedés.

A munkanélküli legfontosabb törekvése az ismételt munkába állás. Törekvése kudarcot vallhat a személyiség vázolt leépülése miatt, hiszen e változások a munkanélküli „piacképességét” is rombolják. A személyiség külső szimbólumokban, öltözködésben, gesztusokban való megjelenése is gyakran erodálódik, így a társadalmi hitel- és bizalomvesztés állapota is könnyebben bekövetkezik.

A személyiségi problémák mellett a legnagyobb gondot az jelenti, hogy a munkanélküli szakmai tudása, képessége nem találkozik a munkaerőpiac igényével. Ezen az illeszkedési zavaron segíthet az át- és továbbképzési rendszer. A tanfolyamok elvégzése azonban önmagában nem biztosítja a sikeres elhelyezkedést. De a munkanélküli kálváriája az ismételt munkába állással sem ér véget. Az új munkahelyen az üzemi szocializációs folyamat előről kezdődik, és semmi garancia nincs arra, hogy egy újabb elbocsátási hullám ne érintené az újonnan munkába állt volt munkanélkülit. Sőt, az a valószínűbb, hogy ez a csoport lesz az első, amelyiket – a rövid üzemi múlt, a gyengébb adaptációs szint miatt, valamint későbbiekben részletezendő okok következtében – ismét elbocsátanak.

Mindezek következtében kialakul a munkanélküliség *társadalmi ciklusa*, ami azt jelen-

7 Megállapításainkat támasztja alá Wilhelm P. Bürklin - Jürgen Wiegand: Arbeitslosigkeit und Wahlverhalten; Peter Grotting - Rolf Paasch: Arbeitslose: Von der gesellschaftlichen Randgruppe zum politischen Faktor? A tanulmányok megtalálhatók: Arbeitslosigkeit in der Arbeitsgesellschaft c. kötetben. Frankfurt am Main 1984. Hrg: Wolfgang Bonss és Rolf Heinze.

8 Erről szól az Egészségügyi Világszervezet jelentése is. Health policy implications of unemployment. G. Westcott - P.G. Svenson - H.F.K. Zöllner (eds.), 1985. E problémáról lásd még: Ali Wacker: Arbeitslosigkeit. Soziale und psychische Voraussetzungen und Folgen. Europäische Verlagsanstalt Frankfurt am Main/Köln, 1976. Monica Wilhem-Reiss: Psychische Veränderungen bei Jugendlichen ohne Arbeit. Eine empirische Studie zu den Folgewirkungen der Arbeitslosigkeit. Beltz V. Weinheim und Basel 1980.

9 Az előítéletekről számol be egy NSZK-beli munkások körében végzett tudásszociológiai vizsgálat is. „Die Arbeitslosen, die können, ich alle erschüssen”. Arbeiterbewusstsein in der Wirtschaftskrise, Bund V. Köln. 1984. Hrg: Rainer Zoll.

ti, hogy a munkanélküliség tartósan azonos társadalmi csoportot érint. Ez a csoport „predesztinált” az ismétlődő elbocsátásokra. Élete, társadalmi sorsa így a munkakeresés, munkába állás, elbocsátás zsilipei között zajlik.

A nyolcvanas évek második felétől a munkanélküliség a magyar társadalomban is – akárcsak a tőkés társadalomban – táguló társadalmi-foglalkozási csoportok számára jelent állandósuló fenyegetettséget. A magyar közvélemény munkanélküliséggel kapcsolatos állásfoglalásának módosulását jelzi, „...hogy a munkanélküliség nyílt kimondása 1987-re már felbukkant, és a fogalom bizonyos fokig veszített tabujellegeből a hivatalos szóhasználatban”.<sup>10</sup> Am a munkanélküliség eredetét vizsgáló elemzések még mindig egy olyan leegyszerűsített diagnózist sugallnak, hogy a munkahely megtartása, illetve ennek nehézsége az egyéneknek múlik. Ennél is problematikusabb azonban az, hogy a foglalkoztatási feszültségekkel foglalkozó írásokban változatlanul a néhány szereplős társadalom víziója kísért. Ez azt jelenti, hogy az ipari kapcsolatok közismert szereplőin kívül – ezek a munkáltatók, a munkavállalók szervezetei, valamint az állami intézmények – a társadalom többi szereplői nem valódi aktorok, hanem a társadalmi és gazdasági változások tehetetlen médiumai.

### A minimum megkéttszereződése

Az elmúlt évtizedek kormányzati céljai között egyaránt megtalálható az infláció mérséklése, a foglalkoztatás színvonalának javítása, a gazdasági növekedés, valamint a fizetési mérleg egyensúlyának megőrzése. A gazdaság- és társadalomirányítás felsorolt törekvései azonban egyidejűleg megvalósíthatatlanok, mert egymással ellentmondásban lévő célok eléréséről van szó. A közgazdászok egy része például a foglalkoztatás színvonalának növelését és egyidejűleg az infláció csökkentését egymással összeegyeztethetetlen feladatnak tekinti. Ennek szellemében a munkanélküliség magasabb szintjének tudomásulvételét javasolják az infláció mértékének hathatósabb ellenőrzése érdekében. A munkanélküliség társadalmilag elfogadható mértéke az általános gazdasági feltételektől függően időben is változó. Az amerikai gazdaságban a második világháború végén a polgári lakosság 2 százalékos munkanélküliségét a teljes foglalkoztatottsággal azonosították. A hatvanas években azonban mind több amerikai közgazdász tekintette a munkanélküliség 4–5 százalékos arányát a hosszú távon tartható minimális értéknek. Az elkerülhetetlen munkanélküliség viszonylag magas arányának állandósulása új fogalmat szült: egyre gyakrabban találkozhatunk „a munkanélküliség egészséges színvonala” kifejezés használatával.<sup>11</sup>

A különböző típusú kormányzati célok természetesen a gazdasági feltételek, valamint az adott társadalomra jellemző társadalmi-kulturális beállítottságtól függően idővel módosulnak. Az angol kormány például a hetvenes évek elején az infláció leküzdésének adott elsőbbséget, a nyolcvanas években viszont a munkanélküliség csökkentése került előtérbe. A nyolcvanas évek a munkanélküliség csökkentésére irányuló kormányzati programok időszak, szinte kivétel nélkül minden fejlett tőkés országban. Ez szorosan összefügg azzal, hogy 1983 végén az OECD (Organization for Economic Co-operation and Development) országaiban 35 millió ember volt munka nélkül. A legfejlettebb ipari társadalmak kénytelenek voltak megtanulni együtt élni a munkanélküliséggel. Nem kis mértékben a munkanélküliség kezelésére létrehozott intézmények hatásaként a közvélemény – s nemcsak a közgazdászok – bizonyos toleranciát tanúsítanak a nagyarányú és

10 Angelusz Róbert–Nagy Lajos Géza–Kardos Róbert: Szembenézés a munkanélküliséggel. Magyar Közvéleménykutató Intézet, 1988. 17. old.

11 J. R. Feagin: Social Problems (A Critical Power-Conflict Perspective). Second Edition. Englewood Cliffs–New Jersey: Prentice Hall, 1982. Inc. 78–79. old.

állandósuló munkanélküliség iránt. A közvélemény belekényszerült a romló foglalkoztatási viszonyok elfogadásába, ennek eredményeként a munkaerő-piaci viszonyok fokozatos romlása már nem erősítette szembeszökően a politikai feszültségeket.<sup>12</sup>

A munkanélküliség megjelenése és állandósulása – felfogásunk szerint – csupán felszíni tünet. Forrási komplexek és időben nehezen módosíthatók. A munkanélküliség a gazdaságban és a társadalomban érvényesülő allokációs, disztributív és szabályozó mechanizmusok működési zavarait jelzi, amelyek – egyebek mellett – a rendelkezésre álló emberi erőforrások kihasználatlanságában, illetve pazarlásában is jelentkeznek. Így azokkal a megközelítésekkel értünk egyet, amelyek szerint a munkanélküliség maga nem a „betegség”, hanem csupán annak látható tünete. Az igazi kór: a társadalomirányítás tehetetlensége és rövid távú szemlélete, amellyel képtelen jelezni és befolyásolni a fejlődés irányát.<sup>13</sup>

### Mindenki másként csinálja

A különböző országokban a munkaerő-piaci viszonyok, illetve a munkanélküliség színvonalának és szerkezetének befolyásolására alkalmazott foglalkoztatáspolitikai eszközök között nem találtunk „egyetlen legjobb” megoldást. Egyesek a munkaerő-piaci feszültségek megoldása során az éppen látható és nyilvánvaló „fő gondok” rövid távú megoldására helyezik a hangsúlyt. Mások a munkanélküliséget „természetes jelenségként” fogják fel, ennél fogva annak felszámolását vagy legalábbis mérséklését a piaci mechanizmusok működésétől remélik. Mindkét megközelítésben közös az, hogy minimális figyelmet szentelnek a munkaerő-piaci viszonyok hosszú távú alakításában fontos szerepet játszó ún. aktív munkaerő-piaci politikának. (Az ilyen típusú hosszú távú foglalkoztatáspolitikára nemcsak a képzési, a szociális és a pénzügyi politikák közötti komplex kapcsolatokról indul ki, hanem azok együttes alakítására vállalkozik.) A fejlett tőkés országok foglalkoztatás-politikája olyan változatos formában valósult meg, hogy leírására három vagy négy modell ismertetése sem volna elegendő. Egyetlen ország sem szolgálhat mintául mások számára, a tapasztalatok csupán indikátorok értelmezhetőek. Annál is inkább, mert egyetlen országra sem jellemző egyetlen jól körülhatárolható és hosszú távon kizárólagosan érvényesülő módszer alkalmazása. Továbbá nemcsak az alkalmazott eszközök sokszínűsége szembetűnő, hanem a látszólag egymáshoz közel álló megoldások tartalmában és hatásaiban megnyilvánuló sokféleség is.<sup>14</sup>

Az Egyesült Államokban – az ország történetének kezdeteitől napjainkig – a munkaerő földrajzi és foglalkozási mobilitása olyan fokon állt, ami az európai OECD-országokban ismeretlen volt. Viszont az amerikai munkaerő vállalaton belüli felhasználásának rugalmassága összehasonlíthatatlanul kisebb, mint az európai országokban.<sup>15</sup>

A második világháború utáni Japánban a foglalkoztatási viszonyok általános érdeklődést felkeltő különlegessége volt, hogy a nagyvállalati szférában dolgozók rendkívüli foglalkoztatási biztonságot élveztek, s ez párosult a vállalaton belüli munkaerő-felhasználás más országokban szinte elképzelhetetlen rugalmasságával.

Az NSZK-ban a munkáltatók és a munkavállalók többnyire egyetértésre jutnak a teljesítmény- és elosztáspolitikai érvényesítésének elvében. Például a bértárgyalásokon

12 J. Richardson–R. Henning: Unemployment (Policy Responses of Western Democracies). London: Sage Publication Ltd., 1984.

13 B. Sergio: Evaluation des mesures nationales en faveur de l'Emploi des jeunes, Paris: La Commission des Communautés Européennes, Október 30. 1987.

14 R. Dahrendorf: Labour Market Flexibility (Report by a high-level group of experts to the Secretary-General) Paris: OECD, 1986., 8–9. old.

15 J. P. Hoerr: And the Wolf Finally Came. The Decline of the American Steel industry. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press, 1988.

„kölsönös megértést” tanúsítanak egymás törekvései iránt. Angliában viszont a munkáltatók és a munkavállalók viszonyában merev elkülönülés és szembenállás érvényesül.<sup>16</sup>

Az NSZK társadalmi partnerei a munkaerő-piaci viszonyok hosszú távú befolyásolásában közvetlenül és eredményesen vesznek részt. Franciaországban viszont az állam – nagyrészt a munkáltatói és a munkavállalói szervezetek viszonylagos gyengesége miatt – a foglalkoztatáspolitikai alakításában is jelentősebb szerephez jut. Ily módon a társadalmi partnerek országos szintű megállapodásai helyettesíthetik a helyi szintű tárgyalásokat.<sup>17</sup>

Megjegyzendő az is, hogy főleg a kisebb európai tőkés országokban a szakszervezetek, a munkáltatók és az állam – azaz az ipari kapcsolatok közismert szereplői – nyilvánosan meghirdetett vagy hallgatólagos megállapodásokat kötnek. Elősegítik ezzel az olyan kollektív stratégiák kidolgozását, amelyek a foglalkoztatás viszonylag magas színvonalát eredményezik.

Az egyes országokban érvényesülő különböző társadalmi és kulturális minták következtében nem létezik olyan foglalkoztatáspolitikai egységcsomag, amely szakszerű összeállítás és megfelelő „csomagolás” után minden országban sikeresen alkalmazható volna. A foglalkoztatáspolitikai elgondolásokat és technikákat az egyes társadalmakra jellemző feltételek és adottságok tükrében szükséges újragondolni és alkalmazni. Fontos tudni, hogy egy-egy ország, régió vagy helyi közösség rá jellemző, egyedülálló kulturális adottságai nemcsak a változásokkal szembeni nehézségeknek, hanem az adaptáció meggyorsításának forrásai lehetnek. A legfőbb tapasztalat az, hogy a sikeres válságadaptációt meggyorsító, innovatív munkaerő-felhasználási módszerek meglehetősen sokrétűek, azaz a gazdasági hatékonyság és a foglalkoztatás magas színvonalát többféleképpen is biztosítható.

### Mitől rugalmas és mitől aktív?

Az OECD szervezete a nyolcvanas és a kilencvenes évek legfontosabb feladatának tekinti a tartós munkanélküliség leküzdését. A rugalmas munkaerő-felhasználás gyakorlatának megteremtése a szervezetben részt vevő országok kormányzati politikájában a legfőbb prioritások között szerepel.<sup>18</sup> Rugalmasságon persze sokan sokfélét értenek. Meglehetősen elterjedt az a nézet, amely a munkanélküliség egyéni, pszichológiai vetületét hangsúlyozza, s így eltúlozza a munkanélküli egyéni felelősségét. Számunkra elfogadhatóbb és a kérdéssel foglalkozó szociológiai kutatásokban is használatos rugalmasság az, ami részben egyéni képesség és készség, részben viszont az egyéntől független társadalmi-gazdasági feltételek eredménye. Az egyéni, személyes képesség így nemcsak a munkaerő tehetségét, képzettségét, hanem az adott gazdasági, társadalmi és politikai feltételek talaján ható motivációkat is magában foglalja. A rugalmasság ily módon tartalmazza a munkavállalók, a munkáltatók és a társadalom különböző típusú intézményeinek kölcsönhatását.

A munkaerő rugalmassága és a foglalkoztatás biztonsága – szemben a közhiedelemmel – nem egymást kizáró, hanem egymást feltételező tényezők. Igaz, a fejlett tőkés országoknak is csak töredékében érvényesül markánsan a rugalmasságot és a stabilitást egyidejűleg erősítő munkaerőpiaci politika. Valamely ország bruttó nemzeti jövedelméből a munkanélküliség felszámolására vagy mérséklésére fordított összeg nagysága vagy akár

16 Makó Csaba–Marc Maurice: Az előrejutás és a munkaerő-felhasználás mintái. Szakszervezeti Szemle, 1987. 10–11. sz.

17 D. Martin: L'expression de Salariés: technique de management d'une nouvelle institution? Sociologie du Travail, 1986. 2. sz. 173–192. old.

18 Laki Mihály: Állami eszközök a munkanélküliség elleni küzdelemben: az önállóvá válás ösztönzése (Áttekintés néhány tőkés országból), ÁBMH Munkaügyi Kutatóintézet, 1987.

annak részaránya önmagában nem feltétlenül teszi rugalmassá a munkaerő-felhasználást. A munkaerő-felhasználás flexibilitása számos egyéb társadalmi feltétele a munkavállaló és a munkáltató magatartását hosszú távon orientáló feltételek együttesétől függ.

Az alkalmazott foglalkoztatáspolitikák célja: egyfelől a tartós munkanélküliség csökkentése (például munkalehetőségek felkutatása, tartósan munkanélküliek átképzése), másfelől a munkalehetőségek ösztönzése. Ezzel összefüggésben a fejlett tőkés országok egy részében érvényesülő foglalkoztatáspolitikai jellemző vonása az, hogy az ún. aktív munkaerő-piaci politika elsőbbséget élvez a passzívvval szemben. Az utóbbi eszközáránban a munkanélküli-segélyezés, illetve ennek adminisztrálása dominál. Az ún. aktív munkaerő-piaci politika a munkaerő sokoldalú felhasználását elősegítő programok kidolgozását helyezi a középpontba.

Megjegyzendő, hogy a rugalmas munkaerő-piaci viszonyok létrehozása érdekében sok országban az ún. második legjobb megoldást részesítik előnyben. Alternatív foglalkoztatási lehetőségeket kínálnak, amelyek azonban nem biztosítják automatikusan azt, hogy a munkát keresők a munkaerőpiac legvonzóbb területére (szegmensébe) kerüljenek. Ezzel összefüggésben az egyik legnépszerűbb kísérlet a saját tulajdonú kisvállalkozás ösztönzése. A kis és közepes méretű cégek – nemcsak a technológiai és szervezeti innovációban, hanem a foglalkoztatásban, a munkahelyteremtésben játszott elsőrendű szerepük következtében is – fontos helyet töltenek be a gazdaság strukturális átalakításában. Az OECD-országokban például a foglalkoztatott munkaerő fele-kétharmada ötszáz főnél kevesebb alkalmazottat foglalkoztató cégnél dolgozik. (Érdemes felfigyelni arra, hogy a kelet-európai országokkal foglalkozó egyes külföldi szakemberek szerint sem biztosítható a gazdasági és politikai átalakulás sikere a kis- és középvállalatok jelentős gazdasági és társadalmi szerepének hiánya mellett.)<sup>19</sup>

A különböző országok foglalkoztatáspolitikájának karakterét meghatározó aktív, illetve passzív munkaerő-piaci politikák szerepét jól érzékelteti a túlolali táblázat.

A táblázat adatainak értelmezéséhez ismernünk kell, hogy mit takarnak a munkaerő-piaci kiadásokra fordított egyes tételek.

1. Foglalkoztatási szolgáltatás: elhelyezés, tanácsadás, oktatás, mobilitás támogatása, a munkaerőpiacra vonatkozó információk összegyűjtése.

2. Munkaerőképzés: a képzésben részt vevők segélyezése, a munkanélküliek számára indított különböző típusú tanfolyamok költségeinek fedezése, a képzésben részt vevő vállalatoknak nyújtott támogatások.

3. Speciális programok a fiatalok számára: mindazok a programok, amelyek elősegítik az iskolából kikerülő fiatalok munkavállalását. A programok többsége az iskolából kikerülők munkaerő-piaci pozícióit javító képzés, továbbképzés támogatását szolgálja.

4. Munkahelyteremtés: azokat a programokat jelenti, amelyeknek célja a foglalkoztatási lehetőségek rövid távon is érzékelhető javítása.

5. A csökkentett munkaképességűek elhelyezkedési lehetőségeit bővítő programokat tartalmazza.

6. Munkanélküli-segély: mindenféle segélyezési megoldást magában foglal, a korai nyugdíjazás kivételével.

7. Korai nyugdíjazás: ennek az a formája, amely munkaerő-piaci megfontolásokkal függ össze.

A táblázatban közölt adatok szerint a legnagyobb kiadási tétel a munkanélküliek jövedelmi pozíciójának fenntartására szolgál. Nagyságrendjét egyfelől a munkanélküliek aránya, másfelől a munkanélküli-segélyhez való hozzájutás feltételei határozzák meg. A munkanélküliek állami forrásokból történő támogatása a bruttó nemzeti termék 5,34 – 4 százalékatól (Írország, Belgium, Hollandia) a kevesebb mint 1 százalékgig (Norvégia, Portugália) terjed. A vizsgált országok többsége 2–3,5 százalékot költ munkaerő-piaci

19 Ld. pl. Richet, X. (1984): Le modèle hongrois, Marché et plan économique socialiste. PUL, Lyon

Az OECD-országok munkaerő-piaci kiadásai 1986-ban (a GDP %-ában)

Ország	Foglalkoztatási szolgáltatás-szolgáltatási célja	Munkaerő-képzés	Speciális program fiataloknak	Munkahely-teremtés	Speciális program csökkent. számára	Aktív** munkaerőpiaci politika	Munkaerő-képzési költség	Korai nyugdíjazás	Jövedelem-fenntartás	Összesen	Aktív** munkaerőpiaci politika
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(6/10)
1. Ausztrália	0,11	0,02	0,07	0,15	-	0,35	1,30	-	1,30	1,65	21,2
2. Ausztria	0,11	0,11	0,03	0,16	0,02	0,43	0,83	0,14	0,97	1,40	30,7
3. Belgium	0,17	0,08	n. a.	0,85	0,15	1,25	2,50	0,85	3,35	4,60	27,2
4. Kanada	0,22	0,19	0,06	0,12	-	0,59	1,84	-	1,84	2,43	29,3
5. Finnország	0,09	0,28	0,03	0,58	0,02	1,00	0,99	0,56	1,55	2,55	39,2
6. Franciaország	0,13*	0,28	0,17	0,10	0,05	0,73	1,25	1,23	2,48	3,21	22,7
7. NSZK	0,22	0,23	0,05	0,19	0,20	0,89	1,30	0,01	1,31	2,21	40,3
8. Írország	0,16	0,60	0,44	0,34	-	1,54	3,80	-	3,80	5,34	28,8
9. Hollandia	0,07	0,17	0,06	0,07	0,74	1,11	2,98	n. a.	3,98	4,09	27,2
10. Új-Zéland	0,07	0,26	-	0,37	0,02	0,72	0,93	-	0,93	1,65	43,7
11. Norvégia	0,13	0,10	0,05	0,06	0,20	0,54	0,39	n. a.	0,39	0,93	58,1
12. Portugália	n. a.	0,19	0,04	0,04	0,04	0,31	0,41	-	0,41	0,72	41,3
13. Spanyolország	n. a.	0,07	0,20	0,37	0,01	0,65	2,74	0,03	2,77	3,42	19,0
14. Svédország	0,26	0,51	0,18	0,35	0,77	2,07	0,72	0,12	0,84	2,91	71,1
15. Anglia	0,16	0,10	0,26	0,33	0,04	0,89	2,03	0,03	2,06	2,95	30,2

\* A franciaországi adatok 1985-re vonatkoznak

\*\* Általunk végzett számítás

Forrás: Manpower and Social Affairs Committee (Profiles of Labour Market Budgets) Paris: OCEP, 15th February 1988. (Unpublished Report)

kiadásokra. Jelentős különbségek találhatók a ráfordítások szerkezetében is. Ebben azonban nem annyira a pénzügyi politikák eltérései, mint az egymástól jelentősen különböző foglalkoztatáspolitikák hatásai tükröződnek. Az ún. aktív munkaerő-piaci politika jelentőségének érzékeltetésére önmagában a munkaerőpiaci kiadások összességének nagyságrendje alkalmatlan, mert az magában foglalja a passzív eszközök alkalmazásának költségeit is. Az összkiadás belső szerkezeti arányai alapján a következő három kiadási-ráfordítási csoport különíthető el egymástól:

a) *Aktív munkaerő-piaci politikára* kevesebb mint az átlagot vagy az átlag körüli összeget fordítják: Hollandia, Portugália és Kanada. Az iskolából kikerülő fiatalok támogatására szolgáló programokra viszonylag keveset fordítanak Ausztriában, Ausztráliában és az NSZK-ban. Itt a fiatalokat elsősorban a felsőoktatáson keresztül igyekeznek integrálni, ezért ők a munkaerőpiacon viszonylag későn jelennek meg.

b) Jelentős összegeket fordítanak a *munkahelyek teremtésére a közszolgálati szektorban*: Belgium, Spanyolország és Anglia. A felnőttek képzésével kevésbé törődnek.

c) Az állami munkahelyteremtés ösztönzését és a munkaerőpiacon való nagyobb mobilitást, a *munkaerő-felhasználás nagyobb rugalmasságát garantáló jelentős képzési programok támogatása* jellemző a következő országokra: NSZK, Új-Zéland, Norvégia és mindenekelőtt Svédország. Az utóbbi országban a munkaerőpiac aktív befolyásolására fordított összegek az összes kiadásoknak csaknem háromnegyedét teszik ki.

## Hogyan csinálják Svédországban?

A következőkben a munkaerőpiac aktív befolyásolásában élen haladó svéd foglalkoztatáspolitikát néhány „pillérét” mutatjuk be. Az „érett ipari társadalom” jelzőjével gyakran illetett ország foglalkoztatási teljesítménye több mint imponáló. A munkanélküliség mindössze 1,7 százalékos, és az ország fejlett ipari körzeteiben – a főváros, valamint Göteborg, Uppsala és Malmö környékén – elsősorban a kvalifikált munkaerő piacán munkaerőhiány tapasztalható. A jól képzett, magas keresetekkel és a világ legfejlettebb szociálpolitikájával rendelkező ország foglalkoztatáspolitikai rendszere nem véletlenül került az érdeklődés középpontjába a nyolcvanas években. Eszközei közül meglepő módon hiányoznak a rugalmas munkaerő-felhasználás olyan közismert formái, mint a rugalmas munkaidőrendszerek, a szerződéses foglalkoztatás különböző válfajai stb.<sup>20</sup> Sőt a munkáltatóknak rendkívül nehéz bárkit is elbocsátaniuk a gazdasági nehézségekre való hivatkozással.

A köztötségek ellenére a svéd vállalatok munkaerő-felhasználási gyakorlata – amelyhez leginkább az NSZK és Japán nagyvállalatainak foglalkoztatáspolitikája áll a legközelebb – egyáltalán nem tekint el a munkaerő-felhasználás rugalmasságától. A munkaerő képességének fejlesztésén alapuló *funkcionális rugalmasság* megteremtése áll a svéd foglalkoztatáspolitikai középpontjában. Ez azt jelenti, hogy a foglalkozások, munkahelyek egyszerű megszüntetése révén biztosított ún. *külső flexibilitás* módszerét nem tartják elfogadhatónak, hanem a *munkaerő hosszú távon érvényesülő és minőségi tényezőinek adaptációjára és alakítására helyezik a hangsúlyt*.

Különösen nagy jelentőségű van az *ipari kapcsolatok szereplőinek viszonyát átható partneri és kooperatív kapcsolatoknak és a vállalati stratégiákban az emberi erőforrások kiemelt kezelésének, ezzel összefüggésben pedig a képzésbe történő beruházásnak*. A munkaerő-felhasználás funkcionális rugalmasságát elősegítő és fenntartó módszerek jelentőségét megsokszorozza, hogy a munkaerő-felhasználás „külső” flexibilitását biztosító egyéb tényezők szerepe korlátozott. A „belső” rugalmasság szerepét fokozza a munkaerő földrajzi mobilitásának viszonylagos fejletlensége is.

Az *ipari kapcsolatok* partnereinek viszonyában érvényesülő együttműködés és korrektség egyik legfontosabb forrása az, hogy a vállalati szakszervezeti tisztségviselők a vállalat gazdasági, pénzügyi és szociális helyzetéről a vállalatvezetéssel azonos – eredetű és minőségű – információkkal rendelkeznek. Így küszöbölhető ki az információk megbízhatóságát kétségbe vonó – máshol szokásos – gyanúsítgatás és bizalmatlanság. Ez is közrejátszhat abban, hogy olykor éppen a szakszervezet kezdeményezi a termelés hatékonyságának, a vállalat versenyképességének fenntartása érdekében a létszám-átcsoportosítást vagy akár a létszámcsökkentést. Ha a vállalat az ömlő gazdasági pozíciója következtében kell csökkenteni a létszámot, a szakszervezet azt az általános szabályt követi, hogy „az újonnan belépettek köréből kell kiválasztani az először elbocsátandókat”. Ám itt sem a szakszervezeti mozgalomból jól ismert ún. szenioritási elv<sup>21</sup> szűk látókörű alkalmazásáról van szó. *A svéd szakszervezetek – hosszú távú munkaerő-piaci szemléletük alapján – értelmetlennek találják az olyan érdekvédelmi politikát, amely a fiatalokat a nehéz gazdasági helyzetben lévő, hanyatló szektorhoz tartozó vállalatokhoz kívánja kötni. Úgy gondolnak, hogy a szenioritási elvet megfelelő képzéssel és továbbképzéssel összekötve lehet a fiatalokat a perspektivikus ágazatok felé irányítani*.

A „vezető” és „hanyatló” szektorok közötti objektív feszültségek csökkentése érdekében a szakszervezetek az egyes ágazatokban elérhető keresetek kiegyenlítésére törekse-

20 Frey Mária (1987): Kötőtől a rugalmas munkaidőrendszerek felé. Budapest, kandidátusi disszertáció.

21 A szenioritási elvnek szerepét az elbocsátásokban és a munkaerőmozgásokban Christoph Köhler egy amerikai autógyár példáján mutatja be. Christoph Köhler: Betrieblicher Arbeitsmarkt und Gewerkschaftspolitik. Innerbetriebliche Mobilität und Arbeitsplatzrechte in der amerikanischen Automobilindustrie. Frankfurt am Main/New York, Campus V. 1981.



a periferezálódást előidéző gazdaság- és foglalkoztatáspolitikai értékrendet lebontani. Így a jelenlegi helyzetben pusztán egy negatív trend, a nem túl örömteli valóság vált nyilvánvalóvá.<sup>25</sup>

A magyar társadalom *belső viszonyainak* történetét egy egyre erősödő *leszakadási folyamat* jellemzi. Ebben a folyamatban stabilizálódott és kialakult azoknak a társadalmi és szakmai csoportoknak a köre, melyek kiszorultak a társadalom anyagi, szellemi és hatalmi javainak elsődleges, másodlagos (és sokadlagos) elosztási rendszeréből. A munkanélküliség csak e belső periferezálódási folyamatot tette nyílttá, hiszen a munkanélküliek nagyrészt ebből a *többszörösen hátrányos helyzetű társadalmi csoportból kerülnek ki*. Mára e csoportok alapvető társadalmi integrációja került veszélybe. Éppen e társadalmi csoportok kapcsán lehet kijelenteni, hogy munkanélküliség mindig is volt a magyar társadalomban, még a teljes foglalkoztatottságot emlegető időszakban is. Igaz, korábban nem a külső munkaerőpiaci strukturális munkanélküliség, hanem más típus volt a jellemző. Így például a közgazdászok régóta beszélnek „rejtett”, „kapun belüli” munkanélküliségről, vagy tudtunk az „ifjúsági” és a „konjunkturális” munkanélküliségről is. *A jelenlegi munkanélküliséget viszont a strukturális munkanélküliség egyik típusaként határozhatjuk meg.*

A jelenlegi munkanélküliséget a munkaerőpiacok rendszerének „társadalomtipikus” szerveződése nagymértékben meghatározza. A magyarországi munkaerőpiac 1945 utáni történetének egyik jellemzője, hogy a külső munkaerőpiac egyrészt nem szerveződik meg intézményesen – sőt az ötvenes években az adminisztratív munkaerő-közvetítés felszámolja, illetve blokkolja ennek még a lehetőségét is –, másrészt, ahol kialakul, ott óriási regionális és szakmai, foglalkozási, tudás- és képességbeli egyenlőtlenségeket hoz létre. A külső munkaerőpiacal szemben a vállalatok, üzemek belső társadalmában kialakul, hat és működik a belső munkaerőpiac. Ez a munkaerőpiac önálló rangsorokat, prioritásokat teremt, meghatározza a szakmák, foglalkozások, munkavégző képességek társadalmi értékét.

A világgazdaságból eredő és mára radikálisan felgyorsuló periferezálódási folyamat azonban *összeroppantja* a belső munkaerőpiacok rendszerét. Ennek következtében megindul azoknak a társadalmi csoportoknak a periferezálódása is, amelyek a belső munkaerőpiacot eddig uralták. *A deklasszálódási folyamat újabb csoportokat* sodor a létbizonytalanság határára, és ezzel felerősíti a társadalom belső viszonyait jellemző leszakadási folyamatot.

Ez az utóbbi folyamat a magyar társadalom történetében mindenképpen *új jelenség*. Gyökeresen különbözik a nem kvalifikált munkaerő marginalizálódásától vagy az ipar és a mezőgazdaság érintkezési pontjain létező társadalmi csoportok foglalkoztatottsági pályájától. Egyrészt azért, mert egy korábbi centrális helyzet elvesztéséről van szó, másrészt azért, mert a folyamat egy már – akár többgenerációs – ipari munkássá lett réteget érint. A jelenlegi munkanélküliség igazi vesztesei is ennek a társadalmi csoportnak a tagjai. Még akkor is, ha átképzési vagy újszakma-tanulási lehetőség várja őket. E lehetőségek kihasználása egyfelől korlátozott, másfelől a lehetőségeket lerontja a társadalom egyéb területein – lakás, infrastruktúra – jelentkező hiány.

A csökevényekben és embrionális formában korábban is létező külső munkaerőpiac teljes intézményesülésének eddig főképp a politikai uralom szerkezetében rejlő akadályai voltak. Ez egyrészt azzal függ össze, hogy a munkaerőpiac a szolidaritásnak, a munkavállalói kooperációnak is színtere, amelyből alternatív foglalkozás-, bér-, elosztáspolitikai stratégiák keletkeznek. A monolit uralmi szerkezet ezeket a rivális stratégiai alternati-

25 A munkaerőpiac nemzetközi összehasonlító irodalmából a következőkre hívjuk fel a figyelmet: Die Dynamik der Arbeitsmarkte aus der Sicht internationaler Forschung. Hrsg.: Michael Bolle, Jürgen Gabriel, Minerva Publikation München, 1983. – Günter Schmidt: Steuerungssysteme des Arbeitsmarktes Vergleich von Frankreich, Grossbritannien, Schweden, DDR und Sowjetunion mit der Bundesrepublik Deutschland. Otto Schwarz u. Co. Göttingen 1975.

vákat nem tűrte meg. Másrészt a „munkaerőpiaci párt” – a szakszervezet – száműzetett a belső munkaerőpiacra, ahol cselekvése, fellépése eleve sikertelenségre volt korlátozva. E strukturális okok miatt – hogy az állam munkaerőpiaci szolgáltatásának hiányáról ne is szóljunk – nem jött létre egy dinamizálható, rugalmas, egyúttal integratív munkaerőpiaci rendszer.

A rugalmas munkaerőpiaci rendszer kialakulása, intézményeinek létrehozása nagy valószínűséggel a következő évek feladata lesz. Ugyancsak a közeljövőre vár annak a szociálpolitikai védőhálóknak a kialakítása is, mely a munkanélküliek egzisztenciális gondjain hivatott segíteni.<sup>26</sup>

26 Erről az útkeresésről lásd: Ferge Zsuzsa: Teljes foglalkoztatás – foglalkoztatáspolitikai – munkanélküliség. Valóság 1986. 6. sz.